

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง :

กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF PROCUREMENT PROCESSES: A CASE  
STUDY OF CHULALONGKORN UNIVERSITY

นิษา ทองโต

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Nisa Thongto

Email: 6714060088@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทำการสุ่มตัวอย่างจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 8,138 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน รายได้ รายจ่าย และสังกัดที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมองค์กร ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบาย ด้านความล้าสมัยของกฎเกณฑ์ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ :** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง, ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร,

ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบาย

### ABSTRACT

This research, "Factors Affecting the Efficiency of Procurement Processes: A Case Study of Chulalongkorn University," utilized a random sample of 8,138 personnel working in

the procurement process at Chulalongkorn University. The research sample consisted of 400 personnel working in this area. The study found that personal factors, including work experience, income, expenses, and affiliation, differed significantly in the efficiency of the procurement process at Chulalongkorn University. Organizational environmental factors, including management style and shared organizational values, as well as red Tape Theory, particularly the outdated nature of regulations that hinder the efficiency of procurement operations, significantly impact the efficiency of Chulalongkorn University's procurement process at a statistical significance level of 0.05.

**Keywords :** Operational efficiency in procurement processes, Organizational environmental factors, Red Tape Theory.

## บทนำ

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการงบประมาณแผ่นดินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ ในทางปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างยังคงประสบปัญหาหลายประการที่ส่งผลต่อความล่าช้าและประสิทธิภาพ การจัดซื้อจัดจ้างยังไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างที่กำหนดไว้ ทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ การจัดซื้อจัดจ้าง และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ. 2560 การดำเนินการไม่เป็นไปตามสัญญา ส่งผลให้การส่งมอบงานล่าช้า การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างในเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลางผ่านทางระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ไม่สามารถเชื่อมต่อเข้าระบบได้ เนื่องจากระบบขัดข้องหรือระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหา ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และที่สำคัญกรมบัญชีกลางมีการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และหนังสือเวียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 อย่างต่อเนื่อง และมีการยกเลิกหนังสือเวียนเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวทางปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดความคล่องตัว เนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบ แก้ไข และศึกษากฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติ และจากสภาวะการณ์ปัจจุบัน พบว่าการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ ความซับซ้อนและความไม่ชัดเจนของระเบียบ (Unclearness of regulations) รวมถึงความล้าสมัยของกฎเกณฑ์บางประการ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว (Lack of flexibility) และเกิดความกังวลในการตีความกฎหมาย กระบวนการทำงาน ปัญหาความซ้ำซ้อนของขั้นตอน (Redundancy of steps) และความล่าช้าในการอนุมัติ (Delays in approval) มักเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้โครงการต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินการได้ตามกำหนดเวลา ทรัพยากรบุคคล ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ รวมถึง

ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ (Skill) และการสร้างค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์ และความเป็นมืออาชีพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร และปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร และปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบายที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบาย ด้านใดบ้าง น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (ราชกิจจานุเบกษา. 2560) เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุโดยใช้เงินงบประมาณ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของรัฐ และป้องกันปัญหาการทุจริต ให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติตามแนวทางของพระราชบัญญัตินี้

ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 24 สิงหาคม 2560 เป็นต้นไป โดยออกตามความใน พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แนวทางปฏิบัติเรื่องการซื้อ การจ้าง การบริหารพัสดุ ทั้งการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย และการจำหน่ายพัสดุ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2535 แก้ไขเพิ่มเติม ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ การซื้อ หมายความว่า การซื้อพัสดุทุกชนิดทั้งที่มีการติดตั้ง ทดลอง และบริการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ แต่ไม่รวมถึงการจัดหาพัสดุในลักษณะการจ้าง การจ้าง ให้หมายความรวมถึง การจ้าง ทำของและการรับขนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และการจ้างเหมาบริการ แต่ไม่รวมถึงการจ้าง ลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การรับขนในการเดินทางไปราชการตามระเบียบว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น การจ้างที่ปรึกษา การจ้างออกแบบและควบคุมงาน และการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

