

ปัจจัยเชิงองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อ
จัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
Organizational Factors influencing the Procurement Performance of
Personnel in the Western Group of Rajabhat Universities

พิชญา เทียนภู

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี E-mail: Pichaya.tia@mail.pbru.ac.th

Pichaya Tianphu

Office of the President, Phetchaburi Rajabhat University E-mail: Pichaya.tia@mail.pbru.ac.th

รับเข้า : 18 พฤศจิกายน 2568 แก้ไข : 17 ธันวาคม 2568 ตอรับ : 30 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 200 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยเชิงองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกันที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนเพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยเชิงองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ และด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การจัดซื้อจัดจ้าง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study organizational factors and the performance efficiency of personnel in procurement operations, 2) to compare the procurement performance efficiency of personnel based on personal factors, and 3) to examine the organizational factors that influence the procurement performance efficiency of personnel. The sample consisted of 200 procurement personnel from Rajabhat Universities in the Western region, selected using a simple random sampling method. The research instrument was a questionnaire. The research instrument was a questionnaire, a reliability coefficient of 0.98. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and multiple regression analysis.

The results revealed that: 1) overall, organizational and the procurement performance efficiency of personnel was also at a high level; 2) when comparing personnel with different educational levels, there was a statistically significant difference in procurement performance efficiency at the 0.05 level, whereas gender, age, income, and work experience did not show significant differences; and 3) organizational factors positively influenced procurement performance efficiency, particularly in the areas of organizational structure and roles, the adoption of technology and information systems, and stakeholder relationship management.

Keywords: Organizational Factors, The Procurement Performance, Government, Procurement

บทนำ

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เป็นมาตรฐานกลางที่หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องถือปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงการคลัง โดยยึดหลัก คุ่มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตรวจสอบได้ (กระทรวงการคลัง, 2560) เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐเกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนการบริหารงานภาครัฐของประเทศไทยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐมีระบบการทำงานที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและความเป็นมาตรฐาน ทัดเทียมกับประเทศต่าง ๆ แต่ยังมีมุ่งเน้นระบบการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ประหยัดงบประมาณของแผ่นดิน เกิดความคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ลดความผิดพลาดในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ และช่วยลดต้นทุนที่จะเกิดขึ้นในภาครัฐและภาคเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นและใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างมีความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างจึงมีผลโดยตรงต่อความคุ้มค่า ความโปร่งใส และความสำเร็จของการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร (OECD, 2019) การศึกษาที่ผ่านมาในหน่วยงานภาครัฐพบว่า ปัจจัยเชิงองค์กร เช่น โครงสร้างการบริหาร ระบบการควบคุมภายใน นโยบายและขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างรวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (เฉลิมชัย อุทการ, 2567) นอกจากนี้งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่มีระบบบริหารจัดการและการกำกับดูแลที่ดีจะสามารถลดความล่าช้า ความผิดพลาด และความเสี่ยงด้านการทุจริตในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพิศ ขำพงษ์ไผ่, 2567) อย่างไรก็ตามยังมีข้อจำกัดขององค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างในบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ซึ่งการศึกษานี้จึงมีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและสนับสนุนการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจในเรื่องปัจจัยเชิงองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตกเพื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาต่อยอดในอนาคตได้ ตลอดจนสามารถนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยเชิงองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยเชิงองค์กร

