



การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
งานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Awareness of the regulations and operational guidelines for
procurement and asset management among personnel in the
Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University
of Technology Phra Nakhon.

โดย
ปรมน ปัญญาไตรรัตน์
เกศินี แซ่อึ้ง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ประเภทกองทุน โครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่การวิจัย (R2R)
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2) เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 81 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ มีอายุงาน 11-15 ปี และมีประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า 10 ปี แต่ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นทางการ ด้านประสบการณ์การทำงานพบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้จากประสบการณ์และการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าประสบการณ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เข้าใจขั้นตอนการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ด้านการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่า การปฏิบัติตามระเบียบและการประยุกต์ใช้ระเบียบอยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านความรู้ความเข้าใจและการพัฒนาความรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และการติดตามข้อมูลข่าวสารหรือการเข้ารับการอบรมยังอยู่ในระดับไม่สูงมาก นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความซับซ้อนของระเบียบ การตีความระเบียบที่ไม่ชัดเจน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน ระยะเวลาดำเนินงานที่จำกัด และการเข้าถึงคู่มือหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องยังไม่สะดวก

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่าบุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและประยุกต์ใช้ระเบียบได้ในระดับดีจากประสบการณ์การทำงาน แต่ยังคงมีความจำเป็นในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดอบรม การเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และการสร้างระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มความถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน และยกระดับประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : การรับรู้, การจัดซื้อจัดจ้าง, งานพัสดุ, ประสบการณ์การทำงาน, ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine the level of personnel's perception of procurement regulations and operational guidelines at the Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon; (2) compare perceptions of procurement regulations and operational guidelines based on personal factors; and (3) investigate the influence of work experience on personnel's perceptions of procurement regulations and operational guidelines. This study employed a quantitative research design. Data were collected using a structured questionnaire from 81 personnel of the Faculty of Home Economics Technology, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used for data analysis.

The findings revealed that the majority of respondents were female, aged between 31 and 40 years, held a master's degree, worked as academic officers, had 11–15 years of work experience, and possessed more than 10 years of procurement-related experience. However, most respondents had never received formal training in public procurement. Regarding work experience, respondents reported a high level of learning through practical experience and self-development. They believed that work experience enhanced job performance, improved understanding of procurement procedures, reduced operational errors, and promoted knowledge sharing among colleagues.

Regarding perceptions of procurement regulations and operational guidelines, compliance with regulations and the application of procurement procedures were found to be at a high level. In contrast, knowledge and understanding of procurement laws and continuous knowledge development were at a moderate level. In particular, respondents demonstrated limited knowledge of the Public Procurement and Supplies Administration Act B.E. 2560 (2017), while participation in procurement training programs and access to updated procurement information remained relatively low. In addition, respondents perceived that problems and obstacles in procurement operations were generally at a high level. Major issues included the complexity of procurement regulations, ambiguity in regulatory interpretation, interdepartmental coordination, limited operational timeframes, and difficulty accessing procurement manuals and relevant information.

The findings indicate that although personnel were able to comply with procurement regulations and effectively apply procurement procedures through accumulated work experience, there remains a need to strengthen their knowledge of procurement laws, regulations, and operational guidelines. Continuous professional development through training programs, dissemination of updated procurement information, and the establishment of internal knowledge-sharing systems are recommended to improve operational accuracy, minimize errors, enhance procurement efficiency, and promote greater transparency and accountability in procurement management.

Keywords: perception; public procurement; supplies management; work experience; regulations and operational guidelines.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ ความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภักษร มาแสวง นางสาวติมาภานต์ ห้วยหงษ์ทอง และ นายจิตติ โพธิ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และเหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้สนับสนุนผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงาน ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร หากงานวิจัยฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ปรมน ปัญญาไตรรัตน์

เกศินี แซ่อึ้ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	11
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	15
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	15
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	15
3.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ	16
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	17
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	18
4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	19
4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	20
4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง	21
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ	22
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	26
4.6 เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	28
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
5.1 สรุปผลการวิจัย	66
5.2 อภิปรายผลการวิจัยและตีความ	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	76
ภาคผนวก ก หนังสือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	77
ภาคผนวก ข การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	81
ภาคผนวก ค การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน	87
ประวัติผู้วิจัย	103

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	18
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสพการณ์การทำงาน ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	20
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสพการณ์การทำงานด้าน การพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	21
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางปฏิบัติ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	22
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและ แนวทางปฏิบัติ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	23
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและ แนวทางปฏิบัติ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	24
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและ แนวทางปฏิบัติ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	25
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและ แนวทางปฏิบัติ ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	26
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสพการณ์ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	29
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 4.15 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตารางที่ 4.16 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุของผู้ตอบ แบบสอบถาม	37
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	38

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	59
ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	64

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
2.1 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์	7

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรของภาครัฐให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดหลักการสำคัญในการดำเนินงาน ได้แก่ ความคุ้มค่า ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และการเปิดโอกาสให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ การดำเนินงานด้านพัสดุจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หนังสือเวียน และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง อาจส่งผลให้การดำเนินงานเกิดความผิดพลาด ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพิ่มความเสี่ยงต่อการร้องเรียน การตรวจสอบ และการทุจริตได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบ และแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างถูกต้อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560; กรมบัญชีกลาง, 2560; ภูวดล, 2565)

งานด้านพัสดุถือเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนและมีความซับซ้อน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงบประมาณของภาครัฐและต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องอาศัยทั้งความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการประยุกต์ใช้กฎหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่พบในหลายหน่วยงานภาครัฐ คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการอบรมหรือการเผยแพร่ข้อมูลด้านระเบียบและแนวทางปฏิบัติไม่เพียงพอ ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน การจัดทำเอกสารไม่ครบถ้วน การดำเนินงานล่าช้า และอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานได้ การศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดในการดำเนินงานด้านพัสดุ (ภูวดล, 2565; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2564)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ต้องดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 รวมทั้งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และหนังสือเวียนหรือแนวทางปฏิบัติที่กรมบัญชีกลางกำหนด ดังนั้น ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่พัสดุ และบุคลากรผู้เกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดความต้องการ การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง

การบริหารสัญญา การตรวจรับพัสดุ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (กรมบัญชีกลาง, 2560; มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2567)

สำหรับคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จากการดำเนินงานด้านพัสดุที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างยังประสบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการขาดความรู้ ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน เช่น การจัดเตรียมเอกสารประกอบการจัดซื้อจัดจ้างไม่ครบถ้วน การดำเนินงานล่าช้า และการแก้ไขเอกสารหลายครั้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วยงาน และอาจส่งผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณให้ไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรในคณะอย่างเป็นระบบ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ในการบริหารพัสดุของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
3. เพื่อศึกษาประสบการณ์การทำงานที่ส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

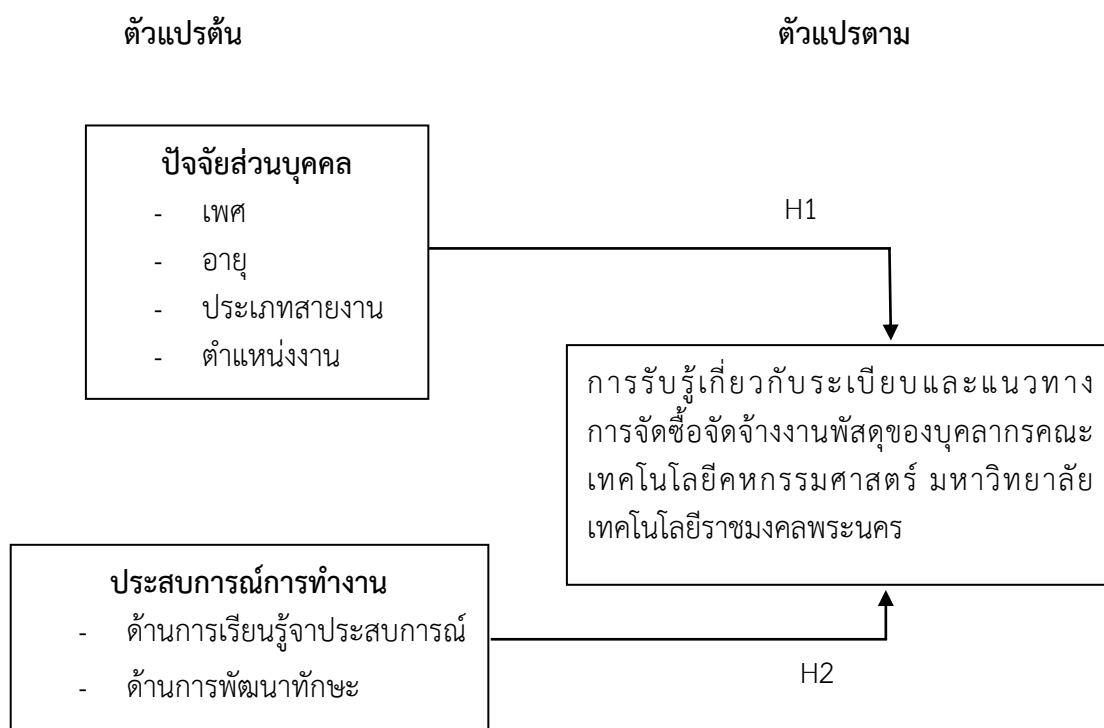
1.3 สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทสายงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่ต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษารูปแบบสมการโครงสร้างของปัจจัย การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยจะทำการศึกษาตัวแปรที่ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ประสบการณ์การทำงาน ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยและสมมติฐานในครั้งนี้

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการกำหนดขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 102 คน (งานบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, 2567) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ คือบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนทั้งสิ้น 81 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยและเก็บรวบรวมครั้งนี้ คือ บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับข้อมูล ข่าวสาร หรือประสบการณ์เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ แล้วนำมาผ่านการตีความทำความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่กำหนด

1.6.2 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการส่งสมความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานจริง การอบรม และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน

1.6.3 ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ หมายถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือเวียน คำสั่ง และคู่มือที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้

1.6.4 งานพัสดุ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหา การจัดซื้อ การจัดจ้าง การควบคุม การเก็บรักษา การเบิกจ่าย การตรวจรับ การซ่อมบำรุง และการจำหน่ายพัสดุ เพื่อให้หน่วยงานมีวัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.6.5 การจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง กระบวนการจัดหาพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือวิธีอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้หน่วยงานของรัฐได้รับพัสดุหรือบริการที่จำเป็น โดยยึดหลักความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้เกิดการแข่งขันอย่างเป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุได้มากที่สุด

1.7.1 ทำให้ทราบระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.7.2 เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาความรู้และการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและ รวบรวมความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นำเสนอออกเป็น 6 ประเด็น ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้
- 2.3 บริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสั่งสมความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงานจริง การอบรม และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Robbins & Judge, 2019)

2.1.1 ความหมายของประสบการณ์การทำงาน

นิพัทธมานนท์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การทำงานไว้ว่า ประสบการณ์ จากการปฏิบัติงานจริงเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ช่วยให้เกิดความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการทำงาน มากกว่าการเรียนรู้เชิงทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

ยุรดา สินสวัสดิ์ (2566) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การทำงานไว้ว่า ระยะเวลาที่ บุคคลได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จนเกิดการเรียนรู้ ความชำนาญ และสามารถจัดการ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

อนุพงศ์ รุ่งน้อย (2566) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การทำงานไว้ว่า ประสบการณ์ การทำงานเกิดจากการลงมือปฏิบัติงานจริงภายใต้สภาพแวดล้อมจริง ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และ พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Chaolertseree & Taephant (2023) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การทำงานไว้ว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นกระบวนการสะสมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ คุณค่าของงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง

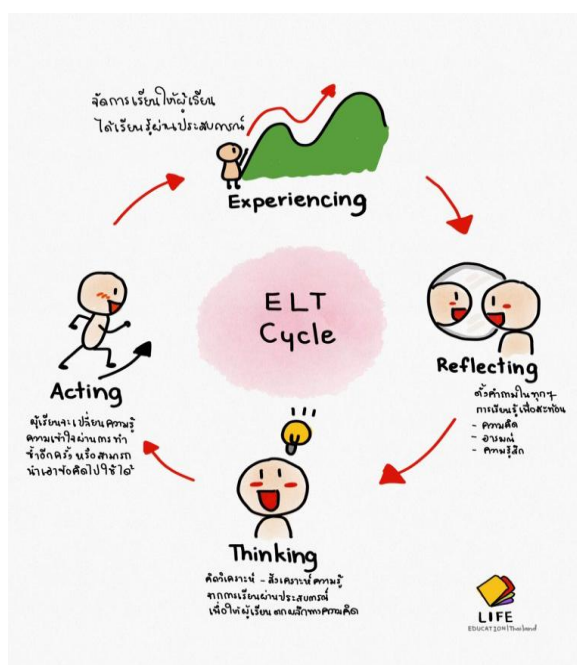
WorkR Framework (2024) ได้ให้ความหมายของประสบการณ์การทำงานไว้ว่า ประสบการณ์การทำงานสะท้อนผ่านกิจกรรมการทำงานที่บุคคลปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิด ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และรูปแบบการทำงานเฉพาะของแต่ละอาชีพ

จากความหมายของประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสบการณ์ การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จนเกิด

การสะสมความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์

Kolb (1984) ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory: ELT) ได้รับการพัฒนาโดย ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ (Learning is the process whereby knowledge is created through the transformation of experience) โดยการเรียนรู้มิได้เกิดจากการรับข้อมูลเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน การสร้างแนวคิด และการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาคำรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2.1 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle)

ที่มา Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.