จากความหมายของการจัดซื้อจัดจ้างที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง การ ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อพัสดุทุกชนิดทั้งที่มีการติดตั้ง ทดลอง และบริการที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ การจ้างทำของและการรับขน การจ้างเหมาบริการ การเช่า การแลกเปลี่ยน สอดคล้องกับ ปวริศรา แสงคำ (2562) การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความคุ้มค่าและการตรวจสอบได้ มีความสัมพันธ์และส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม และ ปวริศรา แสงคำ (2566) ประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้านการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

### **ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร**

Waterman, Peter and Phillips (1980) แนวคิดของแมคคินซี (7S McKinsey) เป็นกรอบแนวคิด ที่คิดค้นโดยบริษัท McKinsey โดย สร้างขึ้นมาด้วยแนวคิดที่มองว่าองค์กรที่ดีเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัย ทั้ง 7 ประการ แบ่งออกเป็น

โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การจัดลำดับสายการบังคับบัญชา การแบ่งแผนก และความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช มิเดช (2563) เรื่อง อิทธิพลของ โครงสร้างและระบบองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ระบุว่าโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อน (Structure) และการขาดกลยุทธ์การจัดซื้อที่ชัดเจน (Strategy) ส่งผลโดยตรง ต่อความล่าช้าในการอนุมัติและประสิทธิภาพโดยรวมของงานพัสดุ

กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนการดำเนินงานเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและบรรลุ เป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติยศ ระวานนิก (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ผลสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา เทศบาลนครยะลา ใช้แนวคิด 7S วิเคราะห์การบริหารจัดการ พบว่า ด้านกลยุทธ์ และค่านิยมร่วม เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้การดำเนินโครงการ ต่าง ๆ ประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลระดับประเทศ

ระบบการปฏิบัติงาน (Systems) หมายถึง กระบวนการทำงาน ขั้นตอน และเทคโนโลยีที่ใช้ในการ ขับเคลื่อนงานในแต่ละวัน เช่น ระบบบัญชี ระบบ HR ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สุวรรณพ (2563) เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบ

อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) เน้นย้ำว่าระบบการทำงานที่มีความเชื่อมโยงและโปร่งใส ช่วยลดความผิดพลาดและเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของตัวแปรด้านระบบใน 7S

รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง สไตล์การทำงานของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม เช่น การบริหารแบบเน้นการสั่งการ หรือแบบเน้นการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสิตี และคณะ (2565) เรื่อง รูปแบบการบริหารแบบ 7S ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง 7S กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ด้านระบบ และด้านทักษะ มีความสำคัญสูงมากต่อความรวดเร็วและถูกต้องในงานบริหารพัสดุและงบประมาณ

พนักงาน (Staff) หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการคัดเลือก พัฒนา และดูแลรักษาคนเก่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ พรหมมา (2566) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาปัจจัยด้านบุคลากร โดยพบว่าความพึงพอใจในงานและการจัดสรรอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ส่งผลต่อความถูกต้องแม่นยำในการทำงานพัสดุ

ทักษะ (Skills) หมายถึง ชีตความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ขององค์กรและพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ประสิทธิผล (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการตีความกฎระเบียบพัสดุ เป็นตัวแปรหลักที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในการถูกตรวจสอบ

ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง หัวใจสำคัญที่อยู่ตรงกลางของโมเดล คือความเชื่อและหลักการพื้นฐานที่คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา สุวรรณภา (2566) เรื่อง ระบุว่าค่านิยมร่วม (Shared Values) เรื่องความซื่อสัตย์และความโปร่งใส เป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้องค์ประกอบอื่น ๆ ของ 7S ขับเคลื่อนไปได้อย่างยั่งยืน

### ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบาย

Bozeman (1993) แม้จะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า "ระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยากลำบาก" (Red Tape) มีความสำคัญต่อพฤติกรรมและผลกระทบขององค์กร แต่ในทางทฤษฎีถือว่าเรื่องนี้ยังได้รับการพัฒนาน้อยมาก วัตถุประสงค์ของบทความฉบับนี้คือการพัฒนาทฤษฎีเกี่ยวกับต้นกำเนิดของ Red Tape และนำทฤษฎีดังกล่าวมาตอบคำถามที่ว่า "ทำไมองค์กรภาครัฐจึงมีระเบียบขั้นตอนที่ยุ่งยากมากกว่า

