

มุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2568

ณัฐนิษฐ์ชา ฉิมพาลี

สำนักงานพัสดุ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพมหานคร 10520

(อีเมลของผู้ประพันธ์บรรณกิจ: natnitsa.ch@kmitl.ac.th)

Received: 12 May 2026, Revised: 13 June 2026, Accepted: 25 June 2026, Published: 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี จำแนกเป็นภาพรวม และรายด้าน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เกี่ยวกับระดับมุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2568 จำนวน 53 คน ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคลากร ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีความเข้มแข็งด้านการบริหารจัดการโดยรวม แต่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและทักษะเฉพาะด้าน เพื่อให้เกิดความสมดุลขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารจัดการงานพัสดุ; บุคลากร; แบบจำลอง 7S แมคคินซี; ระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์;
หน่วยงานภาครัฐ

Personnel Perceptions of Procurement Management Based on the McKinsey 7S Model: A Case Study of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) in 2025

Natnitsa Chimpalee

*Office of Supplies (Procurement Office) Office of the President King Mongkut's Institute of Technology
Ladkrabang, Lat Krabang, Bangkok 10520, Thailand*

(Corresponding author's e-mail: natnitsa.ch@kmitl.ac.th)

Abstract

This research aimed to study the level of personnel opinions toward management practices based on the McKinsey 7S Model, both overall and by individual dimensions. This research was conducted using a quantitative research methodology and a case study approach to examine the level of personnel perceptions regarding procurement management based on the McKinsey 7S Model. The study focused on personnel at King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) during the year 2025 (B.E. 2568). The population consisted of 53 personnel. The research instrument was a questionnaire on personnel opinions toward the efficiency of procurement operations in government-supervised agencies. The findings revealed that, overall, personnel opinions toward procurement management practices based on the McKinsey 7S Model were at a high level of agreement. When considering each of the seven dimensions individually, all dimensions were also rated at a high level of agreement. The dimension with the highest mean score was management style, followed by work systems, while the dimension with the lowest mean score was staff. The findings indicate that the organization demonstrates strong overall management capabilities; however, greater emphasis should be placed on personnel development and specialized skills enhancement in order to achieve balance among all seven dimensions and further improve operational efficiency.

Keywords: Procurement Management; Personnel; McKinsey 7S Model; Electronic Government Procurement (e-GP) System; Government Agencies

บทนำ

การบริหารจัดการงานพัสดุของหน่วยงานภาครัฐในปัจจุบันจำเป็นต้องมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสามารถการตรวจสอบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเบิกจ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดให้การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐดำเนินการผ่านระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ลดระยะเวลาทุกขั้นตอน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน (กรมบัญชีกลาง, 2569) ต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและระยะเวลาที่ชัดเจน รวมทั้งกำหนดให้มีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) เพื่อเพิ่มความโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และเอื้อต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน และการตรวจสอบจากภายนอก (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2560)

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐยังคงมีความซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ กฎกระทรวงและหนังสือเวียนจำนวนมาก หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจ หรือระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อาจส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำเอกสารไม่ครบถ้วน การเลือกวิธีจัดซื้อจัดจ้างไม่เหมาะสม หรือความล่าช้าในการดำเนินงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการใช้จ่ายงบประมาณและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน (ทัตยา ดวงจรัส, 2564)

ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ แนวคิดแบบจำลอง 7S ของ McKinsey เป็นกรอบแนวคิดที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย โดยประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการทำงาน (Systems) รูปแบบการบริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skills) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ต้องมีความสอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Waterman et al, 1980; Peters & Waterman, 1982)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษามุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี โดยใช้กรณีศึกษาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อสะท้อนมุมมองของบุคลากรต่อองค์ประกอบการบริหารจัดการภายในองค์กร และนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานการบริหารจัดการภาครัฐต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษามุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี จำแนกเป็น ภาพรวม และรายด้าน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี จำแนกเป็น ภาพรวม และรายด้าน ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี 2568 จำนวน 53 คน (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สจล., 2568) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์การวิจัย ทั้งนี้ ค่า IOC เท่ากับ 0.67 เกิดจากผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องจำนวน 2 ใน 3 ท่าน ($2/3 = 0.67$) และค่า IOC เท่ากับ 1.00 หมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านเห็นสอดคล้องตรงกัน แบบสอบถามมุมมองของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุที่มีต่อการบริหารจัดการตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 25 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะการเก็บรวบรวมข้อมูลนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี 2568 จำนวน 53 คน ในช่วงเดือนกันยายน 2568 ถึง ธันวาคม 2568 โดยใช้ Google Form ซึ่งได้รับแบบสอบถามครบถ้วนสมบูรณ์ตามจำนวนที่เก็บข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปโดยใช้สถิติจำนวนและร้อยละ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี จำแนกเป็นภาพรวม และรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการของ เบส (Best & Kahn, 2006) ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00 - 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 1.81 - 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 2.61 - 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 3.41 - 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 4.21 - 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยมากที่สุด

