

ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพ  
การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม

**The Relationships between Operational Planning and Job  
Quality of Supporting Staff of Mahasarakham University**

วรัชฐนันท์ เครือวรรณ

Waratanan Kruawan

Received: 2 October 2018;

Revised: 12 November 2018;

Accepted: 19 November 2018

---

---

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการวางแผนการปฏิบัติงานและคุณภาพ  
การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อทดสอบความ  
สัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสาย  
สนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และเพื่อทดสอบการวางแผน การปฏิบัติงาน  
ที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม  
โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม จำนวน 239 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม  
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์

สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมี การวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน การบริหารเวลา ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้าน การกำหนดวิธีการปฏิบัติ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน และพนักงานสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจของทุกฝ่าย และ 2) การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม

**คำสำคัญ:** การวางแผนการปฏิบัติงาน, คุณภาพการทำงาน, พนักงานสายสนับสนุน

## Abstract

The purposes of this research were: to study operational planning and job quality, to verify the relationships between operational planning and job quality and to examine the effects of operational planning and job quality, of supporting staff of Mahasarakham University. The samples for this research were 239 supporting staffs of Mahasarakham University. This study employed a questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were: average, standard deviation, multiple correlation analysis and multiple linear regressions. The result of this study indicate that 1) the supporting staff of Mahasarakham University had overall opinions at a high level on operational planning and in each aspect including: time management, priority for dispatching jobs, operation method and the analysis of success opportunities of jobs planning. And, they had the overall opinions at high level on the job quality and in each aspect: goal accomplishment, use and provision of resources,

operation process and participant satisfaction. And 2) Operational planning, time management, priority for dispatching jobs, operation method and the analysis of success opportunities of jobs planning positively and significantly affect the overall job quality.

**Keywords:** Operational Planning, Job Quality, Supporting Staff

## บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานในองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตนได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขัน และจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานหรือองค์กรใด ที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ย่อมทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรเพื่อองค์กรแล้ว การพัฒนาตนเองของบุคลากรยังส่งผลต่อความสำเร็จหรือเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นถือเป็นการแข่งขันกับตัวเอง เพื่อเป็นบันไดไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคต และเป็นการ

เตรียมความพร้อมในการที่จะต้องแข่งขันกับคนอื่นในโลกของการทำงานที่มีการแข่งขันสูง ซึ่งเวทีการทำงานจะเปิดโอกาสให้กับคนที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงานเสมอ (พจน์ พจนพาณิชย์กุล. 2556) ซึ่งในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องมี การวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการทำงาน และการวางแผนจะเป็นการตัดสินใจล่วงหน้า ก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์จริง ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถกำหนดสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ ช่วยให้การงานเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้ปฏิบัติงานเองก็จะไม่เกิดความกังวล ต่องานที่ทำ เนื่องจากมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าแล้วและยังช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ดิเฮอร์. 2543)

การวางแผนการปฏิบัติงาน (Operational Planning) เป็นกระบวนการในการกำหนดขั้นตอน การปฏิบัติ วิธี การปฏิบัติ สามารถวัดผลได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อนำไปปฏิบัติในการ

ทำงานของบุคคลให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี โดยการวางแผนปฏิบัติงานต้องมีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (สฤกษ์ญา งามชฌฎ. 2557) ซึ่งการวางแผนการปฏิบัติงานจะช่วยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ทิศทางการทำงาน รู้ว่าควรทำอะไร และทำอย่างไร จึงจะได้ผลและบรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการวางแผนจะช่วยให้สามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงอันอาจเกิดในอนาคต ได้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันยังเป็นการเตรียมความพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลง นั้นอย่างเหมาะสม เนื่องจาก การวางแผน ทำให้รู้ทั้งวิธีการทำงานและเป้าหมายของงาน จึงทำให้มีความชัดเจนในการทำงานและ การทำงานต่าง ๆ ย่อมต้องอาศัยการวางแผนใน การปฏิบัติงาน เพื่อนำมาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สมิต สัชฌฎกร. 2553) ทั้งนี้ องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การวางแผน การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารเวลา (Time Management) ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน

(Priority for Dispatching Jobs) ด้าน การกำหนดวิธีการปฏิบัติ (Operation Method) และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน (The Analysis of Success Opportunities of Jobs Planning) (Kinichi และ Williams. 2009)