Bozeman (2000) ได้กล่าวไว้ว่า (Red Tape Theory) หรือ "ทฤษฎีเทปสีแดง" เป็นคำเปรียบเปรยที่ใช้ในทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ เพื่ออธิบายถึง กฎ ระเบียบ ขั้นตอนทางราชการ หรือกระบวนการบริหารที่ซับซ้อนหรือมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น จนกลายเป็นอุปสรรคต่อความมีประสิทธิภาพ ทำให้งานล่าช้า และสร้างภาระแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ความซ้ำซ้อนของขั้นตอน หมายถึง กฎระเบียบที่ยุ่งยากซับซ้อน ยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานานเกินความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศร์กุล อุณหเกตุ (2557) รายงาน Doing Business พยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาขั้นตอนทางกฎหมาย และกฎระเบียบที่ยุ่งยากซับซ้อน และใช้เวลานานเกินความจำเป็น

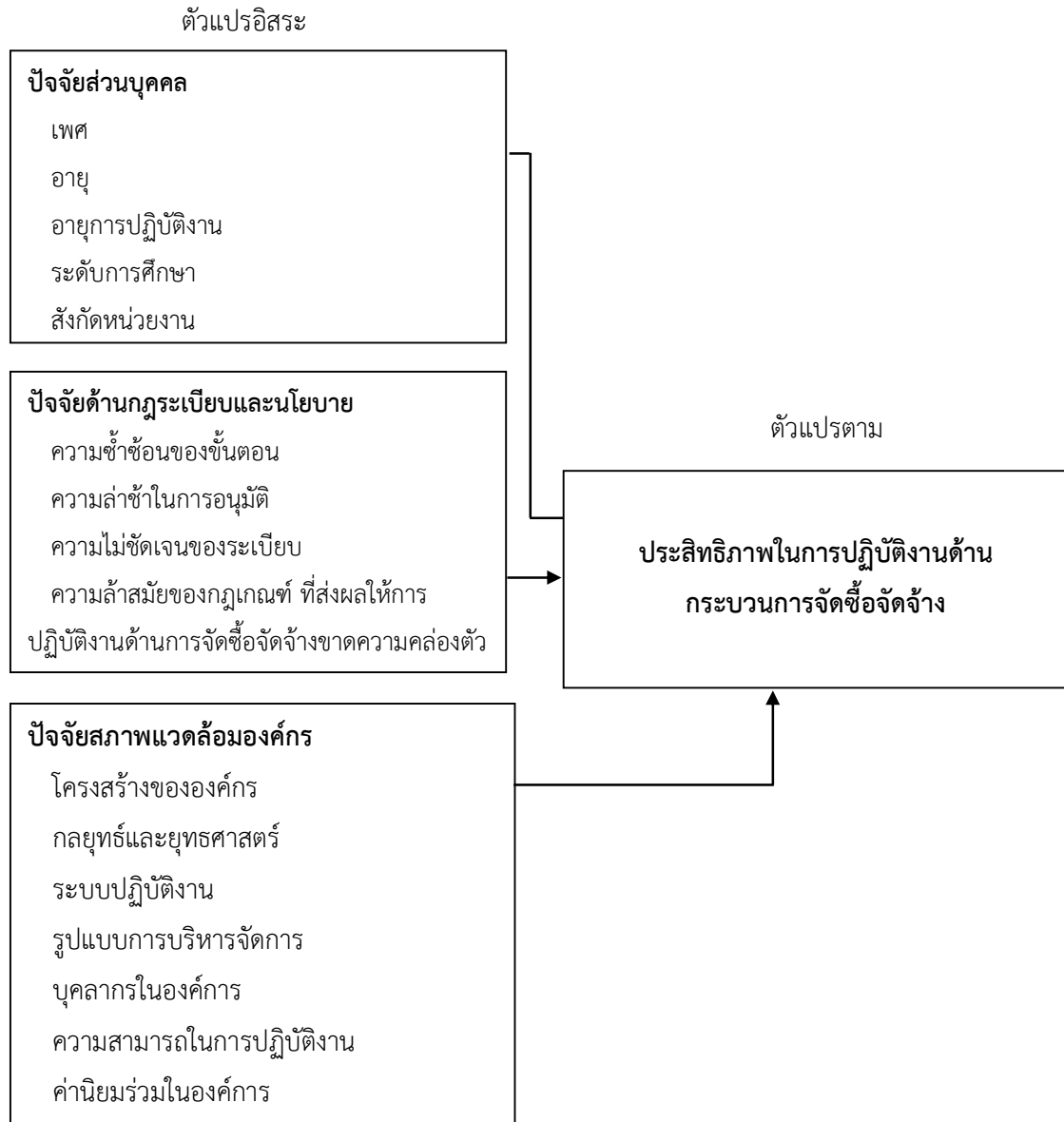
หรือที่เรียกกันว่า "เทปสีแดง" (red tape) โดยเปรียบเทียบขั้นตอนของกฎหมายและกฎระเบียบ รวมถึงเวลาที่ใช้ในการดำเนินการตามกฎหมายของประเทศต่าง ๆ พบว่า ในหลายกรณี กฎหมายและกฎระเบียบเหล่านี้ นำไปสู่การประกอบธุรกิจในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ และการทุจริตคอร์รัปชัน