ผลการศึกษา

จากการศึกษามุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2568 ผลการศึกษา มีดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) เพศ		
ชาย	7	13.20
หญิง	46	86.80
2) อายุ		
25 - 34 ปี	20	37.74
35 - 44 ปี	14	26.41
45 ปีขึ้นไป	19	35.85
3) สถานภาพสมรส		
โสด/หย่า/หม้าย/ไม่มีบุตร	31	58.50
สมรส	14	26.40
สมรสมีบุตร	8	15.10
4) ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี	33	62.30
สูงกว่าปริญญาตรี	20	37.70
5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30,000 บาท	21	39.60
มากกว่า 30,000 บาท	32	60.40
6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ		
ต่ำกว่า 5 ปี	16	30.20
5 - 10 ปี	13	24.50
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	24	45.30

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 86.80) มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี (ร้อยละ 37.74) มีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี (ร้อยละ 62.30) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 60.40) และมีประสบการณ์ทำงานพัสดุมากกว่า 15 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45.30)

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นมุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2568

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นมุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	ระดับความคิดเห็น			
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล	ลำดับที่
1) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	3.94	0.829	เห็นด้วยมาก	5
2) โครงสร้างองค์กร (Structure)	3.95	0.893	เห็นด้วยมาก	4
3) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	4.19	0.784	เห็นด้วยมาก	1
4) ระบบการปฏิบัติงาน (System)	4.08	0.826	เห็นด้วยมาก	2
5) บุคลากร (Staff)	3.79	0.875	เห็นด้วยมาก	7
6) ทักษะ (Skill)	3.90	0.917	เห็นด้วยมาก	6
7) ค่านิยม (Shared Value)	4.03	0.817	เห็นด้วยมาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม	3.98	0.849	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) รองลงมาคือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านบุคลากร (Staff)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นมุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) สถาบันฯ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	4.11	0.800	เห็นด้วยมาก	1
2) หน่วยงานของท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่มีความจำเป็นตามลำดับความสำคัญมาดำเนินการก่อน	3.92	0.997	เห็นด้วยมาก	2
3) หน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับแผนดำเนินงานประจำปี	3.79	1.044	เห็นด้วยมาก	3
รวม	3.94	0.829	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถาบันฯ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน

เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่มีความจำเป็นตามลำดับความสำคัญมาดำเนินการก่อน ($\bar{X} = 3.92$) และหน่วยงานดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างได้สอดคล้องกับแผนดำเนินงานประจำปี ($\bar{X} = 3.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุ ตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) หน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนในการจัดซื้อจัดจ้าง	3.91	0.986	เห็นด้วยมาก	2*
2) การแบ่งสายบังคับบัญชาในหน่วยงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	4.04	1.055	เห็นด้วยมาก	1
3) เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้กรณีผู้ที่ได้รับมอบหมายไม่สามารถปฏิบัติงานได้	3.91	1.005	เห็นด้วยมาก	2*
รวม	3.95	0.893	เห็นด้วยมาก	-

หมายเหตุ: * มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแบ่งสายบังคับบัญชาในหน่วยงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.04$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุ ตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) ผู้บริหารในหน่วยงานมีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ เช่น การใช้ภาษาสุภาพ มีวิธีกระตุ้นพนักงานให้ตื่นตัวอยู่เสมอ ยกย่องชมเชยเมื่อมีโอกาส เป็นต้น	4.11	1.050	เห็นด้วยมาก	3
2) ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันแก้ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง	4.17	0.975	เห็นด้วยมาก	2
3) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณตลอดจนการทำงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	4.38	0.713	เห็นด้วยมาก	1
4) หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพของงานจัดซื้อจัดจ้างมีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	4.09	0.946	เห็นด้วยมาก	4
รวม	4.19	0.784	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ ตลอดจนการทำงานตามระเบียบข้อบังคับ