คุณภาพการทำงาน (Job Quality) เป็นการปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถ ของตน เพื่อที่จะทำงาน ที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้ตั้งเป้าหมายให้บรรลุผล มีการปฏิบัติงานได้เหมาะสมและทำงาน ได้เสร็จสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ (อิริภัทร ไวแสน. 2554) ในปัจจุบันองค์กรต่างให้ความสำคัญกับคุณภาพการทำงาน โดยการดำเนินงานในแต่ละกิจการต้องมีคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน โดยมอบหมายให้ผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรง ตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจและสั่งงาน ที่ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีรูปแบบที่ชัดเจนสามารถติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้เกิดเหมาะสมในการทำงาน (อรทัย วาระนุช. 2551) ซึ่งคุณลักษณะของบุคคลที่ทำงานอย่างมีคุณภาพ เป็นการตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้เทคนิคในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพและใช้ทรัพยากร

อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน พร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Goal Accomplishment) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร (Provide and Resource Using) ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (Operation Process) และด้านความพอใจของทุกฝ่าย (Participant Satisfaction) (สนใจ ลักษณะ. 2552)

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University) เป็นสถานบันการศึกษาของรัฐที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยศึกษาภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสมผสานกับวิทยาการที่เป็นสากลให้เกิดความงอกงามทางสติปัญญาสามารถพัฒนาตนเองให้เทียบพร้อมด้วยวิชาการ จริยธรรมและคุณธรรม (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560) นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมหาสารคามได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยกระดับการบริหารธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล การเงิน

รวมไปถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งสามารถเลี้ยงตนเองได้ และยังเน้นระบบธรรมาภิบาลในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับสภามหาวิทยาลัยไปจนถึงระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยการมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ตั้งแต่นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดการ และการจัดการอัตรากำลัง การบริหารระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ การวัด และประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงการจัดทำแผนการพัฒนาระบบบุคลากร (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผน การปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะทดสอบว่า การวางแผน การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานหรือไม่อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลลัพธ์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงาน และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามความ

ต้องการของผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงเป็นส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัว และสามารถเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการวางแผนการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4. เพื่อทดสอบการวางแผนการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### สมมุติฐานของการวิจัย

1. การวางแผนการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานของ

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. การวางแผนการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 708 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 300 คน โดยเปิดตาราง Krejcie และ Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ซึ่งจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 300 ชุด ซึ่งได้ตอบกลับมา จำนวน 293 ชุดและเป็นแบบ สอบถามที่ถูกต้องครบถ้วนทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ 79.67 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2005) ได้นำเสนอว่า การส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราตอบกลับอย่างน้อยร้อยละ 20 จึงจะถือว่ายอมรับได้ และเครื่องมือ

ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาการวางแผนการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารเวลา จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

การวางแผน การปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.90

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ โดยครอบคลุมเนื้อหาคุณภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร จำนวน 4 ข้อ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ และด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำนวน 4 ข้อ ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) คุณภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.94

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter

## ผลการวิจัย

**ตาราง 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวางแผนการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารเวลา	4.03	0.56	มาก
ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.71	0.66	มาก
ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ	3.82	0.63	มาก
ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน	3.76	0.56	มาก
โดยรวม	3.83	0.51	มาก

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีกรวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้าน การจัดลำดับความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

**ตาราง 2** ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คุณภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ	3.52	0.72	มาก
ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร	3.54	0.83	มาก
ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน	3.67	0.70	มาก
ด้านความพอใจของทุกฝ่าย	3.71	0.57	มาก
โดยรวม	3.61	0.64	มาก



จากตาราง 2 พบว่า พนักงานสาย สนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี คุณภาพการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อย ดังนี้ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ด้านกระบวนการ ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้าน การจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ค่า เฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และด้านการบรรลุเป้า หมายความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

**ตาราง 3** การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของการวางแผนการปฏิบัติงานกับคุณภาพการ ทำงานโดยรวมของพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตัวแปร	JOQ	TIM	PDJ	OPM	ASO	VIFs
$\bar{x}$	3.61	4.03	3.71	3.82	3.76	
S.D	0.64	0.56	0.66	0.63	0.56	
JOQ	–	0.611*	0.624*	0.696*	0.711*	
TIM		–	0.688*	0.575*	0.601*	2.204
PDJ			–	0.671*	0.545*	2.416
OPM				–	0.652*	2.312
ASO					–	2.005

