



การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

A Study of Perceptions and Solutions for Problems in Government
Electronic Procurement System (e-GP) Among Personnel
of the Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

อารดา เรืองศักดิ์ภักดี
ศจี ชมภู่อ่อน

งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปี 2567
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปฏิบัติตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) มาใช้ในองค์กร ดังนั้นกระบวนการจัดการภายในจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร 2) การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP 3) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ e-GP และ 4) การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 70 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.57 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.86 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54.29 และส่วนเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 57.14 มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50.00 มีความถี่ในการใช้บริการน้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 55.71 ในขณะที่ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านบุคลากรระดับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่าน Line application ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความง่ายและสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนให้มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดทำระบบออนไลน์เฉพาะสำหรับงานพัสดุ ให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มคุณสมบัติสำหรับการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถหาคำตอบเบื้องต้นได้ด้วยตัวเองตลอด 24 ชั่วโมง การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมตั้งแต่ขั้นพื้นฐานเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการจัดซื้อจัดจ้าง การสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง และการติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงเพื่อการจัดซื้อครั้งถัดไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP เฉพาะด้านบุคลากรส่งผลต่อ แนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อ

จัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP R^2 เท่ากับ 0.325 กล่าวคือ การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP สามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละ 32.50 ผลการศึกษานี้สามารถนำไปพัฒนาแนวทางปฏิบัติงานของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ รวมทั้ง การกำหนดเป็นนโยบายเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายในองค์กร

คำสำคัญ: การรับรู้ปัญหา; กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ; ระบบ e-GP



Abstract

The Perception of Problems and Solutions in Government Procurement Processes with the Electronic Government Procurement (e-GP) System. This research aims to study the factors influencing the perception of problems and solutions in government procurement processes using e-GP system. The study focuses on four objectives: 1) to examine the personal factors of personnel; 2) to explore the perception of problems and potential solutions within the e-GP procurement process; 3) to compare how personal factors affect the perception of problems in the e-GP system; and 4) to determine the impact of problem perception on the proposed solutions. The sample group consisted of 70 personnel from the Faculty of Business Administration at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. A questionnaire was used for data collection, and the data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, and multiple regression analysis.

The results found that the majority of the sample were female (78.57%), aged 41-50 years (32.86%), held a bachelor's degree (54.29%), and were support staff (57.14%). Most had over 11 years of work experience (50.00%) and used the e-GP system less than once a month (55.71%). The overall perception of problems in the e-GP procurement process was at a high level. When analyzed by specific aspects, the perception of problems related to procurement procedures, related documents, and personnel were all rated as high. The findings on potential solutions for the e-GP procurement process were also rated as high overall. Key proposed solutions included: improving communication channels (e.g., Line application), simplifying operational procedures, providing operational manuals, developing a dedicated online system for procurement with a FAQ feature, offering continuous training, disseminating regulations and procedures, and implementing a monitoring and evaluation system to identify and resolve issues for future procurements. A comparison of personal factors revealed that different educational levels significantly influenced the perception of problems in the e-GP system. Furthermore, multiple regression analysis showed that the perception of problems related to personnel specifically had a significant impact on the proposed solutions. The R-squared value was 0.325, indicating that the perception of personnel-related problems explained 32.50% of the variance in the proposed solutions. This study's findings can be applied to develop practical guidelines for government procurement processes, as well as to inform policy-making aimed at supporting internal operations for maximum organizational efficiency.

Keywords: Problem Perception; Government Procurement Process; e-GP System.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องการศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาคะบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ด้วยความกรุณาจากการสนับสนุนด้านงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ นายพีรณัฐ ยาทิพย์ หัวหน้าสาขาวิชาการเงิน นางณัฐชยา ถุงทอง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ และนางสาวปิยวรรณ สีเชียง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และตรวจสอบเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้เนื้อหาข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่มีส่วนในการอบรม ให้ความรู้ และสามารถนำความรู้ดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการวิจัย ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความกรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว รวมไปถึงเพื่อน ๆ ที่สนับสนุนช่วยเหลือให้กำลังใจในการศึกษา ค้นคว้างานวิจัยในครั้งนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขออน้อมรับคำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงในโอกาสต่อไป

อารดา เรืองศักดิ์ภักดี
ศจี ชมภู่อ่อน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 สมมุติฐานการวิจัย	3
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้	6
2.2 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	8
2.3 หลักการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ	11
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ และความเข้าใจ	12
2.5 ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	16
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ	20
2.7 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ปัญหา	21
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	40
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	42
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	44
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	50
4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	51
4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)	56
4.6 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	61
5.1 สรุปผลการวิจัย	61
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	65
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	67
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป	67
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก ใบรับรองการประเมินจริยธรรมการวิจัยมนุษย์	74
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัย	77
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถามและผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง	82
ภาคผนวก ง แบบสอบถามงานวิจัย	90
ประวัติผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	42
ตารางที่ 4.2	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยภาพรวม	44
ตารางที่ 4.3	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ คุณภาพการให้บริการด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	45
ตารางที่ 4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อ จัดจ้าง	46
ตารางที่ 4.5	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร	47
ตารางที่ 4.6	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (บุคลากรงานพัสดุ)	48
ตารางที่ 4.7	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (บุคลากรที่เกี่ยวข้อง)	49
ตารางที่ 4.8	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทาง การแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	50
ตารางที่ 4.9	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อ จัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	53
ตารางที่ 4.12	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการ จัดซื้อจัดจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร	54
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	55
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามความถี่ในการใช้บริการ	56
ตารางที่ 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัญหากับแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	57
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในระหว่างการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	58
ตารางที่ 4.18 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ของการรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	59
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ของการรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)	59

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1	แผนผังระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)	19
ภาพที่ 2.2	แสดงการเข้าเว็บไซต์การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)	20



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลักการบริหารจัดการพัสดุที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบราชการไทย ทั้งนี้ รัฐบาลได้กำหนดแนวปฏิบัติให้การจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535) ซึ่งถือเป็นกรอบปฏิบัติสำคัญที่บังคับใช้กับหน่วยงานราชการทุกระดับ อาทิเช่น กระทรวง ทบวง กรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างมาตรฐานและความเป็นเอกภาพของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ในขณะเดียวกัน กระทรวงการคลังโดยกรมบัญชีกลางได้พัฒนาระบบ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ทั้งนี้ เพื่อปรับปรุงการบริหารงานพัสดุให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม เมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2553 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ส่วนราชการทุกแห่งนำระบบ e-GP มาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสามารถช่วยลดความซับซ้อนของขั้นตอน เพิ่มความคล่องตัว และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนได้อย่างกว้างขวาง ทำให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้แบบเรียลไทม์ อีกทั้งยังช่วยลดโอกาสในการทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณของรัฐ นอกจากนี้ การปรับใช้ระบบดิจิทัลในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างยังสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการบริหารงานภาครัฐให้ทันสมัยและตอบสนองต่อสังคมยุคใหม่

อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นสถานศึกษาที่อยูในการกำกับของภาครัฐ ซึ่งสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 นับเป็นหนึ่งในแก้มหาวิทยาลัยที่เกิดจากการยกฐานะสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิม มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาเชิงวิชาชีพและการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งสายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ โดยมีคณะทั้งหมด 9 คณะ รวมถึง คณะบริหารธุรกิจ ซึ่งตั้งอยู่ ณ ศูนย์พัฒนวิชาการพระนคร (วังนางเลิ้ง) กรุงเทพมหานคร สถาบันแห่งนี้มีประวัติศาสตร์การจัดการศึกษาที่สืบเนื่องยาวนานกว่า 117 ปี และเปิดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจนถึงระดับปริญญาเอก ทำให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตสายวิชาชีพเพื่อสนับสนุนภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ ในเรื่องนี้ การจัดซื้อจัดจ้างและงานพัสดุในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงมีบทบาทสำคัญเช่นเดียวกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ โดยแต่ละคณะมีโครงสร้างงานพัสดุเป็นหน่วยงานสนับสนุนหลักในการดำเนินงาน ในปัจจุบันการดำเนินงานด้านพัสดุด้วยระบบ e-GP แม้จะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพ แต่ก็ยังคงมีความ

ซับซ้อนของขั้นตอนและมีการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์ที่เพียงพอในการดำเนินงานตามกรอบกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่ายังมีอุปสรรค เช่น ความล่าช้า ความยุ่งยากในกระบวนการ และข้อจำกัดด้านความรู้ของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างโดยรวมขององค์กร

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการพัสดุที่มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญห กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในเชิงวิชาการและการประยุกต์ใช้ เนื่องจาก ผลการศึกษาจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเสี่ยงและความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสนับสนุนการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า และยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย และช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถบรรลุพันธกิจในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำที่สร้างคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.2 เพื่อศึกษาการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และแนวทางการแก้ไขปัญห กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2.4 เพื่อศึกษาการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไข ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตของงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการรับรู้และแนวทาง แก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล 2) เพื่อศึกษาการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 3) แนวทางการแก้ไขปัญห กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร ที่ต้องการศึกษาในงานวิจัย ได้แก่ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ จำนวน 101 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2567)

1.3.3 ขอบเขตด้านสถานที่ในการเก็บข้อมูล คือ พื้นที่ในเขตคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยฉบับนี้ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2567 ถึงเดือนกันยายน 2568

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อทราบถึงการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงงานพัสดุ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ

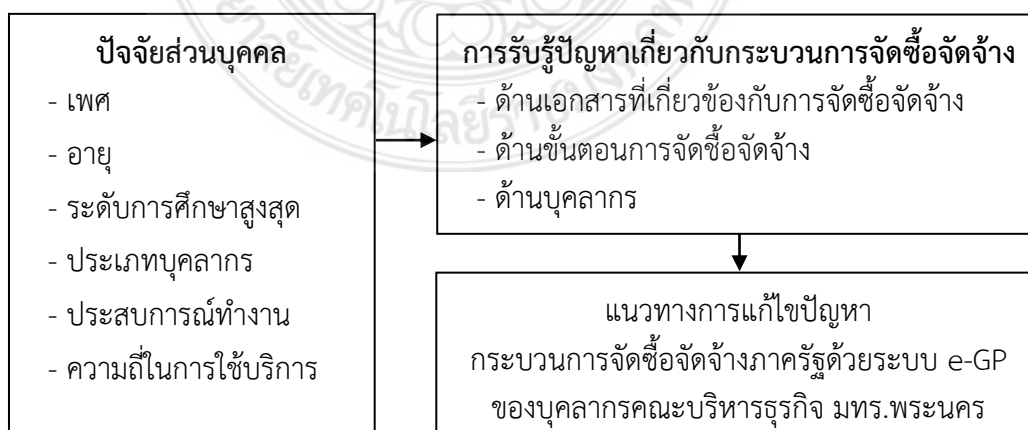
1.4.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP ช่วยให้เจ้าหน้าที่พัสดุสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว ลดความตึงเครียดในการทำงาน และช่วยลดอัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ในระยะยาว

1.5 สมมุติฐานการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

1.5.2 การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลต่อแนวทางในแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง การแบ่งแยกลักษณะของประชากรที่มีความแตกต่างกันในด้าน เพศ ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงานความถี่ในการใช้บริการ เป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา งานวิจัยครั้งนี้

การจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง พสดุ หมายความว่า สินค้า งาน บริการ งานก่อสร้าง งานจ้างที่ปรึกษา และงานจ้างออกแบบ หรือ ควบคุมงานก่อสร้าง รวมทั้งการ ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ หมายถึง อาจารย์ประจำ อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย อาจารย์พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ใช้บริการ งานพัสดุคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) หมายถึง ระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถเข้าถึงข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้างและพัสดุภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และทั่วถึง โดยเป็นศูนย์ข้อมูลกลางที่บริหารจัดการรหัสสินค้าและบริการภาครัฐ เก็บข้อมูลหน่วยจัดซื้อและผู้ค้า เชื่อมต่อกับแหล่งข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้อง และรองรับการประมวลแบบอิเล็กทรอนิกส์ครบกระบวนการ มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดปัญหาทุจริต ลดความผิดพลาด ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณแบบ Online Real Time

พัสดุ หมายถึง หมายถึง สินค้า งานบริการ งานก่อสร้าง งานจ้างที่ปรึกษา และงานจ้าง ออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง รวมทั้งการดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เจ้าหน้าที่พัสดุ หมายถึง ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานพัสดุในการจัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง การ เก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อให้ อยู่ในสภาพ ดีพร้อมต่อการใช้งาน จัดทำทะเบียนการเบิกจ่ายพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐาน และเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ เพื่อรวบรวมไว้เป็นข้อมูล

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
3. หลักการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ และความเข้าใจ
5. การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการแก้ปัญหา
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

Garrison & Magoon (1972) กล่าวว่า ความรู้สึกที่อยู่ด้านในของอารมณ์และการรับสารในตัวบุคคลซึ่งมีการตระหนักในส่วนของการรู้สึกจึงให้ข้อสังเกต โดยจะมีการประมวลให้เข้ากับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วภายในช่วงเวลาหนึ่ง และการตรวจสอบและวิเคราะห์ที่จะบ่งบอกถึงตัวบุคคลจากการพินิจพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่ได้มีการสัมผัสถึงชุดข้อมูลจากแหล่งต้นกำเนิดโดยอาศัยทางด้านอารมณ์และการประมวลผลของสมองถึงการคาดเดาของข้อมูลที่ได้รับผ่านการรับรู้ ณ ตอนนั้นมาประมวลผล หรืออาจกล่าวถึงว่าโดยมีเซลล์ประสาทจากการทำงานของสมองใช้ในการจดจำความหมายหรือแปลความหมายต่าง ๆ จากแก่นสารที่ร่างกายนั้นสัมผัสรับมาจากประสาทสัมผัสต่าง ๆ และสภาพแวดล้อม ทำให้ทราบถึงสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อนนั้นคือสิ่งใดหมายถึงว่าอะไร หลังจากการได้รับสารนั้นอาจจะต้องพึ่งพาประสบการณ์จากตนเองมาเป็นตัวแปรเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ซึ่งทุกคนจะมีแนวทางการประมวลผล และการวิเคราะห์จากแหล่งต้นกำเนิดสารหรือข้อมูลที่ได้รับ ฉายภาพออกมาภายในสมอง

กนิษฐทิพ ศรีสีมรัตน์ (2564) กล่าวว่า การรับรู้ คือเป็นเส้นทางประมวลผลในการตีความที่ได้รับจากสารข้อมูลผ่านประสาทสัมผัสของร่างกายใด ๆ โดยตรง เมื่อได้รับสารเข้ามา และความรู้สึกที่ผ่านมาทางสัมผัสประสาท จนตระหนักถึงกับอารมณ์ภายในของมนุษย์ และประมวลผลตัดสินใจในการรับรู้มีองค์ประกอบ 3 แนวทาง ดังนี้

- 1) สารจากผู้ส่ง คือ สิ่งที่ผู้บริโภครับข้อมูลข่าวสาร เช่น ผู้บริโภคอาจคัดดูโฆษณาสิ่งที่ต้องการจากโทรทัศน์และช่องทางสารจากผู้ส่งต่าง ๆ

2) การตัดสินใจ คือ การได้รับผลลัพธ์ทางการประมวลผลของสมอง ที่ผ่านจากการรับสารจากหลายชุดผนวกกับอารมณ์ของตนเอง จึงทำให้ตัดสินใจเลือกสิ่งที่ตัวเองต้องการมากที่สุด

3) การเลือกจากการตัดสินใจ คือ ผู้บริโภคเปิดรับสารจากแหล่งข้อมูลและผู้ส่งสารส่งมา ก็จะนำมาเปรียบเทียบและประมวลผลจากพื้นฐานทางด้านชุดข้อมูลที่ได้รับมาตั้งแต่แรกเริ่ม ซึ่งอาจไม่ได้เป็นดังเจตนาของผู้ส่งสารต้องการ

นิติพงศ์ มานะพงศ์ (2561) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ออกมาเป็นความรู้และความเข้าใจ เวลาในการใช้งาน (Timeless) ความสั้นกระชับ (Conciseness) ความแม่นยำ (Precision) และความสอดคล้องสัมพันธ์ (Relevance) เป็นต้น

เสรี วงษ์มณฑา (2542, น. 17) การรับรู้ หมายถึง เป็นกระบวนการที่มนุษย์เลือกที่จะรับรู้ ซึ่งการรับรู้เป็นการตีความหมายของการรับรู้ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่สัมผัสได้ เพื่อที่จะสร้างภาพในสมองให้เป็นภาพที่มีความหมาย และมีความกลมกลืนกันด้วย

อสงไขย ทยานศิลป์ (2560) สรุปว่า การรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของปัจเจกชนที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ความคิด และประสบการณ์ทางความคิดผ่านกระบวนการคัดเลือก (Selection) การจัดระเบียบ (Organization) และการตีความ (Interpretation) ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับการสัมผัส (Sensation) ด้วยอวัยวะสัมผัสของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้าออกมาในรูปของความรู้สึก และส่งความรู้สึกผ่านไปยังสมองเพื่อตีความหมาย โดยอาศัยปัจจัยภายในบุคคลแต่ละคน เช่น ความเชื่อ ประสบการณ์ ความต้องการ อารมณ์ และความคาดหวังรวมถึงอิทธิพลของลักษณะของสิ่งกระตุ้นที่มีต่อการรับรู้ และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่นจะนำไปสู่การตอบสนองต่อไป

ประมะ สตะเวทิน (2540, น. 67-68) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการตีความสิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม ในส่วนความหมาย (Meaning) คือ สิ่งที่เกิดจากกระบวนการตีความ หรือการรับรู้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เราจะมีความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรารับรู้ (Perceive) หรือตีความ (Interpret) สิ่งนั้นอย่างไรในการรับรู้และตีความหมายสิ่งที่เราพบเห็น เราจะกระทำได้อย่างไรอาศัยประสบการณ์ของเรา และมีอิทธิพลต่อการรับรู้ และความหมายของเราต่อสิ่งที่เราพบเห็นนั้นขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่เรารับรู้ พบเห็นมีความหมาย และจดจำไว้ใช้ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา ความรู้ สถานะทางสังคม ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ศาสนา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี อาชีพ ความต้องการ และอารมณ์ เป็นต้น