ตามแนวคิดของ Badenhorst-Weiss และ Ambe (2018) ได้ระบุปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพงานจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์กร ความรู้และทักษะของบุคลากร เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ การควบคุมภายใน ความโปร่งใสและจริยธรรม และการบริหารความเสี่ยง ส่วนแนวคิดของ Tadelis (2016) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย โครงสร้างการบริหารงาน ความชัดเจนของนโยบาย การบูรณาการระบบสารสนเทศ สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน การจัดการความรู้ และวัฒนธรรมองค์กร และแนวคิดของ Patrucco et al., (2019) ได้เสนอปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในงานจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประกอบด้วย กลยุทธ์การจัดซื้อจัดจ้าง โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ กระบวนการและเครื่องมือ ความสามารถและทักษะของบุคลากร การจัดการความสัมพันธ์ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีดิจิทัล จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงองค์กรผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวโดยสามารถสรุปเป็นปัจจัยเชิงองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร ด้านกระบวนการและระบบงาน ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ด้านวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรมและด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัจจัยเชิงองค์กรทั้ง 8 ด้านนี้ มีความสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏและสามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตามแนวคิดของ Motowidlo และ Kell (2012) ได้อธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความทันเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เป็นแนวคิดหลายมิติที่ต้องพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมดร่วมกันไม่ใช่เพียงด้านใดด้านหนึ่งและเสนอว่าการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงทั้งพฤติกรรมการทำงานและผลลัพธ์ของงานเพื่อให้ได้ภาพที่สมบูรณ์ของประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และแนวคิดของ Campbell และ Wiernik (2015) ได้อธิบาย

องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยังเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ใช่คุณลักษณะส่วนบุคคลแต่เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่สามารถสังเกตได้ วัดได้และมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร พวกเขาให้ความสำคัญกับการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากหลายมิติและเสนอว่าการประเมินที่มีประสิทธิภาพควรพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมดนี้ร่วมกัน ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสังเคราะห์กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ตามบริบทของงานการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1) คุณภาพของงาน ความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐานของผลงาน โดยเฉพาะในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องการความแม่นยำสูง 2) ปริมาณงาน จำนวนงานที่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สามารถจัดการกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย 3) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสำคัญมากในงานจัดซื้อจัดจ้าง 4) ความทันเวลา การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา โดยเฉพาะในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีกรอบเวลาตามระเบียบราชการที่ชัดเจน และ 5) การปฏิบัติตามกฎระเบียบและความโปร่งใส ความสามารถในการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและความโปร่งใสตรวจสอบได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Hassan (2015) ศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการควบคุมตนเองในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในภาครัฐ พบว่า โครงสร้างองค์กรคือ กลไกที่ใช้ในการสื่อสารและกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่จะกำหนดทิศทางของประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐ และความสัมพันธ์ที่ีระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับผู้ค้าและผู้รับจ้างเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งช่วยให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งประสิทธิภาพเกิดจากการผสมผสานระหว่างความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะมีระดับประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

พงศ์ธร จันทรศรี (2565) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตก พบว่า ปัจจัยเชิงองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการทำงาน และด้านระบบสารสนเทศ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตกอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ ทั้งนี้ การจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิผลเกิดจากการบริหารจัดการที่เป็นระบบ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

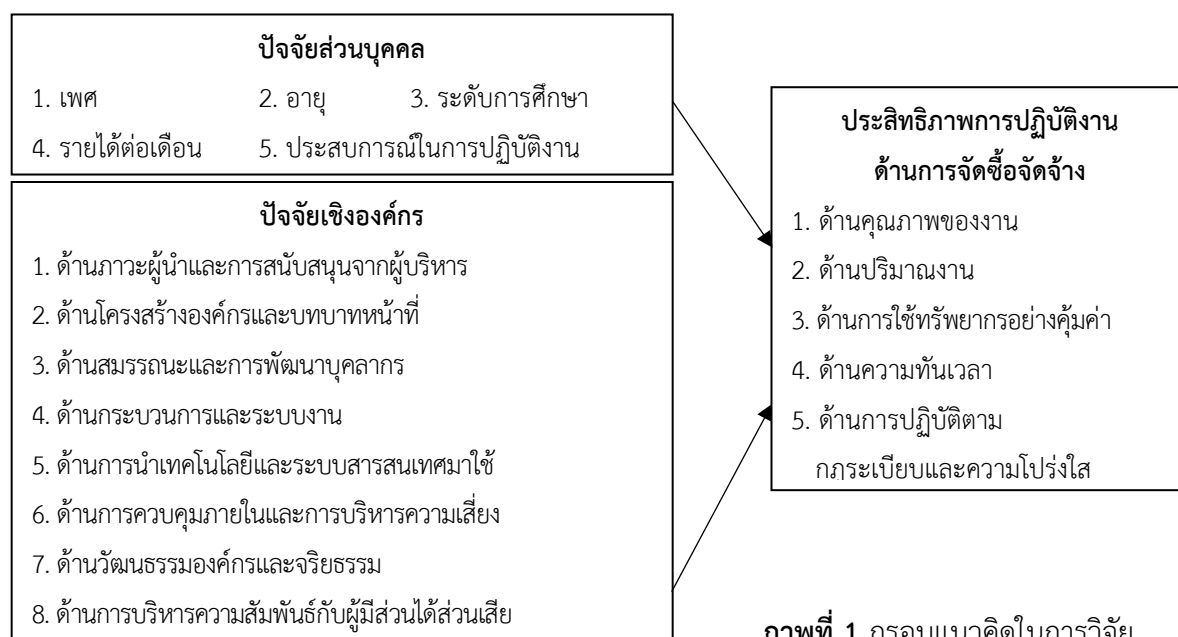
ัญญา เกิดทอง (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างจะมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง แต่สมรรถนะดังกล่าวไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เหตุผลหลักคือ บุคลากรยังคงปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดของระเบียบและขั้นตอนราชการที่เคร่งครัด อีกทั้งขาดแรงจูงใจและระบบการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ศักยภาพส่วนบุคคลไม่สามารถสะท้อนออกมาเป็นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่