\* P < 0.05

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรอิสระ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิด ปัญหา Multicollinearity ดังนั้น จึงได้ ทดสอบปัญหา Multicollinearity โดยใช้ VIFs ปรากฏว่าค่า VIFs ของตัวแปร

อิสระการวางแผนการปฏิบัติงาน มีค่า ตั้งแต่ 2.005 – 2.416 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ กันแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Black. 2006)

**ตาราง 4** การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับคุณภาพการทำงานโดยรวมของพนักงาน สายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การวางแผนการปฏิบัติงาน	คุณภาพการทำงานโดยรวม (JOQ)		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	0.878	0.202	3.878	< 0.0001
ด้านการบริหารเวลา	0.142	0.068	2.093	0.037
ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน	0.140	0.059	2.358	0.019
ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ	0.288	0.061	4.696	< 0.0001
ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน	0.424	0.064	6.590	< 0.0001

$$F = 99.101 \quad p < 0.0001 \quad \text{Adj } R^2 = 0.629$$

จากตาราง 4 พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา (TIM) ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน (PDJ) ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ (OPM) และด้าน การวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน (ASO) มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพ การทำงานโดยรวม (JOQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพการทำงานโดยรวม (JOQ) ได้ ดังนี้  $JOQ = 0.878 + 0.142TIM + 0.140PDJ + 0.288OPM + 0.424ASO$

## อภิปรายผล

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี การวางแผนการปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารเวลา ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ และด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน เนื่องจากการวางแผนการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน เพราะเมื่อมีการวางแผนจะทำให้ การทำงานเป็นไปอย่าง มีระบบ

มีแนวดำเนินการและวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนมีขั้นตอนใน การทำงานอย่างชัดเจนและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการวางแผน เป็นมาตรการในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่จำกัดได้อย่างประหยัด ช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดความผิดพลาดเสียหาย และช่วยให้มองเห็นหรือคาดคะเนอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา งามชมภู (2557 : 83) พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานเป็นการวิเคราะห์และการตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานประจำปีและแปลงความคิดใน การที่จะทำงานต่างๆ ออกมาเป็นเอกสาร เพื่อนำมาแยกแยะให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเป็นเดือน สัปดาห์ และประจำวันได้ และสามารถช่วยให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้คุ้มค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ชลอเลิศ (2560 : 79) พบว่า บุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีการวางแผน

การปฏิบัติงานเชิงรุกโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุให้ความสำคัญกับการวางแผนงานไว้ก่อนเสมอ รวมไปถึงมีการศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานก่อนลงมือปฏิบัติและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อให้ได้ผลงาน ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรารณา หวานเหย (2558 : 91) พบว่า นักบัญชีบริษัท มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการวางแผนการปฏิบัติงานทาง การบัญชีที่ดีโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเนื่องจาก การวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นลำดับแรกที่ทุกองค์กรจะต้องจัดทำ เพื่อเป็น ตัวสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร นักบัญชีบริษัทจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพและ ให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และยังให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ ข้อมูลทางด้านการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการ การปฏิบัติงาน และด้านความพอใจ ของทุกฝ่าย เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีคุณภาพต่างเป็นที่คาดหวังขององค์กร จึงทำให้บุคลากรจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่จะทำให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่สอดคล้องกัน เป็นการทำให้ผลการทำงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้ตั้งไว้ มีกระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลของงานเป็นอันดับแรก และเพื่อให้การทำงานเกิดคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนริศรา ธรรมรักษา (2556 : 85) พบว่า บุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณภาพการทำงานเป็นความสามารถใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบ

ต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพทาย เพียรทอง (2558 : 70) พบว่าคุณภาพการทำงานเป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการอำนวยความสะดวกหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา และสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงาน ที่องค์กรได้วางไว้ สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา แวนแก้ว (2557 : 73) พบว่าบุคลากรผู้ทำบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพการทำงานโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก คุณภาพของงานเป็นหัวใจของการทำงาน ซึ่งคนและองค์กรต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน โดยบุคลากรผู้ทำบัญชีถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรใน การจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงินให้ผู้ใช้ข้อมูลได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลงาน จะเป็นสิ่งสะท้อนถึงคุณภาพการ

