

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

Efficiency in Implementation of Procurement for Personnel of
Local Administration in Nakhon Phanom Province

ชนันรุตม์ เลิศอัครพัทธ์^{1*} จารุกัญญา อุดานนท์² และกชกร เดชะคำภู³
Chananrut Loedaukkaraphat^{1*}, Jarukanya Udanont²
and Kotchakorn Dechakhamphu³

Received : May 8, 2024; Revised : June 3, 2024; Accepted : June 9, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม ทั้งหมด 104 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด

¹⁻³คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม; Faculty of Arts and Sciences, Nakhon Phanom University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : aof_it53@hotmail.com

Citation : Loedaukkaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



นครพนม พบว่า มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก 2) ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน 3) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 31.40 ($R^2 = 0.314$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.560 ($R = 0.560$)

โดยแสดงสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.862 + 0.196(X_1) + 0.262(X_2) - 0.152(X_3)$$

$$\hat{Z} = 0.330(X_1) + 0.346(X_2) - 0.213(X_3)$$

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, การจัดซื้อจัดจ้าง, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the efficiency level of procurement operations of personnel in local government organizations in Nakhon Phanom Province and 2) to analyze factors affecting the efficiency of procurement operations of personnels. Local Administrative Organization, Nakhon Phanom Province Using a questionnaire as a tool to collect data with a sample group, namely Personnel in local government organizations in Nakhon Phanom Province, a total of 104 locations, totaling Sampling 337 people, and the statistics used to analyze the data include descriptive statistics, inferential statistics using Pearson's correlation coefficient, Linear multiple regression analysis. Research Result found that the level of operational factors in procurement was at a high level ($\bar{x} = 3.92$) and the level of operational efficiency was at a high level ($\bar{x} = 4.19$) and the factors affecting on the efficiency of procurement operations of personnel of local government organizations in Nakhon Phanom Province, it was found that there were effects on changes or variations in all 3 areas: 1) the environment and facilities, 2) the process and duration. Carry out work performance 3) Motivation

Citation : ชมนันรจัน เลิศอักษรพิทธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เตชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม
ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>



aspect of work performance able to predict the efficiency of procurement operations of personnel of local administrative organizations in Nakhon Phanom Province at 31.40 percent ($R^2 = 0.314$), statistically significant at the 0.05 level. with a multiple correlation coefficient equal to .560 ($R = .560$).

By displaying the decay equation in the form of raw scores and standard scores, as follows:

$$\hat{Y} = 2.862 + 0.169(X1) + 0.262(X2) - 0.152(X3)$$

$$\hat{Z} = 0.330(X1) + 0.346(X2) - 0.213(X3)$$

Keywords : Efficiency of Performance, Procurement, Local Administration

บทนำ (Introduction)

จากการปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration) ซึ่งมุ่งเน้นการทำงานที่ยึดผลลัพธ์เป็นหลักและส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้างของหน่วยงาน กระทรวง ทบวง กรม บทบาทหน้าที่ภาครัฐ การปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ฟิลลิปส์ จีระประยุต, 2556; Ticu, 2021) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2567 เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการดำเนินการพัฒนาระบบราชการให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายและพร้อมปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2560) ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็วโดยองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์พร้อมกับการแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร, 2560; Uktam & Guzaloy, 2022) เช่น การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมนำมาใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงภาคราชการของไทยที่ให้ความสำคัญในการ

Citation : Loedaukaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



Procurement for Personnel of Local Administration in Nakhon Phanom Province. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรย่อมทำให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ (Cromwell & Kolb, 2004; ธาธิณี อภัยโรจน์, 2563; Zoder, 2021; Brightson, 2022; Zhihua, 2023)

