

ภาวะผู้นำและการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

Leadership and the Utilization of Technology which Influence Work Performance  
of Finance and Accounting Personnel of the Secretary Office of the Ministry  
of Tourism and Sports.

ภิญญาพัชญ์ คนคลอง [pinyapatnid@gmail.com](mailto:pinyapatnid@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (2) ระดับภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (3) ระดับความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยี (4) ระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (5) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (6) ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (7) การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา จำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test, One-Way ANOVA และค่าสถิติ Multiple Linear Regression (MLR)

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานที่ส่วนภูมิภาค การศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท กลุ่มตัวอย่างมีระดับภาวะผู้นำและระดับความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

---

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ระบบ GFMS, ระบบ KTB Corporate Online, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

## **ABSTRACT**

The objective of this research were to examine ( 1) Demographics characteristic of the respondents that affect performance (2) Level of leadership , Finance and Accounting Personnel (3) Level of ability in the use of technology system, Finance and Accounting Personnel (4) Efficiency level of technology system ( 5) Work performance level of Finance and Accounting Personnel ( 6) The leadership which Influence Work Performance of Finance and Accounting Personnel ( 7) The Utilization of Technology which Influence Work Performance of Finance and Accounting Personnel

The sample use in the study comprise 90 Finance and Accounting Personnel of the Secretary Office of the Ministry of Tourism and Sports. The researcher utilized questionnaire to collect data from the respondents. The statistics used for the data analysis consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation, Independent Sample t-test, One-Way ANOWA and Multiple Linear Regression (MLR) at .05 significance.

Result found that most of respondents were female, aged over 41 years old, graduate degree, employee, working duration between 1-5 years, 10,001-15,000 bath of monthly income. The sample study had Leadership and ability to use technology system at a high level, Efficiency level of technology system and work performance at a high level.

Result found that the different gender, age, work of place, position and work duration did not different levels of work performance. Respondents in different education and monthly income had different levels of work performance. The Multiple Regression Analysis revealed that leadership and the Utilization of Technology Influence Work Performance of Finance and Accounting Personnel of the Secretary Office of the Ministry of Tourism and Sports. All statistical analysis were perform at .05 significance.

---

Keywords : Leadership, GFMIS , KTB Corporate Online , Performance

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานขององค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพยายามปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยระดับการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระบบราชการก็เช่นกันรัฐบาลได้มีนโยบาย สำหรับการบริหารงานด้านการคลัง ดำเนินการปรับปรุงการบริหารการคลังของภาครัฐ ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากขึ้น โดยมุ่งเน้นที่เป้าหมายและผลลัพธ์ของการ ดำเนินงานเพื่อให้สามารถแปลงนโยบายและวิสัยทัศน์ของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติจริง รวมถึงสามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะเพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงาน จากแนวนโยบายดังกล่าวรัฐบาลจึงได้เร่งปฏิรูประบบการบริหารและการปฏิบัติงาน ทางด้านการเงินและการคลังให้มุ่งสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพโดยได้ริเริ่มให้มี “ระบบการบริหารการเงิน การคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์” หรือระบบ GFMS (Government Fiscal Management System) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการและยุทธศาสตร์การพัฒนา ประเทศ (ที่มา:กรมบัญชีกลาง)

จากแนวคิดดังกล่าว เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2546 คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติ เห็นชอบให้มีการออกแบบระบบการเงินการคลังแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยจัดสร้างเป็น National System เพื่อเป็นลิขสิทธิ์ของรัฐบาลซึ่งทุกส่วนราชการทั่วประเทศได้เริ่มนำ ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) มาปฏิบัติงาน แบบ Online Real Time ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 โดยเริ่มเบิกจ่ายตรงในระบบ GFMS เพียงระบบเดียวตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2548 และใช้งานระบบนี้มาจนถึงปัจจุบัน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, มปป)

นอกจากระบบ GFMIS แล้วในปัจจุบันทางรัฐบาลยังได้นำระบบการรับ-จ่ายเงินผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ( KTB Korporate Online ) มาใช้เพิ่มเติมในกระบวนการทำงานตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2558 รัฐบาลได้เห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานระบบการชำระเงินแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติ ( National e-Payment Master Plan ) ซึ่งมีแผนโครงการ e-Payment ภาครัฐเป็นโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว และเพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางการรับจ่ายเงินในทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นเพิ่มประสิทธิภาพการรับ-จ่ายเงินของหน่วยงานภาครัฐ ทำให้การบริหารจัดการเงินงบประมาณได้ถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดภาระเรื่องค่าใช้จ่ายในการใช้เช็คแล้วยังสามารถส่งเงินได้โดยตรง ปลอดภัยและทำให้กระบวนการรับ-จ่ายเงินของหน่วยงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน อีกทั้งยังเป็นการลดโอกาสการทุจริตด้วย (กลุ่มตรวจสอบภายใน 1 สำนักตรวจสอบภายใน,กระทรวงเกษตรและสหกรณ์,2561) และส่วนราชการยังสามารถบริหารจัดการด้านการเงินด้วยตนเองได้ตลอด 24 ชั่วโมง และระบบ KTB Corporate Online ยังเชื่อมโยงข้อมูลกับระบบ GFMIS สามารถนำข้อมูลมาจัดทำรายงานการเงินของภาครัฐได้อีกด้วย (ที่มา : กรมบัญชีกลาง)

