

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเองเก็บข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจงกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงิน การคลังของหน่วยงานในกระทรวงสาธารณสุข 9 หน่วยงาน คือ สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ กรมอนามัย กรมควบคุมโรค สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กรมสุขภาพจิต และกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก หน่วยงานละ 10 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่

##### ตารางที่ 4.1

##### ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ (คน)		
ชาย	7	7.8
หญิง	83	92.2
อายุเฉลี่ย (ปี)	40.2±9.35	
อายุราชการเฉลี่ย (ปี)	14.48±10.24	
ระดับซี (คน)		
ซี 1 – 4	8	8.9
ซี 5 – 7	64	71.1
ซี 8 ขึ้นไป	2	2.2
ลูกจ้างประจำ	3	3.3
พนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราว	10	11.1
อื่นๆ	3	3.3

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา (คน)		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	21.1
ปริญญาตรี	63	70.0
ปริญญาโท	8	8.9
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
อื่นๆ	0	0
ตำแหน่ง (คน)		
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	2	2.2
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1.1
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	23	25.6
นักวิชาการการเงินและบัญชี	37	41.1
เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	4	4.4
อื่นๆ	23	25.6

ตารางที่ 4.2  
แจกแจงความถี่หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

หน้าที่ความรับผิดชอบ	จำนวน (คน)
งานด้านบริหาร	4
งานด้านวิชาการ	6
งานด้านการเงิน การคลัง และบัญชี	74
งานด้านอื่นๆ	21

ตารางที่ 4.3

แจกแจงความถี่ระบบงานที่ใช้หรือเกี่ยวข้องกับของเจ้าหน้าที่ (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ระบบงาน	จำนวน (คน)
ระบบงบประมาณ	35
ระบบจัดซื้อจัดจ้าง	29
ระบบทรัพยากรบุคคล	3
ระบบการเบิกจ่ายเงิน	53
ระบบบริหารเงินสด	8
ระบบสินทรัพย์ถาวร	28
ระบบบัญชีแยกประเภท	29
ระบบบัญชีต้นทุน	9

จากตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.2 และตารางที่ 4.3 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการคลังของหน่วยงานราชการในกระทรวงสาธารณสุข 90 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 83) อายุเฉลี่ย 40.2 ปี อายุราชการเฉลี่ย 14.48 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70) รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 21.1) และปริญญาโท (ร้อยละ 8.9) ตามลำดับ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ร้อยละ 41.1) รองลงมาคือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี และอื่นๆ (ร้อยละ 25.6) เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี (ร้อยละ 4.4) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (ร้อยละ 2.2) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ร้อยละ 1.1) ตามลำดับ หน้าที่ความรับผิดชอบที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบมากที่สุด คือ งานด้านการเงิน การคลังและบัญชี (74 คน) รองลงมา คือ งานด้านอื่นๆ (21 คน) งานด้านวิชาการ (6 คน) งานด้านบริหาร (4 คน) ตามลำดับ และระบบงานที่เจ้าหน้าที่ใช้หรือเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ระบบการเบิกจ่ายเงิน (53 คน) รองลงมาคือระบบงบประมาณ (35 คน) ระบบจัดซื้อจัดจ้างและระบบบัญชีแยกประเภท (29 คน) ระบบสินทรัพย์ถาวร (28 คน) ระบบบัญชีต้นทุน (9 คน) ระบบบริหารเงินสด (8 คน) และระบบทรัพยากรบุคคล (3 คน) ตามลำดับ

## 4.2 ประสิทธิภาพในการนำระบบ GFMIS มาใช้แทนระบบเดิม

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ยของการประเมินประสิทธิภาพในการนำระบบ GFMIS มาใช้แทนระบบเดิม

ระบบ GFMIS	Mean	Std. Deviation
1. ทำให้การบริหารการเงินการคลังมีความง่ายขึ้น	3.59	0.652
2. อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	3.40	0.818
3. การเข้าใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อน และยุ่งยาก	3.12	0.832
4. สามารถติดตามผลการใช้จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	3.66	0.876
5. ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล	3.19	0.898
6. การเข้าใช้งานระบบมีความปลอดภัย	3.46	0.752
7. การจัดเก็บฐานข้อมูลมีความปลอดภัย	3.56	0.795
8. ข้อมูลมีความถูกต้องและแม่นยำมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารการเงินการคลังแบบเดิม	3.49	0.782
9. สามารถรองรับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์	3.19	0.733
10. สามารถลดภาระงานของผู้ปฏิบัติงานลง	3.17	0.753
11. ผู้ปฏิบัติงานยินดีและยอมรับในการนำระบบ GFMIS มาใช้แทนระบบเดิม	3.68	0.732
12. ความเชื่อมโยงของแต่ละระบบงานทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.56	0.689
13. ระบบงานและระบบคอมพิวเตอร์ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.12	0.846
14. การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเป็นไปได้ง่าย	3.38	0.815
15. สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้	3.20	0.824