นิตยา สุภาภรณ์ (2552 : 7) ให้ความหมายว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับความรู้สึกและแปลความหมายหรือตีความหมายจากสิ่งเร้าที่รับเข้ามา ผ่านการวิเคราะห์ โดยอาศัยความจำ ความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์เดิมที่มีอยู่แล้ว ออกมาเป็นความรู้ ความเข้าใจ

พีร์ พวงมะลิ (2560 : 10) การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้ ความเห็นซึ่งเกิดขึ้นจากการตีความ การสัมผัสของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งเร้า โดยการใช้ประสบการณ์เดิมช่วยในการให้ความหมายแห่งการสัมผัสนั้น ๆ

ณัชชา เจริญไชย (2562) กล่าวว่า การรับรู้หมายถึง การเห็นสิ่งต่างๆ ได้รับฟังสรรพสิ่ง ได้กลิ่นและได้สัมผัส เป็นความรู้สึกที่เกิดจากประสาทสัมผัสโดยอาศัยอวัยวะสัมผัส ผ่านการวิเคราะห์โดยอาศัยความจำความรู้ ผสมผสานกับประสบการณ์ ออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ การรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่ได้รับ

กนกทิพย์ อุดแน่น (2564) ได้กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลประมวลผลสิ่งเร้าที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส แล้วสมองทำการตีความและแปลความหมาย การรับรู้ของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลากหลายทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยภายในได้แก่ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ สรีระ การเรียนรู้ และความคาดหวังของผู้รับรู้ ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ ลักษณะของสิ่งเร้าและสภาพแวดล้อมรอบตัว ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการตระหนักและการเข้าใจข้อมูล ทำให้บุคคลสามารถรับรู้และตีความเรื่องราวได้แตกต่างกัน

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การรับรู้เป็นกระบวนการ ที่สัมพันธ์กันระหว่างความคิด ความเข้าใจ ความรู้สึก โดยผ่านการประมวลผลของบุคคลที่ได้รับสิ่งเร้าจากการสัมผัสมาแล้วเกิดการวิเคราะห์จากสมอง ความจำความรู้ และประสบการณ์ ออกมาเป็นการรับรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้น ในการรับรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป

2.2 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ถูกประกาศใช้จุดประสงค์เพื่อสร้างแนวทาง และหลักปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐสำหรับหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ปรากฏตามราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอน 24 ก หน้า 13 และพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ.2560 ฉบับดังกล่าว ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (เมื่อมีผลใช้บังคับวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2560) โดยพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ.2560 ฉบับดังกล่าว ได้มีหมายเหตุแนบท้าย ซึ่งระบุเหตุผลและความจำเป็นในการประกาศใช้ว่า “เพื่อให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ มีกรอบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางเพื่อให้หน่วยงานของภาครัฐทุกแห่งนำไปใช้เป็นหลักปฏิบัติโดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการใช้งานเป็นสำคัญซึ่งจะก่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน มีการวางแผนการดำเนินงานและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งจะทำให้การจัดซื้อจัดจ้างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลมีการส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วม

ในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐซึ่งเป็นมาตรการหนึ่งเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ประกอบกับมาตรการอื่น เช่น การจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทำให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ อันจะเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสาธารณชนและก่อให้เกิดผลดีกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป”

เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 กำหนดประเภทการจัดซื้อจัดจ้างหลัก ไว้ 3 ประเภท ได้แก่

1) การจัดซื้อจัดจ้างทั่วไป มีวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง 3 วิธี คือ วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือกและวิธีเฉพาะเจาะจง

2) การจ้างที่ปรึกษา มีวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไว้ 3 วิธี คือ วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือกและวิธีเฉพาะเจาะจง

3) การจ้างออกแบบหรือควบคุมงาน มีวิธีการจัดซื้อจัดจ้างไว้ 4 วิธี คือ วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป วิธีคัดเลือก วิธีเฉพาะเจาะจง และวิธีประกวดแบบ

ซึ่งในการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละวิธีมุ่งเน้นให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ เกิดความโปร่งใส คุ่มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และตรวจสอบได้ กำหนดเรื่องการทำสัญญาซึ่งหน่วยงานของรัฐต้องจัดทำสัญญาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 ฉบับนี้ กำหนดเรื่องการบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุเรื่องการบริหารพัสดุ รวมถึงกำหนดเพิ่มเติมเรื่องสิทธิในการอุทธรณ์ เพิ่มเติมบทกำหนดโทษสำหรับเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอำนาจซึ่งปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างฯ พ.ศ. 2560 เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด ตลอดจนมีบทลงโทษสำหรับผู้ทำการสนับสนุนให้ทำความผิดด้วย นอกเหนือจากนี้ กรมบัญชีกลาง ยังได้พัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ซึ่งการนำกระบวนการทางอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้ นอกจากจะมีวัตถุประสงค์เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ และช่วยลดต้นทุนที่จะเกิดขึ้นในภาครัฐและภาคเอกชนแล้ว ยังมีส่วนช่วยในการลดการพบปะกันระหว่างผู้เสนอราคาด้วยกัน หรือการพบปะกันระหว่างผู้เสนอราคากับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนเสี่ยงในการสมยอมกันในการเสนอราคา (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2560)

การประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 มีผลให้ยกเลิกบทบัญญัติเกี่ยวกับพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง หรือการบริหารพัสดุในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อบัญญัติและข้อกำหนดใด ๆ ที่ใช้อยู่ โดยให้พระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา กล่าวคือมีผลใช้บังคับในวันที่ 23 สิงหาคม 2560 เป็นต้นไป

โครงสร้างของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 แบ่งออกเป็น 15 หมวด จำนวน 132 มาตรา ดังนี้

มาตรา 1-5 บทนิยาม

มาตรา 6-15 หมวด 1 บททั่วไป

มาตรา 16-19 หมวด 2 การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและผู้ประกอบการในการป้องกัน
การทุจริต

มาตรา 20-45 หมวด 3 คณะกรรมการ

มาตรา 45-50 หมวด 4 องค์การสนับสนุนดูแลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

มาตรา 51-53 หมวด 5 การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ

มาตรา 54-68 หมวด 6 วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง

มาตรา 69-78 หมวด 7 วิธีการจ้างที่ปรึกษา

มาตรา 79-92 หมวด 8 วิธีการจ้างออกแบบและควบคุมงาน

มาตรา 92-99 หมวด 9 การทำสัญญา

มาตรา 100-105 หมวด 10 การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ

มาตรา 106-108 หมวด 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการ

มาตรา 109-111 หมวด 12 การทำงานและการเพิกถอนการเป็นผู้ทำงาน

มาตรา 112-113 หมวด 13 การบริหารพัสดุ

มาตรา 114-119 หมวด 14 การอุทธรณ์

มาตรา 120-121 หมวด 15 บทกำหนดโทษ

มาตรา 122-132 บทเฉพาะกาล

หน่วยงานของรัฐ ได้แก่ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น
รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ องค์การมหาชน องค์การอิสระ องค์การตาม
รัฐธรรมนูญหน่วยธุรการของศาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หน่วยงานสังกัดรัฐสภาหรือในกำกับ
ของรัฐสภา หน่วยงานอิสระของรัฐ หน่วยงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

วิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ (ยกเว้นงานจ้างที่ปรึกษา และงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงาน
ก่อสร้าง)

1) วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป ได้แก่ การที่หน่วยงานของรัฐเชิญชวนผู้ประกอบการทั่วไปที่มี
คุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่หน่วยงานของรัฐกำหนดให้เข้ายื่นข้อเสนอ

2) วิธีคัดเลือก ได้แก่ การที่หน่วยงานของรัฐเชิญชวนเฉพาะผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติตรง
ตามเงื่อนไขที่หน่วยงานของรัฐกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสามรายให้เข้ายื่นข้อเสนอวันแต่ในงานนั้น
ผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดน้อยกว่าสามราย

3) วิธีเฉพาะเจาะจง ได้แก่ การที่หน่วยงานของรัฐเชิญชวนผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติตรง
ตามเงื่อนไขที่หน่วยงานของรัฐกำหนดรายใดรายหนึ่งให้เข้ายื่นข้อเสนอหรือให้เข้ามาเจรจาต่อรอง
ราคารวมทั้งการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุกับผู้ประกอบการโดยตรงในวงเงินเล็กน้อยที่กำหนดในกฎกระทรวง

แบบสัญญา

- 1) เต็มรูปแบบ
- 2) ลดรูป
- 3) ไม่มีแบบรูป

การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุแบ่งออกเป็น 5 ระยะคือ

- ระยะที่ 1 วางแผน/จัดทำโครงการและการของบประมาณ
- ระยะที่ 2 การเตรียมการจัดซื้อจัดจ้าง
- ระยะที่ 3 การจัดซื้อจัดจ้าง
- ระยะที่ 4 การบริหารสัญญา
- ระยะที่ 5 การควบคุมและจำหน่ายพัสดุ

2.3 หลักการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ

การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานของรัฐ และต้องสอดคล้องกับหลักการที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการคุ้มค่า โดยพัสดุที่จัดซื้อจัดจ้างต้องมีคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ในการใช้งานของหน่วยงานของรัฐ โดยมีราคาที่เหมาะสม และมีแผนการบริหารพัสดุที่เหมาะสมและชัดเจน
2. หลักการโปร่งใส โดยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุต้องกระทำโดยเปิดเผยเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม มีการปฏิบัติต่อผู้ประกอบการทุกรายโดยเท่าเทียมกัน มีระยะเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการยื่นข้อเสนอมิให้หลักฐานการดำเนินงานชัดเจน และมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุในทุกขั้นตอน
3. หลักการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องมีการวางแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุล่วงหน้าเพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีกำหนดเวลาที่เหมาะสมโดยมีการประเมินและเปิดเผยผลสัมฤทธิ์ของการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ
4. หลักการตรวจสอบได้ โดยมีการเก็บข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุอย่างเป็นระบบเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุที่จะทำการจัดซื้อจัดจ้างให้หน่วยงานของรัฐคำนึงถึงคุณภาพ เทคนิค และวัตถุประสงค์ของการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุนั้น และห้ามมิให้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุให้ใกล้เคียงกับยี่ห้อใดยี่ห้อหนึ่ง หรือของผู้ขายรายใดรายหนึ่ง โดยเฉพาะ เว้นแต่พัสดุที่จะทำการจัดซื้อจัดจ้างตามวัตถุประสงค์นั้นมียี่ห้อเดียวหรือจะต้องใช้ชื่อหรือของยี่ห้อใด ก็ให้ระบุยี่ห้อนั้นได้ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2560)

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ และความเข้าใจ

เกษม วัฒนชัย (2544 : หน้า 39) ได้กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง การรวบรวมความคิดของมนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่ป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสารคือความรู้ และความรู้ใหม่ต้องสร้างขึ้นบนฐานของความรู้เดิมที่มีอยู่ ความรู้ใหม่จึงเกิดจากฐานการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆให้เกิดขึ้น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546: หน้า 232) ได้ให้ความหมาย ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับการจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดและการปฏิบัติ องค์ความรู้ในแต่ละสาขาต่างๆ

วิจารณ์ พานิช (2547 : หน้า 4-5) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้หลายทัศนะ ดังนี้ 1) ความรู้คือ สิ่งที่น่าไปใช้ไม่หมดไม่สึกหรอแต่จะยิ่งงอกเงยหรืองอกงามขึ้น 2) ความรู้คือ สารสนเทศที่น่าไปสู่การปฏิบัติ 3) ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ 4) ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้ นั้น และ 5) ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ (2548 : หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ ค่านิยม ความรู้ในบริบท และความรู้แจ้งชัดเจน โดยทั่วไป ความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูล และสารสนเทศทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ (Senge 1990 : pp. 3 ; Brookings 1999 : pp.123 Davenport and Prusak 2000 : pp. 5) ได้สรุปว่าความรู้หมายถึง ประสบการณ์ บริบท สารสนเทศที่ผ่านการประมวลผลแล้วมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถที่น่าไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พิญา สมบูรณ์ และคณะ (2561) กล่าวสรุปได้ว่า ความรู้หมายถึง สิ่งที่สั่งสมจากการพบเห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่านแล้วเก็บไว้เป็นประสบการณ์การนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน มาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หากมีการพบปะผู้คนจะเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน โดยถูกนำไปประยุกต์ได้โดยบุคคล และอาศัยข้อมูล ทักษะ ประสบการณ์ที่มีอยู่เป็นส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจ

วิจารณ์ พานิช (2547 : หน้า 59) ได้แบ่ง ระดับของความรู้ ออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 รู้ว่าคืออะไร (Know-what) เป็นความรู้เชิงทฤษฎีล้วน ๆ เปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรีมาใหม่ ๆ เมื่อนำความรู้เหล่านี้ไปใช้งาน ก็อาจจะใช้ได้ผลหรือใช้ไม่ได้ผล

ระดับที่ 2 รู้วิธีการ (Know-how) เป็นความรู้ที่มีทั้งเชิงทฤษฎีและเชิงบริบทเปรียบเสมือนความรู้ของผู้จบปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานผ่านมาระยะหนึ่ง เช่น 2-3 ปีก็จะมีความรู้ในลักษณะที่รู้จักปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือบริบท

ระดับที่ 3 รู้เหตุผล (Know-why) เป็นความรู้ในระดับที่อธิบายเหตุผลได้ว่าทำไมความรู้นั้น ๆ จึงใช้ได้ผลในบริบทหนึ่ง แต่ใช้ไม่ได้ผลในอีกบริบทหนึ่ง

ระดับที่ 4 ใส่ใจกับเหตุผล (Care-why) เป็นความรู้ในระดับคุณค่า ความเชื่อซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนมาจากภายในจิตใจ ให้ต้องกระทำสิ่งนั้น ๆ เมื่อเผชิญสถานการณ์

นฤมล พุกขศิลป์ และพัชรา หาญเจริญกิจ (2543 : หน้า 61-62) แบ่งประเภทของความรู้ ออกเป็น 8 ประเภท ดังต่อไปนี้

- 1) ความรู้ก่อนประสบการณ์ (Prior Knowledge) คือ ความรู้ที่ไม่ต้องอาศัยประสบการณ์
- 2) ความรู้หลังประสบการณ์ (Posteriori Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดหลังจากที่มีประสบการณ์แล้ว
- 3) ความรู้โดยประจักษ์ (Knowledge by Acquaintance) คือ ความรู้ที่เกิดจากสิ่งที่ถูกรู้ ซึ่งปรากฏ โดยตรงต่อผู้รู้ผ่านทางหูตา จมูก ลิ้น หรือ กาย
- 4) ความรู้โดยบอกกล่าว (Knowledge by Description) คือ ความรู้ที่เกิดจากคำบอกเล่า
- 5) ความรู้เชิงประจักษ์หรือความรู้เชิงประสบการณ์ (Empirical Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์หรือความรู้หลังประสบการณ์
- 6) ความรู้โดยตรง (Immediate Knowledge) คือ ความรู้ที่ได้รับโดยสัมผัสทั้ง 6 คือ เห็น ได้ยิน กลิ่น รส สัมผัส และรับรู้ทางใจ
- 7) ความรู้เชิงปรัวิสัย หรือ ความรู้เชิงวัตถุวิสัย (Objective Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากเหตุผล หรือประสบการณ์ที่สามารถอธิบาย หรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้อย่างที่ตนรู้
- 8) ความรู้เชิงอัตวิสัย หรือความรู้เชิงจิตวิสัย (Subjective Knowledge) คือ ความรู้ที่เกิดจากการประสบด้วยตนเอง และตนไม่สามารถอธิบายได้หรือทดสอบให้ผู้อื่นรับรู้ได้

พริธิตา วิเชียรปัญญา (2547 : หน้า 22) ได้แบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) ความรู้ที่สามารถอธิบายได้ (Explicit Knowledge) เป็นความรู้ที่ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจได้จากการได้รับฟัง การอธิบาย การอ่าน และการนำไปใช้ปฏิบัติ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วองค์ความรู้ที่สามารถอธิบายได้นั้นจะถูกจัดอย่างมีแบบแผน มีโครงสร้างและอธิบายกระบวนการ วิธี หรือ ขั้นตอน เพื่อให้สามารถนำไปใช้ปฏิบัติตามได้ เช่น ความรู้ในเรื่องการทบทวนภารกิจ และสอบทานกำลัง หรือ ความรู้ในเรื่องงานวิจัย เป็นต้น องค์ความรู้เหล่านี้เกิดจากการถ่ายทอดการจัดกระบวนการ ลำดับวิธี คิดที่มีแบบแผนทำให้ง่ายต่อการเข้าใจและนำไปสู่การใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสารขององค์กร ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เว็บไซต์อินเทอร์เน็ต ความรู้ประเภทนี้เป็นความรู้ที่แสดงออกมาโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ จึงสามารถสื่อสารและเผยแพร่ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
- 2) ความรู้ที่ไม่สามารถอธิบายได้หรืออธิบายได้ยาก (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ที่อธิบายได้ยาก หรือบางครั้งไม่สามารถอธิบายได้ว่าความรู้เหล่านั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยมากมักไม่มีแบบแผนเป็นที่แน่ชัด เช่น การถ่ายทอดความรู้ ความคิดผ่านการสังเกต การสนทนา และการฝึกอบรม ความรู้ประเภทนี้เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากความรู้ประเภทนี้เกิดจากประสบการณ์และการเล่าเรื่องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ดังนั้นจึงไม่สามารถจัดให้เป็นระบบหรือหมวดหมู่ได้และไม่สามารถเขียนเป็นกฎเกณฑ์หรือตำราได้แต่สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ได้โดยการสังเกตและเลียนแบบ

Tiwana (2000: pp. 67) ได้แบ่งประเภทของความรู้ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความรู้ภายนอก เป็นความรู้ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลในการทำงาน

2) ความรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งความรู้อื่น ๆ ภายนอกตัวบุคคล และแหล่งความรู้ต่างๆ

3) ความรู้ที่ไม่อยู่เฉพาะที่ เป็นความรู้ที่เป็นอิสระ สามารถถ่ายทอดได้จากบุคคลไปสู่องค์กร หรือจากองค์กรไปสู่องค์กร จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของความรู้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) เป็นความรู้ยังไม่นำเสนอสู่ภายนอกเช่น ประสบการณ์ทักษะความชำนาญ กรอบแนวคิด และ 2) ความรู้ที่อยู่นอกตัวบุคคล (Explicit Knowledge) มีการบันทึกไว้ในรูปแบบเอกสารทั่วไปและเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เช่น คู่มือบทความวารสาร ตำรา รายงานการวิจัย สิทธิบัตร ผลิตภัณฑ์สิ่งประดิษฐ์ และเว็บไซต์ เป็นต้น

กฤษฎา เจริญผล (2546) สรุปความเข้าใจ หมายถึง การวัดความเข้าใจในการดำเนินงานตามระดับความรู้สึกของผู้ตอบว่ามีความเข้าใจในเรื่องที่ดำเนินงานมากน้อยเพียงใด ความเข้าใจเป็นองค์ประกอบทางด้านความคิดในการกำหนดแนวโน้มพฤติกรรมบุคคล ซึ่งจะทำให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสร้างความรู้เข้าใจเป็นการพัฒนาบุคลากรในการทำงานในองค์กรด้วย เพราะหากคนมีความเข้าใจก็จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิผลในการทำงาน

(Bloom, 1980 อ้างถึงใน ศิพล รื่นใจชน, 2549, น. 10) ได้จำแนกความหมายระหว่างความรู้ ความเข้าใจ เพื่อประโยชน์ในการสื่อความหมาย ไว้ดังนี้ ความรู้ หมายถึง พฤติกรรมและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งเน้นการจำเป็นหลักทั้งการระลึกถึง สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นที่สืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ โดยเริ่มต้นจากการรวบรวมสารต่างๆ จนกระทั่งพัฒนาไปสู่ขั้นที่มีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้นไป โดยความรู้อาจแยกออกจากความรู้เฉพาะสิ่ง และความรู้เรื่องสากลความเข้าใจ เป็นขั้นตอนสำคัญของการสื่อความหมาย โดยอาศัยความสามารถทางสมองและทักษะ อาจจะกระทำได้โดยการใช้ ปาก เปล่า ภาษา ข้อเขียน หรือสัญลักษณ์ต่างๆ การทำความเข้าใจ อาจไม่มีผลสมบูรณ์เสมอไป สำหรับพฤติกรรมความเข้าใจแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบได้แก่ การแปลความ การตีความ และการสรุปอ้างอิง ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับที่ ศิพล รื่นใจชน(2549) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ตามพจนานุกรมทางการศึกษา ของ กูด (Good, 1973) ว่าเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และรายละเอียดต่างๆ ที่มนุษย์ได้รับและเก็บสะสมไว้ซึ่งมีความคล้ายกับความหมายตามพจนานุกรม (The Lixicon Webster Dictionary) (The Lixion Webster, 1997) ได้ให้คำจำกัดความของความรู้ ว่าเป็นความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์โครงสร้างที่เกิดจากการศึกษา ค้นหา หรือเป็นความรู้เกี่ยวกับสถานที่ สิ่งของหรือบุคคลที่ได้จากการสังเกตประสบการณ์หรือรายงาน การรับรู้ข้อเท็จจริงต้องชัดเจนและต้องอาศัยเวลา และใกล้เคียงกับความหมายที่ บลูม (Bloom, 1980, อ้างถึงใน แสงจันทร์ โสภากาล, 2550, น. 15-16) ได้ให้ความหมายว่า ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่อง ระลึกถึงวิธีการ กระบวนการหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการจำ

อัจฉราพร ปะที (2559) กล่าวโดยสรุป ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การเข้าใจถึงเรื่องราวข้อเท็จจริง รายละเอียดต่างๆ ที่เคยมีประสบการณ์หรือพบเจอ และความสามารถในการนำความรู้ที่เก็บรวบรวมไปใช้ ดัดแปลง อธิบาย เปรียบเทียบในเรื่องนั้นๆ ได้อย่างมีเหตุผล ความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมถึงการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ตามขั้นตอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จากการศึกษา กล่าวสรุปได้ว่า ความรู้ เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ส่วนของความเข้าใจ เป็นองค์ประกอบทางด้านความคิดในการกำหนดแนวโน้มพฤติกรรมบุคคล ซึ่งจะทำให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้งความรู้ความเข้าใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องโดยตรงขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน

2.5 ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)

2.5.1 ความเป็นมาของระบบ e-GP

กรมบัญชีกลาง (2553) ได้พัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุภาครัฐได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ครอบคลุม ทัวถึง โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความโปร่งใสสะดวกต่อการตรวจสอบ ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2553 ให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐทุกแห่ง ดำเนินการจัดทำประกาศจัดซื้อจัดจ้างสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีสอบราคา ประกวดราคา และประกวดราคาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ในระบบ e-GP ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

2.5.2 ความหมายของระบบ e-GP

ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) เป็นระบบงานที่จัดทำเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุภาครัฐได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ครอบคลุม ทัวถึง เป็นศูนย์กลางข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่มีระบบบริหารจัดการรหัสสินค้าและบริการภาครัฐ และเก็บข้อมูลของหน่วยจัดซื้อ และข้อมูลผู้ค้าสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบต่างๆ เชื่อมต่อข้อมูลกับแหล่งข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้อง และเป็นต้นแบบการประมวลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ครบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความโปร่งใสลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามระเบียบ ลดความซ้ำซ้อนการบันทึกข้อมูล และฝ่ายบริหารสามารถติดตามข้อมูลได้แบบ Online Real time ในระบบรวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณได้

2.5.3 การพัฒนาระบบ e-GP แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

การพัฒนาระบบ e-GP ระยะที่ 1 เป็นการพัฒนาศูนย์ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง (Electronic Procurement Information Center: EPIC) ซึ่งประกอบด้วย 5 ระบบ

1) ระบบลงทะเบียน (Registration Management System) เป็นระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการข้อมูลการลงทะเบียนของหน่วยงานภาครัฐ ผู้ค้ากับภาครัฐ และผู้สนใจทั่วไป เพื่อรับสิทธิการเข้าใช้งานในระบบ e-GP โดยผู้ลงทะเบียนสามารถกรอกข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ซึ่งระบบจะกำหนดรหัสผู้ใช้และรหัสผ่านให้อัตโนมัติ และแจ้งผลการลงทะเบียนให้ทราบทาง e-mail เพื่อเข้าใช้งานในระบบตามสิทธิที่กำหนดไว้

2) ระบบปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (Operation System) เป็นระบบที่สนับสนุนกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยจัดซื้อสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีสอบราคา ประมวลราคา และประมวลราคาด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เช่น การจัดทำเอกสาร การจัดทำรายชื่อผู้ขอรับ หรือซื้อเอกสาร รายชื่อผู้ยื่นข้อเสนอ รายชื่อผู้ผ่านการพิจารณา รายชื่อผู้มีสิทธิเสนอราคา รายชื่อผู้ชนะการเสนอราคา เป็นต้น รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลกับผู้ให้บริการตลาดกลางอิเล็กทรอนิกส์

3) ระบบเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง (Information Disclosure Center: IDC) เป็นระบบสำหรับเผยแพร่ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ ผู้ค้า และผู้สนใจสามารถรับข้อมูลข่าวสารการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่มีความสมบูรณ์ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพโดยสามารถค้นหาข้อมูลผ่านเว็บไซต์ www.gprocurement.go.th

4) ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System: MIS) ทำหน้าที่ทำกักตุนและจัดเก็บ (Data Warehouse) และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ (Decision Support) แก่หน่วยงานจัดซื้อต่างๆ ทำให้สามารถเลือกสินค้าและบริการที่มีความคุ้มค่าที่สุดได้ นอกจากนี้ยังอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างให้กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบสามารถตรวจสอบขั้นตอนหรือความผิดปกติในการจัดซื้อจัดจ้างได้สะดวกขึ้น

5) ระบบ Help Desk เป็นระบบจัดการและจัดเก็บปัญหาต่างๆ ที่มีผู้สอบถามเข้ามาโดยสามารถบันทึกรายละเอียดของปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ไว้ในระบบเพื่อนำมาใช้เป็นฐานข้อมูล

ต่อมามีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาระบบในระยะที่ 2 ได้เริ่มใช้ระบบตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2554 เป็นต้นมา

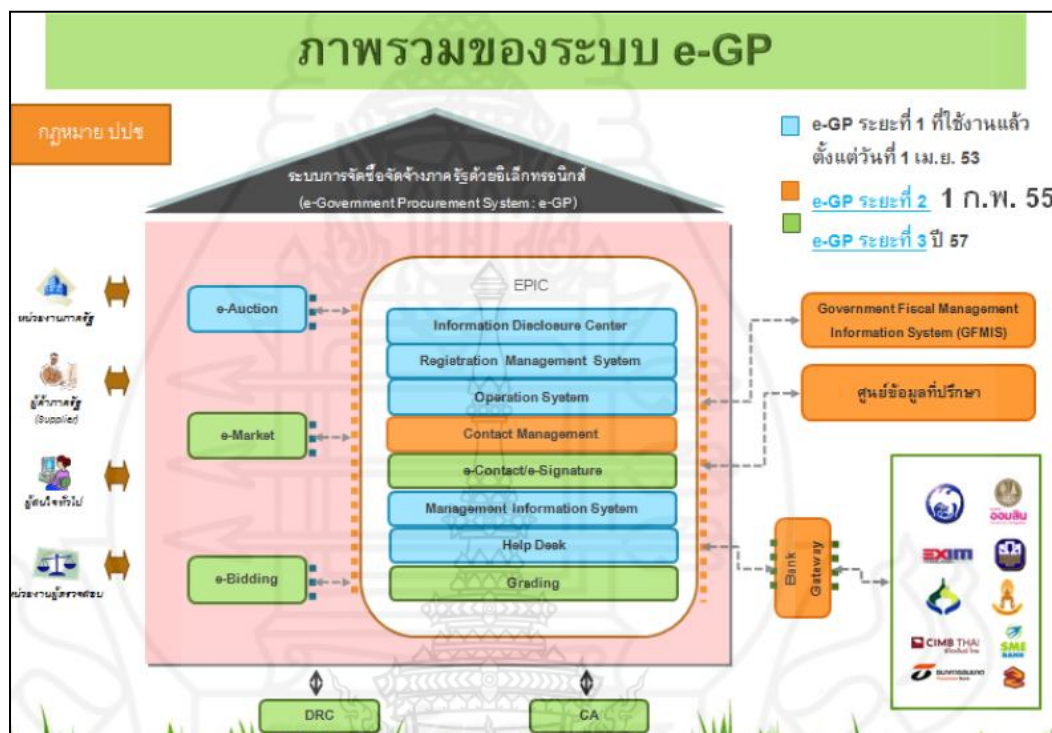
การพัฒนาระบบ e-GP ระยะที่ 2 เป็นการพัฒนาระบบศูนย์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (EPIC) ในส่วนของระบบปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ หรือการพัฒนาต่อยอดจากระยะที่ 1 ให้ครอบคลุมทุกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างทั้งหมด 12 วิธี คือ วิธีตกลงราคา วิธีสอบราคา วิธีประมวลราคา วิธี e-Auction วิธีพิเศษ วิธีกรณีพิเศษ การจ้างที่ปรึกษา วิธีตกลงการจ้างที่ปรึกษา คัดเลือกการจ้างออกแบบ วิธีตกลงการจ้างออกแบบ วิธีคัดเลือกการจ้างออกแบบ วิธีคัดเลือกแบบจำกัดข้อกำหนด และการจ้างออกแบบวิธีพิเศษ และครอบคลุมทุกขั้นตอนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงการบริหารสัญญาซึ่งสามารถติดตามการจัดซื้อจัดจ้างได้ทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสร้างโครงการจนถึงการเบิกจ่ายเงิน

รวมทั้งการเชื่อมโยงกับธนาคารเพื่อให้สามารถซื้อของประกวดราคาแบบอิเล็กทรอนิกส์และตรวจสอบหนังสือค้ำประกัน (Bank Guarantee) ผ่านระบบของธนาคารการเชื่อมโยงข้อมูลด้านการเบิกจ่ายกับระบบ GFMS และการเชื่อมโยงข้อมูลกับศูนย์ที่ปรึกษา

การพัฒนา ระบบ e-GP ระยะที่ 3 เป็นการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับสินค้า ให้สินค้าเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดซื้อจัดจ้างสินค้าที่มีความซับซ้อนกับไม่ซับซ้อน หรือที่มีมาตรฐานควรมีวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่แตกต่างกัน ไม่ได้ใช้วงเงินเป็นตัวกำหนดวิธีการจัดซื้อจัดจ้างซึ่งจะมี 2 ระบบ คือ การจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ e-Bidding และระบบ e-Marketplace โดยสินค้าที่มีความซับซ้อนให้จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี e-Bidding อาทิ งานก่อสร้างที่ต้องใช้ความประณีตเป็นพิเศษ การจัดซื้อจัดจ้างยาและเวชภัณฑ์บางประเภท และการพัฒนาระบบสารสนเทศ (IT) ที่มีลักษณะเฉพาะตัวสำหรับหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น และสินค้าที่ไม่ซับซ้อนให้จัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธี e-Market ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกสำหรับวิธีการจัดซื้อจัดจ้างในหน่วยงานภาครัฐ และเป็นวิธีที่ลดการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ซื้อกับผู้ขาย โดยเน้นให้หน่วยงานภาครัฐสามารถจัดซื้อพัสดุให้สอดคล้องกับรูปแบบประเภทสินค้าและเงินงบประมาณที่ได้รับเพื่อความโปร่งใสการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ความคุ้มค่า ที่ส่วนราชการจะสามารถจัดหาพัสดุได้ในราคาที่เหมาะสมและทันเวลาที่จะใช้งาน ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ลดต้นทุนการดำเนินงานทั้งของภาครัฐและเอกชน และการทำงานผ่านระบบที่มีมาตรฐานง่ายต่อการใช้งาน ประกอบด้วยระบบงาน ดังนี้

1) การยื่นซองข้อเสนอด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Bidding) เป็นขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นอิเล็กทรอนิกส์ทั้งหมด โดยผู้ค้าจะต้องเสนอราคาเพียงครั้งเดียวพร้อมกับการยื่นเอกสารในระบบ ซึ่งขั้นตอนการทำงานของระบบจะมีลักษณะคล้ายกับที่กำหนดในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549

2) ระบบ e-Market คือ ตลาดกลางรวบรวมสินค้าทั่วไปสินค้าที่มีมาตรฐาน หรือร้านค้าหรือบริษัทจำนวนมาก เพื่อเป็นสื่อกลางในการซื้อหรือขายสินค้าและบริการภาครัฐ โดยเป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่าง 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผู้ซื้อ ฝ่ายผู้ค้า และฝ่ายผู้ดูแลตลาด โดยเป็นการจัดซื้อจัดจ้าง โดยผ่านใบคำขอข้อเสนอราคา Request for Quotation (RFQ) ซึ่งหน่วยจัดซื้อสามารถเข้าระบบ ทำการเลือกสินค้าที่ต้องการจัดซื้อและเลือกผู้ขายในระบบแล้วจัดทำ RFQ จากนั้นประกาศจะถูกจัดส่งไปให้ผู้ค้า ที่เลือกผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้ขายที่สนใจจะส่งใบเสนอราคากลับมา หน่วยจัดซื้อพิจารณาเลือกผู้ค้าที่เสนอราคาที่ดีที่สุดทำสัญญาอิเล็กทรอนิกส์ ต่อไป



ภาพที่ 2.1 แผนผังระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)
ที่มา: กรมบัญชีกลาง, 2567

e-GP ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์
Electronic Government Procurement : e-GP

เข้าสู่ระบบ

รหัสผู้ใช้

รหัสผ่าน

เข้าสู่ระบบ

ลืมรหัสผ่าน

ภาพที่ 2.2 แสดงการเข้าเว็บไซต์การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)
ที่มา: กรมบัญชีกลาง, 2567

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ

ความหมายการจัดหาพัสดุ หมายถึง การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างในรูปของการ ดำเนินการต่าง ๆ เช่น การจัดหาของ การซื้อ การจ้าง การจ้างที่ปรึกษา การจ้างออกแบบและควบคุมงาน การแลกเปลี่ยน การเช่า ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้

การจัดหาพัสดุ เพื่อเกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน (Value for Money) ความโปร่งใส (Transparency) ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effectiveness) และความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน (Accountability) ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการจัดหาต้องดำเนินการโดยเปิดเผย โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันกันอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถของผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองาน เว้นแต่กรณีที่มีลักษณะเฉพาะอันเป็นการยกเว้นที่กำหนดไว้ในระเบียบการดำเนินการแต่ละขั้นตอนผู้มีหน้าที่รับผิดชอบต้องมีการบันทึกหลักฐานในการดำเนินการ พร้อมทั้งระบุเหตุผลในการพิจารณาสั่งการในขั้นตอนที่สำคัญไว้เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย และดำเนินการโดยเปิดเผยข้อมูลในการจัดหาพัสดุแต่ละครั้งที่ได้ดำเนินการตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนได้พัสดุนั้นมาเพื่อใช้ประโยชน์ในราชการ และรวมถึงการตรวจสอบการติดตามประเมินผล

ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และแก้ไขเพิ่มเติมข้อ 13 หลังจากได้ทราบยอดเงินที่จะนำมาใช้ในการจัดหาแล้ว ให้ส่วนราชการรับดำเนินการให้เป็นไปตามแผน และตามขั้นตอนของระเบียบนี้ เพื่อให้พร้อมที่จะทำสัญญาได้ทันทีเมื่อได้รับอนุมัติทางการเงินขั้นตอนการจัดหาพัสดุจะต้องดำเนินการดังนี้