ปวิณนุช ภูกัน (2566) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศและประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศไม่แตกต่างกัน

ณัฐวดี พรหมมณี (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรม ซึ่งส่งผลให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กชมน หมั่นหา และคณะ (2567) ศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล กรณีศึกษา สถาบัน BBB พบว่า บุคลากรของสถาบัน BBB ที่มีเพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน และการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 48 คน (งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ, 2567) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 123 คน (งานบริหารพัสดุ, 2567) มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 56 คน (งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ, 2567) และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี จำนวน 54 คน (งานบริหารพัสดุ, 2567) รวมทั้งสิ้นจำนวน 281 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงและมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร (Yamane, 1970) และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเพื่อป้องกันความผิดพลาดและมีความน่าเชื่อถือในการวิเคราะห์ผล ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละมหาวิทยาลัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยเชิงองค์การด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเกิร์ต (Likert, 1967) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเกิร์ต (Likert, 1970) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอให้นักวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน จากนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยค่าดัชนี IOC ที่ ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990) ปัจจัยเชิงองค์การ ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ ได้แก่ ตำราวิชาการ วารสาร ระเบียบ หนังสือต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนด

โครงสร้างของแบบสอบถามร่างเป็นแนวคำถามนำเสนอให้นักวิชาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูล โดยจัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และทำการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำนวน 200 ฉบับ โดยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว นำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับประมวลผลทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยสถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยเชิงองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตก เพื่อใช้อธิบายตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐาน คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยเชิงองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานคือ

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยเชิงองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 30,000 - 40,000 บาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงองค์กรด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตก ดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยเชิงองค์กรด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวม

ปัจจัยเชิงองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร	4.32	0.53	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่	4.30	0.52	มาก
3. ด้านสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร	4.21	0.54	มาก
4. ด้านกระบวนการและระบบงาน	4.24	0.54	มาก
5. ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้	4.21	0.59	มาก
6. ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง	4.19	0.57	มาก
7. ด้านวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม	4.21	0.57	มาก
8. ด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.14	0.60	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	4.23	0.49	มาก

ปัจจัยเชิงองค์กรด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.32 รองลงมาด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

4.30 ด้านกระบวนการและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตก ดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.25	0.50	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.13	0.54	มาก
3. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	4.27	0.55	มาก
4. ด้านความทันเวลา	4.28	0.55	มาก
5. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความโปร่งใส	4.29	0.51	มาก
ภาพรวมเฉลี่ย	4.24	0.47	มาก