### ทำงานของบุคลากร

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลา มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การทำงานโดยรวม เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนต้องมีการทำงานแข่งกับเวลา จึงทำให้การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดคุณภาพในการทำงาน โดยมี การวางแผนการกำหนดกลยุทธ์การทำงานและ การวิเคราะห์ปรับปรุงระบบการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลเลิศ (2560 : 86) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการบริหารเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจาก การบริหารเวลาในการทำงานเป็นตัวช่วยกำหนดความสำเร็จของงาน เป็นการแบ่งเวลาให้กับ การทำงานแต่ละอย่างแต่ละประเภท เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด งานที่ออกมามีคุณภาพตรงตามที่องค์กรกำหนด โดยมีการสูญเสียทรัพยากร ขององค์กรน้อยที่สุด และได้ปริมาณงานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคญญา งามชมภู

(2557 : 85) พบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงาน เนื่องจากการบริหารเวลาในการทำงานในกิจกรรมต่างๆ เป็นกระบวนการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาที่กำหนดไว้และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติารีย์ วงศ์มังกรและ จารุวรรณ บุตรสุวรรณ (2554 : 67) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารเวลามีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจาก ประสิทธิภาพการบริหารเวลานั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ถ้าบุคลากรมี การบริหารจัดการเวลาที่ดี ทำให้ตัวของบุคลากรเองสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อความต้องการ และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ และด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร เนื่องจากการจัดลำดับ

ความสำคัญของงาน มีความสำคัญที่สามารถช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือกิจกรรม ในแต่ละวัน ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มโอกาสและความสำเร็จของงานจนบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ นอกจากนี้การนำเครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน ยังสามารถลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้มากขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลอลเลิศ (2560 : 86) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการจัดลำดับความสำคัญของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการจัดลำดับความสำคัญของงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงงานที่มีความสำคัญและเร่งด่วน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลือกงานที่จะทำก่อน ทำหลังได้อย่างถูกต้องโดยไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรและสามารถช่วยให้ส่งมอบงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ ลักษณะ (2552 : 45) กล่าวว่า คุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง เรียบร้อย และสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด อาจ

เกิดจากการควบคุมงานและการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อกำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้มาตรฐานงานครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือปฏิบัติงาน ไม่ผิดพลาดบกพร่อง ได้ผลตามเป้าหมายทันเวลา ไม่เกิดการสูญเสียของทรัพยากร

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดวิธีการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจ ของทุกฝ่าย เนื่องจากการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการดำเนินการ ซึ่งเป็นการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กิจกรรมรายละเอียดของงานและช่วงเวลาในการดำเนินงาน ดังนั้น การกำหนด วิธีในการปฏิบัติงานจึงเป็นอีกหนึ่งงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงานของพนักงาน โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล เฉพาะหน้าที่ ซึ่งใน การคิดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถนำมาปฏิบัติงานและประเมินผล การปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลอลเลิศ (2560 : 85) พบว่า การวางแผน การปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการ

กำหนดวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากขั้นตอนแรกการแรกของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน ให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ ในการทำงาน ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น หากมีการวางแผนการทำงานได้ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ความครบถ้วน และกระบวนการในการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปราดนา หวานเหย (2558 : 94) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับคุณภาพการทำงาน เนื่องจากการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพนั้น จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดแนวทาง เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ตรงตามแบบแผนที่กำหนด ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานนั้น หากมีการวางแผนการทำงานได้ดีแล้ว ย่อมส่งผลให้การมีความน่าเชื่อถือ และสุดท้ายแสดงให้เห็นถึงความมีคุณภาพในการทำงาน

การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ช่วยให้สามารถระบุรายละเอียดของงานเกี่ยวกับข้อกำหนดขอบเขตของงาน มาตรฐานการทำงาน และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานและการพัฒนางาน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในงานแต่ละชนิด ส่งผลให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัคพร ชลอเลิศ (2560 : 85) พบว่า การวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุก ด้านการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวช่วยในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็น

ระบบในการทำงานมีความเข้าใจในเนื้อหา งานมากขึ้น เกิดความพร้อมในการทำงาน สามารถทำงานได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รวมถึงช่วยลดการสิ้นเปลืองของทรัพยากรได้อีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา งามชมภู (2557 : 86) พบว่า ประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จ ของแผนปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจาก การวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารเวลาโดยมุ่งเน้นให้มีการวางแผนด้านเวลาในการปฏิบัติงาน การแบ่งเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร รวมถึงการมีเวลาในการตรวจสอบ ความถูกต้องของงาน ก่อน