ความล่าช้าในการอนุมัติ หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาตัดสินใจหรือลงนามในเอกสาร ยาวนานเกินกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนุช มีเดช (2563) เรื่อง อิทธิพลของโครงสร้างและระบบองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าโครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะเป็นสายการบังคับบัญชาหลายชั้น (Tall Structure) ส่งผลโดยตรงต่อ ความล่าช้าในการอนุมัติ เนื่องจากเอกสารต้องผ่านการตรวจสอบหลายขั้นตอน ทำให้เกิด คอขวด ในระดับผู้บริหาร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในด้านความรวดเร็วลดลง

ความไม่ชัดเจนของระเบียบ หมายถึง สภาวะที่กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติ มีเนื้อหาที่คลุมเครือ สามารถตีความได้หลายทาง หรือมีเนื้อหาที่ขัดแย้งกันเอง จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถตัดสินใจดำเนินการได้อย่างมั่นใจและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย สุขสมัย (2563) เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ผลการวิจัยพบว่า ความไม่ชัดเจนของข้อกำหนด และระเบียบปฏิบัติที่ออกมาภายหลัง พ.ร.บ. มีความคลุมเครือในบางประเด็น ทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุเกิดความสับสนในการตีความ และกลัวความผิดพลาดวินัย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในด้านความรวดเร็วลดลงอย่างมีนัยสำคัญ

ความล่าช้าของกฎเกณฑ์ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว หมายถึง สภาวะที่กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวิธีการดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบัน ทำให้ขั้นตอนการทำงานยึดติดกับรูปแบบเดิมที่ไม่ตอบโจทย์ความรวดเร็วและความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย รักษา (2564) การพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่ากฎเกณฑ์เดิมที่เน้นการตัดสินใจด้วย ราคาต่ำสุด เป็นเกณฑ์ที่ล่าช้าและไม่ตอบโจทย์ความคุ้มค่าในระยะยาว งานวิจัยเสนอให้มีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาเป็น อัตราส่วนคุณภาพราคา (Price Quality Ratio) เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและเพิ่มคุณภาพของพัสดุที่ได้รับ

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-experimental research) โดยเป็นการศึกษาตามสภาพความเป็นจริงตามธรรมชาติ (Naturalistic Study) ไม่มีการควบคุมหรือจัดกระทำตัวแปรใด ๆ และเป็น การวิจัยภาคสนามแบบตัดขวาง (Cross-sectional Study) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพียง ครั้งเดียวและในการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1. ดร.วิชรพงษ์ ตันต์พรชัย

2. ดร.พิมมัญญภัทร สุพรรณพงศ์ 3. ดร.ชัยทัต แซ่ตั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IDC ของข้อความทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อความมีความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปใช้ได้ จากนั้น ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha) ได้ค่าเท่ากับ 0.938 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง และสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