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความโปร่งใส ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.29 รองลงมาด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	0.688	-	0.543	ไม่แตกต่างกัน
อายุ	-	1.259	0.330	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	-	5.592	0.030	แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	-	0.488	0.551	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	1.314	0.376	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยเชิงองค์กรโดยรวมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	T	P-value	Tolerance	VIF
	β	SE	Beta				
ค่าคงที่	1.016	0.162		6.285	0.000		
ด้านภาวะผู้นำ (X_{led})	-0.012	0.057	-0.014	-0.212	0.832	0.343	2.915
ด้านโครงสร้างองค์กร (X_{stu})	0.168	0.071	0.186	2.363	0.019*	0.236	4.233
ด้านสมรรถนะ (X_{com})	-0.094	0.067	-0.108	-1.391	0.166	0.242	4.129
ด้านกระบวนการ (X_{pro})	0.139	0.072	0.162	1.945	0.053	0.212	4.710
ด้านการนำเทคโนโลยี (X_{tec})	0.182	0.056	0.229	3.256	0.001*	0.295	3.387
ด้านการควบคุมภายใน (X_{con})	-0.036	0.060	-0.044	-0.596	0.552	0.274	3.651
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_{cul})	0.107	0.070	0.130	1.530	0.128	0.203	4.922
ด้านการบริหารความสัมพันธ์ (X_{mag})	0.313	0.058	0.398	5.365	0.000*	0.266	3.766
R = 0.850 $R^2 = 0.722$ Adjusted $R^2 = 0.710$ F = 61.576 SE = 0.25225							

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยเชิงองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ และด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร ด้านกระบวนการและระบบงาน ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง และด้านวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม ไม่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรได้ร้อยละ 72.20 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ + 0.25 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{\text{total}} = 1.016 + 0.313(X_{\text{mag}}) + 0.182(X_{\text{tec}}) + 0.168(X_{\text{stu}})$$

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยเชิงองค์กร ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ ด้านสมรรถนะและการพัฒนาบุคลากร ด้านกระบวนการและระบบงาน ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ ด้านการควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ด้านวัฒนธรรมองค์กรและจริยธรรม และด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการบริหารจัดการที่ดี มีโครงสร้างและระบบที่ชัดเจน สนับสนุนบุคลากร มีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่เหมาะสม ส่งเสริมวัฒนธรรมและจริยธรรม และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทำให้ทุกด้านของปัจจัยเชิงองค์กรได้รับการประเมินในระดับมาก สอดคล้องวิจัยของ พงศ์ธร จันทรศรี (2565) พบว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีผลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ และสอดคล้องของ ณัฐวดี พรหมมณี (2567) พบว่า การยึดมั่นในกฎระเบียบและความโปร่งใสมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความไว้วางใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความเข้าใจในขั้นตอนและบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนสามารถปฏิบัติงานตามกระบวนการได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้การสนับสนุนจากผู้บริหารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความสะดวกและลดความผิดพลาด การพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของบุคลากรรวมถึงความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างหน่วยงานยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องงานวิจัยของ ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง (2557) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องของ ณัฐวดี พรหมมณี (2567) พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านความทันเวลา และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบและความโปร่งใส โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นพื้นฐานสำคัญของการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ เนื่องจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง (2560)