1. การเตรียมสำรวจเพื่อการจัดหาพัสดุ
2. การขอรับความเห็นชอบในการจัดหาพัสดุ
3. การให้ความเห็นชอบในการจัดหาพัสดุและแต่งตั้งคณะกรรมการ
4. การดำเนินการจัดหาพัสดุ
5. การขออนุมัติการสั่งซื้อสิ่งจ้าง
- 6 การอนุมัติการสั่งซื้อสิ่งจ้าง
7. การจัดทำสัญญา
8. การดำเนินการตามสัญญา
9. การตรวจรับพัสดุหรืองาน
10. การดำเนินการเบิกจ่าย

2.7 แนวคิดและทฤษฎีการแก้ปัญหา

ทฤษฎีการแก้ปัญหาส่วนใหญ่ได้รับอิทธิพลจากผลงานเรื่องนักแก้ปัญหาทั่วไป (general problem solver) ของ Ernest & Newell (1969) และ Newell & Simon (1972) เป็นทฤษฎีการแก้ปัญหาของมนุษย์ (human problem solving) ในรูปแบบของโปรแกรมที่เป็นสถานการณ์จำลอง ผลงานนี้ช่วยวางรากฐานกระบวนการค้นเกี่ยวกับการประมวลสารสนเทศสำหรับศึกษาเรื่องการ

แก้ปัญหา ในหลักการของทฤษฎีนี้คือ พฤติกรรมการแก้ปัญหาประกอบด้วย “วิธีการ-ปลายทาง-วิเคราะห์” เป็นการนำปัญหามาแตกออกเป็นองค์ประกอบหรือเป้าหมายย่อยๆ แล้วจึงจัดการแก้ไข ปัญหา ตามเป้าหมายย่อยๆ ทีละเรื่องจนแล้วเสร็จ แนวคิดนี้ตรงกันข้ามกับ Wertheimer (1959) นักจิตวิทยาในกลุ่มทฤษฎีเกสโตลต์ ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการแก้ปัญหาและให้ความสำคัญด้านความเข้าใจเรื่องโครงสร้างของปัญหา โดยเชื่อว่าพฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ประสบผลสำเร็จเป็นเพราะบุคคลสามารถมองเห็นโครงสร้างโดยรวมทั้งหมดของปัญหา โดยใช้หลักการของทฤษฎีนี้คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการสนับสนุนให้เกิดการค้นพบธรรมชาติของปัญหาหรือประเด็นหัวข้อที่ต้องการแก้ไข สิ่งที่เป็นช่องว่าง ความไม่ลงรอยกัน หรือสิ่งรบกวนต่างๆ เป็นสิ่งเร้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ การเรียนการสอนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของกฎองค์การ ประกอบด้วย ความใกล้เคียง การปกปิด ความคล้ายคลึง และความเรียบง่าย

Debono (1971 และ 1991) เสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาโดยประยุกต์ใช้วิธีการคิดแบบนอกกรอบ โดยเชื่อว่าปัญหาส่วนใหญ่ต้องการมุมมองที่แตกต่างจึงจะแก้ไขได้สำเร็จ วิธีการที่จะทำให้ได้มุมมองที่แตกต่างเกี่ยวกับปัญหา คือ การแยกปัญหาเป็นส่วนๆ แล้วนำกลับมารวมกลุ่มเข้าด้วยกัน ในลักษณะที่แตกต่างไปจากเดิมหรือสุมบางส่วนมารวมกัน โดยหลักการนี้มีองค์ประกอบในการแก้ปัญหา 4 ประการดังนี้ 1) ค้นหาความคิดเด่นๆ ที่เป็นหลักในการทำความเข้าใจกับปัญหา 2) ค้นหาวิธีการที่แตกต่างออกไปในการมองปัญหา 3) ปลอ่ยกวางการคิดแบบยึดติด และ 4) ให้โอกาสตนเองในการเปิดรับความคิดอื่นๆ

Mcnamara (1999) ได้กล่าวว่า วิธีการแก้ปัญหามีหลากหลายวิธี ไม่มีวิธีการแก้ปัญหาใดที่จะสามารถแก้ปัญหาทุกเรื่องได้ แต่มีแนวปฏิบัติพื้นฐานที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาได้ โดยต้องมีการฝึกใช้เสียก่อน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยจนสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นธรรมชาติ มีขั้นตอนการแก้ปัญหา ดังนี้

1. ระบุปัญหา เป็นขั้นที่คนส่วนใหญ่มักจะสับสน จะเริ่มด้วยการคิดว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา แทนที่จะทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เสียก่อนว่าทำไมจึงคิดว่าสิ่งนั้นเป็นปัญหา การระบุปัญหาต้องอาศัยข้อมูลจากตนเองและผู้อื่น ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการตั้งคำถาม อาทิ อะไรคือสิ่งที่เห็นว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้คิดว่ามีปัญหาเกิดขึ้น ปัญหาที่ว่านั้นเกิดขึ้นที่ไหน เกิดขึ้นอย่างไร เกิดขึ้นเมื่อใด กำลังเกิดขึ้นกับใคร และทำไมจึงเกิดขึ้น จากนั้นให้เขียนอธิบายสิ่งที่กำลังเกิดในขณะนั้น โดยแท้จริงควรจะเป็นอย่างไร ต้องพยายามอธิบายให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เขียนอย่างเจาะจง และครอบคลุมประเด็นว่า อะไร ที่ไหน อย่างไร กับใคร และทำไม

1.1 หากปัญหายังดูเหมือนว่าเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน ควรระบุปัญหาให้กระจายออกมาแบบย่อยๆ ลงไปอีกโดยตั้งคำถามซ้ำอย่างเดิม จนกว่าจะได้คำอธิบายสำหรับปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากพอ

1.2 ทำการตรวจสอบว่าความเข้าใจที่มีต่อปัญหาต่างๆ นั้น มีความถูกต้องเพียงใด โดยการหารือกับสมาชิกในกลุ่มหรือบุคคลอื่น

1.3 นำปัญหาต่างๆ มาจัดความสำคัญ หากพบว่ามีปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันจำนวนหลายปัญหา ให้พิจารณาว่าปัญหาใดควรจัดการก่อนปัญหาใดจัดการทีหลัง ทั้งนี้ต้องแยกให้ชัดเจน

ระหว่างปัญหาที่มีความสำคัญกับปัญหาที่เป็นเรื่องฉุกเฉิน เพราะปัญหาที่มีความสำคัญเป็นปัญหาที่ต้องจัดการก่อน

1.4 ทำความเข้าใจกับบทบาทของตนเองในปัญหานั้นให้ถูกต้อง เพราะเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการรับรู้บทบาทของผู้อื่น ตัวอย่างเช่น เมื่อตนเองเครียดก็อาจมองว่าผู้อื่นเครียดเช่นเดียวกัน ซึ่งความจริงอาจไม่เป็นเช่นนั้น

2. มองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ในขั้นนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับข้อมูลนำเข้าจากบุคคลอื่นซึ่งรับรู้ปัญหาและจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากปัญหา การเก็บข้อมูลควรทำเป็นรายบุคคลจะได้ข้อมูลมากกว่าให้จดบันทึกสิ่งที่เป็นความคิดเห็นของตนเองและสิ่งที่ยินมาจากผู้อื่น จากนั้นเขียนอธิบายสาเหตุของปัญหาในลักษณะที่ว่า อะไรกำลังเกิดขึ้น เกิดขึ้นที่ไหน เมื่อใด อย่างไร กับใคร และทำไม

3. แยกแยะทางเลือกต่างๆ สำหรับวิธีการที่จะใช้แก้ปัญหา ในขั้นนี้ควรให้บุคคลอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ยกเว้นในกรณีที่ปัญหาดังกล่าวเป็นเรื่องส่วนตัว ให้ระดมสมองเพื่อหาทางเลือกใช้ปัญหาเพื่อให้ได้ทางเลือกหลายๆ ทาง แล้วนำมาคัดกรองเพื่อหาแนวคิดที่ดีที่สุด การได้มาซึ่งความคิดที่หลากหลายนั้น ต้องระวังที่จะไม่ตัดสินว่าความคิดเหล่านั้นดีหรือไม่ดี ให้จดบันทึกตามที่ได้ยินมาเท่านั้น ทักษะที่เหมาะสมที่สุดในการจำแนกสาเหตุของปัญหาคือการคิดเชิงระบบ (systems thinking)

4. เลือกวิธีการแก้ปัญหา ในการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา ควรพิจารณาดังนี้

4.1 วิธีการใดที่สามารถแก้ปัญหาได้ในระยะยาว

4.2 วิธีการใดที่มีความเป็นจริงมากที่สุดในการแก้ปัญหาได้สำเร็จ ในขณะนี้มีทรัพยากรสำหรับการแก้ปัญหาหรือไม่ จะจัดหามาใช้ได้หรือไม่ มีเวลาเพียงพอที่จะใช้วิธีการนี้หรือไม่

4.3 อะไรคือความเสี่ยงของทางเลือกแต่ละวิธี

5. วางแผนนำทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เป็นวิธีที่ดีที่สุดไปปฏิบัติหรือจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งในขั้นนี้มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาคือ

5.1 สถานการณ์จะเป็นอย่างไรเมื่อปัญหาได้รับการแก้ไขแล้ว

5.2 มีขั้นตอนอะไรที่จะต้องทำในการนำทางเลือกที่ดีที่สุดไปแก้ปัญหา มีระบบหรือกระบวนการอะไรที่จะต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง

5.3 จะรู้ได้อย่างไรว่าขั้นตอนต่างๆ มีการปฏิบัติ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผน

5.4 ทรัพยากรอะไรบ้างที่ต้องการ ในประเด็นของบุคลากร เงิน และสิ่งอำนวยความสะดวก

5.5 ต้องใช้เวลาานเท่าใดในการนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ ให้เขียนตารางที่แสดงเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด และเวลาที่คาดหวังว่าจะเห็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จปรากฏขึ้น

5.6 ใครคือผู้รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการปฏิบัติตามแผน

5.7 เขียนคำตอบสำหรับคำถามที่กล่าวมาแล้ว และให้ถือว่าเป็นแผนปฏิบัติการ

5.8 สื่อสารทำความเข้าใจแผนนี้กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในการนำแผนไปปฏิบัติ ปัจจัยสำคัญของขั้นตอนนี้คือ การสังเกตและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง

6. ดูแลควบคุมการปฏิบัติตามแผน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ซึ่งได้แก่

- 6.1 เห็นสิ่งที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นตามตัวบ่งชี้หรือไม่
- 6.2 แผนมีการดำเนินงานตามตารางที่กำหนดไว้หรือไม่
- 6.3 ถ้าแผนไม่ได้ดำเนินไปตามที่คาดหวังไว้ ให้พิจารณาว่า แผนมีความเป็นไปได้จริงหรือไม่ มีทรัพยากรเพียงพอที่จะทำให้แผนสำเร็จตามกำหนดการหรือไม่ ควรมีสิ่งอื่นที่ต้องทำก่อนสิ่งที่กำหนดไว้แต่เดิมในแผนหรือไม่ ควรเปลี่ยนแผนหรือไม่

7. ตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ในขั้นนี้ วิธีหนึ่งที่ดีที่สุดในการตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ คือการกลับคืนสู่การปฏิบัติตามปกติ แล้วสังเกตสถานการณ์ นอกจากนั้นมีประเด็นที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมดังนี้

- 7.1 ควรมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเช่นนี้ขึ้นอีก
- 7.2 อะไรคือบทเรียนที่ได้จากการแก้ปัญหาค้างนี้ ในเชิงความรู้ ความเข้าใจ และ/หรือทักษะ

- 7.3 ควรมีการเขียนบันทึกสั้นๆ ถึงเหตุการณ์เด่น ที่เป็นความสำเร็จในการพยายามแก้ปัญหา และสิ่งที่เป็นผลลัพธ์ที่ได้เรียนรู้ แล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติพื้นฐานนี้ มีการพัฒนาเป็นรูปแบบการแก้ปัญหาทั่วไป (general problem solving model) เพื่อใช้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในเครือข่ายอินเทอร์เน็ตซึ่งดำเนินงานให้บริการโดยบริษัท Cisco Systems (2002) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอนคือ 1) ระบุปัญหาในลักษณะของกลุ่มอาการ ผิดปกติหรือสิ่งที่น่าจะเป็นสาเหตุของความผิดปกติ 2) รวบรวมข้อเท็จจริงที่จำเป็นสำหรับการคัดแยกสิ่งที่น่าเป็นสาเหตุที่แท้จริงออกมา 3) พิจารณาหาความเป็นไปได้ของการเกิดปัญหาโดยตัดทอนปัญหาที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปจากข้อเท็จจริงในรายการที่รวบรวมไว้ 4) สร้างแผนปฏิบัติการจากปัญหาที่เหลืออยู่ โดยวางแผนจัดการกับปัญหาเพียงครั้งละตัวแปรเดียว 5) นำแผนไปปฏิบัติ ทีละขั้นตอน อย่างระมัดระวัง พร้อมทั้งตรวจสอบเป็นระยะๆ ว่าอาการผิดปกติหายไปหรือไม่ 6) เมื่อเปลี่ยนตัวแปรที่ทำการแก้ไข ให้เก็บผลลัพธ์ของแต่ละครั้ง เพื่อคัดแยกว่าสิ่งใดที่เป็นและไม่เป็นปัญหา และ 7) วิเคราะห์ผลเพื่อตรวจสอบว่าปัญหาได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้วหรือไม่ ถ้าใช้ก็แสดงว่ากระบวนการแก้ไขสำเร็จเรียบร้อยแล้ว

วสุรธรรยา ศรีระสันต์ (2554 อ้างอิงจาก จินดา ชื่อตรง, 2538) ได้กล่าวว่า จากปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ควรจะมีกระบวนการในการแก้ไขปัญหา ซึ่งมักจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นให้หมดไปหรือบรรเทาเบาบางลงให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยจัดทำเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การระบุปัญหา ก่อนอื่นเราจะต้องทราบว่าปัญหา คือ อะไร มีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างไร และปัญหาแบ่งออกได้เป็นกี่ประเภท เพื่อช่วยให้เราสามารถกำหนดหัวข้อปัญหาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้สะดวกต่อการหาสาเหตุและวิธีแก้ต่อไปได้อย่างดี เมื่อมีสภาพหรือผลของการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่เราไม่ต้องการให้เกิดขึ้นแต่ได้เกิดขึ้นมา หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ สิ่งเหล่านั้นก็คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั่นเอง

2. การหาสาเหตุของปัญหา วิธีการที่จะให้ระบุสาเหตุของปัญหาที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัย ความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายช่วยกันระดมสมอง เพื่อหาสาเหตุของปัญหาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แล้วนำมาวิเคราะห์จัดหมวดหมู่ของสาเหตุปัญหาที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเข้าด้วยกัน เป็นสาเหตุหลักและสาเหตุย่อยซึ่งสามารถนำไปเขียนสรุปให้เข้าใจสาเหตุของปัญหาได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การกำหนดจุดหมายในการแก้ไขปัญา จะต้องมีความชัดเจนและสามารถวัดปัญหาได้ในเชิงปริมาณ โดยจะต้องมุ่งแก้ที่สาเหตุหลัก และสาเหตุย่อยให้หมดไปได้มากน้อยเพียงใดเป็นสำคัญ

4. การกำหนดทางเลือกและวิธีการแก้ไขปัญา ดังนี้

4.1 ระดมสมองโดยกลุ่มผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาสาเหตุ และเสนอแนะแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปได้ และสมเหตุสมผลให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

4.2 วิเคราะห์และประเมินทางเลือก เมื่อได้ทางเลือกมากมายพอสมควรแล้วขั้นต่อไปก็คือ การเลือกแนวปฏิบัติทางใดทางหนึ่งหรือผสมผสานทางเลือกหลายๆ ทางที่จะสามารถแก้ไขปัญาได้ดีที่สุด เหมาะสมทันเหตุการณ์หรือไม่ รวมทั้งการยอมรับของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการแก้ปัญาด้วย

4.3 ตัดสินใจเลือกปฏิบัติตามทางเลือกที่ดีที่สุด โดยจะต้องพิจารณาจากแผนปฏิบัติโดยละเอียดว่า ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ ควรจะทำไมเมื่อใด ที่ไหน และอย่างไรเอาไว้อย่างชัดเจนซึ่งเท่ากับเป็นการวางแผนดำเนินการ เพื่อให้ปัญานั้นได้รับการแก้ไข

4.4 ประเมินผล และติดตามผล เมื่อได้ดำเนินการไปแล้ว จะต้องติดตามผลดูว่าสาเหตุของปัญาหมดไปหรือไม่ และผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งการปฏิบัติมีปัญาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นอย่างไรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อควบคุมดูแลให้การดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างแท้จริง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้จัดขั้นตอนในการแก้ไขปัญาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การระบุปัญา (Problem Identification) เป็นการกำหนดปัญาขององค์การว่ามีอะไรบ้าง

2. การคัดเลือกปัญา (Problem Selection) เป็นการคัดเลือกปัญาที่สำคัญที่สุดก่อน ทั้งนี้ต้องอาศัยความสำคัญของการจัดลำดับปัญา

3. การสำรวจปัญา (Problem Review) เป็นการศึกษาลักษณะของปัญา และสาเหตุของปัญาตลอดจนการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญา

4. วิธีการแก้ไขปัญาและผลลัพธ์ (Solutions Recommended) เป็นการเสนอแนะแนวทางวิธีการแก้ปัญา

5. การสำรวจผลลัพธ์ (Solution Reviewed) เป็นการสำรวจผลลัพธ์จากวิธีการแก้ปัญา ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายจัดการ (Management) ผลลัพธ์จะมีผลต่อการตัดสินใจที่ดีขึ้น การมีส่วนร่วมจากพนักงานจะต้องมีบทบาทในการให้คำแนะนำ ต้องการทีมงาน และคณะกรรมการ และการ

ประชุมกลุ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน การมีส่วนร่วมจะเพิ่มเงื่อนไขในการตัดสินใจจะต้องมีรางวัล (Intrinsic Rewards) ซึ่งจะช่วยให้งานน่าสนใจและมีความสำคัญยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร ปัญหาต่างๆ ควรจะได้รับการแก้ไขอย่างถูกวิธี โดยจะต้องมีการระบุปัญหา การหาสาเหตุ และวิธีการแก้ไขปัญหา รวมทั้งต้องมีการติดตามผลของการแก้ไขปัญหานั้นด้วย