ดำเนินการเสนอผู้บังคับบัญชา

1.2 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยตระหนักถึงการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญเร่งด่วนให้เสร็จภายในระยะเวลาที่องค์กรกำหนด และให้ความสำคัญกับการแบ่งแยกประเภทของงานที่มีความสำคัญก่อนหลังอย่างเป็นระบบ เพื่อช่วยลดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน

1.3 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการกำหนดวิธี การปฏิบัติ โดยมีการการวางแผนเป้าหมายและวางแผนการปฏิบัติงานและมุ่งเน้นในการดำเนินงานตามแผนการที่วางไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานได้เป็นอย่างดี

1.4 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ความสำคัญ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการวิเคราะห์โอกาสความสำเร็จของแผนปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญการศึกษาเรียนรู้ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอน รวมถึงมี การวิเคราะห์วิธีการปฏิบัติงาน



ก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ

1.5 พนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรตระหนักถึงคุณภาพการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน ให้เสร็จตามที่ได้รับมอบหมายและตามแผน การปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ มีการปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเชื่อถือได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบจากปัจจัยอื่นที่ไม่ใช่การวางแผน การปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงาน เช่น การพัฒนาความรู้ เพื่อศึกษาว่าการพัฒนาความรู้ จะมีความสัมพันธ์หรือผลกระทบต่อคุณภาพการทำงานหรือไม่ อย่างไร

2.2 ในการวิจัยครั้งต่อไป นอกจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นบ้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (Depth-Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดที่ตรงประเด็น

และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตรงตามวัตถุประสงค์มากที่สุด

2.3 ควรเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานสายสนับสนุน เป็นกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุ เพื่อให้องค์กรได้ทราบถึงบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการวางแผนการปฏิบัติและคุณภาพการทำงานเป็นอย่างไร

2.4 ควรมีการศึกษาตัวแปรตามหรือปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อการวางแผนการปฏิบัติงาน เช่น ประสิทธิภาพ การทำงาน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การวางแผนการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพ การทำงาน จะมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

2.5 ควรมีการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะทำการส่งแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ชื่อ ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัดที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเป็นการป้องกันการตีกลับของแบบสอบถามอันเนื่องมาจากการลาออกหรือการย้ายหน่วยงาน ที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีจากอาจารย์ ดร.กิตติพล วิแสง ที่ให้ความช่วยเหลือ ในการตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนมอบความรู้และให้คำแนะนำแนวทางด้านต่างๆ งานวิจัยสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสละเวลาในการใช้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

## เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.) ค้นหาบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560, จาก <[www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร](http://www.pd.msu.ac.th/pd4/hr-สถิติบุคลากร)>
- จิตตรีย์ วงศ์มังกร และจารุวรรณ บุตรสุวรรณ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารเวลาความเครียดในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. งานวิจัยสาขาการบัญชี มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นริศรา ธรรมรักษา. (2556). ผลกระทบของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อคุณภาพการทำงานของบุคลากรทางด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรารถนา หวานเหย. (2558). ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานทางการบัญชีที่ดีที่มีต่อคุณภาพ การทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (ม.ป.ป.). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2561, จาก <[http://doctorpotp.blogspot.com/2014/01/blog-post\\_31.html](http://doctorpotp.blogspot.com/2014/01/blog-post_31.html)>

เพทหาย เพ็ชรทอง. (2558.) ผลกระทบของความสุขในการปฏิบัติงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (ม.ป.ป.). ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2560, จาก <<http://www.web.msu.ac.th/msucont.php?mn=mhistory>>

ลลิตา แวนแก้ว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติทางการบัญชีที่ดีกับคุณภาพการทำงานของผู้ทำบัญชีในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สมิต สัชฌุกร. (2553). การวางแผนปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สายธาร.

สุกัญญา งามขมภู. (2557). ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ใน การทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภัคพร ชลอเลิศ. (2560) ผลกระทบของการวางแผนการปฏิบัติงานเชิงรุกที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้านการบัญชี การเงินและพัสดุ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เสนาะ ดีเยาว์. (2543). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริภัทร ไวแสน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกลักษณะทางวิชาชีพกับคุณภาพการปฏิบัติงานนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรทัย วาระนุช. (2551). ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในงานที่มีต่อคุณภาพการทำงานของนักบัญชีธุรกิจเครื่องแต่งกายในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

Kinichi, A., Williams, B. (2009) *Management: A Practical*. New York : Mc Graw-Hill.

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<sup>th</sup> ed.* USA : John Wiley & Son.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2<sup>nd</sup> ed)*. New York : McGraw-Hill.