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเจ้าหน้าที่ประเมินประสิทธิภาพโดยรวมจากการนำระบบ GFMS มาใช้งานแทนระบบเดิมปานกลางค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ เท่ากับ  $3.38 \pm 0.20$  ขณะที่ในด้านต่างๆ ที่ประเมินว่ามีประสิทธิภาพมาก ได้แก่ การยืมดีและยอมรับในการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระบบเดิมของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ความสามารถติดตามผลการใช้จ่ายเงินได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ทำให้การบริหารการเงินและการคลังมีความง่ายขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.59) การจัดเก็บฐานข้อมูลมีความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.56) ความเชื่อมโยงของแต่ละระบบงานทำให้การบริหารงานทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.56) ตามลำดับ ส่วนที่ประเมินว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง ได้แก่ ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารการเงินการคลังแบบเดิม (ค่าเฉลี่ย 3.49) การเข้าใช้งานระบบมีความปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.46) อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเป็นไปได้ง่าย สามารถป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ (ค่าเฉลี่ย 3.20) ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลรวมไปถึงความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.19) สามารถรองรับความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ (ค่าเฉลี่ย 3.19) สามารถลดภาระของผู้ปฏิบัติงานลง (ค่าเฉลี่ย 3.17) การเข้าใช้งานง่าย ไม่ซับซ้อนและยุ่งยาก (ค่าเฉลี่ย 3.12) ระบบงานและระบบคอมพิวเตอร์ไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.12) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4.5

ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของอายุกับค่าเฉลี่ยของการประเมินประสิทธิภาพ

อายุ	N	Mean	Std. Deviation	F	P
20 – 30 ปี	17	3.47	0.62		
30 – 40 ปี	26	3.58	0.58		
40 – 50 ปี	32	3.34	0.70		0.393
50 ปีขึ้นไป	15	3.27	0.59	1.009	(>0.05)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความแตกต่างของอายุเจ้าหน้าที่ไม่มีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพในการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่สามารถสังเกตได้ว่าช่วงอายุ 30 – 40 ปี ประเมินว่ามีประสิทธิภาพมาก (ร้อยละ 3.58) รองลงมาคือช่วงอายุ 20 -30 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.47) ช่วงอายุ 40 – 50 (ค่าเฉลี่ย 3.34) และช่วงอายุ 50 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.27) ตามลำดับ ประเมินว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง

#### ตารางที่ 4.6

ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของระดับชี้กับค่าเฉลี่ยของการประเมินประสิทธิภาพ

ระดับชี้	N	Mean	Std. Deviation	F	P
ชี้ 1 – 4	8	3.43	0.69		
ชี้ 5 – 7	64	3.27	0.51		
ชี้ 8 ขึ้นไป	2	3.30	0.61		
ลูกจ้างประจำ	3	4.04	0.19		
พนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราว	10	3.79	0.35		0.011
อื่นๆ	3	3.64	0.19	3.189	(<0.05)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความแตกต่างระดับชี้ของเจ้าหน้าที่มีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพในการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว และเจ้าหน้าที่อื่นๆ ประเมินว่ามีประสิทธิภาพมาก ส่วนข้าราชการระดับชี้ 1 – 4 ชี้ 5 – 7 และ ชี้ 8 ขึ้นไป ประเมินว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง จากนั้นจึงทำการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างรายคู่ตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินประสิทธิภาพระหว่างระดับซีต่างๆ

ระดับซี	ซี 1 – 4	ซี 5 – 7	ซี 8 ขึ้นไป	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ/ ลูกจ้าง ชั่วคราว	อื่นๆ
ซี 1 – 4	-	0.16	0.13	0.61	0.35	0.21
ซี 5 – 7	0.16	-	0.03	0.77*	0.52*	0.37
ซี 8 ขึ้นไป	0.13	0.03	-	0.74	0.49	0.34
ลูกจ้างประจำ	0.61	0.77*	0.74	-	0.26	0.40
พนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราว	0.35	0.52*	0.49	0.26	-	0.14
อื่นๆ	0.21	0.37	0.34	0.40	0.14	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ระดับซี 5 – 7 แตกต่างกับ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราวประเมินว่าระบบ GFMS มีประสิทธิภาพมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับการประเมินของเจ้าหน้าที่ระดับซี 5 – 7

ตารางที่ 4.8

ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการศึกษากับค่าเฉลี่ยของการประเมินประสิทธิภาพ