สิ่งที่สำคัญในการใช้ระบบเทคโนโลยีในการทำงานเหล่านี้คือทรัพยากรบุคคลที่เป็นผู้ใช้งานระบบนั่นเอง ทรัพยากรบุคคลเป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิตหรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์การโดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้าน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆให้องค์การบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างสรรค์งานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ (พะยอม วงศ์สารศรี. 2538 : 2)

สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเป็นหน่วยงานระดับกรมสังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬามีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬามีอาคารทำการหลักตั้งอยู่ที่ เลขที่ 4 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน่วยงานในสังกัดที่เป็นส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนราชการส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาทั้ง 76 จังหวัดซึ่งหน่วยงานเหล่านี้มีบุคลากรด้านการเงินบัญชีพัสดุน้อย มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อย อีกทั้งกรมบัญชีกลางยังมีการพัฒนาระบบงานและแนวทางการปฏิบัติงานในระบบ GFMS อย่างต่อเนื่องซึ่งต้องติดตาม ศึกษาทำความเข้าใจหนังสือสั่งการใหม่ๆ ให้เป็นปัจจุบันและจากการตรวจสอบประเมินพบว่าข้อมูลบัญชีของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬายังมีการจัดทำบัญชีคลาดเคลื่อนอยู่ซึ่งสาเหตุมาจากการบันทึกข้อมูลในระบบ GFMS ไม่เป็นไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระบบ GFMS การบันทึกและปรับปรุงบัญชีในระบบ GFMS ของปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีก่อนๆ ไม่ครบถ้วนหรือบันทึกแล้วแต่ยังมีข้อผิดพลาดที่ยังไม่ได้ปรับปรุงบัญชีในระบบ GFMS ซึ่งมีผลทำให้ข้อมูลทางการเงินของหน่วยงานไม่ครบถ้วนถูกต้องและไม่เป็นปัจจุบันส่งผลให้การจัดทำงบการเงินในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ระดับกรมและระดับกระทรวงไม่ถูกต้องและนอกจากนี้ระบบ KTB Corporate Online ที่หน่วยงานราชการได้เริ่มถือปฏิบัติและใช้งานนั้นยังเป็นระบบใหม่ทำให้เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานและยังไม่ได้รับการฝึกอบรมที่เพียงพอ

จากการที่มีการใช้งานระบบเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมากขึ้นทำให้เกิดปัญหาว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะในการใช้งานอยู่มาก ประกอบกับตำแหน่งการเงินและบัญชีเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต้องรับผิดชอบเรื่องการเงินและบัญชีทุกอย่างของหน่วยงาน ตั้งแต่ขั้นตอนการเบิกเงิน จ่ายเงิน โอนเงิน

การจัดทำรายงานบัญชีของหน่วยงานแต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความมั่นคงในตำแหน่งงาน ขาดสวัสดิการ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงาน อยู่ในสถานะบทบาทที่เป็นผู้ตาม ไม่มีโอกาสก้าวขึ้นเป็นผู้นำหรือหัวหน้างานและทำให้ไม่สามารถดึงภาวะความเป็นผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกว่าไม่ยอมรับผิดชอบงานมากเท่าที่ควร นอกจากนั้นยังทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีกับองค์กร ขาดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรและเมื่อมีโอกาสดังกล่าวก็จะไปหางานที่ดีกว่า มีความมั่นคงกว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้งการทำงานก็ขาดความต่อเนื่องบุคลากรที่เข้ามาใหม่ก็ต้องเรียนรู้งานใหม่ เกิดการหยุดชะงักทำให้เกิดปัญหาต่อระบบการทำงาน ผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานว่ามีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงข้อมูลและปัญหาที่เกิดขึ้นอีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเงินและบัญชีของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้



1. เพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
3. เพื่อศึกษาระดับความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยีของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
4. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
6. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
7. เพื่อศึกษาระบบเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