อย่างเคร่งครัด ($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมาคือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมกันแก้ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X}$ = 4.17) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เกิดความเป็นมืออาชีพของงานจัดซื้อจัดจ้างมีการจัดอบรม พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.09)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุ ตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) หน่วยงานมีคู่มือ แนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจนและสอดคล้องประสานกันทุกระดับ	3.64	1.094	เห็นด้วยมาก	5
2) หน่วยงานมีระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้หน่วยงานสามารถดำเนินไปได้ เช่น มีการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการอยู่ตลอดเวลาระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ เป็นต้น	4.04	0.940	เห็นด้วยมาก	4
3) หน่วยงานมีการพิจารณาวิธีการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบฯ และผ่านการสอบถามของหน่วยงานหรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายคลัง ฝ่ายกฎหมาย โดยมีเอกสารหลักฐานการดำเนินการแต่ละขั้นตอน	4.32	0.894	เห็นด้วยมาก	1

ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
4) หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดขอบเขตของงาน (TOR) และคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ที่มีความรู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ	4.19	0.962	เห็นด้วยมาก	2*
5) หน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับงานจ้าง/ตรวจรับพัสดุที่มีความรู้หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ	4.19	0.962	เห็นด้วยมาก	2*
รวม	4.08	0.826	เห็นด้วยมาก	-

หมายเหตุ: * มีลำดับที่เท่ากัน

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทั้ง 5 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีการพิจารณาวิธีการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบฯ และผ่านการสอบทานของหน่วยงาน

หรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายคลัง ฝ่ายกฎหมาย โดยมีเอกสารหลักฐานการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ($\bar{X}$ = 4.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีคู่มือแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน และสอดคล้องประสานกันทุกระดับ ($\bar{x}$ = 3.64)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุ ตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านบุคลากร (Staff) จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านบุคลากร (Staff)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) หน่วยงานมีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง	4.11	0.847	เห็นด้วยมาก	1
2) หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเพียงพอมีการจัดอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.58	1.100	เห็นด้วยมาก	4
3) หน่วยงานมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร	3.60	1.098	เห็นด้วยมาก	3
4) หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.969	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.79	0.875	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านบุคลากร (Staff) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทั้ง 4 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีกระบวนการในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานด้านจัดซื้อจัดจ้าง ($\bar{X}$ = 4.11)

รองลงมาคือ หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างอย่างเพียงพอมีการจัดอัตรากำลังคนอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 3.58)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุ ตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านทักษะ (Skill) จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านทักษะ (Skill)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) หน่วยงานมีบุคลากรที่สามารถใช้ระบบหรือโปรแกรมจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	1.086	เห็นด้วยมาก	3
2) บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีทักษะการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้สินค้าหรือบริการที่คุ้มค่า	3.89	1.235	เห็นด้วยมาก	2
3) บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างได้เป็นอย่างดี	4.04	0.960	เห็นด้วยมาก	1
รวม	3.90	0.917	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านทักษะ (Skill) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทั้ง 3 ข้ออยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บุคลากรในหน่วยงานสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างได้เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.04) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานมีบุคลากรที่สามารถใช้ระบบหรือโปรแกรมจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 3.77)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุ ตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านค่านิยม (Shared Value) จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านค่านิยม (Shared Value)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1) หน่วยงานมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันในหน่วยงาน เช่น การจัดหา จัดเก็บ การใช้งาน วัสดุ ครุภัณฑ์ภายในหน่วยงาน เป็นต้น	4.15	0.864	เห็นด้วยมาก	1
2) บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานปฏิบัติตามค่านิยมร่วม เป็นอย่างดี	4.00	0.899	เห็นด้วยมาก	2
3) หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเสรี	3.94	0.989	เห็นด้วยมาก	3
รวม	4.03	0.817	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี ด้านค่านิยม (Shared Value) อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ทั้ง 3 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันในหน่วยงาน เช่น การจัดหา จัดเก็บ การใช้งาน วัสดุ ครุภัณฑ์

ภายในหน่วยงาน เป็นต้น ($\bar{X}$ = 4.15) รองลงมาคือ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานปฏิบัติตามค่านิยมร่วม เป็นอย่างดี และหน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างเสรี ($\bar{X}$ = 3.94) ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษามุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2568 สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S McKinsey โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” และทุกด้านทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีความสอดคล้องขององค์ประกอบภายในค่อนข้างดี ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ (Waterman et al., 1980; Peters & Waterman, 1982) ที่ระบุว่า ความสอดคล้องขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้านจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และการทำงานตามระเบียบ ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานและพฤติกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ (Robbins & Judge, 2017) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำและรูปแบบการบริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมทั้งงานของ (Greenberg, 2011) ที่ระบุว่าผู้นำที่ส่งเสริมจริยธรรมจะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือในองค์กร

รองลงมาคือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ซึ่งพบว่าหน่วยงานมีขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นไปตามระเบียบและมีการตรวจสอบในแต่ละขั้นตอน สอดคล้องกับแนวคิดด้านธรรมาภิบาลและการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่เน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (OECD, 2015) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (Evenett & Hoekman, 2005) ที่ว่าระบบที่ชัดเจนช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงานและเพิ่มความโปร่งใส

สำหรับ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) และ ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สะท้อนว่าองค์กรมีการวางแผนและกำหนดโครงสร้างที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Mintzberg, 1980) ที่ระบุว่าโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะสนับสนุนกลยุทธ์ให้บรรลุผล โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านกลยุทธ์ (Strategy) คือ สถาบันมีแผนการ

ดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการทำงานจัดซื้อจัดจ้างสอดคล้องกับแผนประจำปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างไว้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ และสามารถเชื่อมโยงการดำเนินงานในระดับปฏิบัติกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ (Chmielewska et al., 2022) ซึ่งศึกษาการประเมินประสิทธิภาพองค์กรโดยใช้แบบจำลอง McKinsey 7S ในโรงพยาบาลภาครัฐ พบว่า องค์ประกอบด้านกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยตรง

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (Pornleartkochakorn et al., 2022) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารตามแนวคิด McKinsey 7S ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย พบว่า องค์ประกอบด้านกลยุทธ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนช่วยให้บุคลากรเข้าใจทิศทางการดำเนินงานและสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและสอดคล้องกับการศึกษาของ (อลิศรา เพ็ชรอาวุธ และคณะ, 2565) ที่ศึกษาการบริหารโรงเรียนตามแนวคิด 7S ของแมคคินซี พบว่า ด้านกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยองค์กรที่มีการกำหนดแผนงานและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าการที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นถึงการมีแผนการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน การกำหนดลำดับความสำคัญของโครงการอย่างเหมาะสม และการเชื่อมโยงการดำเนินงานกับแผนประจำปีของสถาบัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการงานพัสดุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุกด้านจะอยู่ในระดับสูง แต่ด้านบุคลากร (Staff) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเฉพาะประเด็นความเพียงพอของกำลังคน แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาระงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (Noe et al., 2020) ที่ระบุว่า การจัดสรรบุคลากรที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพองค์กรโดยตรง

ในด้านทักษะ (Skills) แม้บุคลากรจะสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีได้ดี แต่ยังมีข้อจำกัดในการใช้ระบบ e-GP อย่างเต็มประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการใช้ระบบ e-GP อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าประเด็นอื่นในด้านเดียวกัน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรยังมีความต้องการพัฒนาทักษะเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระบบ e-GP มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อนและมีการปรับปรุงแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ (Thai, 2009) ที่ระบุว่าความรู้และทักษะของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และผลการศึกษาของ (Pornleartkochakorn et al., 2022) ที่พบว่า องค์ประกอบด้านทักษะตามแนวคิด McKinsey 7S มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ (Kokkaew et al., 2022) ที่พบว่าการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผลการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว

สุดท้ายด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) ที่อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะการมีค่านิยมร่วมในการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและบุคลากรยึดถือค่านิยมเดียวกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร และการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ (พิมเสน และคณะ, 2567) ที่พบว่าองค์ประกอบด้านค่านิยมร่วมตามแนวคิด 7S เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากค่านิยมร่วมช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันและส่งเสริมการ

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ การรักษาและส่งเสริมค่านิยมร่วมขององค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความสมดุลขององค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของการบริหารจัดการงานพัสดุ อันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาวต่อไป โดยสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 สรุปการประยุกต์ใช้แบบจำลอง McKinsey 7S ในการวิเคราะห์การบริหารจัดการงานพัสดุ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดการพัฒนายั่งยืน

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษามุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปี พ.ศ. 2568 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามแบบจำลอง 7S แมคคินซีโดยรวมอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) ด้านบุคลากร (Staff) ด้านทักษะ (Skill) และด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) รองลงมาคือ ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านบุคลากร (Staff)

ด้านกลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถาบันมีแผนการดำเนินงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจน รองลงมาคือ การจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างสอดคล้องกับแผนประจำปี

ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแบ่งสายบังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ (Style) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานส่งเสริมความซื่อสัตย์ จรรยาบรรณ และการปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและการพัฒนาบุคลากร

ด้านระบบการปฏิบัติงาน (System) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปตามระเบียบและผ่านการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมมีเอกสารหลักฐานครบถ้วน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีคู่มือ แนวทาง และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันทุกระดับ

ด้านบุคลากร (Staff) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน รองลงมาคือ การติดตามและ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความเพียงพอของอัตรากำลังบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงาน

ด้านทักษะ (Skill) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวและใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความสามารถในการใช้ระบบ e-GP อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีค่านิยมร่วมในการดำเนินงาน เช่น การจัดหาและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ การปฏิบัติตามค่านิยมร่วมของบุคลากร และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยมุมมองของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการงานพัสดุตามแบบจำลอง 7S แมคคินซี: กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2568 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จากความกรุณาของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ด้วยดีเสมอมาในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสำนักงานพัสดุ สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พิมติ รองอธิการบดีฝ่ายพัสดุ นางสาวกรรณิพย์ สกุนตศรี ผู้อำนวยการสำนักงานพัสดุ และเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ร่วมงานทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะ ด้วยดีเสมอมา

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) ในงานเขียนเชิงวิชาการ

ส่วนหนึ่งของบทความนี้ผู้เขียนได้ใช้เครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI) คือ CHAT GPT เพื่อช่วยปรับปรุงภาษาและเรียบเรียงเนื้อหาเท่านั้น โดยไม่ได้ใช้ในการสร้างหรือวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลและผลการวิจัยทั้งหมดเป็นของจริงและดำเนินการโดยผู้วิจัย โดยการใช้เครื่องมือดังกล่าวผู้เขียนยังคงมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ต่อข้อสรุปทั้งหมดที่ปรากฏในบทความนี้

คำชี้แจงบทบาทผู้เขียน (CRediT Author Statement)

ณัฐนิษฐ์ชา ฉิมพาลี: การวางแผนคิด; ระเบียบวิธีวิจัย; การจัดการและดูแลข้อมูล; การเขียนร่างต้นฉบับ; การดำเนินการวิจัย; การทบทวนและแก้ไขต้นฉบับ; การตรวจสอบความถูกต้อง

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2569). *ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ*.

สืบค้นจาก <http://www.gprocurement.go.th>

ทัตยา ดวงจรัส. (2564). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ*

การดำเนินงานในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของ

หน่วยงานภาครัฐ: กรณีศึกษา กรมพลศึกษา

ทหารบก (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ

พ.ศ. 2560. (25 กุมภาพันธ์ 2560). *ราชกิจจานุเบกษา*,

เล่ม 134 ตอนที่ 24 ก, หน้า 13.

วนิดา พิมเสน, สัณญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และ ละมัย ร่มเย็น.

(2567). *รูปแบบการบริหาร 7S ที่ส่งผลต่อ*

ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

อำเภอคำตาคล้า จังหวัดสกลนคร.

Interdisciplinary Academic and Research

Journal, 4(3), 231-248.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *รายงาน*

สถานการณ์กำลังคนภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2562.

นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). *แนว*

ทางการพัฒนาระบบราชการสู่ความเป็นเลิศ. สืบค้น

จาก <https://finearts.go.th>

อลิศรา เพ็ชรอาวุธ, ละมุล รอดขวัญ และ มังกรแก้ว

ดรณศิลป์. (2565). *การบริหารโรงเรียนโดยใช้*

แนวคิด 7S ของแมคคินซีตามทัศนะของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์

ธานี ชุมพร. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยา

เชิงพุทธ, 7(10), 92-112.

- Best, J. W., & Kahn, J. V. (2006). *Research in education* (10th eds.). Boston, USA: Pearson Education.
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Markowska, J., & Hermanowski, T. (2022). Evaluating organizational performance of public hospitals using the McKinsey 7-S framework. *BMC Health Services Research*, 22(1), 7.
- Evenett, S. J., & Hoekman, B. M. (2005). Government procurement: Market access, transparency, and multilateral trade rules. *European Journal of Political Economy*, 21(1), 163-183.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in organizations* (10th eds.). USA: Pearson Education.
- Kokkaew, N., Peansupap, V., & Jokkaw, N. (2022). An empirical examination of knowledge management and organizational learning as mediating variables between HRM and sustainable organizational performance. *Sustainability*, 14(20), 13351.
- Mintzberg, H. (1980). Structure in 5's: A synthesis of the research on organization design. *Management Science*, 26(3), 229-344.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management* (11th eds.). New Delhi, India: McGraw-Hill.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Recommendation of the council on public procurement*. Retrieved from <https://www.oecd.org/gov/public-procurement/recommendation>
- Peters, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. New York: Harper & Row.
- Pornleartkochakorn, N., Limsiritong, K., & Santisarn, B. (2022). Factors of McKinsey's 7S model affecting learning organization of hotel business in Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 16(2), 113-124.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th eds.). USA: Pearson.
- Thai, K. V. (ed.). (2009). *International handbook of public procurement*. USA: CRC Press.
- Waterman, R. H., Jr., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business Horizons*, 23(3), 14-26.