ระดับการศึกษา	N	Mean	Std. Deviation	F	P
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	3.49	0.65		
ปริญญาตรี	63	3.38	0.48		0.281
ปริญญาโท	8	3.13	0.61	1.289	(>0.05)

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความแตกต่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ไม่มีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพในการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ทั้งระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท ประเมินว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง

#### ตารางที่ 4.9

ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง  
ของหน่วยงานกับค่าเฉลี่ยของการประเมินประสิทธิภาพ

หน่วยงาน	N	Mean	Std. Deviation	F	P
สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข	10	2.99	0.19		
กรมการแพทย์	10	3.15	0.52		
กรมอนามัย	10	3.90	0.58		
กรมควบคุมโรค	10	3.35	0.42		
สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา	10	3.30	0.45		
กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์	10	3.34	0.35		
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ	10	3.45	0.60		
กรมสุขภาพจิต	10	3.37	0.74		0.012
กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก	10	3.57	0.39	2.651	(<0.05)

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความแตกต่างของหน่วยงานมีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพในการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระเดิมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกรมอนามัย และกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก ประเมินว่ามีประสิทธิภาพมาก ส่วนสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ และกรมสุขภาพจิต ประเมินว่ามีประสิทธิภาพปานกลาง จากนั้นจึงทำการทดสอบเพื่อหาความแตกต่างรายคู่ตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินประสิทธิภาพระหว่างหน่วยงานต่างๆ

หน่วยงาน	สป.	กรม พ.	กรม อ.	กรม คร.	อย.	กรม ว.	กรม สบส.	กรม สจ.	กรม พพด.
สป.	-	1.60	0.91*	0.36	0.31	0.35	0.46*	0.37	0.57
กรม พ.	0.16	-	0.75*	0.20	0.15	0.19	0.30	0.21	0.41
กรม อ.	0.91*	0.75*	-	0.55*	0.60*	0.56*	0.45*	0.53*	0.33
กรม คร.	0.36	0.20	0.55*	-	0.05	0.01	0.10	0.01	0.21
อย.	0.31	0.15	0.60*	0.05	-	0.04	0.15	0.07	0.27
กรม ว.	0.35	0.19	0.56*	0.01	0.04	-	0.11	0.27	0.23
กรม สบส.	0.46*	0.30	0.45*	0.10	0.15	0.11	-	0.09	0.11
กรม สจ.	0.37	0.21	0.53*	0.01	0.07	0.03	0.09	-	0.2
กรม พพด.	0.57*	0.41	0.33	0.21	0.27	0.23	0.11	0.20	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ กรมอนามัย ประเมินว่าการนำระบบ GFMIS มาใช้แทนระบบเดิมมีประสิทธิภาพมากกว่าหน่วยงานอื่นๆ ส่วนสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุขประเมินว่าการนำระบบ GFMIS มาใช้แทนระบบเดิมนั้นมีประสิทธิภาพน้อยกว่าหน่วยงานอื่นๆ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยการประเมินประสิทธิภาพແຂງແຈງโดยระบบงานที่ใช้  
หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ระบบงาน	N	Mean	Std.Deviation
ระบบงบประมาณ	35	3.38	0.45
ระบบจัดซื้อจัดจ้าง	29	3.43	0.47
ระบบทรัพยากรบุคคล	3	3.09	0.28
ระบบการเบิกจ่ายเงิน	53	3.47	0.56
ระบบบริหารเงินสด	8	3.90	0.53
ระบบสินทรัพย์ถาวร	28	3.41	0.51
ระบบบัญชีแยกประเภท	29	3.29	0.59
ระบบบัญชีต้นทุน	9	3.50	0.49

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่ประเมินว่าการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระบบเดิมมีประสิทธิผลมาก คือ เจ้าหน้าที่ที่ใช้หรือเกี่ยวข้องกัระบบบริหารเงินสด (ค่าเฉลี่ย 3.90) รองลงมาคือ ระบบบัญชีต้นทุน (ค่าเฉลี่ย 3.50) ส่วนเจ้าหน้าที่ที่ประเมินว่าการนำระบบ GFMS มาใช้แทนระบบเดิมมีประสิทธิผลปานกลาง คือ เจ้าหน้าที่ที่ใช้หรือเกี่ยวข้องกัระบบการเบิกจ่ายเงิน (ค่าเฉลี่ย 3.47) ระบบจัดซื้อจัดจ้าง (ค่าเฉลี่ย 3.43) ระบบสินทรัพย์ถาวร (ค่าเฉลี่ย 3.41) ระบบงบประมาณ (3.38) ระบบบัญชีแยกประเภท (ค่าเฉลี่ย 3.29) และระบบทรัพยากรบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.09) ตามลำดับ