ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

The Effect of Knowledge Development on Job Efficiency of Supply Analyst Higher Education Institutions in Mahasarakham Province

เฉลิมชัย อุทการ*

Chalermchai Utakarn*

Received : October 5, 2021 Revised : December 24, 2021 Accepted : February 9, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 92 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มปริมาณงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการเรียนรู้ จากการสอนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และปรับปรุงการบริหารงานพัสดุของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

คำสำคัญ : การพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพการทำงาน นักวิชาการพัสดุ สถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

---

* นักวิชาการพัสดุ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

* Supply Analyst, Mahasarakham Business School, Mahasarakham University

* Corresponding author E-mail: chalermchai.u@acc.msu.ac.th

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of knowledge development on job efficiency of supply analyst higher education institutions in Mahasarakham province. This study uses a questionnaire as a tool for collecting the data from 92 supply analyst higher education institutions in Mahasarakham province. The statistical methods for analysis are multiple correlation and multiple regressions. The result of this study indicates that knowledge developments in term of training, job enlargement, self-learning, and coaching positively affects overall job efficiency. Research results from It can be used as a guideline for developing knowledge and improving the management of supplies of higher education institutions to be more efficient. It is also a guideline to increase the performance of the procurement scholars by the rules, regulations, and regulations.

Keywords : Knowledge Development, Job Efficiency, Supply Analyst, Higher Education Institutions in Mahasarakham Province

1. บทนำ

สังคมยุคปัจจุบันเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นสังคมที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เรียกได้ว่าเป็นการพัฒนาแบบก้าวกระโดดทั้งเรื่องเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และสภาพแวดล้อม ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัวเราหรือรอบ ๆ ตัวเราที่อาจส่งผลกระทบทั้งทางบวกหรือทางลบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะสามารถรับมือกับสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เราควรต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วิธีการอย่างหนึ่งที่ทำให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มทักษะพื้นฐานที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ให้แก่ตนเอง ประกอบด้วย ทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต ทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ตลอดจนทักษะชีวิตและสังคม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน สำหรับคนที่พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่เสมอจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป อันจะส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในทุก ๆ สถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ในขณะเดียวกันคนที่ไม่ยอมที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองให้เข้ากับโลกยุคปัจจุบันจะมีชีวิตอยู่แบบไม่มีความสุข เกิดภาวะความเครียด ปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ ๆ ไม่ได้ ไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองและคนรอบข้างได้ (จิราภรณ์ พรหมทอง, 2559) ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ในวิชาชีพของตน

การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจากสิ่งแวดล้อม ประสบการณ์ หรือการฝึกฝน ซึ่งจะสามารถนำไปพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม และเศรษฐกิจ ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทักษะการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและสามารถสร้างความน่าเชื่อถือได้ (เมฑิณี เมษสุวรรณ, 2562) ในการพัฒนาความรู้มีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร (อุรัชชา สุวพานิช, 2560) ซึ่งในพัฒนาความรู้นั้นสามารถกระทำได้หลายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(Self- Learning) (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2552) และด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน (Coaching) (พิเชฐ บัญญัติ, 2547) เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพได้พัฒนาความรู้ของตนจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) เป็นการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ สามารถลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งการประหยัดทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมให้ได้มากที่สุด ซึ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพยายามทำงานให้ถูกต้องครบถ้วน ตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น มีความพยายามให้เกิดความชัดเจนขึ้นในบทบาทหน้าที่ รวมทั้งขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ มีความถูกต้องของผลงาน รวมถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน (พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรมงคล นิ่มจิตต์, 2561) สำหรับการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการและคาดหวังไว้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานตรงตามตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) และด้านเวลา (Time) (สมใจ ลักษณะ, 2552) ซึ่งทุกองค์กรต่างก็ต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาด้วย