Kolb ได้เสนอวงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. Concrete Experience (CE) การได้รับประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง
2. Reflective Observation (RO) การสะท้อนและทบทวนประสบการณ์ที่เกิดขึ้น
3. Abstract Conceptualization (AC) การสรุปเป็นแนวคิดหรือหลักการ
4. Active Experimentation (AE) การนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

กระบวนการดังกล่าวเป็นวงจรต่อเนื่องที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีประสบการณ์มากขึ้นก็จะเกิดความเข้าใจในกระบวนการทำงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหา ตัดสินใจ และปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

สำหรับงานวิจัยนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุมากกว่าจะมีโอกาสเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การแก้ไขปัญหาและการปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในระดับที่สูงขึ้น

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีทุนมนุษย์

Becker (1964) ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Becker ซึ่งเสนอว่า ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของบุคลากรถือเป็น "ทุน" ที่มีคุณค่าต่อองค์กร การลงทุนด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการสะสมประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Becker อธิบายว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทุนมนุษย์ที่เกิดจากการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงานจริง (Learning by Doing) บุคลากรจะสะสมองค์ความรู้ ความชำนาญ และทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เมื่อระยะเวลาการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ความสามารถในการตัดสินใจ ความถูกต้องของการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

แนวคิดดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยร่วมสมัยที่พบว่า ประสบการณ์ของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการตัดสินใจ และผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะด้านและการตีความระเบียบหรือกฎหมาย

ในงานวิจัยนี้ ทฤษฎีทุนมนุษย์สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นระยะเวลานาน จะมีการสะสมองค์ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างในระดับที่สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

Bandura (1977, 1986) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้ของบุคคลเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่น การเลียนแบบ และการได้รับประสบการณ์ร่วมกับบุคคลรอบข้าง บุคคลสามารถเรียนรู้ได้โดยไม่ต้องลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในทุกสถานการณ์ แต่สามารถเรียนรู้จากตัวแบบ (Model) ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์มากกว่า Bandura อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการสำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. Attention การให้ความสนใจต่อแบบอย่าง 2. Retention การจดจำข้อมูลหรือพฤติกรรมที่สังเกตได้ 3. Reproduction การนำพฤติกรรมที่เรียนรู้มาปฏิบัติ และ 4. Motivation แรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมที่เรียนรู้

ในบริบทของการทำงาน บุคลากรใหม่มักเรียนรู้จากหัวหน้างานหรือผู้มีประสบการณ์ ผ่านการสังเกต การปฏิบัติงานร่วมกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการให้คำแนะนำ ส่งผลให้สามารถพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

สำหรับงานวิจัยนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุจะเกิดการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทักษะ

Dreyfus (1980) ทฤษฎีการพัฒนาทักษะ (Dreyfus Model of Skill Acquisition) อธิบายกระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลจากการเรียนรู้และการสะสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริง โดยเสนอว่าความสามารถในการทำงานจะค่อย ๆ พัฒนาจากผู้ที่ไม่มีความรู้ ไปสู่ผู้เชี่ยวชาญ ผ่านการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง การฝึกฝน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

Dreyfus และ Dreyfus แบ่งระดับการพัฒนาทักษะออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

1. Novice (ผู้เริ่มต้น) บุคคลที่มีความรู้พื้นฐานและปฏิบัติตามกฎหรือขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด แต่ยังขาดประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้กับสถานการณ์จริง

2. Advanced Beginner (ผู้เริ่มมีประสบการณ์) บุคคลที่เริ่มสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง สามารถเชื่อมโยงกฎเกณฑ์กับสถานการณ์ที่พบได้มากขึ้น แต่ยังคงอาศัยคำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์

3. Competent (ผู้มีความสามารถ) บุคคลสามารถวางแผน ตัดสินใจ และจัดลำดับความสำคัญของงานได้ด้วยตนเอง มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

4. Proficient (ผู้ชำนาญ) บุคคลมีความเข้าใจภาพรวมของงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อนและเลือกวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา

5. Expert (ผู้เชี่ยวชาญ) บุคคลมีความเชี่ยวชาญสูง สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และยืดหยุ่น โดยอาศัยทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สะสมมาเป็นเวลานาน

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร เนื่องจากการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานจริงช่วยให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ วิเคราะห์ปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อประสบการณ์เพิ่มขึ้น ระดับความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นตามลำดับ

สำหรับงานวิจัยนี้ ทฤษฎีการพัฒนาทักษะสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเป็นระยะเวลานาน จะมีการพัฒนาทักษะในการตีความกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอนการดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างในระดับที่สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้

การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับข้อมูล ข่าวสาร หรือประสบการณ์เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ แล้วนำมาผ่านการตีความทำความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่กำหนด (Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L., 2007)

2.2.1 ความหมายของการรับรู้

ภารดี เทพคายน์ (2564) กล่าวว่า การรับรู้ (Perception) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลจัดการและตีความหมายของข้อมูลที่ได้รับผ่านประสาทสัมผัส โดยอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้ ทักษะ และค่านิยมของตนเอง เมื่อบุคคลรับรู้สิ่งใดในลักษณะใด ก็จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองไปในลักษณะนั้น

เปลียนวงศ์ (2565) การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลรับข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส แล้วนำข้อมูลนั้นมาตีความโดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เดิม จนเกิดความเข้าใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

Bandura (2022) ตามแนวคิด Social Cognitive Theory อธิบายว่า การรับรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ การสังเกต การเรียนรู้ และการตีความของบุคคล ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจและการแสดงพฤติกรรม

Koenderink (2023) อธิบายว่าการรับรู้เป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจต่อสิ่งแวดล้อม โดยสมองไม่ได้เพียงรับข้อมูลจากประสาทสัมผัส แต่ตีความข้อมูลร่วมกับประสบการณ์และความรู้เดิมเพื่อให้เกิดความหมาย

2.2.2 แนวคิดการรับรู้ของ Robbins และ Judge

Judge (2023) อธิบายว่าการรับรู้ (Perception) เป็นกระบวนการที่บุคคลเลือก (Select) จัดระเบียบ (Organize) และตีความ (Interpret) ข้อมูลที่ได้รับจากสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความเข้าใจและความหมายต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ บุคคลแต่ละคนอาจรับรู้เหตุการณ์เดียวกันแตกต่างกัน เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์เดิม ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวัง และบริบทของแต่ละบุคคล

Robbins และ Judge ยังอธิบายว่า บุคคลแต่ละคนอาจรับรู้ข้อมูลเดียวกันแตกต่างกันเนื่องจากปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านผู้รับรู้ (Perceiver Factors) ได้แก่ ประสบการณ์ ความรู้ ความเชื่อ บุคลิกภาพ ทักษะ ความต้องการ และแรงจูงใจ ซึ่งส่งผลต่อการตีความข้อมูล
2. ปัจจัยด้านสิ่งที่ถูกรับรู้ (Target Factors) ได้แก่ ลักษณะของข้อมูล ความชัดเจน ความซับซ้อน ความโดดเด่น และความน่าสนใจของสิ่งเร้า
3. ปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อม เวลา บริบทของการทำงาน และแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการรับรู้และการตัดสินใจ

ในบริบทของการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ระเบียบ กระบวนการคลัง และแนวทางปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จะสามารถรับรู้และตีความระเบียบได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีประสิทธิภาพ และลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

2.2.3 ทฤษฎีการประมวลผลสารสนเทศ

Ziv, Y., & Hadad, B. S. (2021) ทฤษฎีการประมวลผลสารสนเทศอธิบายว่า การรับรู้ของมนุษย์เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นลำดับ เริ่มจากการรับข้อมูลผ่านประสาทสัมผัส (Sensory Input) ก่อนเข้าสู่การให้ความสนใจ (Attention) การรับรู้ (Perception) การเข้ารหัสข้อมูล (Encoding) การจัดเก็บไว้ในความจำ (Storage) และการเรียกใช้ข้อมูล (Retrieval) เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน กระบวนการดังกล่าวมีลักษณะคล้ายการทำงานของระบบคอมพิวเตอร์ที่รับข้อมูล ประมวลผล และแสดงผลลัพธ์

แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับบทบาทของ ความจำระยะสั้น (Working Memory) และความจำระยะยาว (Long-term Memory) โดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกเชื่อมโยงกับความรู้และประสบการณ์เดิม หากข้อมูลใหม่มีความหมายและได้รับการทบทวนอย่างต่อเนื่อง จะสามารถจัดเก็บไว้ในความจำระยะยาวและนำกลับมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง บุคลากรจะต้องรับข้อมูลจากระเบียบ คู่มือ หนังสือเวียน ระบบสารสนเทศ และการอบรม จากนั้นจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ กับความรู้เดิม และตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง หากข้อมูลมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้เกิดการรับรู้ที่ถูกต้องและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

2.3 บริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง

2.3.1 บริบทด้านกฎหมายและระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของประเทศไทยดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยยึดหลักความคุ้มค่า ความโปร่งใส ความมีประสิทธิภาพ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม และการตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังมีระเบียบกระทรวงการคลัง หนังสือเวียน และแนวปฏิบัติที่กรมบัญชีกลางกำหนดเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องติดตามข้อมูลและทำความเข้าใจระเบียบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หากขาดการรับรู้ที่ถูกต้อง อาจนำไปสู่การดำเนินงานที่คลาดเคลื่อนหรือไม่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย

2.3.2 บริบทด้านกระบวนการปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้างไม่ได้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่พัสดุเพียงฝ่ายเดียว แต่เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย ได้แก่ ผู้ขอซื้อ ผู้กำหนดคุณลักษณะเฉพาะ ผู้จัดทำ TOR คณะกรรมการกำหนดราคากลาง คณะกรรมการพิจารณาผล คณะกรรมการตรวจรับ และผู้บริหารผู้อนุมัติ ทุกขั้นตอนต้องอาศัยความเข้าใจในระเบียบเดียวกัน หากบุคลากรฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขาดความรู้หรือรับรู้แนวทางปฏิบัติไม่ตรงกัน จะส่งผลให้เอกสารไม่ครบถ้วน ต้องแก้ไขหลายครั้ง และเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

2.3.3 บริบทด้านประสบการณ์การทำงาน

การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างต้องอาศัยทั้งความรู้ทางกฎหมายและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง เนื่องจากแต่ละโครงการมีรายละเอียดแตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการดำเนินงาน การเข้ารับการอบรม หรือเคยเป็นกรรมการในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง มักสามารถตีความระเบียบและเลือกแนวทางปฏิบัติได้เหมาะสมกว่าบุคลากรที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติงาน ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงาน

2.3.4 บริบทด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ปัจจุบันกรมบัญชีกลางและหน่วยงานต่าง ๆ มีการปรับปรุงหนังสือเวียน คู่มือ และแนวทางปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการอบรม การประชุม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูงานด้วยตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านพัสดุ

2.3.5 บริบทด้านการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยของรัฐมีภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ และบริการต่าง ๆ ผ่านกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมาย ทุกขั้นตอนจึงต้องดำเนินการภายใต้กรอบเวลาของปีงบประมาณและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ หากบุคลากรที่เกี่ยวข้องขาดการรับรู้ในระเบียบและแนวทางปฏิบัติ อาจส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างล่าช้า กระทบต่อการดำเนินโครงการ การจัดการเรียนการสอน และการใช้จ่ายงบประมาณของมหาวิทยาลัย

2.3.6 บริบทเฉพาะของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์มีการจัดซื้อวัสดุฝึกปฏิบัติ วัตถุดิบ ครุภัณฑ์ เครื่องมือ และอุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนเป็นประจำในแต่ละปีงบประมาณ โดยบุคลากรหลายสายงานมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้ซื้อ ผู้กำหนดรายละเอียดพัสดุ คณะกรรมการตรวจรับ และเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน ดังนั้น หากบุคลากรมีการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง จะช่วยลดข้อผิดพลาดในการจัดทำเอกสาร ลดระยะเวลาการดำเนินงาน และสนับสนุนให้การจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามแผนงานของคณะอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมคุณ และคณะ (2568) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่รับผิดชอบงานจัดซื้อจัดจ้างในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ความรู้เกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารพัสดุ การกำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาล ระบบการควบคุมภายใน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ล้วนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายระเบียบ และแนวปฏิบัติ รวมทั้งได้รับการอบรมและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทั้งยังช่วยให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร เนื่องจากสะท้อนให้เห็นว่าความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านพัสดุของหน่วยงานภาครัฐ