การบริหารงานพัสดุ (Procurement Administration) เป็นงานที่มีความเสี่ยงในเรื่องของการเกิดข้อผิดพลาดเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง มติคณะรัฐมนตรีรวมทั้งแนวปฏิบัติของทางราชการที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ ทำให้ผู้ที่รับผิดชอบงานด้านพัสดุต้องหมั่นศึกษาติดตามและเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง (ทัศนีย์ เสียงดัง, 2560) โดยยึดหลักการบริหารพัสดุด้านความโปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรมทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนตามที่กำหนดและพร้อมทันต่อความต้องการของผู้ใช้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดความเสี่ยงและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน (Gebreyesus, 2022) ซึ่งจะมีผลความรับผิดชอบตามกฎหมายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องงานพัสดุมิมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของหน่วยงานเนื่องจากพัสดุเป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบของภาครัฐ ซึ่งผู้ที่รับผิดชอบต้องมีความรู้ความเข้าใจ กฎระเบียบและขั้นตอนเกี่ยวกับงานพัสดุจะสามารถทำให้หน่วยงานนั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สามารถมีการดำเนินงานที่จะก่อให้เกิดความคล่องตัว ลดเวลา และประหยัดงบประมาณทันต่อเหตุการณ์ที่ผู้ใช้มีความจำเป็นต้องใช้งานและวรัลัษณ์ วรณวิจิตร (2561 : 12) ได้ระบุว่า การบริหารพัสดุเป็นการนำเอาวิทยาการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนและสนองความต้องการในการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติงานที่ถูกต้องมีแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่ตรงกันกับภายใต้คำสั่งกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 : 9) การจัดซื้อจัดจ้างที่มีประสิทธิภาพในองค์กรรัฐวิสาหกิจ (ภาครัฐ) นั้นมีพื้นฐานมากจากความถูกต้องในการดำเนินการตามกฎระเบียบข้อบังคับที่ออกมาเพื่อควบคุมดูแลงานจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเมื่อมีการใช้งานจริงต้องมีการแก้ไขปรับปรุง และติดตามว่าเหมาะสมกับการทำงานของหน่วยงานรัฐหรือไม่อย่างไร และพัฒนาต่อเพื่อปรับแก้ไขให้เกิดความเหมาะสม ซึ่งการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีประสิทธิภาพนั้น ต้องเริ่มมาจากการกำหนด

Citation : ชมนันรจน์ เลิศอัศวพันธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม
ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.40>



กลยุทธ์หรือนโยบายด้านการจัดซื้อจัดจ้างจากฝ่ายบริหาร โดยจะเน้นสำหรับงานจัดซื้อสินค้าหรือ การจัดการพนักงาน การติดตามประเมินผล ดัชนีชี้วัดเพื่อใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน การวัดผลงานที่เกิดขึ้นตามจริงและเป็นธรรม การปรับระดับ การให้รางวัล การเลื่อนระดับตาม ผลงาน การมีมาตรฐานเงินเดือนที่สูงพอ การลงโทษ การบังคับใช้กฎ การเขียนบทลงโทษที่ชัดเจน การบังคับใช้กฎอย่างจริงจัง การพัฒนาบุคลากรที่ไม่มีผลงาน การพัฒนาจริยธรรมของพนักงาน การกำหนดแผนสำรอง การสนับสนุนความต่อเนื่อง งานบริหารการกำหนดนโยบาย/กลยุทธ์ สร้าง ค่านิยมภายในองค์กร หัวหน้างานต้องมีความรู้เชิงเทคนิคของงานที่ต้องมีความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการภาพรวมของงานจัดซื้อจัดจ้าง การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน การจัดการองค์กร แยกหน่วยงานออกตามหน้าที่ คนต้องพอเพียงกับงาน เจ้าของงานผู้จัดทำ รายละเอียดข้อกำหนด หน่วยงานจัดซื้อที่ทำหน้าที่ดำเนินการในระบบ (Electronic Government Procurement: e-GP) หน่วยงานตรวจสอบภายในที่ดำเนินการเป็นอิสระไม่ขึ้นตรงกับหน่วยงานใด การแบ่งอำนาจการอนุมัติเพื่อเหมาะสมกับงานที่ดำเนินการสาธารณะ การประกาศขั้นตอน การ ดำเนินงานขององค์กรการประกาศแผนการจัดซื้อจัดจ้าง การรับพิจารณา รายละเอียดข้อกำหนด การ ประกาศผลการ จัดซื้อจัดจ้าง ขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง มีคณะกรรมการทบทวน การตั้งงบประมาณและการวางแผนงาน ความคุ้มค่าของการดำเนินการ และราคากลางที่กำหนด ความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแผนดำเนินการ และวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดขั้นตอน ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรให้ชัดเจนและแบ่งแยกหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอน (วันทนียั แสนภักดี, พรทิพย์ วีระสวัสดิ์ และธิดา พาหอม, 2553) การดำเนินการโดยใช้กระบวนการ นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานภายใน เพื่อนำข้อมูลลงสู่ระบบ e-GP ในครั้งเดียว เพื่อลดปัญหาความไม่เสถียรของระบบ ซึ่งในองค์กรต้องมีการปลูกฝังค่านิยม เพื่อให้เกิดเป็นความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรทั้งเรื่องของความรู้ความสามารถและจำนวน ภาระ การกำกับดูแลของหัวหน้างาน และค่านิยมภายในองค์กรนั้น ๆ (นครพนม, 2566) ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศทางจังหวัดนครพนม ที่ต้องการพัฒนาทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานพัสดุของ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558 : 5)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานพัสดุ เป็นการดำเนินงานที่ต้องอาศัยบุคคล ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานถูกต้อง ครบถ้วนตามกระบวนการ คัดสรร ค่าตรงเวลา ให้