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่ชี้นำสังคม เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าจะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับสังคม สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับบ้านเมืองและเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทในการชี้นำสังคมมาโดยตลอด สังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถพึ่งพาได้ เมื่อมีปัญหาต้องแก้ด้วยวิชาการและปัญญา ความคาดหวังของสังคมและความรับผิดชอบในภารกิจที่มีอยู่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนและรักษาความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป ภารกิจที่มีต่อการพัฒนาประเทศและสังคมดังกล่าว เป็นผลให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาภายใต้การกำกับดูแลทุกแห่ง ต้องเร่งจัดการดำเนินการในทุกรูปแบบที่จะทำให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของประเทศได้อย่างเต็มที่ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564) โดยในจังหวัดมหาสารคามมีสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม ซึ่งทั้ง 3 สถาบัน เป็นหน่วยงานของรัฐที่ต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กฎกระทรวงการคลัง รวมถึงประกาศคณะกรรมการที่ออกตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างสามารถดำเนินการได้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทางด้านพัสดุจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรม การสัมมนา หรือศึกษากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานพัสดุและช่วยลดปัญหาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าการพัฒนาความรู้มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้และปรับปรุงการบริหารงานพัสดุของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

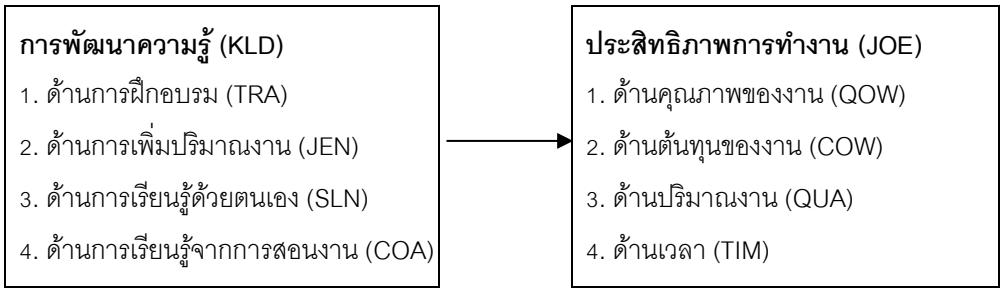
1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนาความรู้ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จากวัตถุประสงค์ข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้

ภาพประกอบ 1
โมเดลของการพัฒนาความรู้กับประสิทธิภาพการทำงาน



จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ผู้วิจัย พบว่า เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาความรู้นั้น จะมุ่งเน้นเพื่อการพัฒนางาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์กร ให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และความคิดให้เกิดความรู้ที่มาจากการได้ยิน การสัมผัสการอ่าน และการใช้เทคโนโลยี และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร ซึ่งในพัฒนาความรู้นั้นสามารถกระทำได้หลายด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มปริมาณงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์, 2552) และด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน (พิเชฐ บัญญัติ, 2547) ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นนิยามได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถของตนเอง โดยการแสวงหาความรู้จากการฝึกอบรม การเพิ่มปริมาณงาน การเรียนรู้ด้วยตนเองและด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย

2.1.1 ด้านการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยเน้นการเรียนรู้ระยะสั้น

2.1.2 ด้านการเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) หมายถึง การมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยลักษณะงานที่ไม่แตกต่างไปจากขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน เพียงแต่ปริมาณของงานเพิ่มมากขึ้นหรือขยายขอบเขตงานมากขึ้น

2.1.3 ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) หมายถึง การพัฒนาความรู้ที่เน้นให้มีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยแสวงหาโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

2.1.4 ด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน (Coaching) หมายถึง การพัฒนาความรู้ที่เน้นให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชา หรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงสอนงานให้อย่างมีขั้นตอน แล้วให้ผู้รับการสอนงานลงมือทำ มีการติดตามประเมินผล เพื่อให้ผู้รับการสอนงานมีการนำไปใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน คิดเป็น ทำเป็น ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน และเกิดความมั่นใจในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัย พบว่า การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จนั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และการให้ความร่วมมือในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ซึ่งในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้นจะต้องคำนึงถึงองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านต้นทุนของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา (สมใจ ลักษณะ, 2552) ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นนิยามได้ ดังนี้

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน (Job Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด ประกอบด้วย

2.2.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality of Work) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้องประณีต มีความเรียบร้อยของงาน และไม่มีความผิดพลาดเกิดขึ้น

2.2.2 ด้านต้นทุนของงาน (Cost of Work) หมายถึง ผลลัพธ์ของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการคำนึงถึงความคุ้มค่าและความประหยัด

2.2.3 ด้านปริมาณงาน (Quantity of Work) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด

2.2.4 ด้านเวลา (Time) หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานหรือผลการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จก่อน หรือแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาความรู้มีความสำคัญและมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

สมมุติฐานการวิจัย 1: การพัฒนาความรู้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย 2: การพัฒนาความรู้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนั้น ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Population Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 119 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564) (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2564) (และงานบุคคล มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม, 2564) ซึ่งจำแนกประชากรกลุ่มตัวอย่างตามประเภทสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 119 ชุด ซึ่งได้ตอบกลับมา จำนวน 92 ชุด และเป็นแบบสอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 77.31 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2005) ซึ่งได้เสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับมา อย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะยอมรับได้ว่าข้อมูลเพียงพอในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเรียนรู้ในระยะสั้น การปรับปรุงและพัฒนาความสามารถที่เน้นให้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ด้านการเพิ่มปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น การจัดสรรเวลาและจัดลำดับขั้นตอนการทำงาน การแบ่งเวลาการทำงานให้เหมาะสม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การแสวงหาโอกาสเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านช่องการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ และด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับ การเรียนรู้เกี่ยวกับงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ประณีต และมีความเรียบร้อยของงาน การลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ด้านต้นทุนของงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ความคุ้มค่าและความประหยัดของการใช้ทรัพยากร ด้านปริมาณงาน จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบงาน จำนวนปริมาณงานที่ทำได้ในเวลาหรือมาตรฐานกำหนด และด้านเวลา จำนวน 4 ข้อ โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จทันเวลา ความตรงต่อเวลา และการกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน และตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.3 คุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) ของแต่ละด้านโดยใช้เทคนิค Item–total Correlation ซึ่งการพัฒนาความรู้ ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.665 - 0.897 และประสิทธิภาพการทำงาน ได้ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.797 - 0.890 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 ถือว่าเนื้อหาของแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเป็นค่าที่ยอมรับได้ และการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) ของแบบสอบถามรายด้าน โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งการพัฒนาความรู้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.873 - 0.954 และประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.919 - 0.944 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ซึ่งแนะนำว่าค่าความเชื่อมั่นของคำถามไม่ควรต่ำกว่า 0.70 ถือว่าเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$\text{สมการ JOE} = \beta_0 + \beta_1 \text{TRA} + \beta_2 \text{JEN} + \beta_3 \text{SLN} + \beta_4 \text{COA} + \varepsilon$$

เมื่อ JOE หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

TRA หมายถึง การพัฒนาความรู้ ด้านการฝึกอบรม

JEN หมายถึง การพัฒนาความรู้ ด้านการเพิ่มปริมาณงาน

SLN หมายถึง การพัฒนาความรู้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

COA หมายถึง การพัฒนาความรู้ ด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

ตาราง 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการพัฒนาความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

ตัวแปร	JOE	TRA	JEN	SLN	COA	VIFs
$\overline{X}$	4.24	4.27	4.15	4.17	4.28	
S.D	0.56	0.62	0.61	0.59	0.62	
JOE	–	0.751*	0.811*	0.872*	0.751*	
TRA		–	0.735*	0.790*	0.804*	3.995
JEN			–	0.804*	0.665*	3.070
SLN				–	0.719*	3.838
COA					–	3.005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 พบว่า การพัฒนาความรู้แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.751 – 0.872 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในลำดับต่อมาผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปรอิสระ การพัฒนาความรู้ มีค่าตั้งแต่ 3.005 – 3.995 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ซึ่งสอดคล้องกับ Black (2006) ได้เสนอว่าค่า VIFs ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

ตาราง 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพัฒนาความรู้กับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

การพัฒนาความรู้	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.439	0.198	2.216*	0.029
ด้านการฝึกอบรม (TRA)	0.151	0.082	2.119*	0.037
ด้านการเพิ่มปริมาณงาน (JEN)	0.247	0.074	3.339*	0.001
ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (SLN)	0.499	0.085	5.887*	< 0.0001
ด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน (COA)	0.213	0.072	2.979*	0.004
$F = 96.556$ $p = < 0.001$ Adj $R^2 = 0.808$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า การพัฒนาความรู้ ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านพัสดุเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ซึ่งการฝึกอบรมจึงเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุได้เกิดความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์ (2563) พบว่า การมุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน รวมทั้งให้พนักงานมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนางานอย่างมีอิสระ จะทำให้พนักงานเกิดการนำองค์ความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง พึงพอใจในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวินท์นิศา รักภักดี และคณะ (2561) พบว่า การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนา หรือฝึกฝนให้บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงการก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวที่สูงขึ้น มีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นได้ดี มีการกำหนดขั้นตอนปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานด้วยละเอียด รอบคอบ ครบถ้วน มีความถูกต้องและส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