ศิริพร ผาชัยภูมิ (2568) ศึกษาเรื่อง การประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบติดตามการจัดซื้อจัดจ้างด้วยแอปพลิเคชัน Google Sheets มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ใช้งานระบบติดตามการจัดซื้อจัดจ้าง และศึกษาผลของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานพัสดุ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรผู้ใช้งานระบบ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความสะดวกในการติดตามสถานะการจัดซื้อจัดจ้าง ความรวดเร็วในการสืบค้นข้อมูล และการลดขั้นตอนการประสานงานระหว่างหน่วยงาน นอกจากนี้ ระบบยังช่วยให้บุคลากรเข้าใจลำดับขั้นตอนของการจัดซื้อจัดจ้างมากขึ้น ลดความคลาดเคลื่อนในการดำเนินงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาระบบสารสนเทศควบคู่กับการสร้างความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่มุ่งศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เนื่องจากการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

จิราพร พรหมมา (2560) ศึกษาการรับรู้ของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่พัสดุที่มีต่อการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ เปรียบเทียบการรับรู้ตามปัจจัยส่วนบุคคล และเสนอแนวทางพัฒนาระบบ e-bidding ของกรมฝ่ายยุทธบริการกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้ประกอบการ 137 ราย และเจ้าหน้าที่พัสดุ 194 คน รวมทั้งสิ้น 331 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่พัสดุมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ e-bidding อยู่ในระดับมาก ขณะที่ผู้ประกอบการมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ อายุงาน ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และหน่วยงานต้นสังกัด มีผลต่อระดับการรับรู้อย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยเสนอให้มีการพัฒนาระบบ e-bidding และจัดอบรมให้แก่ผู้ใช้งานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับการรับรู้และลดความแตกต่างระหว่างกลุ่มผู้ใช้งาน

ปราสาท, ส., และคณะ. (2567) ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุระดับคณะและสำนักในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุ และเสนอแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่พัสดุในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พัสดุระดับคณะและสำนัก ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีผลการดำเนินงานดีที่สุดคือ ด้านการแจกจ่ายพัสดุ รองลงมาคือ ด้านการวางแผนความต้องการพัสดุ การควบคุมพัสดุ และการจำหน่ายพัสดุ ขณะที่ด้านการจัดหาพัสดวยังพบข้อจำกัดหลายประการ ผู้วิจัยเสนอให้หน่วยงานจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีอย่างชัดเจน และพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดคุณลักษณะพัสดุ การจำแนกประเภทพัสดุ การจัดทำบัญชีพัสดุ ตลอดจนการปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ควรมีการจัดอบรมและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ และการได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับการปฏิบัติงานด้านพัสดุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัยที่มุ่งศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาที่มีรายละเอียดสำคัญดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 102 คน (งานบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์, 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 81 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความ 7 ข้อ โดยให้เลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวที่เป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับด้านประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะของข้อความถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับด้านการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ ซึ่งมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะของข้อคำถามซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด มีจำนวนทั้งหมด 3 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 จะมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert (1932) ซึ่งจะมีให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยใช้คำถามที่แสดงระดับการวัดข้อมูลอันตรภาค (Interval Scale) โดยมีเกณฑ์การกำหนดค่าระดับดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

3.3 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบสมการโครงสร้างของการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงาน การรับรู้การจัดซื้อจัดจ้าง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปรและดัชนีชี้วัด

3.3.2 สร้างแบบสอบถามและข้อคำถามให้ครอบคลุมตัวแปรที่กำหนดตามดัชนีชี้วัด

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รายข้อเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่ต้องการวัด โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 มาเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม (Lawshe, 2006)

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว เฉพาะข้อที่อยู่ในเกณฑ์มาปรับปรุงและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปทดลองใช้กับบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 40 คน โดยเมื่อทำการทดลองเก็บข้อมูลแล้ว จึงนำคำตอบมาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของแต่ละตัวแปรควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair et al., 2006)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถาม จำนวน 81 ชุด ให้บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กรอกแบบสอบถามโดยแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ได้จำนวน 81 ชุด

3.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาด้วยวิธีค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่มีการจัดทำไว้แล้ว ได้แก่ ตำราวิชาการ หนังสือ วารสาร บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย เอกสารทางราชการ ข้อมูลสถิติ ตลอดจนเอกสารและข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษา โดยนำมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงเพื่อประกอบการวิเคราะห์ อธิบาย และสนับสนุนผลการศึกษานั้นจะช่วยให้การวิจัยมีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่ใช้ระบบแอปพลิเคชันแพทย์ออนไลน์ ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับของการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน การรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน การรับรู้ความไว้วางใจ และความตั้งใจใช้ระบบ ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ เพื่อสรุปและอธิบายลักษณะของตัวแปร

อนึ่งการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายตามแนวความคิดของ Best (1981, p. 182) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ได้ศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานด้านการพัฒนาตนเอง
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประกอบด้วยได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน ประสิทธิภาพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยนำเสนอในรูปความถี่และร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	23	28.40
	หญิง	58	71.60
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	5	6.17
	31-40 ปี	42	51.85
	41-50 ปี	30	37.04
	มากกว่า 50 ปี	4	4.94

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
	ปริญญาตรี	31	38.27
	ปริญญาโท	34	41.98
	ปริญญาเอก	16	19.75
ตำแหน่ง			
	ผู้บริหาร	10	12.34
	อาจารย์	24	29.63
	นักวิชาการ	41	50.62
	เจ้าหน้าที่	6	7.41
	อื่น ๆ	0	0.00
อายุงาน			
	ต่ำกว่า 5 ปี	6	7.41
	5 – 10 ปี	15	18.52
	11 – 15 ปี	37	45.68
	มากกว่า 15 ปี	23	28.39
ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง			
	ต่ำกว่า 3 ปี	17	20.99
	3 – 5 ปี	14	17.28
	6 – 10 ปี	22	27.16
	มากกว่า 10 ปี	28	34.57
เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง			
	ไม่เคย	57	70.37
	1 ครั้ง	16	19.75
	2-3 ครั้ง	6	7.41
	มากกว่า 3 ครั้ง	2	2.47

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า จากกลุ่มตัวอย่าง 81 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 71.60 และเป็นเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 42 คน

คิดเป็นร้อยละ 51.85 อายุ 41-50 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 37.04 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.17 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.94 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 41.98 รองลงมา ได้แก่ ปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.27 และ ปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 50.62 รองลงมา คือ อาจารย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.63 ผู้บริหาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.34 และเจ้าหน้าที่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามในตำแหน่งอื่น ๆ ด้านอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 45.68 รองลงมา ได้แก่ มากกว่า 15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.39 5-10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.52 และ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 ตามลำดับ มีประสบการณ์การทำงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ มากกว่า 10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 34.57 รองลงมา ได้แก่ 6-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.16 ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 20.99 และ 3-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.28 ตามลำดับ และเคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรม จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 70.37 รองลงมา คือ ผ่านการอบรม 1 ครั้ง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 ผ่านการอบรม 2-3 ครั้ง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41 และ ผ่านการอบรม มากกว่า 3 ครั้ง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของประสบการณ์การทำงานด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสบการณ์การทำงานของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	3.81	0.876	มาก
2. ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.05	0.830	มาก
3. ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	3.98	0.719	มาก
4. ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	4	0.737	มาก
5. ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.1	0.763	มาก
รวม	3.98	0.785	มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.785$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.763$) รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X}=4.05$, $SD=0.830$) และ ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.737$) นอกจากนี้ บุคลากรยังเห็นว่าประสบการณ์ช่วยให้สามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.719$) ขณะที่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้ ($\bar{X}=3.81$, $SD=0.876$) แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่น แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมาใช้ในการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างเหมาะสม

4.3 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาตนเอง

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของประสบการณ์การทำงานด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์โดยรวมและรายข้อ

ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	3.85	0.904	มาก
2. ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	4.11	0.770	มาก
3. ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.871	มาก
4. ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	4.11	0.860	มาก
5. ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	3.65	1.008	มาก
รวม	3.97	0.883	มาก

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.97$, $SD=0.883$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.14$, $SD=0.871$) รองลงมา ได้แก่ ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.769$) และ ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.860$) ซึ่งทั้งสามข้ออยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงาน การนำประสบการณ์จากข้อผิดพลาดมาปรับใช้ และการสะสมประสบการณ์ในการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

นอกจากนี้ ยังพบว่า ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ ($\bar{X}=3.85$, $SD=0.904$) อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์การทำงาน แม้ว่าจะมีความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างบุคคลอยู่บ้าง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน ($\bar{X}=3.65$, $SD=1.008$) แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าข้ออื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีระดับการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องแตกต่างกัน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างด้านโอกาสในการเข้าร่วมอบรม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หรือภาระงานที่ได้รับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายข้อ

ความรู้ความเข้าใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	2.85	1.145	ปานกลาง
2. ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	3.27	0.916	ปานกลาง
3. ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.58	0.914	มาก
4. ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	3.14	1.027	ปานกลาง
5. ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	3.21	1.015	ปานกลาง
รวม	3.21	1.003	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.21$, $SD=1.003$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X}=3.58$, $SD=0.914$) อยู่ในระดับ มาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของตนในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นอย่างดี ซึ่งอาจเกิดจากการได้รับมอบหมายหน้าที่โดยตรงและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

รองลงมา ได้แก่ ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=3.27$, $SD=0.916$) อยู่ในระดับ ปานกลาง ตามด้วย ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ($\bar{X}=3.21$, $SD=1.015$) และ ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท ($\bar{X}=3.14$, $SD=1.027$) ซึ่งทั้งสองข้ออยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นเดียวกัน

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ($\bar{X}=2.85$, $SD=1.145$) อยู่ในระดับ ปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น และยังมีความแตกต่างของระดับความรู้ระหว่างบุคลากรค่อนข้างมาก ดังแสดงจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่สูงที่สุดในกลุ่มตัวแปร

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายข้อ

การปฏิบัติตามระเบียบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด	3.99	0.987	มาก
2. ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ	3.78	1.100	มาก
3. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ	4.18	0.957	มาก
4. ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.07	0.952	มาก
5. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.39	0.826	มาก
รวม	4.08	0.964	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=4.08$, $SD=0.964$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X}=4.39$, $SD=0.826$)

รองลงมา คือ ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ ($\bar{X}=4.18$, $SD=0.957$) และ ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.952$) ตามลำดับ ขณะที่ ข้อท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X}=3.99$, $SD=0.987$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ ($\bar{X}=3.78$, $SD=1.100$) แม้ว่าจะยังอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงกว่าข้ออื่น แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นแตกต่างกันในประเด็นดังกล่าวพอสมควร

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายข้อ

การประยุกต์ใช้ระเบียบ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.05	0.914	มาก
2. ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	3.88	0.894	มาก
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	3.83	0.900	มาก
4. ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	3.41	0.991	ปานกลาง
5. ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีความชัดแจ้ง	3.60	0.899	มาก
รวม	3.75	0.920	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}= 3.75$, $SD = 0.920$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้และสามารถนำระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สะท้อนว่าการดำเนินงานด้านพัสดุของมหาวิทยาลัยมีการสื่อสารระเบียบ แนวปฏิบัติ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถนำหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.05$, $SD=0.914$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ ($\bar{X}=3.88$, $SD=0.894$) และ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}= 3.83$, $SD = 0.900$) ซึ่งอยู่ในระดับมากทั้งสองข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านระเบียบกับสถานการณ์จริง รวมทั้งสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาได้บนพื้นฐานของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ พบว่า ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, $SD=0.899$) สะท้อนว่าบุคลากรยังสามารถใช้ดุลยพินิจโดยอาศัยหลักการของระเบียบและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ แม้ในสถานการณ์ที่ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X}=3.41$, $SD=0.991$) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการถ่ายทอดองค์ความรู้หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อื่น อาจเนื่องมาจากความซับซ้อนของกฎหมายและระเบียบด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรยังไม่มั่นใจในการตีความหรืออธิบายรายละเอียดของระเบียบแก่ผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายข้อ

การพัฒนาความรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	3.30	1.082	ปานกลาง
2. ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.16	1.043	ปานกลาง
3. ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	2.80	1.261	ปานกลาง
4. ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.46	1.123	ปานกลาง
5. ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	4.10	0.897	มาก
รวม	3.36	1.081	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ด้านระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.36$, $SD=1.081$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างในระดับที่เหมาะสม แต่ยังมีโอกาสในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.897$) อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงสำคัญของการพัฒนาความรู้และเห็นว่าการเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ถูกต้องตามระเบียบ และลดความผิดพลาดในการดำเนินงาน

รองลงมา คือ ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.46$, $SD=1.123$) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับกับการปฏิบัติงานจริงในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังอาจมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ใหม่หรือการสนับสนุนจากองค์กรที่ทำให้การนำความรู้ไปใช้ยังไม่เกิดขึ้นอย่างเต็มประสิทธิภาพ