### **ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 8,138 คน (ข้อมูลและสถิติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ไม่เกินร้อยละ 5 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ กับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โครงสร้างรายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือน และสังกัดหน่วยงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร กลยุทธ์และยุทธศาสตร์ ระบบปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหารจัดการ บุคลากรในองค์กร ความสามารถในการปฏิบัติงาน และค่านิยมร่วมในองค์กร (Shared Values)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามเพศจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-Test

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามอายุ การปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมองค์กร และปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบาย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นผู้หญิงจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8 ด้านอายุพบว่า เป็นบุคลากรกลุ่ม เจเนอเรชั่น วาย อายุระหว่าง 30 - 35 ปีมีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 ด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 320 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ด้านประสบการณ์ทำงานพบว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 6 - 10 ปีมีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3 สำหรับข้อมูลด้านโครงสร้างรายได้ต่อเดือนในช่วง 25,000 - 35,000 บาทมีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และมีรายจ่ายเฉลี่ยต่อเดือนในช่วง 15,001 - 30,000 บาทมีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 และผู้ที่ปฏิบัติงานในในสังกัดหน่วยงานที่ตอบคำถามมากที่สุด มีจำนวนเท่ากับ 2 หน่วยงานมีจำนวน 19 คน คือ คณะวิทยาศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 4.8

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ต่างกัน และจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน โครงสร้างรายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือนและสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

**ตารางที่ 1** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัย	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	1.661	0.257	-	6.465	0.000*	16.228	< 0.01*
โครงสร้างขององค์กร	-0.004	0.070	-0.003	-0.051	0.960		
กลยุทธ์และยุทธศาสตร์	-0.144	0.076	-0.141	-1.904	0.058		
ระบบปฏิบัติงาน	-0.100	0.077	-0.100	-1.294	0.196		
รูปแบบการบริหารจัดการ	0.294	0.075	0.293	3.906	< 0.01*		
บุคลากรในองค์กร	-0.069	0.063	-0.072	-1.098	0.273		
ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.003	0.066	0.003	0.043	0.966		
ค่านิยมร่วมในองค์กร	0.261	0.063	0.260	4.115	< 0.01*		
ความเข้าใจของขั้นตอน	-0.026	0.060	-0.030	-0.437	0.662		
ความล่าช้าในการอนุมัติ	-0.068	0.068	-0.077	-1.007	0.315		
ความไม่ชัดเจนของระเบียบ	0.073	0.074	0.080	0.991	0.322		
ความล่าช้าของกฎเกณฑ์ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว	0.368	0.062	0.429	5.937	< 0.01*		

R = 0.561<sup>a</sup>, R<sup>2</sup> = 0.315, Adjusted R Square = 0.296, SEE = 0.568 \* sig < 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 3 ปัจจัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ด้านที่มีผลสูงที่สุดได้แก่ด้านความล่าช้าของกฎเกณฑ์ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.368 รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.294 และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.261 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.561 และสมการมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 36.3 (R<sup>2</sup> = 0.315) มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ + 0.270

สามารถสร้างสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้ดังนี้

$Y = 1.661 + 0.368 (\text{ความล่าช้าของกฎเกณฑ์}) + 0.294 (\text{รูปแบบการบริหารจัดการ}) + 0.261 (\text{ค่านิยมร่วมในองค์กร})$