Citation : Loedaukaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



Procurement for Personnel of Local Administration in Nakhon Phanom Province. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>

งานบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกฝ่ายและตัวชี้วัดประสิทธิภาพปัจจัยการปฏิบัติงานพิจารณาได้จาก 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐหรือเอกชน ถือว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน ดังนั้น ทุกองค์กรจำเป็นต้องบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมยกระดับเป็นองค์กรสมรรถนะสูง จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม จะเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง ลดความความเสี่ยง ลดข้อร้องเรียนจากการปฏิบัติงาน มีความคุ้มค่า โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถนำไปเป็นแนวทางวางแผนพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม ทั้งหมด 104 แห่ง ที่ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง รวมจำนวน 2,126 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) จำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง โดยส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ความตรงของเนื้อหา (Index of Item-objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.97-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่างโดยทดลองใช้กับบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครพนม จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของข้อมูล (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของคอนบาค (Cronbach, 1951) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (ลัดดาวลัย เพชรโรจน์และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.896 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้คือมีค่ามากกว่า 0.60

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการศึกษาต่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จำนวน 337 คน ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ.2567 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวนร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ซึ่งใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยหาค่าต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Citation : Loedaukaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



Procurement for Personnel of Local Administration in Nakhon Phanom Province. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>

Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุमानในการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ (Sample Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ธานินทร์ ศิลป์จาร, 2550) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบตัวแปรอิสระว่ามีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ (Multicollinearity) โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 54.90 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 59.64 เป็นบุคลากรข้าราชการ จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมีอายุการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ในภาพรวม (n=337)

ข้อ	ปัจจัยการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1	ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	3.88	0.60	มาก
2	ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน	3.97	0.51	มาก
3	ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.84	0.67	มาก
4	ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.98	0.50	มาก
รวม		3.92	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$)

Citation : ชมนันรจน์ เลิศอัศวพันธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม

ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.40>



ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ในภาพรวม (n=337)

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	แปลความ
1	ด้านปริมาณงาน	4.24	0.535	มากที่สุด
2	ด้านคุณภาพงาน	4.04	0.662	มาก
3	ด้านความรวดเร็ว	4.25	0.703	มากที่สุด
4	ด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร	4.23	0.748	มากที่สุด
รวม		4.19	0.469	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม โดยทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.24$) และด้านความประหยัดหรือคุ้มค่าของทรัพยากร ($\bar{x} = 4.23$) ส่วนที่น้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ตัวแปร	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม			
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก X ₁	1	0.756**	0.408**	0.053
ปัจจัยด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน X ₂		1	0.512**	0.262**
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน X ₃			1	0.501**
ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน X ₄				1