ลำดับถัดมา ได้แก่ ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.30$, $SD=1.082$) และ ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.16$, $SD=1.043$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและศึกษาระเบียบใหม่อยู่บ้าง แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือทั่วถึงในทุกกลุ่มบุคลากร ส่วน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X}=2.80$, $SD=1.261$) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรยังมีโอกาสเข้ารับการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ค่อนข้างจำกัด อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน งบประมาณ หรือจำนวนหลักสูตรที่จัดอบรม ทำให้การพัฒนาศักยภาพยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน

4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยนำเสนอในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	3.99	1.012	มาก
2. การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	3.78	1.155	มาก
3. ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	3.65	1.102	มาก
4. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	3.73	0.994	มาก
5. การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	3.56	0.993	มาก
รวม	3.74	1.051	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ ของบุคลากรเกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X}=3.74$, $SD=1.051$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้และเรียนรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงค่อนข้างมาก ทั้งจากการเผชิญปัญหา การแก้ไขสถานการณ์ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานด้านพัสดุเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน ($\bar{X}=3.99$, $SD=1.012$) อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างมีรายละเอียด ขั้นตอน และข้อกำหนดทางกฎหมายที่ค่อนข้างซับซ้อน จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง รองลงมา ได้แก่ การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน ($\bar{X}=3.78$, $SD=1.155$) และการประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ($\bar{X}=3.73$, $SD=0.994$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังพบข้อจำกัดในการนำระเบียบไปตีความและประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง รวมถึงการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังมีอุปสรรคบางประการ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ($\bar{X}=3.65$, $SD=1.102$) อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าบุคลากรเห็นว่าการดำเนินงานด้านพัสดุต้องใช้ระยะเวลาในการตรวจสอบเอกสารและดำเนินการตามขั้นตอนหลายลำดับ ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดด้านเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก ($\bar{X}=3.56$, $SD=0.993$) แม้จะอยู่ในระดับมาก แต่แสดงให้เห็นว่ายังมีช่องว่างในการเข้าถึงข้อมูลและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์และการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในระยะยาว

4.6 เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยข้อมูลทั่วไป เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน กับ การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	Between Groups	.30	1.00	.30	.37	.55
	Within Groups	65.17	80.00	.81		
	Total	65.48	81.00			
ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	Between Groups	.13	1.00	.13	.17	.68
	Within Groups	59.83	80.00	.75		
	Total	59.95	81.00			
ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	Between Groups	.28	1.00	.28	.53	.47
	Within Groups	42.61	80.00	.53		
	Total	42.89	81.00			
ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.45	1.00	.45	.80	.37
	Within Groups	44.54	80.00	.56		
	Total	44.99	81.00			
ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	Between Groups	.01	1.00	.01	.01	.92
	Within Groups	51.55	80.00	.64		
	Total	51.56	81.00			

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .37$, $Sig. = .55$) ความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($F = .17$, $Sig. = .68$) การตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหา ($F = .53$, $Sig. = .47$) การลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($F = .80$, $Sig. = .37$) และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($F = .01$, $Sig. = .92$) โดยค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการพัฒนาตนเอง		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	Between Groups	.14	1.00	.14	.15	.70
	Within Groups	72.74	80.00	.91		
	Total	72.88	81.00			
ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	Between Groups	.00	1.00	.00	.01	.94
	Within Groups	53.22	80.00	.67		
	Total	53.22	81.00			
ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	.09	1.00	.09	.11	.75
	Within Groups	71.13	80.00	.89		
	Total	71.22	81.00			
ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.00	1.00	.00	.00	.95
	Within Groups	63.22	80.00	.79		
	Total	63.22	81.00			
ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	Between Groups	.06	1.00	.06	.06	.81
	Within Groups	89.45	80.00	1.12		
	Total	89.51	81.00			

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ ($F = .15$, $Sig. = .70$) การนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงการทำงาน ($F = .01$, $Sig. = .94$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($F = .11$, $Sig. = .75$) ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($F = .00$, $Sig. = .95$) และการพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน ($F = .06$, $Sig. = .81$) โดยค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig.$) ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	Between Groups	.02	1.00	.02	.02	.89
	Within Groups	108.22	80.00	1.35		
	Total	108.24	81.00			
ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	Between Groups	.07	1.00	.07	.09	.77
	Within Groups	69.55	80.00	.87		
	Total	69.62	81.00			
ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	.34	1.00	.34	.39	.53
	Within Groups	69.96	80.00	.87		
	Total	70.30	81.00			
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	Between Groups	.00	1.00	.00	.00	.98
	Within Groups	87.52	80.00	1.09		
	Total	87.52	81.00			
ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	Between Groups	.14	1.00	.14	.13	.72
	Within Groups	84.74	80.00	1.06		
	Total	84.88	81.00			

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ($F = .02$, $Sig. = .89$) ความเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ($F = .09$, $Sig. = .77$) ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .39$, $Sig. = .53$) ความรู้หลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท ($F = .00$, $Sig. = .98$) และความเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ($F = .13$, $Sig. = .72$) โดยค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig.$) ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า เพศแตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตามระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านปฏิบัติงานตาม ระเบียบและแนว ปฏิบัติที่กำหนด	Between Groups	.27	1.00	.27	.26	.61
	Within Groups	83.53	80.00	1.04		
	Total	83.80	81.00			
ท่านจัดเตรียมเอกสาร ได้ครบถ้วนตาม ระเบียบ	Between Groups	.50	1.00	.50	.38	.54
	Within Groups	105.12	80.00	1.31		
	Total	105.62	81.00			
ท่านตรวจสอบความ ถูกต้องของเอกสาร ก่อนเสนออนุมัติ	Between Groups	.22	1.00	.22	.24	.62
	Within Groups	73.39	80.00	.92		
	Total	73.61	81.00			
ท่านดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	Between Groups	1.33	1.00	1.33	1.47	.23
	Within Groups	72.24	80.00	.90		
	Total	73.56	81.00			
ท่านปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงความโปร่งใส และตรวจสอบได้	Between Groups	1.50	1.00	1.50	2.22	.14
	Within Groups	54.02	80.00	.68		
	Total	55.51	81.00			

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ จำแนกตามเพศ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามระเบียบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด ($F = .26$, $Sig. = .61$) การจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ ($F = .38$, $Sig. = .54$) การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ ($F = .24$, $Sig. = .62$) การดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($F = 1.47$, $Sig. = .23$) และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและตรวจสอบได้ ($F = 2.22$, $Sig. = .14$) โดยค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig.$) ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติตามระเบียบไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้ระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.01	1.00	.01	.01	.92
	Within Groups	68.69	80.00	.86		
	Total	68.70	81.00			
ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	Between Groups	.00	1.00	.00	.00	.98
	Within Groups	65.52	80.00	.82		
	Total	65.52	81.00			
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	Between Groups	.09	1.00	.09	.11	.75
	Within Groups	66.17	80.00	.83		
	Total	66.26	81.00			
ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	.10	1.00	.10	.09	.76
	Within Groups	81.62	80.00	1.02		
	Total	81.72	81.00			

ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	Between Groups	.01	1.00	.01	.02	.90
	Within Groups	65.89	80.00	.82		
	Total	65.90	81.00			

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการประยุกต์ใช้ระเบียบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($F = .01$, $Sig. = .92$) การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ ($F = .00$, $Sig. = .98$) การแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานโดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($F = .11$, $Sig. = .75$) การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .09$, $Sig. = .76$) และการตัดสินใจอย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติชัดเจน ($F = .02$, $Sig. = .90$) โดยค่า $Sig.$ ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อการรับรู้ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบของบุคลากร

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 4 การพัฒนาความรู้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	Between Groups	.02	1.00	.02	.01	.90
	Within Groups	100.53	80.00	1.26		
	Total	100.55	81.00			
ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	.33	1.00	.33	.29	.59
	Within Groups	92.60	80.00	1.16		
	Total	92.94	81.00			
ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	1.37	1.00	1.37	.84	.36
	Within Groups	130.10	80.00	1.63		
	Total	131.48	81.00			

ท่านนำความรู้ใหม่ มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	Between					
	Groups	.72	1.00	.72	.53	.47
	Within					
	Groups	109.18	80.00	1.36		
	Total	109.90	81.00			
ท่านเห็นว่าการ พัฒนาความรู้ด้าน การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นสิ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	Between					
	Groups	.75	1.00	.75	.92	.34
	Within					
	Groups	65.26	80.00	.82		
	Total	66.01	81.00			

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีการพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($F = .01$, Sig. = .90) การศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง ($F = .29$, Sig. = .59) การเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .84$, Sig. = .36) การนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($F = .53$, Sig. = .47) และการเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($F = .92$, Sig. = .34) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	Between Groups	.28	1.00	.28	.27	.60
	Within Groups	82.61	80.00	1.03		
	Total	82.89	81.00			
การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	Between Groups	.01	1.00	.01	.00	.94
	Within Groups	108.59	80.00	1.36		
	Total	108.60	81.00			
ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	Between Groups	.40	1.00	.40	.32	.57
	Within Groups	99.71	80.00	1.25		
	Total	100.11	81.00			
การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	Between Groups	.72	1.00	.72	.72	.40
	Within Groups	79.83	80.00	1.00		
	Total	80.55	81.00			
การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	Between Groups	.34	1.00	.34	.34	.56
	Within Groups	79.96	80.00	1.00		
	Total	80.30	81.00			

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศพบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน ($F = .27$, $Sig. = .60$) การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน ($F = .00$, $Sig. = .94$) ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ($F = .32$, $Sig. = .57$) การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ($F = .72$, $Sig. = .40$) และการเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก ($F = .34$, $Sig. = .56$) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	Between Groups	.94	3.00	.31	.38	.77
	Within Groups	64.53	78.00	.83		
	Total	65.48	81.00			
ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	Between Groups	.71	3.00	.24	.31	.82
	Within Groups	59.24	78.00	.76		
	Total	59.95	81.00			
ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	Between Groups	.37	3.00	.12	.22	.88
	Within Groups	42.52	78.00	.55		
	Total	42.89	81.00			
ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.24	3.00	.08	.14	.93
	Within Groups	44.74	78.00	.57		
	Total	44.99	81.00			
ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	Between Groups	.37	3.00	.12	.19	.91
	Within Groups	51.19	78.00	.66		
	Total	51.56	81.00			

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .38$, $Sig. = .77$) ประสบการณ์ช่วยให้เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น ($F = .31$, $Sig. = .82$) การตัดสินใจอย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา ($F = .22$, $Sig. = .88$) การลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($F = .14$, $Sig. = .93$) และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($F = .19$, $Sig. = .91$) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการเรียนรู้จากประสบการณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการพัฒนาตนเอง		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	Between Groups	.54	3.00	.18	.19	.90
	Within Groups	72.34	78.00	.93		
	Total	72.88	81.00			
ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	Between Groups	.26	3.00	.09	.13	.94
	Within Groups	52.96	78.00	.68		
	Total	53.22	81.00			
ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	2.31	3.00	.77	.87	.46
	Within Groups	68.91	78.00	.88		
	Total	71.22	81.00			
ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.40	3.00	.13	.16	.92
	Within Groups	62.82	78.00	.81		
	Total	63.22	81.00			
ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	Between Groups	1.00	3.00	.33	.29	.83
	Within Groups	88.51	78.00	1.13		
	Total	89.51	81.00			

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ ($F = .19$, $Sig. = .90$) การนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงการทำงาน ($F = .13$, $Sig. = .94$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($F = .87$, $Sig. = .46$) ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($F = .16$, $Sig. = .92$) และการพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน ($F = .29$, $Sig. = .83$) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	Between Groups	.94	3.00	.31	.38	.77
	Within Groups	64.53	78.00	.83		
	Total	65.48	81.00			
ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	Between Groups	.71	3.00	.24	.31	.82
	Within Groups	59.24	78.00	.76		
	Total	59.95	81.00			
ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	.37	3.00	.12	.22	.88
	Within Groups	42.52	78.00	.55		
	Total	42.89	81.00			
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	Between Groups	.24	3.00	.08	.14	.93
	Within Groups	44.74	78.00	.57		
	Total	44.99	81.00			
ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	Between Groups	.37	3.00	.12	.19	.91
	Within Groups	51.19	78.00	.66		
	Total	51.56	81.00			

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ($F = .38$, $Sig. = .77$) ความเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ($F = .31$, $Sig. = .82$) ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .22$, $Sig. = .88$) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท ($F = .14$, $Sig. = .93$) และความเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ($F = .19$, $Sig. = .91$) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตามระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านปฏิบัติงานตาม ระเบียบและแนว ปฏิบัติที่กำหนด	Between Groups	.54	3.00	.18	.19	.90
	Within Groups	72.34	78.00	.93		
	Total	72.88	81.00			
ท่านจัดเตรียมเอกสาร ได้ครบถ้วนตาม ระเบียบ	Between Groups	.26	3.00	.09	.13	.94
	Within Groups	52.96	78.00	.68		
	Total	53.22	81.00			
ท่านตรวจสอบความ ถูกต้องของเอกสาร ก่อนเสนออนุมัติ	Between Groups	2.31	3.00	.77	.87	.46
	Within Groups	68.91	78.00	.88		
	Total	71.22	81.00			
ท่านดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	Between Groups	.40	3.00	.13	.16	.92
	Within Groups	62.82	78.00	.81		
	Total	63.22	81.00			
ท่านปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงความโปร่งใส และตรวจสอบได้	Between Groups	1.00	3.00	.33	.29	.83
	Within Groups	88.51	78.00	1.13		
	Total	89.51	81.00			