การพัฒนาความรู้ ด้านการเพิ่มปริมาณงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจาก การเพิ่มปริมาณงานด้านพัสดุหรือขยายขอบเขตงานมากขึ้น โดยเน้นการกระจายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตงานที่กำหนดให้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีงานในความรับผิดชอบมากขึ้น และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ดีขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินทร สุภา และคณะ (2561) พบว่า การเพิ่มปริมาณงานให้พนักงานและเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานจะทำให้พนักงานสามารถลดความเบื่อหน่ายได้ และทำให้พนักงานได้ปรับกระบวนการทำงาน และมีการนำอุปกรณ์ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มทักษะและพัฒนาตนเองจนเกิดความเชี่ยวชาญและชำนาญงานที่หลากหลาย และสามารถนำข้อบกพร่องจากการทำงานไปปรับปรุงให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดการเพิ่มปริมาณ

งานและการเพิ่มคุณค่าในงานของกรรณิการ์ เสมมณ และคณะฯ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า การเพิ่มปริมาณงานเป็นการเพิ่มคุณค่าในงาน และเป็นเครื่องมือด้านการบริหารจัดการที่มีประโยชน์อย่างมากต่อองค์กร และบุคลากร เพราะทำให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน จากการที่ได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นและเจ้าหน้าที่ต้องมีการปรับตัวในการทำงานอยู่เสมอ ทำให้ไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย หรือซ้ำซากจำเจกับงานที่ปฏิบัติอยู่

การพัฒนาความรู้ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านพัสดุเป็นงานที่ต้องมีการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพราะการปฏิบัติงานด้านพัสดุต้องมีความรับผิดชอบในระดับสูง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านช่องการเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการรวบรวม และค้นหามาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัศนีย์ สุนทร และกัญญดำ ประจุศิลป (2561) พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ และมีการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถก้าวทันกับความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลง มีความมั่นใจในศักยภาพของตน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูง มีความใฝ่รู้และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญญา ขอพรกลาง และคณะ (2561) พบว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของการทำงาน ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนี้สามารถกระทำได้ด้วยตนเองในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยการเสาะหาและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และทำให้การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

การพัฒนาความรู้ ด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เนื่องจาก การปฏิบัติงานด้านพัสดุเป็นงานที่ต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อน และต้องมีการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้จากการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญ จึงมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และช่วยพัฒนาทักษะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์ (2562) พบว่า การสอนงานโดยผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องมาจากการสอนงานอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพจะช่วยทำให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวินท์นิศา รักภักดี และคณะ (2561) พบว่า การสอนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจาก การสอนงานเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับงานโดยมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญเป็นพี่เลี้ยงในการสอน โดยทำให้มีการเรียนรู้งานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน มีการติดตามและประเมินผล เพื่อทำให้ผู้รับการสอนงานได้นำความรู้จากการสอนงานไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และทำให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ การพัฒนาความรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มปริมาณงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการพัสดุสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ดังนั้น ในการวิจัยในอนาคต ผู้ที่สนใจอาจจะใช้เป็นแนวทางในการศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักวิชาการเงินและบัญชีว่าจะมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบอย่างไร ซึ่งจะทำให้ได้งานวิจัยที่มีความ

หลากหลายมากขึ้น หรือสามารถนำไปการศึกษาตัวแปรตามอื่น เช่น ความสำเร็จในการทำงาน โดยศึกษาผลกระทบของการพัฒนาความรู้ที่มีต่อความสำเร็จในการทำงาน เพื่อทำให้ทราบถึงการพัฒนาความรู้ มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผนในการพัฒนาความรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความสำเร็จ