### **สมมติฐานการวิจัย**

**สมมติฐาน 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ได้แก่

**สมมติฐาน 1.1** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 1.2** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 1.3** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 1.4** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับการศึกษาต่างกันมี  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 1.5** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับตำแหน่งงานต่างกัน  
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 1.6** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระยะเวลาการทำงานต่างกัน  
มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 1.7** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีที่อัตราเงินเดือนต่างกันมี  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

**สมมติฐาน 2** ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

**สมมติฐาน 3** การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งานส่งผลต่อประสิทธิภาพการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

### **ขอบเขตงานวิจัย**

ขอบเขตงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึง ภาวะผู้นำและการนำเทคโนโลยีมาใช้ที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีใน  
สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาจำนวน 110 คน

### **ตัวแปรที่ศึกษา**

#### **1. ตัวแปรอิสระ ( Independent Variables )**

**1.1 ประชากรศาสตร์ ได้แก่** เพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา  
ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

1.2 ภาวะผู้นำ ได้แก่ ตำแหน่งงานปัจจุบัน การมีภาวะผู้นำ

1.3 ระบบเทคโนโลยี ได้แก่

-ระบบ GFMIS ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้ระบบ GFMIS  
ด้านประสิทธิภาพของระบบ GFMIS

-ระบบ KTB Corporate Online ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้งานระบบ  
KTB Corporate Online และด้านประสิทธิภาพของระบบ KTB Corporate Online

2. ตัวแปรตาม ( Dependent Variables ) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานของ  
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและการนำเทคโนโลยีมาใช้ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวง  
การท่องเที่ยวและกีฬาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานปลัดกระทรวง  
การท่องเที่ยวและกีฬาเพื่อจะได้ทราบถึงปัญหาในด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่  
การเงินและบัญชีในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคในการนำไปพัฒนาและปรับปรุงการ  
บริหารงานบุคคลด้านการเงินและบัญชีเพื่อรักษาบุคลากรที่มีมีความสามารถ มีความ  
เชี่ยวชาญในงาน พัฒนาส่งเสริมและยกระดับเจ้าหน้าที่สายงานการเงินและบัญชีให้มี  
ความก้าวหน้าในสายงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน  
สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นำมาซึ่งความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้เกิด  
ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

## กรอบแนวคิดการวิจัย

### ตัวแปรต้น

#### ลักษณะทางประชากรศาสตร์

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานที่ปฏิบัติงาน
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่งงาน
6. ระยะเวลาการทำงาน
7. อัตราเงินเดือน

#### ภาวะผู้นำ

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
2. การมีภาวะผู้นำ

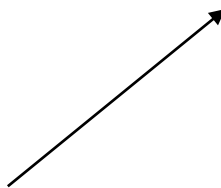
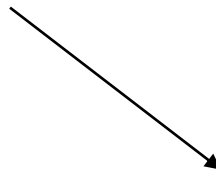
#### ระบบเทคโนโลยี

1. ระบบ GFMIS
  - ความสามารถในการใช้ระบบ
  - ประสิทธิภาพของระบบ
2. ระบบ KTB Corporate Online
  - ความสามารถในการใช้ระบบ
  - ประสิทธิภาพของระบบ

### ตัวแปรตาม

#### ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. แสวงหาแหล่งฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงงาน
2. งบทดลองของหน่วยเบิกจ่ายมีความถูกต้อง
3. จัดส่งรายงานการเงินทันตามกำหนดเวลา
4. ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีได้ถูกต้องตามเกณฑ์ประเมิน



## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 5 ส่วนใหญ่ ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล แบบให้เลือกตอบจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือนซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีเนื้อหา จำนวน 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านตำแหน่งงาน ข้อ 1-4
2. ด้านภาวะผู้นำ ข้อ 5-9

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการใช้งานระบบและประสิทธิภาพของระบบ โดยมีเนื้อหา จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถในการใช้ระบบ GFMIS ข้อ 10-14
2. ด้านความสามารถในการใช้ระบบ KTB Corporate Online ข้อ 15-19
3. ด้านประสิทธิภาพของระบบ GFMIS ข้อ 20-24
4. ด้านประสิทธิภาพของระบบ KTB Corporate Online ข้อ 25-29

ส่วนที่ 4 สอบถามด้านประสิทธิภาพการทำงาน ข้อ 30-34

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับตามความคิดเห็น การแปลผลคะแนน ได้แก่ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ตามลำดับ

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-3

1. ค่าร้อยละ(percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูล ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดือน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดลักษณะการกระจายข้อมูลของระดับภาวะผู้นำ ระดับความสามารถในการใช้งานระบบและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลวัตถุประสงค์ข้อที่ 4-6 ตามสมมติฐานข้อที่ 1-3