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการปฏิบัติตามระเบียบ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามระเบียบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด ($F = .19$, $Sig. = .90$) การจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ ($F = .13$, $Sig. = .94$) การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ ($F = .87$, $Sig. = .46$) การดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($F = .16$, $Sig. = .92$) และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ($F = .29$, $Sig. = .83$) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติตามระเบียบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้ระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	3.01	3.00	1.00	.74	.53
	Within Groups	105.23	78.00	1.35		
	Total	108.24	81.00			
ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	Between Groups	.45	3.00	.15	.17	.92
	Within Groups	69.17	78.00	.89		
	Total	69.62	81.00			
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	Between Groups	.64	3.00	.21	.24	.87
	Within Groups	69.66	78.00	.89		
	Total	70.30	81.00			
ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	1.37	3.00	.46	.41	.74
	Within Groups	86.16	78.00	1.10		
	Total	87.52	81.00			
ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	Between Groups	1.90	3.00	.63	.59	.62
	Within Groups	82.98	78.00	1.06		
	Total	84.88	81.00			

ตารางที่ 4.20 จากผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการประยุกต์ใช้ระเบียบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($F = .74$, $Sig. = .53$) การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ ($F = .17$, $Sig. = .92$) การแก้ไขปัญหาระหว่างการปฏิบัติงานโดยอาศัยระเบียบ

ที่เกี่ยวข้อง ($F = .24$, $Sig. = .87$) การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .41$, $Sig. = .74$) และการตัดสินใจอย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติชัดเจน ($F = .59$, $Sig. = .62$) โดยค่า $Sig.$ ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 4 การพัฒนาความรู้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	Between Groups	2.27	3.00	.76	.60	.62
	Within Groups	98.28	78.00	1.26		
	Total	100.55	81.00			
ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	2.15	3.00	.72	.61	.61
	Within Groups	90.79	78.00	1.16		
	Total	92.94	81.00			
ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	3.13	3.00	1.04	.63	.59
	Within Groups	128.34	78.00	1.65		
	Total	131.48	81.00			
ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.14	3.00	.38	.27	.84
	Within Groups	108.76	78.00	1.39		
	Total	109.90	81.00			
ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.64	3.00	.55	.66	.58
	Within Groups	64.37	78.00	.83		
	Total	66.01	81.00			

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีการพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การติดตามการเปลี่ยนแปลง

ของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($F = .60$, $Sig. = .62$) การศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง ($F = .61$, $Sig. = .61$) การเข้าร่วมอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .63$, $Sig. = .59$) การนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($F = .27$, $Sig. = .84$) และการเห็นความสำคัญของการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .66$, $Sig. = .58$) โดยค่า $Sig.$ ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	Between Groups	.85	3.00	.28	.27	.85
	Within Groups	82.04	78.00	1.05		
	Total	82.89	81.00			
การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	Between Groups	.68	3.00	.23	.16	.92
	Within Groups	107.92	78.00	1.38		
	Total	108.60	81.00			
ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	Between Groups	1.59	3.00	.53	.42	.74
	Within Groups	98.52	78.00	1.26		
	Total	100.11	81.00			
การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	Between Groups	3.58	3.00	1.19	1.21	.31
	Within Groups	76.97	78.00	.99		
	Total	80.55	81.00			
การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	Between Groups	1.74	3.00	.58	.58	.63
	Within Groups	78.56	78.00	1.01		
	Total	80.30	81.00			

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน

($F = .27$, Sig. = .85) การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน ($F = .16$, Sig. = .92) ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ($F = .42$, Sig. = .74) การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ($F = 1.21$, Sig. = .31) และการเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก ($F = .58$, Sig. = .63) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการพัฒนาตนเอง		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	Between Groups	.14	2.00	.07	.07	.93
	Within Groups	72.74	79.00	.92		
	Total	72.88	81.00			
ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	Between Groups	.94	2.00	.47	.71	.50
	Within Groups	52.28	79.00	.66		
	Total	53.22	81.00			
ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.03	2.00	.52	.58	.56
	Within Groups	70.19	79.00	.89		
	Total	71.22	81.00			
ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.31	2.00	.66	.84	.44
	Within Groups	61.91	79.00	.78		
	Total	63.22	81.00			
ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	Between Groups	.79	2.00	.40	.35	.70
	Within Groups	88.72	79.00	1.12		
	Total	89.51	81.00			

จากตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ ($F = .07$, Sig. = .93) การนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน

($F = .71$, $Sig. = .50$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($F = .58$, $Sig. = .56$) ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($F = .84$, $Sig. = .44$) และการพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน ($F = .35$, $Sig. = .70$) โดยค่า $Sig.$ ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	Between Groups	1.83	2.00	.92	.68	.51
	Within Groups	106.41	79.00	1.35		
	Total	108.24	81.00			
ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	Between Groups	1.62	2.00	.81	.94	.39
	Within Groups	68.00	79.00	.86		
	Total	69.62	81.00			
ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	2.60	2.00	1.30	1.52	.23
	Within Groups	67.70	79.00	.86		
	Total	70.30	81.00			
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	Between Groups	1.06	2.00	.53	.48	.62
	Within Groups	86.47	79.00	1.09		
	Total	87.52	81.00			
ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	Between Groups	2.84	2.00	1.42	1.37	.26
	Within Groups	82.04	79.00	1.04		
	Total	84.88	81.00			

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับ

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ($F = .68$, $Sig. = .51$) ความเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ($F = .94$, $Sig. = .39$) ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = 1.52$, $Sig. = .23$) การทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท ($F = .48$, $Sig. = .62$) และความเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ($F = 1.37$, $Sig. = .26$) โดยค่า $Sig.$ ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตามระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านปฏิบัติงานตาม ระเบียบและแนว ปฏิบัติที่กำหนด	Between Groups	3.78	2.00	1.89	1.86	.16
	Within Groups	80.03	79.00	1.01		
	Total	83.80	81.00			
ท่านจัดเตรียมเอกสาร ได้ครบถ้วนตาม ระเบียบ	Between Groups	4.07	2.00	2.04	1.58	.21
	Within Groups	101.55	79.00	1.29		
	Total	105.62	81.00			
ท่านตรวจสอบความ ถูกต้องของเอกสาร ก่อนเสนออนุมัติ	Between Groups	1.44	2.00	.72	.79	.46
	Within Groups	72.17	79.00	.91		
	Total	73.61	81.00			
ท่านดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	Between Groups	.12	2.00	.06	.07	.94
	Within Groups	73.44	79.00	.93		
	Total	73.56	81.00			
ท่านปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงความโปร่งใส และตรวจสอบได้	Between Groups	.35	2.00	.18	.25	.78
	Within Groups	55.16	79.00	.70		
	Total	55.51	81.00			

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการปฏิบัติตามระเบียบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด ($F = 1.86$, $Sig. = .16$) การจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ ($F = 1.58$, $Sig. = .21$) การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ ($F = .79$, $Sig. = .46$) การดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($F = .07$, $Sig. = .94$) และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและตรวจสอบได้ ($F = .25$, $Sig. = .78$) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติตามระเบียบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้ระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.50	2.00	.75	.88	.42
	Within Groups	67.19	79.00	.85		
	Total	68.70	81.00			
ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	Between Groups	2.25	2.00	1.13	1.40	.25
	Within Groups	63.27	79.00	.80		
	Total	65.52	81.00			
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	Between Groups	2.76	2.00	1.38	1.72	.19
	Within Groups	63.50	79.00	.80		
	Total	66.26	81.00			
ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	.72	2.00	.36	.35	.70
	Within Groups	81.00	79.00	1.03		
	Total	81.72	81.00			

ท่านสามารถ ตัดสินใจได้อย่าง เหมาะสมเมื่อพบ กรณีที่ไม่มีแนว ปฏิบัติที่ชัดเจน	Between Groups Within Groups Total	.28 65.63 65.90	2.00 79.00 81.00	.14 .83	.17	.85
---	---	-----------------------	------------------------	------------	-----	-----

จากตารางที่ 4.26 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ($F = .88$, $Sig. = .42$) การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ ($F = 1.40$, $Sig. = .25$) การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($F = 1.72$, $Sig. = .19$) การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .35$, $Sig. = .70$) และการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ($F = .17$, $Sig. = .85$) โดยค่า $Sig.$ ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 4 การพัฒนาความรู้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	Between Groups	1.03	2.00	.52	.41	.66
	Within Groups	99.51	79.00	1.26		
	Total	100.55	81.00			
ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	1.34	2.00	.67	.58	.56
	Within Groups	91.60	79.00	1.16		
	Total	92.94	81.00			
ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	2.82	2.00	1.41	.87	.42
	Within Groups	128.65	79.00	1.63		

	Total	131.48	81.00			
ท่านนำความรู้ใหม่ มาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	Between Groups	1.97	2.00	.99	.72	.49
	Within Groups	107.93	79.00	1.37		
	Total	109.90	81.00			
ท่านเห็นว่าการ พัฒนาความรู้ด้าน การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นสิ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน	Between Groups	.19	2.00	.10	.12	.89
	Within Groups	65.82	79.00	.83		
	Total	66.01	81.00			

จากตารางที่ 4.27 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($F = .41$, Sig. = .66) การศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง ($F = .58$, Sig. = .56) การเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .87$, Sig. = .42) การนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($F = .72$, Sig. = .49) และ การเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($F = .12$, Sig. = .89) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีการรับรู้ด้านการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	Between Groups	.53	2.00	.26	.25	.78
	Within Groups	82.36	79.00	1.04		
	Total	82.89	81.00			
การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	Between Groups	.90	2.00	.45	.33	.72
	Within Groups	107.70	79.00	1.36		
	Total	108.60	81.00			
ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	Between Groups	1.20	2.00	.60	.48	.62
	Within Groups	98.91	79.00	1.25		
	Total	100.11	81.00			
การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	Between Groups	.61	2.00	.31	.30	.74
	Within Groups	79.94	79.00	1.01		
	Total	80.55	81.00			
การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	Between Groups	.52	2.00	.26	.26	.77
	Within Groups	79.78	79.00	1.01		
	Total	80.30	81.00			

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน ($F = .25$, $Sig. = .78$) การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่

ชัดเจน ($F = .33$, Sig. = .72) ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ($F = .48$, Sig. = .62) การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ($F = .30$, Sig. = .74) และการเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือ การปฏิบัติงานยังไม่สะดวก ($F = .26$, Sig. = .77) โดยค่า Sig. ของทุกประเด็นมากกว่า .05 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	Between Groups	1.91	3.00	.64	.78	.51
	Within Groups	63.57	78.00	.81		
	Total	65.48	81.00			
ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	Between Groups	5.14	3.00	1.71	2.44	.07
	Within Groups	54.81	78.00	.70		
	Total	59.95	81.00			
ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	Between Groups	.86	3.00	.29	.53	.66
	Within Groups	42.03	78.00	.54		
	Total	42.89	81.00			
ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	Between Groups	.82	3.00	.27	.48	.70
	Within Groups	44.17	78.00	.57		
	Total	44.99	81.00			
ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	Between Groups	3.08	3.00	1.03	1.65	.18
	Within Groups	48.48	78.00	.62		
	Total	51.56	81.00			

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น

ได้แก่ การนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .78$, $Sig. = .51$) ประสบการณ์การทำงานช่วยให้เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น ($F = 2.44$, $Sig. = .07$) ประสบการณ์ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา ($F = .53$, $Sig. = .66$) ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($F = .48$, $Sig. = .70$) และประสบการณ์ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($F = 1.65$, $Sig. = .18$) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการพัฒนาตนเอง		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	Between Groups	4.25	3.00	1.42	1.61	.19
	Within Groups	68.63	78.00	.88		
	Total	72.88	81.00			
ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	Between Groups	4.88	3.00	1.63	2.63	.06
	Within Groups	48.33	78.00	.62		
	Total	53.22	81.00			
ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	4.08	3.00	1.36	1.58	.20
	Within Groups	67.14	78.00	.86		
	Total	71.22	81.00			
ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	Between Groups	2.59	3.00	.86	1.11	.35
	Within Groups	60.63	78.00	.78		
	Total	63.22	81.00			
ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	Between Groups	4.10	3.00	1.37	1.25	.30
	Within Groups	85.41	78.00	1.09		
	Total	89.51	81.00			