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างก็มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย ช่วงอายุการทำงานที่เพิ่มขึ้นมีการวางแผนระยะเวลาการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายได้ทันเวลา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช ภู่อัน (2566) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับของ กชมน หมั่นหา และคณะ (2567) พบว่า บุคลากรของสถาบัน BBB ที่มีเพศ ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน และการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยเชิงองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ ด้านการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ และด้านการบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เนื่องมาจากโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนและมาตรฐานได้อย่างถูกต้อง ลดความซ้ำซ้อนและความสับสนในการทำงาน การนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ช่วยเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบข้อมูลได้อย่างแม่นยำ ทำให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ส่งเสริมความร่วมมือ การสื่อสารที่ดี และการประสานงานอย่างราบรื่น ซึ่งรวมกันทำให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Jones (2013) กล่าวว่าระบบของโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์การมีบทบาทสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงานและการประสานงานภายในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อวิธีการประสานงาน การจัดการงานและผลลัพธ์ขององค์กร สอดคล้องงานวิจัยของ Hassan (2015) พบว่า โครงสร้างองค์กรคือกลไกที่ใช้ในการสื่อสารและกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานที่จะกำหนดทิศทางของประสิทธิภาพองค์กรภาครัฐ และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับผู้ค้าและผู้รับจ้างเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งช่วยให้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างดำเนินงานไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ ธัญญา เกิดทอง (2564) พบว่า บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างจะมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง แต่สมรรถนะดังกล่าวไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เหตุผลหลักคือบุคลากรยังคงปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดของระเบียบและขั้นตอนราชการที่เคร่งครัด อีกทั้งขาดแรงจูงใจและระบบการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ศักยภาพส่วนบุคคลไม่สามารถสะท้อนออกมาเป็นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับโครงสร้างองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านการจัดซื้อ จัดจ้างให้มีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน และเพิ่มผลผลิตในการทำงาน

2. ผู้บริหารองค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ เช่นการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้การบริหารงานด้านพัสดุเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงสนับสนุนการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่นอกเหนือจากงานวิจัยในครั้งนี้

2. ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างและประชากรในสถานที่ที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อนำมาทำการศึกษาเปรียบเทียบกับงานวิจัยฉบับนี้ว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกันอย่างไร ซึ่งผลที่ได้ก็นำมาปรับปรุ้ง พัฒนา และสามารถนำมากำหนดแนวทางการพัฒนางานกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กชมน หมั่นหา, วิไลลักษณ์ รักบำรุง, เปรมกมล จันทร์กวีกุล, และ ประเมษฐ์ แสงอ่อน. (2567). การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีทักษะการเรียนรู้ดิจิทัล กรณีศึกษาสถาบัน BBB. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(11), 1-9.
- กระทรวงการคลัง. (2560). *พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560*. ราชกิจจานุเบกษา, 134(24 ก), 1-24.
- งานบริหารพัสดุ สำนักงานอธิการบดี. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ สำนักงานอธิการบดี. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- งานบริหารพัสดุและยานพาหนะ สำนักงานอธิการบดี. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- งานพัสดุ สำนักงานอธิการบดี. (2567). *ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัย*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- เฉลิมชัย อุทการ. (2567). ปัจจัยด้านการควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 19(67), 1-14.
- ณัฐวดี พรหมมณี. (2567). *ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญา เกิดทอง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ปวีณนุช พุกกัน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พงศ์ธร จันทศรี. (2565). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันตก*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุพิศ ขำพงษ์ไผ่. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ. *วารสารการบริหารภาครัฐและนวัตกรรม*, 4(1), 45-60.
- Badenhorst-Weiss, J. A., & Ambe, I. M. (2018). Procurement challenges in the South African public sector. *Journal of Transport and Supply Chain Management*, 12(1), 1-12.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47-74.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins.
- Hassan, M. (2015). The role of leadership in enhancing procurement performance in public sector organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 28(4), 356-376.
- Hassan, S. (2015). The importance of ethical leadership and personal control in promoting ethical behavior in the public sector. *Public Administration Review*, 75(2), 249-260. <https://doi.org/10.1111/puar.12331>
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change* (7th ed.). Pearson Education.



- Karjalainen, K. (2016). Public procurement performance: Evidence from a Finnish university. *Journal of Public Procurement*, 16(2), 208-237.
- Likert, R. (1967). *The human organization*. McGraw-Hill.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job performance. In I. B. Weiner (Ed.), *Handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology* (2nd ed., pp. 82-103). John Wiley & Sons.
- OECD. (2019). *Public procurement and infrastructure governance: Initial policy responses to the coronavirus (COVID-19) crisis*. OECD Publishing.
- Patrucco, A. S., Luzzini, D., & Ronchi, S. (2019). Organizational enablers for public procurement maturity. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 25(2), 101-112.
- Tadelis, S. (2016). *The economics of procurement and performance*. Cambridge University Press.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper & Row.