



อิทธิพลของปัจจัยการปฏิบัติงาน คำจูนและแรงจูงใจ ต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ในส่วนราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา*

THE INFLUENCE OF OPERATIONAL SUPPORTIVE AND MOTIVATIONAL FACTORS ON THE EFFICIENCY OF NEW GFMS THAI UTILIZATION IN GOVERNMENT AGENCIES OF CHACHOENGSAO PROVINCE



เยาวลักษณ์ วงศ์ศิริ, พัทธีธรา จิรอุดมสาโรจน์

Yaowalak Wangkere, Phattheera Jiraudomsarod

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

Faculty of Business Administration, Bangkok Suvarnahumi University

Corresponding Author E-mail: phattheera.n@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูน ต่อประสิทธิภาพการใช้งาน New GFMS Thai ของส่วนราชการ จังหวัดฉะเชิงเทรา และ 2. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูนที่มีต่อประสิทธิภาพในการใช้งานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ในบริบทของส่วนราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อประเมินความสัมพันธ์และขนาดของอิทธิพล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ และปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยคำจูน มีอิทธิพลทางบวกและร่วมกันทำนายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรวม (R^2) เท่ากับ 0.891 ซึ่งแสดงถึงอำนาจในการทำนายที่สูงมาก เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลตามค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.555$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพสูงที่สุด ตามมาด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ



ในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.322$) และ ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ ($\beta = 0.136$) ตามลำดับ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า การสนับสนุนทางด้านองค์กร (ปัจจัยค้ำจุน) เช่น นโยบาย การกำกับดูแล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน ความสำเร็จของการใช้งานระบบสารสนเทศทางการเงินการคลังภาครัฐ องค์กรภาครัฐ ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนและแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากร สามารถใช้ประโยชน์จากระบบ New GFMS Thai ได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การเพิ่ม ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในการดำเนินงานของภาครัฐโดยรวม

คำสำคัญ: ปัจจัยการปฏิบัติงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; New GFMS Thai

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the factors related to work performance, motivation, and support that influence the effectiveness of the New GFMS Thai system used by government agencies in Chachoengsao Province. 2. To investigate the impact of these factors on the efficiency of the New GFMS Thai system within the context of government agencies in the province. The samples for this study consisted of 276 employees from various government agencies in Chachoengsao. Data collection was conducted through questionnaires, and the data were analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression to evaluate the relationship and impact size.

The findings revealed that the factors of work performance, motivation, and support were rated highly ($\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.71$, $\bar{X} = 3.67$) respectively. These factors were found to have a significant positive influence on predicting the variance in the effectiveness of the New GFMS Thai system ($p\text{-value} < 0.001$), with an overall coefficient of determination (R^2) of 0.891, indicating a very high predictive power. When examining the impact size using standardized coefficients (Beta), the support factor ($\beta = 0.555$) had the most significant influence on effectiveness, followed by the motivation factor ($\beta = 0.332$) and the work performance factor ($\beta = 0.136$). The study clearly indicated that organizational support (such as policies, oversight, and interpersonal relationships) was the most crucial mechanism driving the success of the New GFMS Thai system. Public organizations should prioritize strengthening support and motivation factors systematically to enable personnel to fully utilize the New GFMS Thai system,

leading to improved efficiency, transparency, and accountability in public sector operations overall.

Keywords: Operational Factors; Performance Efficiency; New GFMS Thai

บทนำ

ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและบริหารจัดการงานต่าง ๆ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในภาครัฐจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในด้านการบริหารการเงินและการคลังที่มีความซับซ้อนและต้องการความโปร่งใส ความรวดเร็ว และความแม่นยำในการจัดการ ระบบ New GFMS Thai ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ โดยเป็นเครื่องมือสำคัญที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงบประมาณ การเบิกจ่าย และการควบคุมทางการเงินของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารงานภาครัฐที่ต้องการความทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กระทรวงการคลัง, 2564)

ระบบ New GFMS Thai ได้รับการพัฒนามาเพื่อช่วยให้การดำเนินงานในภาครัฐ มีความโปร่งใส รวดเร็ว และสามารถตรวจสอบได้ง่าย ทำให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดการด้วยระบบเดิม อย่างไรก็ตาม การนำระบบนี้มาใช้ในหน่วยงานภาครัฐยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ เช่น ความซับซ้อนของระบบที่อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัญหาการขัดข้องของโปรแกรมซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน รวมถึงปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและอุปกรณ์ที่ไม่พร้อมในการใช้งาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของข้อมูลทางการเงินที่ใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ใช้งานระบบ New GFMS Thai จึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เพื่อให้สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาแนวทางในการปรับปรุงระบบและการจัดการทรัพยากรในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทั้งในด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการใช้งานระบบ เช่น ความพร้อมด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการใช้งานระบบให้สามารถตอบสนองความต้องการในงานการเงินการคลังของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สัมมนาและการประชุมวิชาการการคลังภาครัฐ, 2563)