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็น

ด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ ($F = 1.61$, $Sig. = .19$) การนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน ($F = 2.63$, $Sig. = .06$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($F = 1.58$, $Sig. = .20$) ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($F = 1.11$, $Sig. = .35$) และการพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน ($F = 1.25$, $Sig. = .30$) จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	Between Groups	1.02	3.00	.34	.25	.86
	Within Groups	107.22	78.00	1.37		
	Total	108.24	81.00			
ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	Between Groups	2.36	3.00	.79	.91	.44
	Within Groups	67.26	78.00	.86		
	Total	69.62	81.00			
ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	3.45	3.00	1.15	1.34	.27
	Within Groups	66.85	78.00	.86		
	Total	70.30	81.00			
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	Between Groups	1.49	3.00	.50	.45	.72
	Within Groups	86.03	78.00	1.10		
	Total	87.52	81.00			
ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	Between Groups	4.73	3.00	1.58	1.54	.21
	Within Groups	80.14	78.00	1.03		
	Total	84.88	81.00			

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ($F = .25$, $Sig. = .86$) ความเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ($F = .91$, $Sig. = .44$) ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = 1.34$, $Sig. = .27$) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท ($F = .45$, $Sig. = .72$) และความเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ($F = 1.54$, $Sig. = .21$) จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตามระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านปฏิบัติงานตาม ระเบียบและแนว ปฏิบัติที่กำหนด	Between Groups	1.92	3.00	.64	.61	.61
	Within Groups	81.89	78.00	1.05		
	Total	83.80	81.00			
ท่านจัดเตรียมเอกสาร ได้ครบถ้วนตาม ระเบียบ	Between Groups	8.41	3.00	2.80	2.25	.09
	Within Groups	97.21	78.00	1.25		
	Total	105.62	81.00			
ท่านตรวจสอบความ ถูกต้องของเอกสาร ก่อนเสนออนุมัติ	Between Groups	.37	3.00	.12	.13	.94
	Within Groups	73.24	78.00	.94		
	Total	73.61	81.00			
ท่านดำเนินงานภายใน ระยะเวลาที่กำหนด	Between Groups	.32	3.00	.11	.11	.95
	Within Groups	73.24	78.00	.94		
	Total	73.56	81.00			
ท่านปฏิบัติงานโดย คำนึงถึงความโปร่งใส และตรวจสอบได้	Between Groups	.50	3.00	.17	.24	.87
	Within Groups	55.01	78.00	.71		
	Total	55.51	81.00			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการปฏิบัติตามระเบียบ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านการปฏิบัติตามระเบียบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด ($F = .61$, Sig. = .61) การจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ ($F = 2.25$, Sig. = .09) การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ ($F = .13$, Sig. = .94) การดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($F = .11$, Sig. = .95) และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและสามารถตรวจสอบได้ ($F = .24$, Sig. = .87) จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการปฏิบัติตามระเบียบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้ระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.92	3.00	.64	.61	.61
	Within Groups	81.89	78.00	1.05		
	Total	83.80	81.00			
ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	Between Groups	8.41	3.00	2.80	2.25	.09
	Within Groups	97.21	78.00	1.25		
	Total	105.62	81.00			
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	Between Groups	.37	3.00	.12	.13	.94
	Within Groups	73.24	78.00	.94		
	Total	73.61	81.00			
ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	.32	3.00	.11	.11	.95
	Within Groups	73.24	78.00	.94		
	Total	73.56	81.00			
ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	Between Groups	.50	3.00	.17	.24	.87
	Within Groups	55.01	78.00	.71		
	Total	55.51	81.00			

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ($F = .61$, $Sig. = .61$) การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างให้สอดคล้องกับระเบียบ ($F = 2.25$, $Sig. = .09$) การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานโดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($F = .13$, $Sig. = .94$) การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .11$, $Sig. = .95$) และการตัดสินใจอย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีความปฏิบัติชัดเจน ($F = .24$, $Sig. = .87$) จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 4 การพัฒนาความรู้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	Between Groups	5.95	3.00	1.98	1.64	.19
	Within Groups	94.60	78.00	1.21		
	Total	100.55	81.00			
ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	3.96	3.00	1.32	1.16	.33
	Within Groups	88.98	78.00	1.14		
	Total	92.94	81.00			
ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	6.14	3.00	2.05	1.27	.29
	Within Groups	125.34	78.00	1.61		
	Total	131.48	81.00			
ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	6.70	3.00	2.23	1.69	.18
	Within Groups	103.20	78.00	1.32		
	Total	109.90	81.00			

ท่านเห็นว่าการพัฒนา	Between					
ความรู้ด้านการจัดซื้อ	Groups	1.15	3.00	.38	.46	.71
จัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อ	Within Groups	64.86	78.00	.83		
การปฏิบัติงาน						
Total		66.01	81.00			

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านการพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($F = 1.64$, $Sig. = .19$) การศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง ($F = 1.16$, $Sig. = .33$) การเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = 1.27$, $Sig. = .29$) การนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($F = 1.69$, $Sig. = .18$) และความคิดเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($F = .46$, $Sig. = .71$) จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาความรู้แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	Between Groups	3.29	3.00	1.10	1.08	.36
	Within Groups	79.60	78.00	1.02		
	Total	82.89	81.00			
การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	Between Groups	3.15	3.00	1.05	.78	.51
	Within Groups	105.45	78.00	1.35		
	Total	108.60	81.00			
ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	Between Groups	3.91	3.00	1.30	1.06	.37
	Within Groups	96.20	78.00	1.23		
	Total	100.11	81.00			

การประสานงาน ระหว่างหน่วยงานยัง ไม่คล่องตัว	Between Groups	6.11	3.00	2.04	2.14	.10
	Within Groups	74.43	78.00	.95		
	Total	80.55	81.00			
การเข้าถึงข้อมูลหรือ คู่มือการปฏิบัติงานยัง ไม่สะดวก	Between Groups	2.83	3.00	.94	.95	.42
	Within Groups	77.48	78.00	.99		
	Total	80.30	81.00			

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน ($F = 1.08$, Sig. = .36) การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน ($F = .78$, Sig. = .51) ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ($F = 1.06$, Sig. = .37) การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ($F = 2.14$, Sig. = .10) และการเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก ($F = .95$, Sig. = .42) จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	Between Groups	1.08	3.00	.36	.44	.73
	Within Groups	64.40	78.00	.83		
	Total	65.48	81.00			
ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	Between Groups	4.43	3.00	1.48	2.07	.11
	Within Groups	55.52	78.00	.71		
	Total	59.95	81.00			
ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	Between Groups	3.21	3.00	1.07	2.10	.11
	Within Groups	39.68	78.00	.51		
	Total	42.89	81.00			
ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.92	3.00	.64	1.16	.33
	Within Groups	43.07	78.00	.55		
	Total	44.99	81.00			
ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	Between Groups	4.14	3.00	1.38	2.27	.09
	Within Groups	47.42	78.00	.61		
	Total	51.56	81.00			

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .44$, $Sig. = .73$) ประสบการณ์การทำงานช่วยให้เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น ($F = 2.07$, $Sig. = .11$) ประสบการณ์ช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา ($F = 2.10$, $Sig. = .11$) ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ($F = 1.16$, $Sig. = .33$) และประสบการณ์ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ($F = 2.27$, $Sig. = .09$) จึงสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้มีความคิดเห็นด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการพัฒนาตนเอง		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	Between Groups	.53	3.00	.18	.19	.90
	Within Groups	72.35	78.00	.93		
	Total	72.88	81.00			
ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	Between Groups	.15	3.00	.05	.08	.97
	Within Groups	53.07	78.00	.68		
	Total	53.22	81.00			
ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.80	3.00	.60	.67	.57
	Within Groups	69.42	78.00	.89		
	Total	71.22	81.00			
ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	Between Groups	2.75	3.00	.92	1.18	.32
	Within Groups	60.47	78.00	.78		
	Total	63.22	81.00			
ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	Between Groups	3.21	3.00	1.07	.97	.41
	Within Groups	86.30	78.00	1.11		
	Total	89.51	81.00			

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านการพัฒนาตนเอง จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ ($F = .19$, $Sig. = .90$) การนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน ($F = .08$, $Sig. = .97$) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ($F = .67$, $Sig. = .57$) ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ($F = 1.18$, $Sig. = .32$) และการพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน ($F = .97$, $Sig. = .41$) จึงสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้มีความคิดเห็นด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ
จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	Between Groups	.43	3.00	.14	.10	.96
	Within Groups	107.81	78.00	1.38		
	Total	108.24	81.00			
ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	Between Groups	.42	3.00	.14	.16	.92
	Within Groups	69.20	78.00	.89		
	Total	69.62	81.00			
ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	1.33	3.00	.44	.50	.68
	Within Groups	68.97	78.00	.88		
	Total	70.30	81.00			
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	Between Groups	1.07	3.00	.36	.32	.81
	Within Groups	86.45	78.00	1.11		
	Total	87.52	81.00			
ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	Between Groups	2.65	3.00	.88	.84	.48
	Within Groups	82.23	78.00	1.05		
	Total	84.88	81.00			

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ($F = .10$, $Sig. = .96$) ความเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย ($F = .16$, $Sig. = .92$) ความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .50$,

Sig. = .68) ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท ($F = .32$, Sig. = .81) และความเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน ($F = .84$, Sig. = .48) จึงสรุปได้ว่า อายุงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตามระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด	Between Groups	3.47	3.00	1.16	1.12	.34
	Within Groups	80.33	78.00	1.03		
	Total	83.80	81.00			
ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ	Between Groups	4.61	3.00	1.54	1.19	.32
	Within Groups	101.01	78.00	1.29		
	Total	105.62	81.00			
ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ	Between Groups	2.02	3.00	.67	.73	.53
	Within Groups	71.59	78.00	.92		
	Total	73.61	81.00			
ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	Between Groups	3.32	3.00	1.11	1.23	.30
	Within Groups	70.24	78.00	.90		
	Total	73.56	81.00			
ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้	Between Groups	5.43	3.00	1.81	2.82	.04
	Within Groups	50.09	78.00	.64		
	Total	55.51	81.00			

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 4 ประเด็น ได้แก่ การปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด ($F = 1.12$, Sig. = .34) การจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ ($F = 1.19$, Sig. = .32) การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ ($F = .73$, Sig. = .53) และการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ($F = 1.23$, Sig. = .30) อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.82$, Sig. = .04) จึงควรนำผลดังกล่าวไป

เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อพิจารณาว่าผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มอายุใดมีการรับรู้แตกต่างกันต่อไป

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้ระเบียบ		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	1.41	3.00	.47	.55	.65
	Within Groups	67.28	78.00	.86		
	Total	68.70	81.00			
ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	Between Groups	1.43	3.00	.48	.58	.63
	Within Groups	64.09	78.00	.82		
	Total	65.52	81.00			
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	Between Groups	1.77	3.00	.59	.71	.55
	Within Groups	64.48	78.00	.83		
	Total	66.26	81.00			
ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	.14	3.00	.05	.05	.99
	Within Groups	81.57	78.00	1.05		
	Total	81.72	81.00			
ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	Between Groups	1.30	3.00	.43	.52	.67
	Within Groups	64.61	78.00	.83		
	Total	65.90	81.00			

จากตารางที่ 4.40 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การประยุกต์ใช้ระเบียบ

ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน ($F = .55$, $Sig. = .65$) การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างให้สอดคล้องกับระเบียบ ($F = .58$, $Sig. = .63$) การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานโดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($F = .71$, $Sig. = .55$) การให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .05$, $Sig. = .99$) และการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ($F = .52$, $Sig. = .67$) แสดงให้เห็นว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านที่ 4 การพัฒนาความรู้		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	Between Groups	1.23	3.00	.41	.32	.81
	Within Groups	99.32	78.00	1.27		
	Total	100.55	81.00			
ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	Between Groups	1.03	3.00	.34	.29	.83
	Within Groups	91.91	78.00	1.18		
	Total	92.94	81.00			
ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	Between Groups	1.91	3.00	.64	.38	.76
	Within Groups	129.56	78.00	1.66		
	Total	131.48	81.00			
ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	Between Groups	3.68	3.00	1.23	.90	.45
	Within Groups	106.23	78.00	1.36		
	Total	109.90	81.00			
ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	Between Groups	2.91	3.00	.97	1.20	.32
	Within Groups	63.10	78.00	.81		
	Total	66.01	81.00			

จากตารางที่ 4.41 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาความรู้ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ การติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ($F = .32$, Sig. = .81) การศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง ($F = .29$, Sig. = .83) การเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ($F = .38$, Sig. = .76) การนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($F = .90$, Sig. = .45) และ การเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($F = 1.20$, Sig. = .32) แสดงให้เห็นว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้การรับรู้ด้านการพัฒนาความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	Between Groups	.81	3.00	.27	.26	.86
	Within Groups	82.08	78.00	1.05		
	Total	82.89	81.00			
การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	Between Groups	1.15	3.00	.38	.28	.84
	Within Groups	107.45	78.00	1.38		
	Total	108.60	81.00			
ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	Between Groups	1.23	3.00	.41	.32	.81
	Within Groups	98.88	78.00	1.27		
	Total	100.11	81.00			
การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	Between Groups	1.35	3.00	.45	.44	.72
	Within Groups	79.20	78.00	1.02		
	Total	80.55	81.00			
การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	Between Groups	1.36	3.00	.45	.45	.72
	Within Groups	78.95	78.00	1.01		
	Total	80.30	81.00			