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพิศ ชยันโต. (2563). ศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับปัญหาจากการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจากการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2) เสนอแนะการแก้ไขปัญหาแก่มหาวิทยาลัยในกำกับจากปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 3) ศึกษากรณีการทำงานก่อสร้างของผู้ประกอบการในช่วงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจาก 5 มหาวิทยาลัย จำนวน 327 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าพัสดุ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัญหาด้านระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่เสถียร มหาวิทยาลัยขาดบุคลากรหรือบุคลากรขาดความรู้ ความชำนาญพระราชบัญญัติกำหนดการจัดซื้อจัดจ้างมีหลายวิธี หลายขั้นตอน ผู้ประกอบการไม่เข้าใจระบบอิเล็กทรอนิกส์ และปัญหาของมหาวิทยาลัยที่ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า เปลี่ยนแปลงแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยต้องเร่งรัดจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามแผน เพิ่มการฝึกปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่กรณีศึกษาการทำงานก่อสร้างของผู้ประกอบการเป็นกรณีของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกิดจากผู้รับจ้างเสนอราคาต่ำกว่าราคากลาง ผู้ว่าจ้างเปลี่ยนแปลงรายการก่อสร้าง และความเข้มงวดของกรมการตรวจรับ

ชวัลลักษณ์ ลืออำนาจ. (2566) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และ 2) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าเจ้าหน้าที่ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 108 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e -GP) พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e -GP) โดยจำแนกตามสถานภาพและ

ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพัสดุมีการปรับเปลี่ยน โยกย้ายอยู่เสมอทำให้ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ระเบียบที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดมากเกินไป ยากต่อการตีความ ระบบ e-GP มีหลายขั้นตอน และซับซ้อนประมวลผลช้าและระบบขัดข้อง ด้านอุปกรณ์และเครื่องคอมพิวเตอร์ล้าสมัย ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน แนวทางการแก้ไขปัญหา คือ สร้างขวัญ กำลังใจ และความเข้าใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานพัสดุ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด โดยสม่ำเสมอ และจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพสูงให้เพียงพอ เพื่อความสะดวกต่อการใช้งาน หน่วยงานผู้รับผิดชอบในการดูแลระบบ ควรจัดทำระบบหรือโปรแกรมที่ไม่ซับซ้อน ลดขั้นตอนลงเพื่อการใช้งาน

จักรพันธ์ ระวีวรกร. (2560) ศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานการจัดซื้อจัดจ้างของ กฟผ. และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างของ กฟผ. การศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างร่วมกับการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกเป็นรายบุคคลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 2 คน ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น จำนวน 5 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน ผลการศึกษาพบว่า การจัดซื้อจัดจ้างของ กฟผ. ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในแง่ความถูกต้องแม่นยำของขั้นตอนกระบวนการ เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามตามที่พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กำหนดอย่างเคร่งครัด หากแต่มีปัญหที่แฝงอยู่ภายในการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ 1) ในทางปฏิบัติเป็นการยากที่จะสามารถระบุรายละเอียดคุณสมบัติของสินค้าและบริการที่ต้องการในเงื่อนไขรายละเอียดของงาน (TOR) ให้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่มีคุณภาพไม่เหมาะสม 2) ยังมีผู้ปฏิบัติงานบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างนำไปสู่ความล่าช้าในการดำเนินงาน 3) ขาดฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงข้อมูลด้านการจัดซื้อจัดจ้างในแง่ของผู้ประกอบการและผลงาน ทำให้ขาดข้อมูลประกอบการวางแผนอย่างเหมาะสม 4) บางครั้งไม่สามารถดำเนินงานตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่วางไว้ได้ ส่งผลกระทบต่อถึงปัญหาด้านผู้ประกอบการคุณภาพของสินค้าและบริการ ระยะเวลาในการดำเนินงาน ราคาในการดำเนินงาน และปริมาณงาน 5) เจ้าหน้าที่ด้านพัสดุและจัดหายังมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับภาระงาน 6) มีการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อนกันในการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นการสิ้นเปลืองแรงงานขององค์กร 7) มีงานบางลักษณะที่ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพหากดำเนินการตามที่พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 กำหนด และยังไม่มีการระบุอื่นที่รองรับ ทำให้ไม่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร กฟผ. 8) บางครั้งหน่วยงานตรวจสอบภายในยังขาดความรู้ความเข้าใจถึงบริบทในทางปฏิบัติอันกระทบต่อการดำเนินงานให้ไม่เป็นไปตามแผนที่ตั้งไว้ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคและความล่าช้าในการชี้แจง ทั้งยังอาจเกิดความเข้าใจผิดที่นำไปสู่ประเด็นปัญหาอื่น ๆ ตามมา 9) ในงานจ้างด้านการพัฒนาบุคลากรยังมีปัญหาอำนาจอนุมัติที่ไม่เหมาะสม คือบางงานเป็น

อำนาจของผู้บริหารในระดับต้นเพียงเท่านั้น ทำให้การตรวจสอบไม่เพียงพอ เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเกิดความเสี่ยงที่งานจะมีความผิดพลาด ส่งผลทำให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรได้ 10) การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นความร่วมมือของหลายหน่วยงานภายใน กฟผ. นั้น แม้จะมีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักอย่างเป็นทางการ แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีผู้รับผิดชอบที่มีอำนาจตัดสินใจแบบเบ็ดเสร็จ ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาก็จะใช้เวลาค่อนข้างนานในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และดำเนินการแก้ไข

รารวรรณ สุนาโพธิ์. (2565) ศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ 2) ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่พัสดุ หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุและผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับระบบการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผลการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านผู้ปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ควรจัดให้มีการจัดการความรู้ (KM) หรือประชุมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 ให้หน่วยงานในสังกัด มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ และเพิ่มความถี่ของการประชุม อบรม สัมมนา เมื่อมีการแก้ไขเกี่ยวกับ กฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง และควรมีการทบทวนการจัดการความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เป็นประจำ และสม่ำเสมอตามหลักการจัดซื้อจัดจ้าง 1) คุ่มค่า 2) โปร่งใส 3) ประสิทธิภาพประสิทธิผล และ 4) ตรวจสอบได้ อีกทั้งมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ควรกำหนดวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกันทุกหน่วยงาน

2. ด้านอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ ระบบเครือข่าย การเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมีความล่าช้า เนื่องจากระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ปฏิบัติงานผ่านระบบ อินเทอร์เน็ต เพื่อให้สามารถเข้าทำงานในระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ควรพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ต

3. ด้านวัตถุดิบ/ปัจจัยนำเข้า มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ควรจัดทำแผนพับ และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และขั้นตอนในการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ผู้ค้า บริษัท ห้างร้าน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อให้ผู้ค้าจะได้มีความเข้าใจ และมีการเตรียมความพร้อมในการลงทะเบียน และมีการพัฒนาช่องทางในการส่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้เข้าถึงผู้ค้า ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

4. ด้านวิธีการทำงาน/กระบวนการทำงาน ในการจัดทำร่างขอบเขตของงาน หรือ ร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุต่าง ๆ ต้องเป็นตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่เกิดจากความผิดพลาด เช่น กำหนดรายละเอียดต่างๆ แต่ไม่สามารถหาผู้ขายได้ หรือรายละเอียดที่กำหนด ไม่มีการผลิตจำหน่าย ดังนั้นในการกำหนดคุณลักษณะเฉพาะครุภัณฑ์ หรือการจัดทำร่างขอบเขตของงานหรือรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ ผู้ใช้

ควรเป็นผู้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ รวมทั้งควรที่จะหาข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการกำหนดรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะครุภัณฑ์ เพื่อเป็นการลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัญหาที่พบส่วนใหญ่ พื้นที่สำหรับใช้เป็นพื้นที่จัดเก็บพัสดุไม่เพียงพอ สิ่งที่เขาเห็นว่าส่วนใหญ่ต้องการให้แก้ไขปัญหาคือ ควรมีห้องจัดเก็บพัสดุให้เป็นสัดส่วน เพื่อให้เพียงพอต่อการจัดเก็บพัสดุและควรมีบริเวณพื้นที่หรือสถานที่ที่สามารถรองรับผู้ค้าประชาชนที่มาติดต่องานได้อย่างเพียงพอ

ประโชติ ประจันตะเสน (2565) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง ผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพและปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง ผ่านระบบ e-GP และ 2) หาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและพัสดุ ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 60 คน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร และตัวแปรตาม สภาพและปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบ e-GP ประกอบด้วย ความพร้อมด้านบุคลากร ความพร้อมด้านระบบสารสนเทศ และความพร้อมด้านงบประมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ผลการศึกษาพบว่า 1.ระดับสภาพและปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พัสดุ และการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านบุคลากร (ค่าเฉลี่ย = 3.87) รองลงมาด้านงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย = 3.80) และด้านระบบสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย = 3.781) ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พัสดุ และการเงิน พบว่า ทั้งโดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมและรายได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พัสดุ และการเงินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเสี่ยงไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคลากร มีความคิดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะสภาพและปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดในรูปแบบเชิงพรรณนา พบว่า 1) ด้านบุคลากรจากข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พัสดุ และการเงิน ที่รับผิดชอบโดยตรง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานโดยตรงนั้นมีปัญหาในเรื่องของการนำเสนอและเป็นวิทยากรสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ และยังมีปัญหาในเรื่องของการสรุปผลที่จะเสนอต่อผู้บริหารได้ทราบผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานต่อผู้บริหาร อีกทั้งไม่กล้าที่จะรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) 2) ด้านระบบสารสนเทศ จากข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานบุคลากรปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พัสดุ และการเงิน ที่รับผิดชอบโดยตรง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) มีปัญหากับระบบเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีการปรับปรุงอยู่เสมอ

ซึ่งเป็นผลต่อการปฏิบัติงานทำให้ล่าช้า และมีความยุ่งยากหลายขั้นตอนซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่เพิ่มภาระงานมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น อีกทั้งมีการเชื่อมโยงไปยังการปฏิบัติงานด้วยระบบ GFMS (Government Fiscal Management System) จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า 3) ด้านงบประมาณ จากข้อเสนอแนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ พัสดุ และการเงิน ที่รับผิดชอบโดยตรง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้างทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) เรื่องของงบประมาณที่ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปตามแผนงบประมาณที่ตั้งเอาไว้ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับบางตัวทำให้การปฏิบัติงานสำหรับงบประมาณที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้นจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงงบประมาณอยู่เสมอทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

พิจาณญ์ กาหลง (2560) ศึกษาการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหา วิธีการแก้ไข ปัญหาและนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงคุณภาพจากคำตอบในแบบสอบถามปลายเปิดที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการพัสดุ จำนวน 121 คน จาก 66 ส่วนงาน ภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมของปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้แก่ วิธีการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ e- bidding วิธีตลาดอิเล็กทรอนิกส์ e-Market วิธีเฉพาะเจาะจง และวิธีการคัดเลือก ตามลำดับ โดยกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่กล่าวมาทุกประเภท ล้วนพบประเด็นปัญหาสำคัญอยู่ในขั้นตอนของการจัดทำร่างขอบเขตของงาน ซึ่งผู้เขียนได้วิเคราะห์ และนำเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดล เชนนโยบายเพื่อให้มหาวิทยาลัยมหิดลนำไปใช้ ดังต่อไปนี้ 1. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานพัสดุ ของมหาวิทยาลัยมหิดล เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) เพื่อส่งเสริมและเพิ่มศักยภาพให้แก่ นักวิชาการพัสดุ และควรมีระบบติดตามและประเมินผลการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรดังกล่าวเพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้แลกเปลี่ยนไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างไร 2. เนื่องจากกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นเรื่องที่มีรายละเอียดในการทางานค่อนข้างมาก ประกอบกับมีเจ้าหน้าที่หลายฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนของการกำหนดร่างขอบเขตของงาน ควรมีการส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยให้มีการก่อตั้งในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) ขึ้นมาเพื่อประชุมหารือและรับฟังปัญหาซึ่งกันและกัน รวมทั้งชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุก ๆ ฝ่ายงาน ทุกคณะภายในมหาวิทยาลัย เพื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 3. ส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรจากผู้มีประสบการณ์ เกี่ยวกับงานพัสดุ การจัดซื้อจัดจ้าง ในการนำแนวทางป้องกันไปใช้ โดยการสร้างระบบห้องแชทออนไลน์กลุ่มสังคมออนไลน์นักวิชาการพัสดุ ของส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดลเพื่อสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ชักถามปัญหาต่าง ๆ

เกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง 4. เสริมสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านงานพัสดุ คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ปฏิบัติคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพพัสดุ 5. หากเกิดปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ผู้ปฏิบัติงานด้านงานพัสดุไม่เพียงแต่เฉพาะบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล องค์กร หน่วยงานราชการอื่น ก็สามารถดำเนินการตามแนวทางแก้ไขปัญหของงานวิจัยชิ้นนี้ได้ 6. สำรวจและสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุโดยตรง โดยรวบรวมปัญหาที่สำรวจและเก็บรวบรวมมาได้ มาวิเคราะห์หาปัญหาอยู่ตรงจุดใด เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขที่ตรงจุด โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากกรมบัญชีกลาง, สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมเป็นที่ปรึกษาและเสนอแนะแนวทางการ

วรรณภา มุสิกะคุณ (2556) ศึกษาปัญหาและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดซื้อ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย วัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาลักษณะและผลกระทบของปัญหาที่มีต่อองค์กร โดยพิจารณาผลกระทบจากการสั่งซื้อว่ามีผลกระทบต่อองค์กรในด้านใดบ้าง 2) เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหที่เกี่ยวของของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย จากการค้นพบปัญหาสาเหตุที่แท้จริงจะทำให้เราสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง 3) เพื่อการประเมินประสิทธิภาพการจัดซื้อของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยทำการแบ่งวิธีการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Study) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องับกระบวนการจัดซื้อจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากเว็บไซต์บทความต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และการศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ(Primary Study) โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์ อาจารย์, เจ้าหน้าที่, นักศึกษาของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ตามแนวคิดการศึกษาปัญหาและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดซื้อ และได้ประมวลผลการวิเคราะห์ตามทฤษฎี SWOT, Five forces, PEST และ TOWS ผลของการศึกษาพบว่า จากการศึกษาปัญหาการจัดซื้อล่าช้า ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงผลกระทบทั้งระยะสั้น ระยะกลาง ระยะยาวที่มีต่อองค์กร เพื่อนำผลกระทบนั้นไปค้นหาสาเหตุของปัญหาการจัดซื้อล่าช้า จากการศึกษาโดยใช้ผังก้างปลา ก็พบสาเหตุที่แท้จริงว่าเกิดจากอะไร และพบว่าสาเหตุที่แท้จริงมาจากการจัดซื้อที่มีหลายขั้นตอนและการขาดเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดซื้อต่อจากนั้นได้ทำการศึกษาหาแนวทางการแก้ไขในแต่ละปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการจัดซื้อของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยตลอดจนการวิเคราะห์หาแนวทางเลือกเพื่อจะนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาแนวทางการแก้ปัญหาขององค์กรที่ศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปัญหาจริงนั้นไม่สามารถใช้แนวทางอันใดอันหนึ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้สูงสุด

สุวรรณกมล อมฤตวารี (2559) ศึกษากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยใช้การเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลที่เป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของสำนักงานการปฏิรูป

ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จำนวน 10 สำนัก/กอง/ศูนย์ จำนวน 20 คน แบ่งเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่ 10 คน และเจ้าหน้าที่ 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. 2560 ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มุ่งเน้นการสร้างความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานและความเข้าใจในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่ต่อยอดมาจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มีการปรับปรุงขั้นตอน มีความรัดกุม และลดความเสี่ยงในทุกขั้นตอนของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดวิธีการปฏิบัติแยกออกเป็นสัดส่วน ง่ายต่อการปฏิบัติงาน และมีระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ที่มีความโปร่งใส และมีกลไกตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากันของหน่วยงานของรัฐกับผู้ประกอบการ เพื่อลดการทุจริต และพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีผลกับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ลดข้อผิดพลาด เกิดความรอบครอบและรัดกุมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยพบปัญหาส่วนใหญ่ในเรื่องของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุที่ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและไม่รู้หน้าที่ของการเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ส่งผลให้หาผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ยากมาก ทำให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

นิตยา ชื่นศิริ (2561) ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ มหาวิทยาลัยบูรพาโดยจำแนกตามสถานภาพผู้ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ มหาวิทยาลัยบูรพา มีระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านการบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ ด้านการบริหารพัสดุ และด้านการทำสัญญา ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและด้านพัสดุ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยจำแนกตามสถานภาพผู้ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ จำนวน 101 คน (ที่มา: ฝ่ายบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 26 กรกฎาคม 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการศึกษานี้ ได้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ตามสูตรคำนวณดังต่อไปนี้

จากสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ
$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$
$$N = \text{จำนวนประชากร}$$
$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05}$$

แทนค่า
$$n = \left[\frac{101}{1 + (101)(0.05)^2} \right]$$

$$n = 81$$

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 81 คน ความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อย่างไรก็ตาม สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริงจำนวน 70 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 86.42 ซึ่งถือว่าเป็นอัตราการตอบกลับที่สูงและเพียงพอสำหรับการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ได้อย่างน่าเชื่อถือ เนื่องจากอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างมีมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป (นิศาชลรัตน์มณี, และประสพชัย พสนุนท์, (2562)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 2. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลการศึกษาในครั้งนี้ใช้การสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบที่สร้างขึ้นประกอบด้วยคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทยุทธศาสตร์ ประสบการณ์ทำงาน ความถี่ในการใช้บริการ มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร มีจำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ

กำหนดค่าน้ำหนักการประเมินค่า ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ย มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการลด/แก้ไขปัญหาของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Questions)