การศึกษาครั้งนี้จะมุ่งเน้นไปที่การวิเคราะห์สถานการณ์การใช้งานระบบ New GFMIS Thai ในส่วนราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งจะเป็นกรณีศึกษาในการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ใช้ระบบเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจและประสิทธิภาพการใช้งาน รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการใช้งานระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจในสิ่งที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาในอนาคต ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารจัดการทางการเงินการคลังของภาครัฐได้ดียิ่งขึ้น (กระทรวงการคลัง, 2564)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ต่อประสิทธิภาพการใช้งาน New GFMIS Thai ของส่วนราชการ จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMIS Thai

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้การวิจัยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มบัญชีใช้งานระบบ New GFMIS Thai วิจัยแบบเจาะจง (Purposive sampling) มีจำนวน 276 คน (สำนักงานคลังจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2567)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการ ทดลองใช้กับกลุ่มนักร้อง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด เพื่อประเมินความคงที่และเป็นไปได้ของคำตอบ ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยรวมทั้งหมดปรากฏว่า มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.991 ซึ่งเป็นค่าที่สูงมาก ยืนยันว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือและเหมาะสมสำหรับการนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลัก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งการสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

4.1 ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่าง ๆ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเชิงทฤษฎี และนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับศึกษา หน่วยงานที่ท่านสังกัด ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความถี่ในการใช้ระบบ New GFMS Thai

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการนำเข้าข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านผลลัพธ์/การติดตามข้อมูล ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จที่ทำ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความถูกต้อง ด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ และด้านความมีประสิทธิภาพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งเป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อนำเสนอค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับอธิบายข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างและตัวแปรที่ศึกษา และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อประเมินอิทธิพลเชิงทำนายของปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยการปฏิบัติงาน ค่าจ้างและแรงจูงใจ ต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ในส่วนราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ต่อประสิทธิภาพการใช้งาน New GFMS Thai ของส่วนราชการ จังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai กลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน โดยส่วนมากมีประสบการณ์ใช้ระบบ New GFMS Thai ประมาณ 1-3 ปี และใช้งานระบบเฉลี่ย 2-3 ครั้ง ต่อสัปดาห์



1. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน New GFMS Thai ของส่วนราชการ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.01) ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.04) และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.03)

2. อิทธิพลปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้นาระบบ New GFMS Thai พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการใช้นาระบบ New GFMS Thai

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ New GFMS Thai

ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงิน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านการนำเข้าข้อมูล	3.71	1.02	มาก	2
2. ด้านการประมวลผลข้อมูล	3.72	1.00	มาก	1
3. ด้านผลลัพธ์/การติดตามข้อมูล	3.70	1.02	มาก	3
โดยรวม	3.71	1.01	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.01) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการประมวลผลข้อมูล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.00) อันดับ 2 ด้านการนำเข้าข้อมูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.02) และอันดับ 3 ด้านผลลัพธ์/การติดตามข้อมูลในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.02) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในที่	3.69	1.05	มาก	4
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.71	1.03	มาก	2
3. ด้านของความสำเร็จที่ทำ	3.73	1.04	มาก	1
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.70	1.03	มาก	3
โดยรวม	3.71	1.04	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 1.04) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านของความสำเร็จที่ทำค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 1.04) อันดับ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก



($\bar{X}$ = 3.71, S.D. = 1.03) และอันดับที่ 3 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน	3.67	1.01	มาก	2
2. ด้านการกำกับดูแล	3.67	1.04	มาก	3
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.68	1.03	มาก	1
โดยรวม	3.67	1.03	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 1.03) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 1.03) อันดับ 2 ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 1.01) และอันดับ 3. ด้านการกำกับดูแล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความถูกต้อง	3.70	1.05	มาก	4
2. ด้านความโปร่งใส	3.73	1.03	มาก	3
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.77	1.01	มาก	1
4. ด้านความมีประสิทธิภาพ	3.74	1.05	มาก	2
โดยรวม	3.74	1.04	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 1.04) เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความรับผิดชอบค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 1.01) อันดับ 2 ด้านความมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 1.05) และอันดับ 3 ด้านความโปร่งใส อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 1.03) ตามลำดับ