จากตารางที่ 4.42 ผลการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกประเด็น ได้แก่ ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน ($F = .26$, $Sig. = .86$) การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน ($F = .28$, $Sig. = .84$) ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ($F = .32$, $Sig. = .81$) การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ($F = .44$, $Sig. = .72$) และการเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก ($F = .45$, $Sig. = .72$) แสดงให้เห็นว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยมีประเด็นสำคัญในการนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัยและตีความ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร รวมทั้งศึกษาประสบการณ์การทำงาน การพัฒนาตนเอง และปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 81 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31–40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการ มีอายุงาน 11–15 ปี มีประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้างมากกว่า 10 ปี แต่ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นทางการ ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรส่วนใหญ่เรียนรู้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าการได้รับการพัฒนาผ่านหลักสูตรอบรมอย่างต่อเนื่อง

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับของประสบการณ์การทำงาน

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรเห็นว่าประสบการณ์ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจขั้นตอนการทำงาน และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน การนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงการทำงาน และการสร้างความมั่นใจจากประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขณะที่การพัฒนาทักษะด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น แม้ยังอยู่ในระดับมากก็ตาม

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับของการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

(1) ด้านความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองมากที่สุด แต่มีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 อยู่ในระดับต่ำที่สุดของด้านนี้

(2) ด้านการปฏิบัติตามระเบียบ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการคำนึงถึงความโปร่งใสตรวจสอบได้ และการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ

(3) ด้านการประยุกต์ใช้ระเบียบ อยู่ในระดับมาก บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบกับการปฏิบัติงานได้ดี แต่ยังคงขาดความมั่นใจในการให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง

(4) ด้านการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาความรู้เป็นอย่างมาก แต่ยังเข้ารับการอบรมและติดตามระเบียบใหม่ไม่ต่อเนื่อง

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ

- (1) ระเบียบมีความซับซ้อน
- (2) การตีความระเบียบไม่ชัดเจน
- (3) การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว
- (4) ระยะเวลาดำเนินงานค่อนข้างจำกัด
- (5) การเข้าถึงคู่มือและข้อมูลยังไม่สะดวก

ซึ่งสะท้อนว่าการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างยังมีข้อจำกัดทั้งในด้านระเบียบ การสื่อสาร และการสนับสนุนด้านองค์ความรู้

5.2 อภิปรายผลการวิจัยและตีความ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายโดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่ออธิบายสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสพการณ์การทำงานด้านการเรียนรู้จากประสพการณ์ อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะประเด็นที่ว่าประสพการณ์การทำงานช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจขั้นตอนการดำเนินงาน และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การเผชิญปัญหา และการแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้เกิดความชำนาญและสามารถนำประสพการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างเหมาะสม ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้จากประสพการณ์ของ Kolb (1984) ซึ่งอธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจากการเปลี่ยนประสพการณ์ให้เป็นองค์ความรู้ผ่านกระบวนการลงมือปฏิบัติ การสะท้อนผล และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (2022) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดจาก

ประสบการณ์ตรงและการสังเกตพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

5.2.1 การพัฒนาตนเองจากประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน การนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน และการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างจำเป็นต้องอาศัยการประสานงานและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่าการพัฒนาทักษะด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่น แม้ว่ายังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านเวลา ภาระงาน และโอกาสในการเข้ารับการอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2023) ที่ระบุว่า การเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อองค์กรสนับสนุนทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์และการพัฒนาความรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

5.2.2 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านความรู้ความเข้าใจ

พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าบุคลากรจะมีความเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในระดับมาก แต่ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกฎหมายและระเบียบด้านการจัดซื้อจัดจ้างมีรายละเอียดจำนวนมาก มีการปรับปรุงหนังสือเวียนและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งบุคลากรบางส่วนไม่ได้ปฏิบัติงานด้านพัสดุโดยตรง จึงมีโอกาสดูแลระเบียบเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเท่านั้น ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการประมวลผลข้อมูล (Information Processing Theory) ซึ่งอธิบายว่าการรับรู้ของบุคคลขึ้นอยู่กับ การได้รับข้อมูล ความถี่ในการใช้ข้อมูล และประสบการณ์เดิม หากบุคคลได้รับข้อมูลหรือฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและสามารถจดจำข้อมูลได้ดีขึ้น

5.2.3 การปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ และการดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และหลักการบริหารพัสดุภาครัฐ แม้ว่าระดับความรู้เกี่ยวกับระเบียบจะอยู่เพียงระดับปานกลางก็ตาม ทั้งนี้ อาจเป็นผลจากการที่มหาวิทยาลัยมีระบบกำกับดูแล ขั้นตอนการตรวจสอบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการบริหารงานภาครัฐและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

5.2.4 การประยุกต์ใช้ระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริง เลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างสอดคล้องกับกฎหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม ประเด็นการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

เกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่เพียงระดับปานกลาง ซึ่งอาจสะท้อนว่าบุคลากรยังขาดความมั่นใจในการตีความข้อกำหนดหรือการอธิบายรายละเอียดของระเบียบ เนื่องจากระเบียบด้านการจัดซื้อจัดจ้างมีความซับซ้อนและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้ และการสร้างเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุภายในมหาวิทยาลัย จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น

5.2.5 การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

อยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะเห็นว่าการพัฒนาความรู้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่การเข้าร่วมอบรม การติดตามระเบียบใหม่ และการศึกษาคู่่มืออย่างต่อเนื่องยังอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเกิดจากข้อจำกัดด้านภาระงาน เวลา และโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความรู้ ประกอบกับผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเป็นทางการ จึงส่งผลให้ระดับการรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจยังไม่สูงมาก ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Robbins และ Judge (2023) ที่ระบุว่า การเรียนรู้ของบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อองค์กรสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่เหมาะสม

5.2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความซับซ้อนของระเบียบ การตีความระเบียบที่ยังไม่ชัดเจน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน และข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนว่าการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐยังมีความซับซ้อนและจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ประสบการณ์ และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมการจัดอบรม การจัดทำคู่มือที่เข้าใจง่าย การพัฒนาระบบฐานข้อมูล และการสร้างช่องทางให้คำปรึกษาด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัย อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องหน่วยงานควรจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อจัดจ้างอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และความมั่นใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. พัฒนาช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลและคู่มือการปฏิบัติงานควรจัดทำคู่มือหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้สะดวก เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาข้อมูลและนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

3. ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และองค์ความรู้ระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพและลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

4. พัฒนาระบบการประสานงานภายในหน่วยงาน

ควรปรับปรุงกระบวนการสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีความชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ควรศึกษาบุคลากรจากคณะหรือหน่วยงานอื่น รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยและเพิ่มความครอบคลุมของข้อมูล

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้

ควรศึกษาปัจจัย เช่น ประสบการณ์การทำงาน การอบรม หรือการสนับสนุนจากองค์กร ที่อาจส่งผลต่อการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

3. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน

ควรใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการวิจัยแบบผสมผสานร่วมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

Andersson, J., et al. (2024). *Unprocurable Essentialities: Situational and Relational Knowledge in Publicly Procured Security Services*. *Safety Science*, 180, 106605.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1993). *Human Capital* (3rd ed.). University of Chicago Press.

Benner, P. (1984). *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Addison-Wesley.

Benner, P., Sutphen, M., Leonard, V., & Day, L. (2010). *Educating Nurses: A Call for Radical Transformation*. Jossey-Bass.

Celhay, P. A., Gertler, P., Olivares, M., & Undurraga, R. (2024). *How Managers Can Use Purchaser Performance Information to Improve Procurement Efficiency*. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 32141.

Chaolertseree, S., & Taephant, N. (2023). *Meaningful Work of Thai Workers in Urban Society: A Grounded Theory*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 44(3), 759–768.

Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1980). *A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition*. University of California, Berkeley.

Ericsson, K. A., Hoffman, R. R., Kozbelt, A., & Williams, A. M. (2018). *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (2nd ed.). Cambridge University Press.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

Khaokaew, Y., Xue, H., Rahaman, M. S., & Salim, F. D. (2024). *WorkR: Occupation Inference for Intelligent Task Assistance*. arXiv.

Kim, S., & Lee, J. (2023). Experience-based learning and employee performance in public organizations. *Public Organization Review*, 23(4), 891–909.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson Education.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson Education.

Matsuo, M. (2024). Supporting experiential learning for expanding successes: Extending Kolb's model. *Human Resource Development International*.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2401301>

Maula, M. V. J., Heimeriks, K. H., & Keil, T. (2023). Organizational experience and performance: A systematic review and contingency framework. *Academy of Management Annals*, 17(2), 649–693.

Morris, T. H. (2020). Experiential learning: A systematic review and revision of Kolb's model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064–1077.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill.

OECD. (2023). *Government at a Glance 2023*. OECD Publishing.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Sa'adah, N., & Arokiasamy, L. (2023). A Qualitative Study on the Urgency of Attitude in Designing Effective Procurement Certification Training. *Journal of High Technology Management Research*, 34(2).

Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer behavior* (9th ed.). Pearson Prentice Hall.

Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.

Stock, K., Cola, P., & Kolb, D. A. (2024). Educational experiences become experiential when the learner is fully present. *Experiential Learning and Teaching in Higher Education*, 7(1).

Transparency and Budget Savings in Public Procurement: Evidence from Thailand's Infrastructure Transparency Initiative (CoST). (2024). *Journal of Financial Crime*, 31(6).

Whitney, R. (2024). Interactive learning: Using experiential activities to boost training engagement. *New Directions for Student Leadership*.

Ziv, Y., & Hadad, B. S. (2021). Understanding the mental roots of social perceptions and behaviors: An integrated information-processing perspective. *Heliyon*, 7(2), e06168.

กรมบัญชีกลาง. (2560). คู่มือแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: กรมบัญชีกลาง.

กรมบัญชีกลาง. (2560). คู่มือแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. กระทรวงการคลัง.

กรมบัญชีกลาง. (2560). ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: กรมบัญชีกลาง.

ชนันรุจน์ เลิศอัครพันธ์, จารุกัญญา อุดานนท์, และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 8(2), 285–304.

นิพัทธมานนท์, เจนใจ. (2564). การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ: การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผ่านการทัศนศึกษา. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

ปราสาท, ส., และคณะ. (2567). การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุระดับคณะและสำนัก ในมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ไผ่ปาน พ., & ชาตรุประชีวิน ฉ. (2566). การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. สิกขา วารสารศึกษาศาสตร์, 10(2), 149–162.

ผาชัยภูมิ, ศ. (2568). การประเมินผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบติดตามการจัดซื้อจัดจ้างด้วย แอปพลิเคชัน Google Sheets มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารเมธีวิจัย Savant Journal of Social Sciences, 2(3), 27–37.

พรหมมา, จ. (2560). การรับรู้ของผู้ประกอบการและเจ้าหน้าที่พัสดุต่อการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธี ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding): กรณีศึกษากรมฝ่ายยุทธบริการกองทัพบก (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 ตอนที่ 24 ก.

ภูวดล. (2565). การบริหารงานพัสดุภาครัฐและการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

ภูวดล. (2565). การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรภาครัฐ. (โปรตระบุรายละเอียด บรรณานุกรมฉบับเต็มให้ตรงกับเอกสารต้นฉบับที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิง)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567). คู่มือการปฏิบัติงานด้านพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้าง ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (2567). คู่มือและแนวปฏิบัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุ. กองคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

รุ่งน้อย, อ. (2566). การจัดการเรียนการสอนเชิงบูรณาการกับการทำงานและการคุ้มครองนักศึกษา ฝึกงานภายใต้กฎหมายไทย. วารสารพิภูล.

สมคุณ ๒., พิภพเอกสิทธิ์ ไ., อนันทวิจักขณ์ ส., & วงศ์รัตน์ ก. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของบุคลากรด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 9(3), 1566–1581.

สมเพียร, ณ. (2568). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐของเจ้าหน้าที่พัสดุกรมชลประทาน. *วารสารไตรศาสตร์*, 3(2), 1-17.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2564). *แนวทางการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2564). *แนวทางการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ*. สำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NXPO). (2567). *แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างด้านการวิจัยและบริการวิชาการสำหรับสถาบันอุดมศึกษา*.