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. การตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาในแบบสอบถาม และเพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ส่วนข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป

2. ทดสอบความเชื่อมั่นหรือความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม(Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งความเชื่อมั่นจะต้องได้คะแนนมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้วไปปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือจากบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วย อาจารย์ เจ้าหน้าที่ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในแต่ละข้อ ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วดำเนินการประมวลผลแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลอภิปราย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร และแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทำการวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยการทดสอบความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างหากพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และถ้ามีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญมีค่า 0.05 จะใช้การทดสอบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

2.2 เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้วยใช้สถิติในการทดสอบ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตามที่ต้องการศึกษา โดยมีเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ คือ

- 1) ค่าความคลาดเคลื่อน (error or residual: e) จะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่
- 3) ตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีความสัมพันธ์กัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สันไม่เกิน 0.65 (Burn & Grove, 2009) และค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ 0 มากเท่าใด หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และค่า VIF ปกติไม่เกิน 10 (Vanichbuncha, 2012) และค่า VIF อยู่ในช่วง 1.598 - 1.70 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรมีความเป็นอิสระต่อกัน
- 4) ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าเป็นอิสระ คือตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง โดยดูจากค่า Durbin-Watson ซึ่งต้องเข้าใกล้ 2 (Srisatidharakul, 2010)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง "การรับรู้และแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย ซึ่งได้ออกแบบแบบสอบถามให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ปัญหาแนวทางแก้ไข และความคิดเห็นของบุคลากรต่อระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) จากการแจกแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับครบถ้วนและสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 70 ชุด ซึ่งเพียงพอต่อการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนการแปลผลความหมายของข้อมูลที่ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปอย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และแนวทางการแปลผลข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (Number of samples)
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติ t (t-statistic) สำหรับการทดสอบ t-test
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติ F (F-statistic) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
SS	แทน	ผลรวมของส่วนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Squares) ใช้วัดความแปรปรวนรวม ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม หรือความแปรปรวนภายในกลุ่ม
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ แสดงสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยไม่มาตรฐาน
SE	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
e	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อน

a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
Std.Error	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่า
Tolerance	แทน	ค่าความทนทานต่อความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระ
VIF	แทน	ค่าดัชนีการเพิ่มความแปรปรวน
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแก้
Durbin-Watson	แทน	ค่าสถิติทดสอบสมมติฐานความเป็นอิสระของค่าคงเหลือ
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.01
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.10

การเสนอการวิเคราะห์ผลข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ทำงาน และความถี่ในการใช้บริการ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อแสดงลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

ตาราง 4.1 การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล (n = 70)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	15	21.43
หญิง	55	78.57
ไม่ระบุ	-	-
รวม	70	100
อายุ		
20 – 30 ปี	10	14.29
31 – 40 ปี	22	31.43
41 – 50 ปี	23	32.86
51 ขึ้นไป	15	21.43
รวม	70	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	38	54.29
ปริญญาโท	24	34.29
ปริญญาเอก	8	11.43
รวม	70	100
ประเภทบุคลากร		
บุคลากรสายสนับสนุน	40	57.14
บุคลากรสายวิชาการ	30	42.86
รวม	70	100
ประสบการณ์ทำงาน		
ต่ำกว่า 2 ปี	8	11.43
2 - 5 ปี	12	17.14
6 -10 ปี	15	21.43
11 ปีขึ้นไป	35	50.00
รวม	70	100

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ความถี่ในการใช้บริการ		
เป็นประจำทุกวัน	8	11.43
น้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน	39	55.71
เดือนละ 1-2 ครั้ง	16	22.86
มากกว่า 2 ครั้งต่อเดือน	7	10.00
รวม	70	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.43 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และอายุต่ำกว่า 20 – 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 รองลงมามีระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.29 และปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ประสบการณ์ทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 2 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความถี่ในการใช้บริการน้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 55.71 รองลงมาคือใช้บริการเดือนละ 1 – 2 ครั้ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 ใช้บริการเป็นประจำทุกวัน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43 และใช้บริการมากกว่า 2 ครั้งต่อเดือน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านบุคลากร ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปและอธิบายได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยภาพรวม ($n = 70$)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	4.01	0.719	มาก	2
2. ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง	4.06	0.711	มาก	1
3. ด้านบุคลากร	3.87	0.634	มาก	3
รวม	3.98	0.585	มาก	

จากตาราง 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลพระนคร โดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.585) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับการรับรู้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.711) รองลงมา ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับการรับรู้ปัญหาอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.719) และด้านบุคลากร ระดับการรับรู้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D.= 0.634) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้คุณภาพการให้บริการ ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (n = 70)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง				
1. การใช้เอกสารแบบฟอร์มที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า	4.23	0.765	มาก	1
2. เอกสารบางรายการขาดความครบถ้วนในเนื้อหา ทำให้ติดตามและขอเอกสารเพิ่มเติม	4.10	0.819	มาก	2
3. เอกสารหลักฐานการเบิก-จ่าย มีการแก้ไขรายละเอียดระหว่างการจัดซื้อจัดจ้างบ่อยครั้ง เช่น เอกสารใบรายละเอียด คุณลักษณะเฉพาะ ใบประกาศผู้ชนะการเสนอราคา ใบตรวจรับพัสดุ เป็นต้น	3.89	0.925	มาก	3
4. เอกสารที่ใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนเกินไป	3.83	0.932	มาก	4
รวม	4.01	0.719	มาก	

จากตาราง 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.719) โดยเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การใช้เอกสารแบบฟอร์มที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบันส่งผลให้เกิดความล่าช้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.765) รองลงมา เอกสารบางรายการขาดความครบถ้วนในเนื้อหาทำให้ต้องติดตามและขอเอกสารเพิ่มเติม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.819) เอกสารหลักฐานการเบิก-จ่าย มีการแก้ไขรายละเอียดระหว่างการจัดซื้อจัดจ้างบ่อยครั้ง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.925) และเอกสารที่ใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนเกินไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.932) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง (n = 70)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง				
1. ขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีความสลับซับซ้อนและมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา	4.09	0.794	มาก	2
2. การอนุมัติและการตรวจสอบเอกสารที่ต้องผ่านหลายขั้นตอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายคน อาจทำให้เกิดความล่าช้า	4.13	0.779	มาก	1
3. มีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความขัดข้องในการเชื่อมต่อกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	4.03	0.868	มาก	4
4. หน่วยงานไม่ได้จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเร่งรีบ อาจเกิดปัญหาความผิดพลาดในการดำเนินงาน	4.06	0.778	มาก	3
รวม	4.06	0.711	มาก	

จากตาราง 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.711) โดยเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การอนุมัติและการตรวจสอบเอกสารที่ต้องผ่านหลายขั้นตอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายคน อาจทำให้เกิดความล่าช้า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.779) รองลงมา ขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีความสลับซับซ้อนและมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.794) หน่วยงานไม่ได้จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเร่งรีบอาจเกิดปัญหาความผิดพลาดในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.778) และมีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มบ่อยครั้งส่งผลให้เกิดความขัดข้องในการเชื่อมต่อกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.868) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (n = 70)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านบุคลากร				
1. บุคลากรงานพัสดุ	4.06	0.675	มาก	1
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	3.67	0.752	มาก	2
รวม	3.87	0.634	มาก	

จากตาราง 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากรโดยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ปัญหาด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.634) โดยเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรงานพัสดุ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.675) และรองมา บุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.752) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (บุคลากรงานพัสดุ) (n = 70)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านบุคลากร (บุคลากรงานพัสดุ)				
1. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	4.06	0.759	มาก	3
2. ผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.764	มาก	1
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา	4.07	0.709	มาก	2
4. ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.761	มาก	4
รวม	4.06	0.675	มาก	

จากตาราง 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (บุคลากรงานพัสดุ) โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.675) โดยเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.764) รองลงมา ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.709) ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.759) และผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.761) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (บุคลากรที่เกี่ยวข้อง) (n = 70)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านบุคลากร (บุคลากรที่เกี่ยวข้อง)				
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	3.61	0.937	มาก	4
2. ท่านให้ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	3.83	0.851	มาก	1
3. ท่านได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	3.43	1.084	ปานกลาง	5
4. ท่านมีความต้องการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเร่งด่วนภายในระยะเวลา 1-3 วัน ก่อนการดำเนินงาน	3.69	0.956	มาก	3
5. ท่านประสบปัญหาในการวางแผนงานการจัดหาพัสดุโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	3.77	0.871	มาก	2
รวม	3.67	0.752	มาก	

จากตาราง 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร (บุคลากรที่เกี่ยวข้อง) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.752) โดยเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.851) รองลงมา ท่านประสบปัญหาในการวางแผนงานการจัดหาพัสดุโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.871) ท่านมีความต้องการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเร่งด่วนภายในระยะเวลา 1-3 วันก่อนการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.956) ท่านได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.937) และ ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, S.D. = 0.937) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) (n = 70)

แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน เริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการจัดซื้อจัดจ้าง	4.16	0.973	มาก	4
2. สนับสนุนให้มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.19	1.026	มาก	3
3. สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ระเบียบข้อบังคับ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.895	มาก	4
4. การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความง่าย และสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.21	0.946	มาก	2
5. การติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงเพื่อการจัดซื้อครั้งถัดไป	4.13	0.931	มาก	5
6. การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่าน Line application ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	4.24	0.924	มาก	1
7. จัดทำระบบออนไลน์เฉพาะสำหรับงานพัสดุ ให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มคุณสมบัติสำหรับการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถหาคำตอบเบื้องต้นได้ด้วยตัวเองตลอด 24 ชั่วโมง	4.19	0.982	มาก	3
รวม	4.18	0.894	มาก	

จากตาราง 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.894) โดยเมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่าน Line application ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.924) รองลงมา การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความง่ายและสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.946) สนับสนุนให้มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 1.026) จัดทำระบบออนไลน์เฉพาะสำหรับงานพัสดุ ให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มคุณสมบัติสำหรับการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถหาคำตอบเบื้องต้นได้ด้วยตัวเอง ตลอด 24 ชั่วโมง ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.982) สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมตั้งแต่ขั้นพื้นฐานเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.973) สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.895) และการติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงเพื่อการจัดซื้อครั้งถัดไป ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.931) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ปัญหา

กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ดำเนินการโดยใช้สถิติ t-test (Independent Samples Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกันโดยจำแนกดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ (n = 70)

ตัวแปร	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
ระดับความคิดเห็น	ชาย	4.04	0.658	0.431	20.078	0.671
	หญิง	3.96	0.569			

จากตารางที่ 4.9 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ระหว่างบุคลากรเพศชาย ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.658) และเพศหญิง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.569) ด้วยสถิติ t-test ได้ค่า $t = 0.431$, $df = 20.078$ และค่า P-value = 0.671 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเพศไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ (n = 70)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.122	3	0.041	0.115	0.951
	ภายในกลุ่ม	23.475	66	0.356		
	รวม	23.597	69			

จากตารางที่ 4.10 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มอายุแตกต่างกัน ได้ค่า $F = 0.115$ และค่า P-value = 0.951 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าอายุไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด (n = 70)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.646	2	0.823	2.512	0.089*
	ภายในกลุ่ม	21.951	67	0.328		
	รวม	23.597	69			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10

จากตารางที่ 4.11 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน ได้ค่า 2.512 และค่า P-value = 0.089** แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการดังกล่าว จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ดังตารางที่ 4.12

ตาราง 4.12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ (n = 70)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ปริญญาตรี	3.00	-	0.23947	-0.24386
			0.113	0.277
ปริญญาโท	2.83		-	-0.48333
				(0.042***)
ปริญญาเอก	3.73			-

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ ของระดับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้วิธี LSD (Least Significant Difference) พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาโท และระหว่างผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีกับระดับปริญญาเอก ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ การเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาเอก

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p = 0.042$) โดยกลุ่มที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก ($\bar{x} = 3.73$) มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง สูงกว่ากลุ่มผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ($\bar{x} = 2.83$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร ($n = 70$)

ตัวแปร	ประเภทบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
ระดับความคิดเห็น	สายสนับสนุน	4.02	0.626	0.677	66.952	0.501
	สายวิชาการ	3.92	0.530			

จากตารางที่ 4.13 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุน ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.626) และบุคลากรสายวิชาการ ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.530) ด้วยสถิติ t-test ได้ค่า $t = 0.677$, $df = 66.952$ และค่า $P\text{-value} = 0.501$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ($n = 70$)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.456	3	0.485	1.446	0.237
	ภายในกลุ่ม	22.142	66	0.335		
	รวม	23.597	69			

จากตารางที่ 4.14 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ได้ค่า $F = 1.446$ และค่า $P\text{-value} = 0.237$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามความถี่ในการใช้บริการที่แตกต่างกัน มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามความถี่ในการใช้บริการ ($n = 70$)

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	0.530	3	0.177	0.506	0.680
	ภายในกลุ่ม	23.067	66	0.350		
	รวม	23.597	69			

จากตารางที่ 4.15 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามความถี่ในการใช้งาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างความถี่ในการใช้บริการแตกต่างกัน ได้ค่า $F = 0.506$ และค่า $P\text{-value} = 0.680$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าความถี่ในการใช้งานไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4.5.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง กับแนวทางการแก้ไขปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อพิจารณาทิศทางและระดับความสัมพันธ์ ทั้งนี้ระดับความสัมพันธ์จะอ้างอิงจากค่า r หากมีค่าใกล้ 1 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทางตรงกันข้าม หากค่าใกล้ 0 หมายถึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ (Hinkle, D.E., 1998) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4.16 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)

ตัวแปร	แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ($\hat{Y}$)
ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (X_1)	0.474 ^{***}
ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง (X_2)	0.417 ^{***}
ด้านบุคลากร (X_3)	0.496 ^{***}
การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ($\hat{X}$)	0.545 ^{***}

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.16 พบว่า จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า การรับรู้ปัญหาด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (X_1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ($\hat{Y}$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้ปัญหาด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง (X_2) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ($\hat{Y}$) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.417 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับการรับรู้ปัญหาด้านบุคลากร (X_3) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ($\hat{Y}$) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.496 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดซื้อจัดจ้างโดยภาพรวม ($\hat{X}$) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ($\hat{Y}$) โดยมีค่า r เท่ากับ 0.545 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ปัญหาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรย่อยการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดำเนินการโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ทั้งนี้ เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์กันมากเกินไประหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ซึ่งตามหลักการค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่ควรเกิน 0.80 หากเกินกว่าค่านี้อาจบ่งชี้ถึงความซ้ำซ้อนของข้อมูล และก่อให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ถดถอย ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในระหว่างการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวแปร	ด้านเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง กับการจัดซื้อ จัดจ้าง (X_1)	ด้านขั้นตอน การจัดซื้อ จัดจ้าง (X_2)	ด้านบุคลากร (X_3)
ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง (X_1)	1	0.792***	0.452***
ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง (X_2)		1	0.442***
ด้านบุคลากร (X_3)			1

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.17 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรย่อยของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่าอยู่ในช่วง 0.442 ถึง 0.792 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างไรก็ตาม ค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวไม่เกินเกณฑ์ 0.80 ซึ่งบ่งชี้ว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงจนก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Hair et al. 2010) ส่งผลให้ตัวแปรอิสระทั้งหลายเหมาะสมสำหรับการนำไปวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

4.6 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เพื่อวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลต่อแนวทางในแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตาราง 4.18 แสดงความแปรปรวนที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ของการรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	P-value
Regression	17.926	3	5.975	10.598	0.00***
Residual	37.214	66	0.564		
Total	55.140	69			

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ค่า $F = 10.598$ โดยมีระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.01$ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลถดถอยที่ใช้มีความเหมาะสมและสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ของการรับรู้ปัญหาที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)

การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	B	Std. Error	Beta	t	P-value	Multicollinearity	
						Tolerance	VIF
(ค่าคงที่)	0.660	0.642		1.028	0.308		
- ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้อง กับการจัดซื้อจัดจ้าง	0.360	0.210	0.290	1.719	0.090	0.359	2.783
- ด้านขั้นตอนการจัดซื้อ จัดจ้าง	0.041	0.211	0.033	0.196	0.845	0.363	2.751
- ด้านบุคลากร	0.494	0.162	0.350	3.055	0.003**	0.777	1.287
R = 0.570 $R^2 = 0.325$ $Adj^2 = 0.294$ Std. Error of the Estimate = 0.75089							
Durbin-Watson = 1.713							

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.19 พบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.713 อยู่ในช่วงที่เหมาะสม (1.50 - 2.5) แสดงว่าไม่มีปัญหาสหสัมพันธ์กันเองของค่าคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) ตามเกณฑ์ของ (Field, 2013) นอกจากนี้ ค่าความทนทานต่อความแปรปรวน (Tolerance) อยู่ระหว่าง 0.359 - 0.777 ซึ่งไม่ใกล้ศูนย์ และค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.287 - 2.783 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ 10 ตามข้อเสนอของ (Hair et al. 2010) จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดไม่มีปัญหา Multicollinearity

ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ได้ร้อยละ 32.50 ($R^2 = 0.325$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม (R) เท่ากับ 0.570 และค่าปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ 0.294 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 0.75089 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการแก้ไขปัญหการจัดซื้อจัดจ้าง ได้ร้อยละ 32.50 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระรายตัว พบว่า

1. การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.845$)

2. การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก แต่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.090$)

3. การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร มีอิทธิพลเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($B = 0.494$, $\beta = 0.350$, $t = 3.055$, $P = 0.003$) หมายความว่าเมื่อการรับรู้ปัญหาด้านบุคลากร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้คะแนนแนวทางการแก้ไขกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ย 0.494 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นคงที่

ซึ่งสามารถเขียนสมการในรูปแบบสมการคะแนนดิบและสมการมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการคะแนนดิบ

$$\begin{aligned}(\hat{Y}) &= a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3... \\ &= 0.660 + 0.494(x_3)\end{aligned}$$

สมการคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = 0.350(x_3)$$

ซึ่งจากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้านบุคลากร ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ดังนั้น จากผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 การรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลต่อแนวทางในแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทที่ 5

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง "การรับรู้และแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) การรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างและแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 3) การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 4) การรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับครบถ้วนและสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 70 ชุด รวมทั้ง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.57 และเพศชาย ร้อยละ 21.43 อยู่ในช่วงอายุ 41 – 50 ปี ร้อยละ 32.86 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 31.43 อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 21.43 และอายุต่ำกว่า 20 – 30 ปี ร้อยละ 14.29 ในขณะที่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 54.29 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 34.29 และปริญญาเอก ร้อยละ 11.43 นอกจากนี้ ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 57.14 และบุคลากรสายวิชาการ ร้อยละ 42.86 มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50.00 รองลงมาเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 21.43 ประสบการณ์ทำงาน 2 – 5 ปี ร้อยละ 17.14 และประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 2 ปี ร้อยละ 11.43 มีความถี่ในการใช้บริการน้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 55.71 รองลงมาคือใช้บริการเดือนละ 1 – 2 ครั้ง ร้อยละ 22.86 ใช้บริการเป็นประจำทุกวัน ร้อยละ 11.43 และใช้บริการมากกว่า 2 ครั้งต่อเดือน ร้อยละ 10.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบ e-GP

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัญหาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และด้านบุคลากร ระดับการรับรู้ปัญหาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า การอนุมัติและการตรวจสอบเอกสารที่ต้องผ่านหลายขั้นตอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายคนอาจทำให้เกิดความล่าช้า ขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีความสลับซับซ้อนและมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานไม่ได้จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเร่งรีบอาจเกิดปัญหาความผิดพลาดในการดำเนินงาน และมีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มบ่อยครั้งส่งผลให้เกิดความขัดข้องในการเชื่อมต่อกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง การรับรู้ปัญหา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า การใช้เอกสารแบบฟอร์มที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบันส่งผลให้เกิดความล่าช้า เอกสารบางรายการขาดความครบถ้วนในเนื้อหาทำให้ต้องติดตามและขอเอกสารเพิ่มเติม เอกสารหลักฐานการเบิก-จ่าย มีการแก้ไขรายละเอียดระหว่างการจัดซื้อจัดจ้างบ่อยครั้ง และเอกสารที่ใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนเกินไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า บุคลากรงานพัสดุ และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากร โดยแบ่งเป็น บุคลากรงานพัสดุและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นในการรับรู้ปัญหา ด้านบุคลากรของงานพัสดุ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายประเด็น ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ในขณะที่ ระดับการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น ผลการศึกษาระบุว่าบุคลากรในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ให้ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง อีกทั้ง ยังประสบปัญหาในการวางแผนงานการจัดหาพัสดุโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน และมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ นอกจากนี้ บุคลากรยังคงมีความต้องการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเร่งด่วนภายในระยะเวลา 1-3 วันก่อนการดำเนินงาน และได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มการซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบ e-GP

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มการซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบ e-GP ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่า การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่าน Line application ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความง่ายและสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การสนับสนุนให้มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดทำระบบออนไลน์เฉพาะสำหรับงานพัสดุ ให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มคุณสมบัติสำหรับการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถหาคำตอบเบื้องต้นได้ด้วยตัวเองตลอด 24 ชั่วโมง การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมตั้งแต่ขั้นพื้นฐานเริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการจัดซื้อจัดจ้าง การสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง และการติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงเพื่อการจัดซื้อครั้งถัดไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการซื้อจัดจ้างภาครัฐ ด้วยระบบ e-GP ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับกลุ่มที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ในขณะที่ อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 อย่างไรก็ตาม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มของระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกัน ได้แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดจ้าง เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า ระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอกมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง สูงกว่ากลุ่มผู้ที่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.3 นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างกับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุนและบุคลากรสายวิชาการ แสดงให้เห็นว่าประเภทบุคลากรไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ในขณะเดียวกัน ปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ต่างกัน แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5 และสุดท้ายนี้ ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามความถี่ในการใช้งาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความถี่ในการใช้งานที่ต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้ปัญหาในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

5.1.4 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มบุคลากรจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มบุคลากรจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีค่า $F = 10.598$ ซึ่งบ่งชี้ว่า โมเดลถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่ การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มบุคลากรจัดซื้อจัดจ้าง ร้อยละ 32.50 ($R^2 = 0.325$) เมื่อพิจารณาอิทธิพลของการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ส่งผลกระทบต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาคือเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่มีอิทธิพลต่อกัน ในขณะที่ ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่ามีอิทธิพลในทิศทางเดียวกัน และสุดท้าย ด้านบุคลากร พบว่า มีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างด้านบุคลากร ส่งผลกระทบต่อแนวทางการแก้ไขปัญหากลุ่มบุคลากรจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาการรับรู้และแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ผลการศึกษาการรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP สะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาหลักอยู่ที่กระบวนการอนุมัติและการตรวจสอบเอกสารที่มีหลายขั้นตอนและผู้เกี่ยวข้องจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อความล่าช้าและความซับซ้อนของงาน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ กาหลง (2560) ที่พบว่า ขั้นตอนการจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR) เป็นจุดอ่อนสำคัญของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยมหิดล และยิ่งคล้ายกับผลการศึกษาของจักรพันธ์ ระวีวรารกร (2560) ที่ระบุว่า แม้กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่กลับพบข้อจำกัดในทางปฏิบัติที่ยากต่อการระบุคุณลักษณะของพัสดุและบริการ ส่งผลให้ได้สินค้าที่ไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า เอกสารที่ใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อน ขาดความครบถ้วน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบบ่อยครั้ง ทำให้เกิดความล่าช้า ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานของรารวรรณ สุนาโพธิ์ (2565) ที่พบว่ามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ประสบปัญหาในระบบ e-GP ที่ไม่เสถียรและการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตที่ล่าช้า รวมถึงงานของชวลักษณ์ ลืออำนาจ (2566) ที่ยืนยันว่าระบบ e-GP มีขั้นตอนที่ซับซ้อน ประมวลผลช้า และเกิดการขัดข้องบ่อยครั้ง ปัญหาด้านเอกสารและระบบจึงยังคงเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง

ในขณะที่ ผลการศึกษารังนี้ยังแสดงให้เห็นว่า แม้บุคลากรมีความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในระดับมาก แต่ยังคงเผชิญข้อจำกัดในการวางแผน การเร่งรัดการจัดซื้อจัดจ้าง และขาดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานของสมพิศ ชยันโต (2563) ที่ชี้ให้เห็นถึงการขาดแคลนบุคลากรด้านพัสดุและความไม่เชี่ยวชาญ ส่งผลต่อความล่าช้าในการดำเนินงาน เช่นเดียวกับงานของประโชติ ประจันตะเสน (2565) ที่ยืนยันว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานโดยตรงยังไม่สามารถถ่ายทอดความรู้และจัดการปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม จากผลการศึกษาเผยให้เห็นว่า แนวทางการแก้ไขที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างช่องทางสื่อสารที่สะดวก การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน การฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาระบบออนไลน์เพื่อสนับสนุนการทำงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของวรรณภา มุสิกะคุณ (2556) ที่เสนอให้ใช้เครื่องมือวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง และงานของสุวรรณกมล อมฤตวารี (2559) ที่ย้ำถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบ e-GP และการยึดหลักธรรมาภิบาล ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของพิชามญชุ์ กาหลง (2560) ที่เน้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนความรู้ ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า การรับรู้ปัญหาด้านเอกสารและบุคลากรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ

แนวทางการแก้ไขปัญหา โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 32.50 ซึ่งยืนยันว่าปัจจัยด้านบุคลากรและระบบเอกสารเป็นหัวใจสำคัญของการปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของชวลักษณ์ ลืออำนาจ (2566) และรารวรรณ สุนาโพธิ์ (2565) ที่ยืนยันว่าปัญหาบุคลากรและระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยหลักที่ขัดขวางการดำเนินงาน

สุดท้ายนี้ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่พบว่า การรับรู้ปัญหาด้านบุคลากรมีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อแนวทางการแก้ไขปัญหา และสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางแก้ไขได้ถึงร้อยละ 32.50 ถือเป็นข้อค้นพบที่สำคัญที่สุดของการศึกษาในครั้งนี้ โดยตอกย้ำว่าหากบุคลากรรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลอย่างชัดเจน เช่น ปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจ การสื่อสาร หรือความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่ ก็จะส่งผลโดยตรงต่อการเสนอแนวทางการแก้ไขที่ตรงจุดและมีประสิทธิภาพ แนวทางการแก้ไขที่บุคลากรเสนอ เช่น การเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การจัดทำคู่มือและระบบ FAQ และการสนับสนุนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูช กาทอง (2560) และ รารวรรณ สุนาโพธิ์ (2565) ที่เสนอแนะให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างชุมชนนักปฏิบัติ และการเพิ่มความถี่ในการอบรม ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแนวทางการแก้ไขปัญหามุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริงในทุกบริบท

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาการรับรู้ปัญหาและแนวทางการแก้ไขในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรรับรู้ปัญหาในระดับมากทั้งในด้านขั้นตอน เอกสาร และบุคลากร และเห็นว่าแนวทางการแก้ไขที่เสนอนั้นมีความเหมาะสมในระดับมาก โดยเฉพาะการปรับปรุงการสื่อสาร การให้ข้อมูล และการฝึกอบรม ดังนั้น ผลการศึกษานี้ผู้บริหารสามารถนำไปปรับใช้กับการกำหนดนโยบายและพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่บุคลากรประสบอยู่จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบ e-GP อาจพัฒนาระบบให้มีขั้นตอนที่ชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน อีกทั้ง ผลการศึกษายังพบว่าระดับการศึกษาและการรับรู้ปัญหาในด้านบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเข้าใจและการแก้ไขปัญหา ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำไปปรับใช้ในการออกแบบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการฝึกอบรมให้ตรงจุดยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านพัสดุ หน่วยงานควรจัดการอบรมพัฒนาความรู้แก่บุคลากรทั้งด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และทักษะการใช้งานระบบ e-GP อย่างต่อเนื่อง พร้อมจัดทำหลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพและคู่มือการปฏิบัติงานที่สามารถใช้ได้จริง

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่าง: ควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐประเภทอื่น ๆ และเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมและสามารถสรุปอ้างอิงไปถึงภาพรวมของระบบราชการได้มากขึ้น

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ: ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาและข้อเสนอแนะที่หลากหลายจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง

3. การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ: ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อการรับรู้ปัญหา เช่น บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระบบ e-GP อย่างรอบด้านมากขึ้น



บรรณานุกรม

- กรมบัญชีกลาง. (2567). การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) [PowerPoint slides]. สืบค้นจาก <https://www.cgd.go.th>
- กัลยา วานิชย์บัญชา และ ชูตา วานิชย์บัญชา. (2558). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 28). สามลดา: กรุงเทพฯ.
- จิรภัทร วิชญพงศ์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการวางระบบ ERP: มุมมองของผู้บริหารโครงการการค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชานวัตกรรมการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธิดา มธรสพรวัฒนา. (2561). ทักษะและปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการใช้บริการ Netflix ในแต่ละ Generation (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธัญพัฒน์ ภาดาเพิ่มผลสมบัติ. (2558). การศึกษาส่วนประสมทางการตลาด ความสำเร็จของระบบสารสนเทศและการยอมรับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านไลน์ แอปพลิเคชันของคนในกรุงเทพมหานคร.
- นพฤทธิ์ คงรุ่งโชค. (2549). ระบบสารสนเทศทางการบัญชี. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป.
- นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ. (2564). ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชาชล รัตนมณี & ประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 13(3), 181–188.
- ปรัชญาวุฒิ ชันติโชติ & ชัยรัตน์ สุริยะอาภา. (2561). การนำระบบ SAP เข้ามาใช้งานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. วารสารเกษมบัณฑิต, 19(พิเศษ), 47–62.
- พริญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, คณะเศรษฐศาสตร์ ศรีราชา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรพร จิตสร้างบุญ. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการใช้ระบบ SAP ต่อระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในมุมมองของผู้ปฏิบัติงานระบบ SAP ช่วงสถานการณ์วิกฤติ COVID-19 ในเขตกรุงเทพมหานคร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภูมิ สุภินนพงศ์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้วยระบบการบริหารจัดการทรัพยากรของบริษัทในเครือ พีเคเอฟ (ประเทศไทย). สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2567 จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin92/6214155586.pdf>

- วิไลภรณ์ แสงสุวรรณ & ภิรดา ชัยรัตน์. (2561). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการใช้งานระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP). *หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- วิสุทธิ์ วัฒนธรรม & ชาดยา นิลพลับ. (2564). ความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีโมบายแบงก์กิ้ง: กรณีศึกษา ลูกค้านาคาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการจัดการและการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 8(2), 93–109.
- วีรวิทย์ อุทร & สวัสดิ วรรณรัตน์. (2555). ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *ภาควิชาการจัดการการผลิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*.
- ศิริเดช คำสุพรหม, ชาริน พงษ์ชัยภูมิ & เปรมวดี กระตุกข์. (2561). ปัจจัยความสำเร็จการใช้ระบบ SAP ของพนักงานบัญชีในบริษัทกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 32(พิเศษ), 140–152.
- สมพิศ ชัยนโต. (2563). *ศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับปัญหาจากการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560* [Online]. สืบค้นเมื่อ 8 ธันวาคม 2567, จาก file:///C:/Users/Panlop.h/Downloads/wason_b
- สรวิชัย แหนใส. (2563). ปัจจัยความสำเร็จของระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อคุณภาพสำนักงานบัญชี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขากาบัญชี). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- หทัยรัตน์ จิรรวมแสง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำระบบ SAP เข้ามาใช้ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทผลิตและจำหน่ายน้ำดื่มแห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิสิทธิ์ ต้นอ่วม. (2556). *ปัญหาการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ในระบบงานบัญชีของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขากาบัญชี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อรรถพล วงศ์สุขศรี. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้วยระบบอีอาร์พีในธุรกิจก่อสร้าง (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขากาบัญชี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุบลวรรณ ขุนทอง. (2556). *ปัจจัยความสำเร็จของการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรด้านการบัญชีและการเงินที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของนักบัญชีและนักการเงินและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรธุรกิจไทย (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิตสาขากาบัญชี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- อุบลวรรณ ขุนทอง, ศิริเดช คำสุพรหม & นพพร ศรีวรวิไล. (2557). ปัจจัยความสำเร็จของการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรด้านการบัญชีและการเงินที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทของนักบัญชีและนักการเงินและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กรธุรกิจไทย. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 28(86), 295–321.
- Ahmad, M. M., & Pinedo-Cuenca, R. (2013). Critical success factors for ERP implementation in SMEs. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 29(3), 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.rcim.2012.04.019>
- Bélanger, F., Watson-Manheim, M. B., & Melville, N. (2007). Technology and work. In M. Korczynski, R. Hodson, & P. Edwards (Eds.), *Social Theory at Work* (pp. 166). Oxford: Oxford University Press.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1990). *A primer on organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Burns, N., & Grove, S. (2009). *The practice of nursing research: Appraisal, synthesis and generation of evidence* (6th ed.). Saunders Elsevier.
- Calero, C., Caro, A., & Piattini, M. (2008). An applicable data quality model for web portal data consumers. *Journal World Wide Web*, 11(4), 465–484.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (1992). Information systems success: The quest for the dependent variable. *Information Systems Research*, 3, 1, 60–95.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Dezdar, S., & Sulaiman, A. (2011). Examining ERP implementation success from a project environment perspective. *Business Process Management Journal*, 17(6), 919–939. <https://doi.org/10.1108/14637151111182693>
- Doll, W. J., & Torkzadeh, G. (1998a). Developing a multidimensional measure of system-use in an organizational context. *Information & Management*, 33(4), 171–185.
- Doll, W. J., & Torkzadeh, G. (1998b). The measurement of end-user computing satisfaction. *MIS Quarterly*, 12(2), 259–274.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Floropoulos, J., Spathis, C., Halvatzis, D., & Tsiouridou, M. (2010). Measuring the success of the Greek taxation information system. *International Journal of Information Management*, 30, 47–56.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

- Herbert Alexander Simon. (1960). *The new science of management decision*. Harper, University of Michigan.
- Hinkle, D. E., Proffitt, T. D., Pilato, V. H., & Rosenthal, M. (1998). *Shaping educational policy in Maryland: Teacher education reform and beyond*.
- Kotler, P. (1997). *Marketing management: Analysis, planning, implementation and control* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Lewis, B. S., & Bloom, B. S. (1983). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill.
- Li, E. (1997). Perceived importance of information system success factors: A meta-analysis of group differences. *Information & Management*, 32(1), 15–28.
- Li, T. (2014). *Applying the IS success model to mobile banking apps*. University of Lethbridge, Faculty of Management.
- Luarn, P., Chen, I. J., & Lo, K. Y. (2006). An exploratory study of the critical success factors of one-to-one web-marketing: User perspectives. *Journal of Internet Commerce*, 5(3), 147–178.
- Mager, R. F., & Bench, K. M. (1967). *Developing vocational instruction* (pp. 45–51). Belmont: Fearon Publishing.
- Petter, S., DeLone, W., & McLean, E. (2008). Measuring information systems success: Models, dimensions, measures, and interrelationships. *European Journal of Information Systems*, 17(3), 236–263.
- Puspitasari, W., Saputra, M., & Witjaksono, W. (2021). Identification and indicators of ERP implementation success factors: A literature review. *International Journal of Innovation in Enterprise System*, 5(02), 109–121.
<https://doi.org/10.25124/ijies.v5i02.132>
- Stair, R. M., Reynolds, G. W., & Chesney, T. (2008). *Principles of business information systems*. Australia: Course Technology Cengage Learning.
- Srisatidnarakul, B. (2010). *The methodology in nursing research*. Bangkok: You and I Intermedia.
- Vanichbuncha, K., & Vanichbuncha, T. (2012). *Statistics for research*. Chulalongkorn University Press, Bangkok, Thailand. (in Thai)

ภาคผนวก ก

ใบรับรองการประเมินจริยธรรมการวิจัยมนุษย์





Human Research Ethics Approval Certification
Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Research/Project Category: Exemption Review

Application Number: IRB-026-2025

Research/Project Title

(Thai Title) : การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
 ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(English Title) : A Study of Perceptions and Solutions for Problems in Government
 Electronic Procurement System (e-GP) Among Personnel of the
 Faculty of Business Administration, Rajamangala University of
 Technology Phra Nakhon

Head of Research/Project Name : Miss. Arada Ruengsakpakdee

Department Title : Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology
 Phra Nakhon

Approval Number: IRB-COE-018-2025

Date of Approval: May 2025, 23

End of Approval: End of Research/Project Date

This Research/Project has been approved From Human Research Ethics Committee
 of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

Signature.....