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน		Beta	T	p-value	Collinearity Statistics	
	B	S.E.				Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	.006	.086		0.074	.000		
1. ปัจจัยการปฏิบัติงาน	.136	.026	.132	5.168	.000	.616	1.624
2. ปัจจัยแรงจูงใจ	.322	.054	.319	5.977	.000*	.140	7.140
3. ปัจจัยค้ำจุน	.555	.054	.553	6.642	.000*	.136	7.367

R = 0.944 SE = 0.23442 R² = 0.891 Adjusted R² = 0.890

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระบบบริหารการเงินคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ New GFMS Thai คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งตัวแปรดังกล่าวสามารถทำนายผลประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ได้ร้อยละ 89.10 ($R^2 = 0.891$, Adjusted $R^2 = 0.890$) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ New GFMS Thai เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อโดยมีค่า B = 0.136 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai โดยมีค่า B = 0.322 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลทางบวกต่อ ประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai โดยมีค่า B = 0.555 ค่า p-value = 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยและประสิทธิภาพการใช้งานระบบ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการจังหวัดฉะเชิงเทราให้คะแนน ปัจจัยที่ศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันสำหรับปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ ($\bar{X} = 3.71$), ปัจจัยแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.71$) และปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 3.67$) สำหรับปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ พบว่าปัจจัยด้านการประมวลผลข้อมูลได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X} = 3.72$) ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อความสามารถของระบบในการจัดการข้อมูลทางการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของวรรณปวีณ์ แข่งกระจำง (2566) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสะดวกในการใช้งานระบบสารสนเทศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความสำเร็จที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.71$) ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่กล่าวถึงความสำเร็จและการเติบโตในงานที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.68$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีในการใช้งานระบบสารสนเทศ ประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.77$) ซึ่งบ่งชี้ว่า การใช้งานระบบนี้ส่งผลเชิงบวกต่อการเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการดำเนินงานของภาครัฐ.

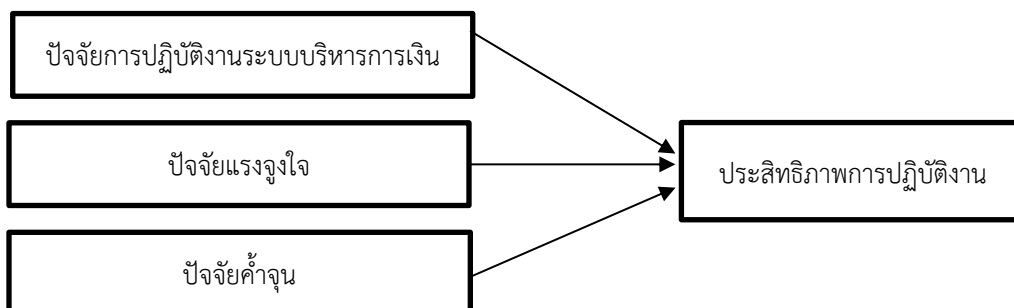
2. อิทธิพลปัจจัยต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่า ปัจจัยทั้งสามสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจรวม (R^2) สูงถึง 0.891 ซึ่งแสดงถึงอำนาจในการทำนายที่สูงมาก

เมื่อพิจารณาขนาดของอิทธิพลตามค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.555$) มีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ, รองลงมาคือปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.322$), และปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ ($\beta = 0.136$). ผลการวิจัยนี้ยืนยันความสำคัญของปัจจัยค้ำจุน (Organizational Support) เช่น นโยบายการกำกับดูแล และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทางการเงินการคลังภาครัฐ การสนับสนุนเหล่านี้สามารถช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด Resource-Based View (RBV) ที่ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทรัพยากรและองค์กรเพื่อสร้างความได้เปรียบเชิงปฏิบัติ ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจนั้น การให้ความสำคัญกับการสร้างความสำเร็จในงานและการให้รางวัลที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่, ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว ซึ่งก็สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เชื่อว่าความสำเร็จในงานและการเติบโตในหน้าที่มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ตามมาด้วยปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ องค์กรภาครัฐควรให้ความสำคัญในการเสริมสร้างปัจจัยค้ำจุนและแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ประโยชน์จากระบบ New GFMS Thai ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือในการบริหารการเงินการคลังของภาครัฐในระยะยาว



องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากปัจจัยสามด้านหลัก ๆ คือ ปัจจัยการปฏิบัติงานระบบ, ปัจจัยแรงจูงใจ, และปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การจะบรรลุประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเดียว แต่เป็นผลจากการบูรณาการและการทำงานร่วมกันของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนการมีระบบบริหารจัดการและการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ (เช่น ขั้นตอนการทำงาน, การวางแผน, การควบคุม) เป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ปัจจัยแรงจูงใจเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนให้พนักงานทุ่มเทและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของผลงานที่ได้ การสนับสนุนที่จำเป็น ปัจจัยค้ำจุนหรือการสนับสนุน (เช่น เครื่องมือ, งบประมาณ, การฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม) เป็นสิ่งจำเป็นในการอำนวยความสะดวกและลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาระบบ New GFMIS Thai ให้ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพภาครัฐควรลงทุนในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เช่น ระบบเครือข่าย เซิร์ฟเวอร์ และฐานข้อมูลกลาง เพื่อให้รองรับการใช้งานพร้อมกันจากหลายหน่วยงาน ลดความล่าช้า และข้อขัดข้อง รวมถึงออกแบบระบบให้ใช้งานง่ายขึ้นเพื่อลดภาระของผู้ปฏิบัติงาน

2. การสร้างแรงจูงใจและพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เช่น การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

อย่างต่อเนื่อง การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการจัดสรรค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน

3. การกำกับดูแลและการสนับสนุนจากองค์กรเสนอให้มีการกำกับดูแลระบบ New GFMS Thai อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง โดยจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะด้านทั้งในระดับส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การพัฒนาทักษะบุคลากรอย่างต่อเนื่องหน่วยงานควรจัดอบรมและเวิร์กช็อปเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้งานระบบ New GFMS Thai ให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นทั้งการใช้งานพื้นฐานและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน

2. การจัดตั้งทีมสนับสนุนภายในหน่วยงานควรแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญด้านระบบ New GFMS Thai ภายในหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและผู้ช่วยแก้ไขปัญหาเบื้องต้นแก่บุคลากรคนอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยลดการหยุดชะงักของงานและเพิ่มความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3. การปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในควรกำหนดคู่มือขั้นตอนการใช้งานระบบ New GFMS Thai ให้ชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติตาม เช่น ขั้นตอนการบันทึกข้อมูล การตรวจสอบ และการรายงานผล เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจเชิงปฏิบัติผู้บริหารหน่วยงานควรมีมาตรการเชิงปฏิบัติ เช่น การให้รางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือการให้โอกาสก้าวหน้าในสายงานแก่บุคลากรที่สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจและความรับผิดชอบต่อการใช้งานระบบ

5. การติดตามและประเมินผลการใช้งานควรมีการประเมินผลการใช้งานระบบ New GFMS Thai เป็นระยะ เช่น รายไตรมาสหรือรายปี โดยอาศัยแบบสอบถาม ความคิดเห็นผู้ใช้งาน และการตรวจสอบข้อมูลจริง เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายพื้นที่การศึกษาควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังหน่วยงานราชการในจังหวัดอื่น ๆ หรือในระดับประเทศ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบ New GFMS Thai ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

2. การใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) นอกจากการใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ ควรเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่อธิบายถึงปัญหาและความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างลึกซึ้ง



3. การศึกษาเปรียบเทียบระบบสารสนเทศอื่น ๆ อาจทำการศึกษาเปรียบเทียบระบบ New GFMS Thai กับระบบสารสนเทศการเงินการคลังในหน่วยงานอื่น หรือประเทศอื่น เพื่อหาแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การศึกษาผลลัพธ์ในระยะยาวควรมีการวิจัยติดตามผลการใช้งานระบบ New GFMS Thai ในระยะยาว เช่น 3-5 ปี เพื่อประเมินความยั่งยืน ผลกระทบเชิงนโยบาย และการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการคลัง. (2564). *การพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)*. สืบค้น 7 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.mof.go.th/>

วรรณปวีณ์ แจ้งกระจ่าง. (2566). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จด้านการเบิกจ่ายเงินในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สัมมนาและการประชุมวิชาการการคลังภาครัฐ. (2563). *การพัฒนาระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ (GFMS)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคลังจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2567). *ข้อมูลบัญชีใช้งานระบบ New GFMS Thai*. สืบค้น 11 มิถุนายน 2568 จาก, <https://shorturl.asia/37VGM>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรภาครัฐต่อการใช้งานระบบ GFMS*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