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไม่ต่างกัน และจำแนกตามข้อมูลมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน โครงสร้างรายได้ต่อเดือน รายจ่ายต่อเดือนและสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ พรหมมา (2566) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านเพศและอายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ประสิทธิผล (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้าหน้าที่ที่สุดในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยระบุว่า "ประสบการณ์การปฏิบัติงาน" เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในการตีความระเบียบพัสดุที่ซับซ้อนได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และพบว่า "บริบทของหน่วยงาน" ที่ต่างกัน เช่น คณะที่มีโครงการวิจัยจำนวนมาก ส่งผลให้พฤติกรรมกรมการเร่งรัดและวิธีการจัดซื้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง : กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมากที่สุดคือได้แก่ ด้านความล้ำสมัยของกฎหมาย ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.368 จากผลการทดสอบประสิทธิภาพพบว่า ถ้าอยากให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มขึ้น จะต้องลดความล้ำสมัยของกฎหมาย จากผลในการทดสอบถึงแม้ว่าตัวแปรดังกล่าวจะแปรผันตรงกับตัวแปรตามแต่ข้อความที่ถามนั้นเป็นการถามในเชิงลบทั้งสิ้น จึงสามารถแปรความได้ตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภชัย สุขสมัย (2563) ที่ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานระบบ e-GP พบว่าระเบียบที่ซับซ้อนเกินความจำเป็นและความไม่ยืดหยุ่นของกฎหมายพัสดุฉบับใหม่ เป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ความคล่องตัวลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณ วิมล เมฆแสน (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ : กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว,) ผลวิจัยพบว่า "ความล่าช้าจากกฎระเบียบ" และการมีขั้นตอนที่ยืดติดกับเอกสารมากเกินไป คืออุปสรรคอันดับหนึ่ง ที่ทำให้เจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเป้าหมายหรือเวลาที่กำหนด บทสรุปจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความล้ำสมัยของกฎหมาย ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว ทำให้หน่วยงานต้องปรับปรุงกฎหมายการจัดซื้อจัดจ้างบางประการที่ไม่สอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจสมัยใหม่ (เช่น การจ้างบริการคลาวด์หรือซอฟต์แวร์) ปรับปรุงระเบียบปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการจัดซื้อจัดจ้างที่เน้นนวัตกรรม หรือสินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และไม่กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ชนะที่เน้นราคาต่ำสุดเพียงอย่างเดียวที่อาจทำให้เป็นอุปสรรคต่อการได้ของที่มีคุณภาพ

รองลงมาคือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.294 จากผลการทดสอบ ประสิทธิภาพพบว่า ถ้าอยากให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มขึ้น จะต้องมีการวางแผนให้ความสำคัญและสนับสนุนการดำเนินงาน เปิดกว้างรับฟังปัญหาและอุปสรรครอบด้าน การตัดสินใจของผู้บริหารต้องมีความเด็ดขาดและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร จิตรรักไทย (2560) ที่พบว่า "ภาวะผู้นำของผู้บริหาร" และการสนับสนุนจากหัวหน้าส่วนงาน มีผลอย่างมากต่อขวัญกำลังใจและ ประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พัสดุ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ชันทอง (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุ เน้นย้ำว่า "รูปแบบการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์" และการที่หัวหน้าส่วนงานให้ความสำคัญกับการลดขั้นตอนการทำงาน ส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลที่ค้นพบว่าสไตล์การบริหารจัดการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง

และด้านค่านิยมร่วมในองค์กร แม้จะมีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุดในปัจจัยที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.261 ถ้าอยากให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพิ่มขึ้น หน่วยงานจะต้องปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนในองค์กรยึดถือค่านิยม ความคุ้มค่าและความโปร่งใส เป็นหัวใจหลักในการปฏิบัติงาน มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ของทางราชการมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มีความเข้าใจตรงกันว่ากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่สะอาดคือรากฐานของความสำเร็จองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา สุวรรณณา (2566) เรื่อง ประสิทธิภาพการจัดการการจัดซื้อจัดจ้างอุตสาหกรรม ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส (Transparency) และความร่วมมือกัน เป็นปัจจัยพื้นฐานของ McKinsey 75 ที่ช่วยให้การประสานงานระหว่างแผนกรับขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สุวรรณนพ (2563) เรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) พบว่าการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการทำงานที่ซื่อสัตย์ ภายในหน่วยงานพัสดุ ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่พัสดุ ทำให้กระบวนการดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าด้านความล้ำสมัยของกฎหมาย ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างขาดความคล่องตัว หน่วยงานควรมีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวน การออกประกาศหรือคำสั่งภายใน ที่ซ้ำซ้อนหรือหมดความจำเป็น โดยเฉพาะขั้นตอนที่เกินกว่าที่ระเบียบที่กำหนด รวมถึงการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกพัสดุจากเดิมที่เน้น ราคาต่ำสุด ให้เป็นการพิจารณา เกณฑ์คุณภาพร่วมกับราคา เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของงานวิจัยและนวัตกรรมในมหาวิทยาลัย