5.2 ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ นักวิชาการพัสดุสามารถนำผลของการวิจัยการพัฒนาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ ด้านการฝึกอบรม โดยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมที่สร้างทัศนคติที่ดี ช่วยเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และทำให้มีความเข้าใจและมีความชำนาญงาน ด้านการเพิ่มปริมาณงาน โดยตระหนักถึงการวางแผนและพิจารณาจากความเป็นไปได้ที่จะเพิ่มปริมาณงาน รวมถึงการจัดลำดับขั้นตอนการทำงาน เพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่องานเดิมที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มุ่งเน้นการแสวงหาความรู้ เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง มีการศึกษาและพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอ ประยุกต์และเชื่อมโยงความรู้ใหม่และเก่าเข้าด้วยกัน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน โดยการรับคำแนะนำจากผู้เชียวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในระดับสูง เพื่อการเรียนรู้วิธีปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ หัวหน้ากลุ่มงานหรือฝ่ายพัฒนาบุคลากรยังสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรและปรับปรุงการบริหารงานพัสดุขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาความรู้ ด้านการฝึกอบรม ด้านการเพิ่มปริมาณงาน ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการเรียนรู้จากการสอนงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ดังนั้น นักวิชาการพัสดุสามารถนำผลลัพธ์จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ โดยการฝึกอบรม การเพิ่มปริมาณงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการสอนงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้ถูกต้องตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านคุณภาพของงาน ด้านต้นทุนของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ เสมมณี กันยารัตน์ กรวิทยโยธิน และพรพเนตร โมะเมน. (2560). *การเพิ่มปริมาณงาน และการเพิ่มคุณค่าในงาน*. กรุงเทพฯ : กองฝึกอบรม กรมที่ดิน.

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2564). *ค้นหาบุคลากร*. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร.

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. (2564). *สถิติบุคลากร*. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://www.personnel.rmu.ac.th.

จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อิสเทอร์น*, 10(2), 63-72.

ชนินทร สุภา อัจฉริยา อิสสระไพบูลย์ ขวัญฤดี ตันตระบัณฑิตย์. (2561). ผลกระทบของการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานที่มีต่อความได้เปรียบทางการแข่งขันของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 10(2), 125-137.

ทัศนีย์ สุนทร และกัญญดำ ประจุศิลปะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงาน กับการปฏิบัติงานของวิสัญญีพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 19(ฉบับพิเศษ), 477-486.

พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ และสุรมงคล นิ่มจิตต์. (2561). รูปแบบการสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 11(3), 3374-3394.

พิเชฐ บัญญัติ. (2547). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ : เนชั่น.

มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตมหาสารคาม. (2564). *บุคลากร*. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2564, จาก https://www.tnsumk.ac.th/web.

เมฑิณี เมษสุวรรณ. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพกับคุณภาพงานบริการที่ให้ความเชื่อมั่นของผู้ประกอบวิชาชีพด้านการสอบบัญชีในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

รัมย์ประภา บุญทะระ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. *วารสารการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 7(2), 213-226.

วินท์นิศา รักภักดี จุลสุชดา ศิริสม และณรัฐวรรณ มุสิก. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องกับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ออมทรัพย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 10(1), 186-196.

สมใจ ลักษณะ. (2552). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2564). *เกี่ยวกับ สกอ*. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, จาก http://www.mua.go.th/index2.html.

สุทธิพงษ์ เกียรติวิชญ์. (2562). การพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการสอนงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยมีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำและสมาชิก ความผูกพันของพนักงานและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรคั่นกลาง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ)*, 12(2), 152-168.

อภิญญา ขอพรกลาง แววตา เตชาทวีวรรณ และจุฑารัตน์ ศราวณะวงศ์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการความรู้ของสถาบันทันตกรรม กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารบรรณศาสตร์ มศว*, 11(1), 14-29.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2552). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual plan)*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

อุรัชชา สุวพานิช. (2560). *การจัดการความรู้*. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2564, จาก http://www.erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid=669.

Aaker, D. A., Kumar, V., & Day, G. S. (2005). *Marketing Research*. New York : John Wiley & Son.

Black, K. (2006). *Business Statistics for Contemporary Decision Making*. 4 th ed. New York : John Wiley & Son.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd ed. New York : McGraw-Hill.