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regressions Analysis : MRA) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม	B	S.E.	Beta	t	sig
a ค่าคงที่ (Constant)	2.862	0.167		17.101	0.00*
ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก X ₁	0.196	0.041	0.330	4.753	0.00*
ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน X ₂	0.262	0.056	0.346	4.686	0.00*
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน X ₃	-0.152	0.038	-0.213	-4.034	0.00*

$$R = 0.560 \quad R^2 = 0.314$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม พบว่า มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการผันแปรทั้งหมด 3 ตัวแปร แสดงว่า ตัวแปรอิสระ ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Citation : ชมนันรจน์ เลิศอัครพันธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgrisru.2024.40>



จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 31.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .560 ($R = .560$)

ซึ่งสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ในรูปของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.862 + 0.196(X_1) + 0.262(X_2) - 0.152(X_3)$$

$$\hat{Z} = 0.330(X1) + 0.346(X2) - 0.213(X3)$$

ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (Beta = 0.196) ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.262) และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.152)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนมภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรเป็นภารกิจที่มีความเสี่ยงเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ โคษา, ปิยกนิษฐ์, โชติวนิช และอัยรดา พรเจริญ (2564) ให้มีความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุเพราะเป็นหนึ่งในเรื่องที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยหลักการปฏิบัติงานพัสดุต้องให้สอดคล้องและมีแนวทางการดำเนินงานที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 อย่างเคร่งครัด โดยจะต้องนำเอาความรู้ ความสามารถที่ได้จากการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนางานพัสดุของตนเอง (คำไพ ไชยนัด, ปาริชามารี เคน และประสิทธิ์ คชโคตร, 2557)

Citation : Loedaukkaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



Procurement for Personnel of Local Administration in Nakhon Phanom Province. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.40>

เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจ และปฏิบัติได้ถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดการบริหารงบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้าง รองลงมาคือ ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการจัดซื้อจัดจ้างมีกรอบระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับเขาวงกต ฉัตรวิไล, ละมัย ร่มเย็น และจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2561) โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุของแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการดำเนินการจัดทำแผนการกำหนดความต้องการพัสดุให้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อจะได้จัดหาพัสดุได้ทันเวลาต่อการใช้งานของผู้ใช้พัสดุ ทั้งนี้ควรนำเอาสถิติการใช้พัสดุ 3 ปี ย้อนหลังมาเป็นแนวทางในการวางแผนกำหนดความต้องการพัสดุด้วย เพื่อจะได้ทราบถึงความต้องการใช้พัสดุรวมถึงขั้นตอนการดำเนินการตามกฎหมาย อันเนื่องมาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพัสดุนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุควรได้รับการพัฒนาทักษะกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานในหน้าที่และองค์กร (ฐิญาภัสสร โคษา, ปิยกนิฐ์ โชติวินิช และอัยรดา พรเจริญ, 2564) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่องค์กรจะต้องมีความพร้อมในการสนับสนุนให้การปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นิชกุลธิ์ โสภาสุวรรณ และวิศรา เหล่าบำรุง (2556) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงเสริมให้บุคลากร สอดคล้องกับฐิญาภัสสร โคษา, ปิยกนิฐ์ โชติวินิช และอัยรดา พรเจริญ (2564) กล่าวว่าการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดีแล้วยังถือว่าเป็นแรงจูงใจหนึ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคลากร โดยทำให้บุคลากรมีกำลังใจ ความคาดหวังต่อความสำเร็จของงานในหน้าที่ตนเองเพราะสิ่งที่ปฏิบัติดังกล่าวนั้นก็มีความต้องการความสำเร็จของบุคคล และความคาดหวังของหน่วยงานที่มีต่อประสิทธิภาพของงานตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่รับผิดชอบการจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องกับพัสดุมิการให้บริการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน ทันทเวลา ความเพียงพอ ต่อเนื่อง และบริการอย่างก้าวหน้า สอดคล้องกับฐิญาภัสสร โคษา, ปิยกนิฐ์ โชติวินิช และอัยรดา พรเจริญ (2564) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 และสุพิศ ขำพงษ์ไผ่ (2567) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ

Citation : ชมนันรจน์ เลิศอัครพัทธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม
ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>



ปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพัสดุสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วการปฏิบัติงานบุคลากรต่างปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และทำงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจและสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตน อาสาทำ (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 31.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .560 ($R = .560$) ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากว่าบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ที่จะเอื้อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับวิชฌุกรณ์ โคตมี, สามารถ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2565) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .250 และยังสอดคล้องกับเฉลิมชัย อุทการ (2562) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยของการบริหารงานพัสดุที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของนักวิชาการพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยของการบริหารงานพัสดุ ด้านการจัดหาพัสดุ ด้านการควบคุมพัสดุ ด้านการซ่อมบำรุง และด้านการจำหน่ายพัสดุ มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุโดยรวม สอดคล้องกับเจตนา สายศรี, สามารถ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2566) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารของกรมการปกครองในจังหวัดสกลนคร ให้ความสนใจในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพการเอาใจใส่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้

Citation : Loedaukaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



Procurement for Personnel of Local Administration in Nakhon Phanom Province. *Journal of Local Governance and Innovation*. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>

อย่างเต็มประสิทธิภาพย่อมทำให้บุคลากรอยากทำงานอยู่ร่วมกับองค์กรมากที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสามารถ อัยกร (2563) พบว่าพบว่าสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรมากที่สุด 2) ด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรจะต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อัครเดช ไมจันทร์ (2560) พบว่า ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับชาติรี คนงานดี (2563) กล่าวว่าในการจัดซื้อจัดจ้างจำเป็นต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะในการปฏิบัติงานด้านนี้ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด และสอดคล้องกับสุนิสา ปิยะภาโส เจษฎา นกน้อย และสัญญาชัย ลั้งแท้กุล (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการจัดซื้อจัดจ้างที่จะต้องดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ ดังนั้น แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สอดคล้องกับกรรณก พรประดิษฐ์ (2562) พบว่า แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร หากบุคลากรมีความเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทรต่อกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ประกอบกับสวัสดิการ รายได้อื่น ๆ ช่วยยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวได้ดีขึ้น และสุนิสา ปิยะภาโส, เจษฎา นกน้อย และสัญญาชัย ลั้งแท้กุล (2561) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของบุคลากร : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

Citation : ชมนันรจน์ เลิศอัศวทรัพย์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม
ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>



ผลการศึกษาพบว่า พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบ
กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงาน
ในด้านการจัดซื้อจัดจ้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย โดยมีปัจจัยด้านแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรควรส่งเสริมพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นส่วน
สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.2 องค์กรควรส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ในด้าน
ขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานที่พร้อมสามารถถ่ายทอดในองค์กร พร้อมมีการจัดประชุมใน
รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และกระบวนการปฏิบัติงานที่
ถูกต้อง

1.3 องค์กรควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ
จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

2.2 ควรศึกษาในเชิงคุณภาพในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัด
จ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

2.3 ศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัด
จ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม

เอกสารอ้างอิง (References)

- คำไพ ไชยนัด, ปาริชามารี เคน และประสิทธิ์ โคชโคตร. (2557). แนวทางการแก้ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีสอบราคาของเทศบาลตำบล:กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์*. 3(1) : 149-168.
- เจตนา สายศรี, สามารถ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2566) ศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 17(2) : 136-151.
- เฉลิมชัย อุทการ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการบริหารงานพัสดุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานบุคลากรทางด้านพัสดุในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*. 8 (3) : 24 – 33.
- ชาติรี คนงานดี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ของผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. *วารสารสารสนเทศ*. 19(1) : 37-48.
- ฐิณภัสสร โขษา, ปิยนันท์ โชติวนิช และอัยรดา พรเจริญ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพัสดุของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 16(2) : 9-23.
- ทัศนีย์ เสียงดัง. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ : วีอินเตอร์ พรินท์.
- ธารณี อภัยโรจน์. (2553). การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล*.