สินสวัสดิ์, ย. (2566). *ประสบการณ์การจัดการความเครียดจากการทำงานของนักเขียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ งานพัสดุ โทร. ๕๒๒๖

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๓/ ๑๖๙๐

วันที่ ๐๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภักษร มาแสวง

ด้วย นางสาวปรมน ปัญญาไตรรัตน์ บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย ประเภทโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งในการดำเนินการวิจัยดังกล่าว มีความจำเป็นต้องตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น

ในการนี้ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามโครงการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งผลการพิจารณาพร้อมข้อเสนอแนะกลับมายังผู้วิจัย ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาภ โสทรโยม)

รักษาราชการแทน คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ งานพัสดุ โทร. ๕๒๒๖

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๓/ ๑๑๘๖

วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวติமாகานต์ ห้วยหงษ์ทอง

ด้วย นางสาวปรมน ปัญญาไตรรัตน์ บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย ประเภทโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งในการดำเนินการวิจัยดังกล่าว มีความจำเป็นต้องตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น

ในการนี้ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามโครงการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งผลการพิจารณาพร้อมข้อเสนอแนะกลับมายังผู้วิจัย ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาภ โสทรโยม)

รักษาราชการแทน คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ งานพัสดุ โทร. ๕๒๒๖

ที่ อว ๐๖๕๒.๐๓/ ๑๑๙๗

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเครื่องมือวิจัย

เรียน นายฐิติ โพธิ์

ด้วย นางสาวปรมน ปัญญาไตรรัตน์ บุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย ประเภทโครงการวิจัยการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R๒R) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งในการดำเนินการวิจัยดังกล่าว มีความจำเป็นต้องตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้และเก็บรวบรวมข้อมูล นั้น

ในการนี้ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามตามโครงการวิจัยดังกล่าว และขอความอนุเคราะห์ส่งผลการพิจารณาพร้อมข้อเสนอแนะกลับมายังผู้วิจัย ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนาภ โสทรโยม)

รักษาราชการแทน คณบดีคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง “การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ เปรียบเทียบการรับรู้ตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงานกับการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุของบุคลากรคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนของคณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 10–15 นาที ข้อมูลที่ท่านให้จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ นำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ท่านสามารถปฏิเสธหรือยุติการตอบแบบสอบถามได้ทุกเมื่อ โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ

แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

ทั้งนี้ ข้อคำถามในส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert โดยมีความหมายของคะแนน ดังนี้ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาแนวทางการบริหารงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การพัฒนาระบบการอบรมบุคลากร และการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับระเบียบของภาครัฐต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวปรมน ปัญญาไตรรัตน์

นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

หัวหน้าโครงการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ
☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ประสงค์ระบุ
2. อายุ
☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา
☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ตำแหน่ง
☐ ผู้บริหาร ☐ อาจารย์ ☐ นักวิชาการ ☐ เจ้าหน้าที่ ☐ อื่น ๆ
5. อายุงาน
☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี
6. ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 3-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี
7. เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
☐ ไม่เคย ☐ 1 ครั้ง ☐ 2-3 ครั้ง ☐ มากกว่า 3 ครั้ง

คำชี้แจง: สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4 โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ ซึ่งเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของท่าน และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยพิจารณาจากประสบการณ์จริงในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- | | |
|------------|------------------------|
| ระดับคะแนน | 5 = เห็นด้วยมากที่สุด |
| ระดับคะแนน | 4 = เห็นด้วยมาก |
| ระดับคะแนน | 3 = เห็นด้วยปานกลาง |
| ระดับคะแนน | 2 = เห็นด้วยน้อย |
| ระดับคะแนน | 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 2 ประสพการณ์การทำงาน

ด้านการเรียนรู้จากประสพการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
ท่านสามารถนำประสพการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้					
ประสพการณ์การทำงานช่วยให้คุณเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น					
ประสพการณ์ช่วยให้คุณตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา					
ประสพการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน					
ประสพการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านการพัฒนาตนเอง					
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสพการณ์ที่ได้รับ					
ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน					
ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสพการณ์กับเพื่อนร่วมงาน					
ประสพการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสพการณ์การทำงาน					

ส่วนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

ด้านที่ 1 ความรู้ความเข้าใจ	ระดับความคิดเห็น				
	1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560					
ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย					
ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง					
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท					
ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน					

ด้านที่ 2 การปฏิบัติตามระเบียบ					
ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด					
ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ					
ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ					
ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด					
ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและตรวจสอบได้					
ด้านที่ 3 การประยุกต์ใช้ระเบียบ					
ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน					
ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ					
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง					
ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีความปฏิบัติที่ชัดเจน					
ด้านที่ 4 การพัฒนาความรู้					
ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ					
ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง					
ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง					
ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	1 = น้อยที่สุด 5 = มากที่สุด				
	1	2	3	4	5
ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน					
การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน					
ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ					
การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว					
การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก					

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

1. ปัญหาที่ท่านพบในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติ

.....

.....

ภาคผนวก ค การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ประสงค์ระบุ	✓			
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี	✓			
3	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	✓			
4	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ อาจารย์ ☐ นักวิชาการ ☐ เจ้าหน้าที่ ☐ อื่น ๆ	✓			ข้ออื่น ๆ ควร ใส่ให้ระบุเพิ่มเติม
5	อายุงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี	✓			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
6	ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 3-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี	✓			
7	เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ☐ ไม่เคย ☐ 1 ครั้ง ☐ 2-3 ครั้ง ☐ มากกว่า 3 ครั้ง	✓			

ตอนที่ 2 ประสพการณ์การทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์					
1.1	ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	✓			
1.2	ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	✓			
1.3	ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	✓			
1.4	ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	✓			
1.5	ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	✓			ขอปรับข้อความขึ้น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ด้านการพัฒนาตนเอง					
2.1	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	✓			
2.2	ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	✓			
2.3	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓			
2.4	ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	✓			
2.5	ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	✓			

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ					
1.1	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	✓			
1.2	ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	✓			
1.3	ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
1.4	ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	✓			
1.5	ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	✓			

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
2. การปฏิบัติตามระเบียบ					
2.1	ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด	✓			
2.2	ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ	✓			
2.3	ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ	✓			
2.4	ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	✓			
2.5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและตรวจสอบได้	✓			ควรเพิ่มคำว่า "ทุกชั้นตอน" 1
3. การประยุกต์ใช้ระเบียบ					
3.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	✓			
3.2	ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	✓			
3.3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	✓			
3.4	ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
3.5	ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	✓			
4. การพัฒนาความรู้					
4.1	ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	✓			
4.2	ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	✓			
4.3	ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
4.4	ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	✓			
4.5	ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓			

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์					
1.1	ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	✓			
1.2	การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	✓			
1.3	ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	✓			
1.4	การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	✓			
1.5	การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	✓			

- ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่
1. ควรเพิ่มนิยามสำคัญ โดยอธิบายคำว่า "กรณีหรือข้อขัดแย้ง" หรือ "ระเบียบ" แบบสั้นๆ เพื่อให้ผู้ตอบคำถามตรงกัน
 2. เพิ่มคำชี้แจงของมาตรฐานค่า ก่อนวันที่ 2-4 ควรชี้แจงให้ชัดเจนว่า "การประสานงาน" ~~การประสานงาน~~
 3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานจริง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภักษร มาแสวง)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ประสงค์ระบุ	✓			
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี	✓			
3	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	✓			
4	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ อาจารย์ ☐ นักวิชาการ ☐ เจ้าหน้าที่ ☐ อื่น ๆ	✓			
5	อายุงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี	✓			

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
6	ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 3-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี	✓			
7	เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ☐ ไม่เคย ☐ 1 ครั้ง ☐ 2-3 ครั้ง ☐ มากกว่า 3 ครั้ง	✓			

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์					
1.1	ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	✓			
1.2	ประสบการณ์การทำงานช่วยให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	✓			
1.3	ประสบการณ์ช่วยให้ท่านตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	✓			
1.4	ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	✓			
1.5	ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	✓			
2. ด้านการพัฒนาตนเอง					
2.1	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	✓			
2.2	ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	✓			
2.3	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓			
2.4	ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	✓			
2.5	ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	✓			

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ					
1.1	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560	✓			
1.2	ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย	✓			
1.3	ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
1.4	ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท	✓			
1.5	ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน	✓			

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
2. การปฏิบัติตามระเบียบ					
2.1	ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด	✓			
2.2	ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ	✓			
2.3	ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ	✓			
2.4	ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	✓			
2.5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัยและตรวจสอบได้	✓			
3. การประยุกต์ใช้ระเบียบ					
3.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	✓			
3.2	ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	✓			
3.3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	✓			
3.4	ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
3.5	ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	✓			
4. การพัฒนาความรู้					
4.1	ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	✓			
4.2	ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	✓			
4.3	ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	✓			
4.4	ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	✓			
4.5	ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	✓			

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์					
1.1	ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	✓			
1.2	การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	✓			
1.3	ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	✓			
1.4	การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	✓			
1.5	การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	✓			


 ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
 (นางสาวติติกานต์ ห้วยหงษ์ทอง)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง ☐ ไม่ประสงค์ระบุ				
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31-40 ปี ☐ 41-50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี				
3	ระดับการศึกษา ☐ ต่ำปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก				
4	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหาร ☐ อาจารย์ ☐ นักวิชาการ ☐ เจ้าหน้าที่ ☐ อื่น ๆ				
5	อายุงาน ☐ ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 5-10 ปี ☐ 11-15 ปี ☐ มากกว่า 15 ปี				

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
6	ประสบการณ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ☐ ต่ำกว่า 3 ปี ☐ 3-5 ปี ☐ 6-10 ปี ☐ มากกว่า 10 ปี				
7	เคยผ่านการอบรมด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ☐ ไม่เคย ☐ 1 ครั้ง ☐ 2-3 ครั้ง ☐ มากกว่า 3 ครั้ง				

ตอนที่ 2 ประสพการณ์การทำงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์					
1.1	ท่านสามารถนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างได้	/			
1.2	ประสบการณ์การทำงานช่วยให้คุณเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานมากขึ้น	/			
1.3	ประสบการณ์ช่วยให้คุณตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดปัญหา	/			
1.4	ประสบการณ์ช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน	/			
1.5	ประสบการณ์ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	/			
2. ด้านการพัฒนาตนเอง					
2.1	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากประสบการณ์ที่ได้รับ	/			
2.2	ท่านนำข้อผิดพลาดที่ผ่านมาไปปรับปรุงการทำงาน	/			
2.3	ท่านแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน	/			
2.4	ประสบการณ์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	/			
2.5	ท่านพัฒนาทักษะการจัดซื้อจัดจ้างอย่างต่อเนื่องจากประสบการณ์การทำงาน	/			

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านความรู้ความเข้าใจ					
1.1	ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560				
1.2	ท่านเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างของมหาวิทยาลัย				
1.3	ท่านเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองในการจัดซื้อจัดจ้าง				
1.4	ท่านทราบหลักเกณฑ์การเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละประเภท				
1.5	ท่านเข้าใจเอกสารและหลักฐานที่ต้องใช้ในแต่ละขั้นตอน				

ตอนที่ 3 การรับรู้เกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจัดจ้างงานพัสดุ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
2. การปฏิบัติตามระเบียบ					
2.1	ท่านปฏิบัติงานตามระเบียบและแนวปฏิบัติที่กำหนด	/			
2.2	ท่านจัดเตรียมเอกสารได้ครบถ้วนตามระเบียบ	/			
2.3	ท่านตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารก่อนเสนออนุมัติ	/			
2.4	ท่านดำเนินงานภายในระยะเวลาที่กำหนด	/			
2.5	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้	/			
3. การประยุกต์ใช้ระเบียบ					
3.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน	/			
3.2	ท่านสามารถเลือกวิธีการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับระเบียบ	/			
3.3	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้โดยอาศัยระเบียบที่เกี่ยวข้อง	/			
3.4	ท่านสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเกี่ยวกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง	/			
3.5	ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมเมื่อพบกรณีที่ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	/			
4. การพัฒนาความรู้					
4.1	ท่านติดตามการเปลี่ยนแปลงของระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	/			
4.2	ท่านศึกษาคู่มือหรือแนวปฏิบัติใหม่อย่างต่อเนื่อง	/			
4.3	ท่านเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	/			
4.4	ท่านนำความรู้ใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	/			
4.5	ท่านเห็นว่าการพัฒนาความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้างเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	/			

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1. ด้านการเรียนรู้จากประสบการณ์					
1.1	ระเบียบและแนวปฏิบัติมีความซับซ้อน	/	/		
1.2	การตีความระเบียบในบางกรณียังไม่ชัดเจน	/	/		
1.3	ระยะเวลาในการดำเนินงานไม่เพียงพอ	/	/		
1.4	การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังไม่คล่องตัว	/	/		
1.5	การเข้าถึงข้อมูลหรือคู่มือการปฏิบัติงานยังไม่สะดวก	/	/		

ลงชื่อ..........ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายฐิติ โพธิ์)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปรมน ปัญญาไตรรัตน์
วัน เดือน ปีเกิด	26 มิถุนายน 2538
ที่อยู่ปัจจุบัน	1021/44 หมู่บ้านศรีเพชร ซอยเพชรเกษม 106 แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2561	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาภาพยนตร์
พ.ศ. 2564	สำเร็จการศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
ที่ทำงานปัจจุบัน	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ 168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวรชัยพาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล

นางสาวเกศินี แซ่อึ้ง

ที่อยู่ปัจจุบัน

86/310 ม.8 ต.บางแม่นาง อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี 11140

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2558

สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรบัณฑิต
สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์และสวัสดิการสังคม

ที่ทำงานปัจจุบัน

คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์

168 ถนนศรีอยุธยา แขวงวชิรพยาบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300