2. การสร้างรูปแบบการบริหารจัดการ และค่านิยมร่วมในองค์กร ควรยึดรูปแบบการบริหารจัดการจากการเน้นสั่งการตามลำดับชั้น ไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ ที่เน้นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานพัสดุ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม กับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ด้านพัสดุและผู้บริหารระดับนโยบาย เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา "กฎระเบียบที่ ล้าสมัย" และแนวทางการปรับปรุงกฎระเบียบภายในมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งข้อมูลเชิง ปริมาณอาจไม่สามารถสะท้อนวิธีปฏิบัติจริงได้ทั้งหมด

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีขนาดและบริบทใกล้เคียงกัน หรือเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานสายสังคมศาสตร์และสายวิทยาศาสตร์ สุขภาพ เพื่อวิเคราะห์ว่าความแตกต่างเชิงโครงสร้างและประเภทของพัสดุที่จัดซื้อ

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรด้านความพร้อมทางเทคโนโลยีดิจิทัลหรือการยอมรับ เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร เนื่องจากปัจจุบันระบบ e-GP และระบบบริหารจัดการพัสดุดอนไลน์มี บทบาทสำคัญมาก การศึกษาว่าเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดผลกระทบจากกฎระเบียบที่ซับซ้อนได้อย่างไร จะช่วยให้เห็นแนวทางการพัฒนาระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา สุวรรณนภา. (2566). ประสิทธิภาพการจัดการการจัดซื้อจัดจ้างอุตสาหกรรม. *วารสารวิจัยและ นวัตกรรมทางธุรกิจ*, 1(2), 45-60.

จิราภรณ์ สุวรรณนพ. (2563). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2569). ข้อมูลและสถิติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2569 จาก

<https://www.chula.ac.th/about/overview/facts-and-stats/>

นริศรา ประสิทธิผล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของเจ้าหน้าที่พัสดุใน มหาวิทยาลัยของรัฐ. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี*. ปทุมธานี.

ปวีศรา แสงคำ. (2562). ผลกระทบของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐแนวใหม่ ที่มีต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานบุคลากรด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบัญชี และการจัดการ*, 11(1), 186-198.

ปวีศรา แสงคำ. (2566). ผลกระทบของกลยุทธ์การจัดการองค์กรและประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้าง และ การบริหารพัสดุภาครัฐที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านพัสดุใน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 15(3), 101-120.

ปาริฉัตร จิตรรักไทย. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน มหาวิทยาลัย. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ.

ปิยนุช มีเดช.(2563). อิทธิพลของโครงสร้างและระบบองค์กรต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพัสดุของบุคลากร มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ

- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 24 ก. หน้า 13-54. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2569
- วรรณวิมล เมฆเสน. (2565). ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ: กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- ศุภชัย สุขสมัย. (2563). ปัญหาการปฏิบัติงานในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบริหารท้องถิ่น*, 13(3), 239-254.
- สมชาย รักษา.(2564). การพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- อิสร์กุล อุณหเกตุ. (2557). ปัญหา ‘เทปสีแดง’ กับความง่ายในการประกอบธุรกิจ. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2569 จาก <https://tdri.or.th/2014/08/kt26/>
- Bozeman, Barry. (1993). A Theory of Government "Red Tape". *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*,3(3), p. 273-303.
- Bozeman, Barry. (2000). *Bureaucracy and Red Tape*. St. Martin's Press.
- Peters, Thomas, Waterman, H . and Robert Jr. (2004 ). *In search of Excellence: Lesson from American's Best Run Companies*. New York: Harper and Row Publisher.
- Pothiyadath, R. & Wesley, J. 2014. “Developing a Measurement Scale for 7-S Framework.” *IOSR Journal of Business and Management*, 16 (1): 14-16.
- Robert H. Waterman Jr. ,Thomas J. Peters, Julien R. Phillips. (1980). *Structure is not organization*. *Business Horizons*, 23(3),June 1980, p.14-26.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed), Harper and Row, New York