Citation : ชมนันรจน์ เลิศอัครพันธ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.40>



- นครพนม. (2566). **แผนพัฒนาจังหวัดนครพนม พ.ศ. 2566 - 2570**. นครพนม : สำนักงาน
จังหวัดนครพนม
- ฟิลลิปส์ จิระประยุต. (2556). **การนำเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วย
ธุรกิจน้ำมันบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เยาวรักษ์ ฉัตรวิไล, ละมัย ร่มเย็น และจิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2561). **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 15(71)
: 46-56.
- รัตนา อาสาทำ. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.
2560**. [https://www.prakanedu.go.th/wp-content/uploads/2018/06/
%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B860.pdf](https://www.prakanedu.go.th/wp-content/uploads/2018/06/%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%AA%E0%B8%94%E0%B8%B860.pdf)
- ลัดดาวลัย เพชรโรจน์ และ อัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). **สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้
SPSS**. ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญติ่มั่นคงการพิมพ์.
- วรลักษณ์ วรรณวิจิตร. (2551). **ความพึงพอใจต่อการบริหารงานคลังและพัสดุ
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันทนี้อยู่ แสนภักดี, พรทิพย์ วีระสวัสดิ์ และธิดา พาหอม. (2553). **การจัดการพัสดุและ
สำนักงาน**. กรุงเทพฯ : ธรรมกมลการพิมพ์.
- วิชณุกรณ์ โคตมี, สามารถ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานพัสดุของเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดบึงกาฬ**. **วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. 19(87) : 85-93.
- สามารถ อัยกร. (2563). **อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิง
นวัตกรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา**.
14(1) : 170-184.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). **คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงกระทรวงการต่างประเทศ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุนิสา ปิยะภาโส, เจษฎา นกน้อย และสัณชัย ลิ่งแท้กุล. (2561). ความรู้□ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง□ และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของบุคลากร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. **วารสารเศรษฐศาสตร์□และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.** 10(1) : 21-45.

สุพิศ ขำพงษ์ไผ่. (2567). **ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560ของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพัสดุสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี.** **วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม.** 4(1) : 14-26.

เสาวนีย์ สมันต์ตรีพร. (2560). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐกิจในยุคการเปลี่ยนแปลง.** **วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.** 6(1) : 1-16.

อัครเดช ไม่จันทร์. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสานการผลิตในจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Brightson, B.J. (2022). **A Critical Review of Competency Modeling Theory: Quantitative Exploration of an HR Competency Model.** Dissertation

Cromwell, S.E., & Kolb, J.A. (2004). **An Examination of Work-Environment Support Factors Affecting Transfer of Supervisory Skills Training to the Workplace.** **Human Resource Development Quarterly.** 15(4) : 449–471.

Cronbach, L.J. (1970). **Essentials of psychological testing.** 3 rd ed. New York: Harper & Row.

Citation : ชณันรจัน เลิศอัครพท์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เดชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ

จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. **วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม**
ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisru.2024.40>



- Gebreyesus, S.A. (2022). The Role of Auditors' Competency in Public Expenditure Management the case of Ethiopia's Ministry of Finance and Public Procurement and Property Administration Agency. **Journal of Economic and Social Development (JESD) – Resilient Society**. 9(2) : 53-59.
- Maesschalck, J. (2004). The Impact of new Public Management Reforms on public servants ethics: towards a theory. **Public Administration**. 82(2) : 465–489
- Ticu, D. (2021). New tendencies in public administration: from the new public management (NPM) and new governance (NG) to e-government. **MATEC Web of Conferences**. 342 : 08002
- Uktam, K., & Guzaloy, K. (2022). Assessing the effectiveness of human resource management system in public administration. **Inderscience Research**. 3(6) : 349-354.
- Yamane, T. (1973). **Statistics an introductory analysis**. New York : Harper & Row.
- Zihua, Z. (2023). The HRM Model Based on Competency Model in the Context of New Age Intelligence. **Wireless Communications and Mobile Computing**. 23 : 1-13.
- Zoder, N. E. (2021). The case for diversity and inclusion in your workplace. **Leadership Excellence**. 38(2) : 75–78.

Citation : Loedaukaraphat, C., Udanont, J. & Dechakhamphu, K. (2024). Efficiency in Implementation of



Procurement for Personnel of Local Administration in Nakhon Phanom Province. **Journal of Local Governance and Innovation**. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.40>

Citation : ชมนันรจัน เลิศอักษรพิทักษ์, จารุกัญญา อุดานนท์ และกชกร เตชะคำภู. (2567). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ



จัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครพนม. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรม
ท้องถิ่น. 8(2) : 285-304; DOI : <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.40>