(Asst. Prof. Dr. Prin Boonkanit)

Head of Human Research Ethics Committee
 Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Institute of Research and Development, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.
 399 Samsen Rd. Vachira Phayaban Dusit Bangkok 10300.Tel 0 2665 3777 Ext. 8178



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ใบรับรองการประเมินจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ประเภทโครงการวิจัย : แบบยกเว้น (Exemption Review)
รหัสโครงการ : IRB-026-2025
ชื่อโครงการวิจัย
(ภาษาไทย) : การศึกษาการรับรู้และแนวพาทนไขปัญหาการอบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
(ภาษาอังกฤษ) : A Study of Perceptions and Solutions for Problems in Government
Electronic Procurement System (e-GP) Among Personnel of the
Faculty of Business Administration, Rajamangala University of
Technology Phra Nakhon
หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวยรรตยา เวียงพิภพ
สถาบันที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ-มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
หมายเลขหนังสือรับรอง : IRB-COE-018-2025
วันที่ออกเอกสารรับรอง : 23 พฤษภาคม 2568
วันหมดอายุเอกสารรับรอง : วันที่สิ้นสุดการดำเนินโครงการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการประเมินจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ลงนาม.....
(นางสาวศุภมาสราภรณ์ สร.เจริญ (บุญนิษฐ))
ผู้อำนวยการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นายพีรณัฐ ยาทิพย์ หัวหน้าสาขาวิชาการเงิน
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. นางณัฐชยา ถุงทอง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. นางสาวปิยวรรณ สีเชียง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัสดุ คณะบริหารธุรกิจ ต่อ ๒๑๐๗

ที่ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพริษฐ์ ยาทิพย์

ตามที่ นางสาวอารดา เรืองศักดิ์ภักดี สังกัดคณะบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) ที่ได้รับการจัดสรรผ่านงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนาวลี ไม้สีก)
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพัสดุ คณะบริหารธุรกิจ ต่อ ๒๑๐๗

ที่

วันที่

๖

พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางณัฐชยา กุญทอง

ตามที่ นางสาวอารดา เรืองศักดิ์ภักดี สังกัดคณะบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) ที่ได้รับการจัดสรรผ่านงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนาวลี ไม้สัก)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานพิเศษ คณะบริหารธุรกิจ ต่อ ๒๑๐๗

ที่ _____ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวปิยวรรณ สีเชียง

ตามที่ นางสาวอารดา เรืองศักดิ์ภักดี สังกัดคณะบริหารธุรกิจ ได้รับอนุมัติจัดสรรงบประมาณให้ดำเนินโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) ที่ได้รับการจัดสรรผ่านงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นั้น

ในการนี้ คณะบริหารธุรกิจพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

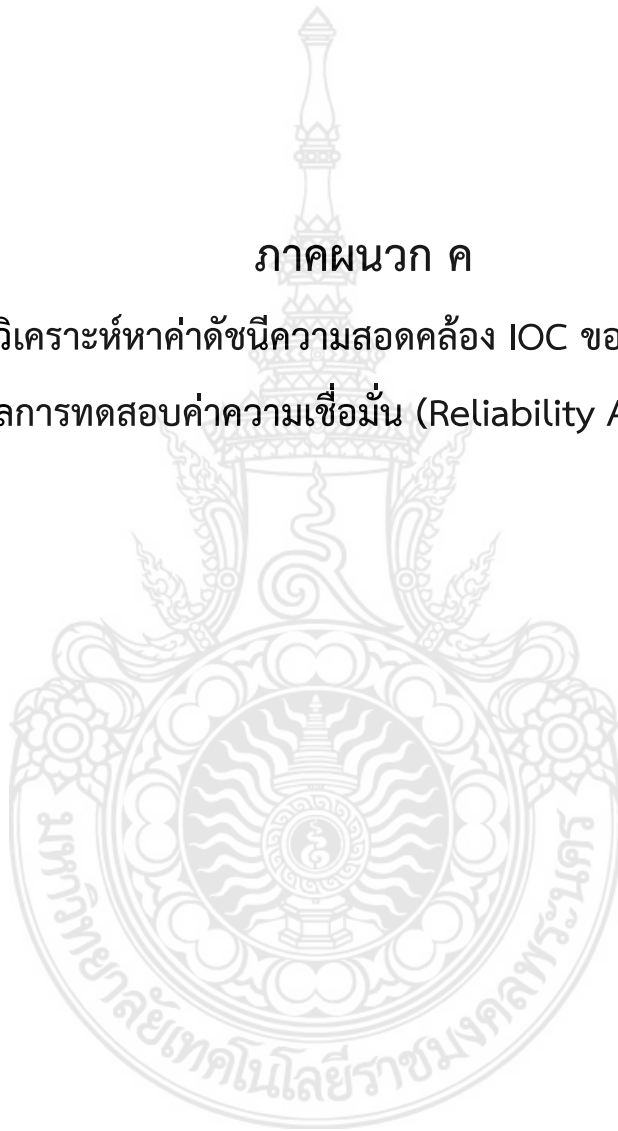
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัตนวลี ไม้สัก)

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม
ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)



1. ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของแบบสอบถาม

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องถูกต้องตรงกับตัวแปรที่ต้องการวัด กำหนดค่าตัวเลขดังนี้

+1 ใช่ คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

0 ไม่แน่ใจ คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

-1 ไม่ใช่ คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม							
ข้อ	ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ICO	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ระบุ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	อายุ ☐ 20 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ประเภทบุคลากร ☐ บุคลากรสายสนับสนุน ☐ บุคลากรสายวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ประสบการณ์ทำงาน ☐ ต่ำกว่า 2 ปี ☐ 2 - 5 ปี ☐ 6 -10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม							
ข้อ	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ICO	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6	ความถี่ในการใช้บริการ ☐ เป็นประจำทุกวัน ☐ เป็นประจำทุกสัปดาห์ ☐ น้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน ☐ เดือนละ 1-2 ครั้ง ☐ มากกว่า 2 ครั้งต่อเดือน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

ส่วนที่ 2 การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง							
ข้อความถามในแบบสอบถาม		ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ICO	แปร ผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง							
1.1	การใช้เอกสารแบบฟอร์มที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.2	เอกสารบางรายการขาดความครบถ้วนในเนื้อหา ทำให้ต้องติดตามและขอเอกสารเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.3	เอกสารหลักฐานการเบิก-จ่าย มีการแก้ไขรายละเอียดระหว่างการจัดซื้อจัดจ้างบ่อยครั้ง เช่น เอกสารใบรายละเอียด คุณลักษณะเฉพาะ ใบประกาศผู้ชนะการเสนอราคา ใบตรวจรับพัสดุ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.4	เอกสารที่ใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนเกินไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง							
ข้อความคำถามในแบบสอบถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ICO	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง							
2.1	ขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีความสลับซับซ้อนและมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.2	การอนุมัติและการตรวจสอบเอกสารที่ต้องผ่านหลายขั้นตอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายคน อาจทำให้เกิดความล่าช้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.3	มีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความขัดข้องในการเชื่อมต่อกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.4	หน่วยงานไม่ได้จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเร่งรีบ อาจเกิดปัญหาความผิดพลาดในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.5	กรณีพบข้อผิดพลาดในรายละเอียดเอกสาร ต้องส่งกลับไปแก้ไข และดำเนินการรอการอนุมัติใหม่	+1	-1	+1	3	0.33	ใช้ไม่ได้
3. ด้านบุคลากร							
3.1 บุคลากรงานพัสดุ							
3.1.1	ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.1.2	ผู้ปฏิบัติงานสามารถสื่อสารขั้นตอนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้กับบุคลากรภายในได้อย่างถูกต้อง	+1	-1	+1	3	0.33	ใช้ไม่ได้
3.1.3	ผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง							
ข้อความคำถามในแบบสอบถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ICO	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.1.4	ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.1.5	ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้ตามกำหนดระยะเวลา	-1	+1	+1	2	0.33	ใช้ไม่ได้
3.1.6	ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้อง							
3.2.1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2.2	ท่านให้ความสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการกฎระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2.3	ท่านได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2.4	ท่านมีความต้องการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเร่งด่วน ภายในระยะเวลา 1-3 วัน ก่อนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2.5	ท่านประสบปัญหาในการวางแผนงานการจัดหาพัสดุโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC แบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็น
เกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

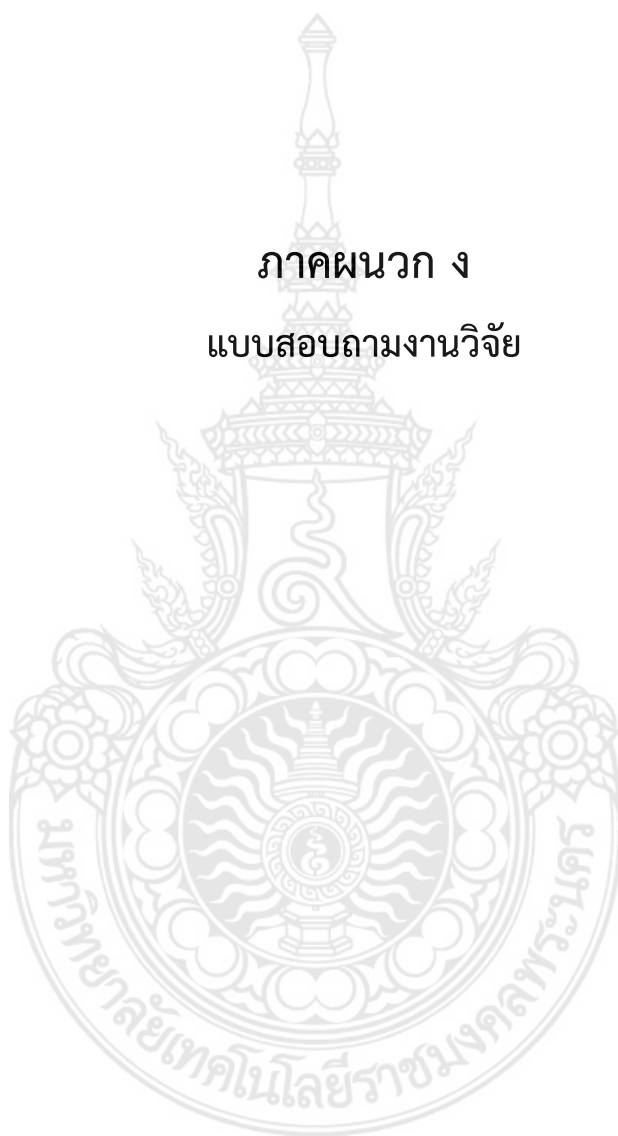
ส่วนที่ 3 แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง							
ข้อความคำถามในแบบสอบถาม		ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ICO	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน เริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการจัดซื้อจัดจ้าง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2.	สนับสนุนให้มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้าง สำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	มีการปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความง่าย และสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	มีการติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงเพื่อการจัดซื้อครั้งถัดไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	มีการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่าน Line application ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	จัดทำระบบออนไลน์เฉพาะสำหรับงานพัสดุให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มคุณสมบัติสำหรับการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถหาคำตอบเบื้องต้นได้ด้วยตัวเองตลอด 24 ชม.	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

2. ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่าง (Reliability Analysis)

ตัวแปร	จำนวน ตัวชี้วัด	ตัวชี้วัด	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การจัดซื้อจัดจ้าง	4	x1.1	0.778	0.853
		x1.2	0.737	
		x1.3	0.663	
		x1.4	0.626	
ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง	4	x2.1	0.764	0.884
		x2.2	0.666	
		x2.3	0.792	
		x2.4	0.770	
ด้านบุคลากร	2	x3.1	0.580	0.731
		x3.2	0.580	
แนวทางการแก้ไขปัญหา กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	7	y1	0.918	0.977
		y2	0.948	
		y3	0.918	
		y4	0.948	
		y5	0.918	
		y6	0.948	
		y7	0.918	

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามงานวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ
ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือสำหรับโครงการวิจัยงานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีงบประมาณ 2567 โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยเรื่อง การศึกษาการรับรู้และแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะที่เป็นบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริงของท่าน โดยจะไม่มีผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและนำมาวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
- ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อต้องการทราบความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอารดา เรืองศักดิ์ภักดี นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
 นางสาวศจี ชมพูอ่อน นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ☐ ลงในช่อง ☐ ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

☐ 3. ไม่ระบุ

2. อายุ

☐ 1. 20 – 30 ปี

☐ 2. 31 – 40 ปี

☐ 3. 41– 50 ปี

☐ 4. 51 ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. ปริญญาโท

☐ 4. ปริญญาเอก

4. ประเภทบุคลากร

☐ 1. บุคลากรสายสนับสนุน

☐ 2. บุคลากรสายวิชาการ

5. ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 2 ปี

☐ 2. 2 - 5 ปี

☐ 3. 6 -10 ปี

☐ 4. 11 ปีขึ้นไป

6. ความถี่ในการใช้บริการ

☐ 1. เป็นประจำทุกวัน

☐ 2. เป็นประจำทุกสัปดาห์

☐ 3. น้อยกว่า 1 ครั้งต่อเดือน

☐ 4. เดือนละ 1-2 ครั้ง

☐ 5. มากกว่า 2 ครั้งต่อเดือน

คำชี้แจง ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3

โปรดทำเครื่องหมาย ☐ ลงในช่องทางขวามือให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว เท่านั้น ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับข้อความอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย
ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง
และด้านบุคลากร

การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. ด้านเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง					
1.1 การใช้เอกสารแบบฟอร์มที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดความล่าช้า					
1.2 เอกสารบางรายการขาดความครบถ้วนในเนื้อหา ทำให้ติดตามและขอเอกสารเพิ่มเติม					
1.3 เอกสารหลักฐานการเบิก-จ่าย มีการแก้ไขรายละเอียดระหว่างการจัดซื้อจัดจ้างบ่อยครั้ง เช่น เอกสารใบรายละเอียด คุณลักษณะเฉพาะ ใบประกาศผู้ชนะการเสนอราคาใบตรวจรับพัสดุ เป็นต้น					
1.4 เอกสารที่ใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนเกินไป					
2. ด้านขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง					
2.1 ขั้นตอนในการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) มีความสลับซับซ้อน และมีการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา					

การรับรู้ปัญหากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.2 การอนุมัติและการตรวจสอบเอกสารที่ต้องผ่านหลายขั้นตอนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหลายคน อาจทำให้เกิดความล่าช้า					
2.3 มีการปรับเปลี่ยนแบบฟอร์มบ่อยครั้ง ส่งผลให้เกิดความขัดข้องในการเชื่อมต่อกับระบบการจัดซื้อจัดจ้าง					
2.4 หน่วยงานไม่ได้จัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเร่งรีบ อาจเกิดปัญหาความผิดพลาดในการดำเนินงาน					
3. ด้านบุคลากร					
3.1 บุคลากรงานพัสดุ					
3.1.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.1.2 ผู้ปฏิบัติงานให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างแก่บุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง					
3.1.3 ผู้ปฏิบัติงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา					
3.1.4 ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ					
3.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3.2.1 ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.2.2 ท่านให้ความสนใจในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับกระบวนการ ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.2.3 ท่านได้รับการเข้าร่วมการฝึกอบรมหรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง					
3.2.4 ท่านมีความต้องการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเร่งด่วนภายในระยะเวลา 1-3 วัน ก่อนการดำเนินงาน					
3.2.5 ท่านประสบปัญหาในการวางแผนงานการจัดหาพัสดุโดยกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน					

ส่วนที่ 3 ความคิดเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP ของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

แนวทางการแก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบ e-GP	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรม ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน เริ่มต้นจนถึงกระบวนการสุดท้ายของการจัดซื้อจัดจ้าง					
2. สนับสนุนให้มีคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
3. สนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ระเบียบ ข้อบังคับ และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่อง					
4. การปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินงานให้เกิดความง่าย และสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
5. การติดตามและประเมินผลการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อวิเคราะห์ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น นำมาปรับปรุงเพื่อการจัดซื้อครั้งถัดไป					
6. การเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารผ่าน Line application ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง					
7. จัดทำระบบออนไลน์เฉพาะสำหรับงานพัสดุให้มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มคุณสมบัติสำหรับการตอบคำถามที่พบบ่อย (FAQ) เพื่อให้ผู้ใช้บริการสามารถหาคำตอบเบื้องต้นได้ด้วยตัวเองตลอด 24 ชม.					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการลด/แก้ไขปัญหาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement System : e-GP)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้และเสนอแนะข้อคิดเห็นในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

1. หัวหน้าโครงการวิจัย

- 1.1 ชื่อ – สกุล นางสาวอารดา เรืองศักดิ์ภักดี
- 1.2 ตำแหน่ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.3 ประวัติการศึกษา ระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาภาษาจีน
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- 1.4 สถานที่ติดต่อ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์ : 0 266 -3555 ต่อ 2101 - 2103

2. ผู้วิจัยร่วม

- 2.1 ชื่อ – สกุล นางสาวศจี ชมพูอ่อน
- 2.2 ตำแหน่ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 2.3 ประวัติการศึกษา ระดับปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- 2.4 สถานที่ติดต่อ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์ : 0 266 -3555 ต่อ 2101 - 2103