**สมมติฐาน 1.1** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเพศชายและหญิงมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test (independent sample  $t$  test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

**สมมติฐาน 1.3** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ใช้การทดสอบค่าสถิติ t-test (independent sample  $t$  test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

**สมมติฐาน 1.2, 1.4 - 1.7** เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน อัตราเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน ใช้การทดสอบค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงานและอัตราเงินเดือนมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งในกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post-hoc analysis) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

**สมมติฐาน 2** ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ความมีภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว

**สมมติฐาน 3** การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ใช้การทดสอบค่าสถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของระบบเทคโนโลยีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

### **สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 90.00 มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 ปฏิบัติงานที่ส่วนภูมิภาค จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 และมีอัตราเงินเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20

2. กลุ่มตัวอย่างมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .57 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ด้านตำแหน่งงานปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.50, SD = 0.63$ ) พบว่า มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.86, SD = 0.76$ ) และหน่วยงานสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 2.81, SD = 1.06$ )

ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ( $M = 3.51, SD = 0.56$ ) พบว่า มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานให้ตนเองเพื่อเพิ่มคุณค่าให้องค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.16, SD = 0.86$ ) และขอให้ผู้บังคับบัญชามาช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน โดยท่านไม่พยายามแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 2.31, SD = 1.00$ )

3. ด้านระบบเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .70 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าในรายละเอียดแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

ระดับความสามารถในการใช้งานระบบ GFMIS อยู่ในระดับมากพบว่ามีการศึกษาข้อมูลของระบบ GFMIS อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.73, SD = 0.8$ -) และได้รับการฝึกอบรมการใช้งานระบบ GFMIS อย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.31, SD = 1.11$ )

ระดับความสามารถในการใช้งานระบบ KTB Corporate Online อยู่ในระดับปานกลางพบว่า ต้องการรับการฝึกอบรมการใช้งานระบบ KTB Corporate Online มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.72, SD = 1.01$ ) และมีความเข้าใจในระบบปฏิบัติการของระบบ KTB Corporate Online มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 2.92, SD = 0.99$ )

ระดับประสิทธิภาพของระบบ GFMIS อยู่ในระดับมากพบว่า ระบบ GFMIS ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณสะดวก รวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.11, SD = 0.85$ ) และระบบ GFMIS มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อนยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.54, SD = 0.97$ )

ระดับประสิทธิภาพของระบบ KTB Corporate Online อยู่ในระดับมากพบว่า ระบบ KTB Corporate Online ช่วยลดขั้นตอนในการทำงานของท่านได้อย่างมาก มี



ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 3.77$ ,  $SD = 1.06$ ) และระบบ KTB Corporate Online ช่วยลดความผิดพลาดในการรับจ่ายเงิน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $M = 3.58$ ,  $SD = 1.01$ )

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประชากร จำนวน 90 คนอยู่ในระดับมาก พบว่ามีคะแนน เฉลี่ย เท่ากับ 3.85 คะแนน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.66

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐาน 1** ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ได้แก่

1.1 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.2 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.3 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.4 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.5 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.6 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.7 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

**สมมติฐานที่ 2** ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 (Unstandardized Coefficients Beta = 0.42 และ 0.38)

**สมมติฐานที่ 3** การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ ด้านความสามารถในการใช้งานระบบ GFMIS ด้านประโยชน์ของระบบ GFMIS สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยว (Unstandardized Coefficients Beta = 0.294 และ 0.246 ตามลำดับ)

### การอภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความแตกต่างด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาทางด้านลักษณะประชากรศาสตร์ อภิปรายได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน

เนื่องจากการศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยให้การวิเคราะห์และกระบวนการความคิดที่ไม่เท่ากันและการศึกษาเป็นรากฐานในการจัดการได้อย่างเป็นระบบมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ พิชายสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง ( 2557 ) ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน เนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานในการจัดการกระบวนการความคิด วิเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบมากกว่า

เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า รายได้ที่แตกต่างกันทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้ที่มีเงินเดือนน้อยกว่าจะมีความรู้สึกว่าคุณภาพการปฏิบัติงานไม่ใส่ใจงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับเบญจวรรณ ขุนดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ผลต่างของระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จำแนกตามประเภทรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 6,000 บาทมีระดับความคิดเห็นต่ำกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,001 – 12,000 และ 12,001 – 17,000 บาท

ส่วน เพศ อายุ สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงานและระยะเวลาการทำงาน ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับ พิชายสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง ( 2557:97 ) ได้ศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการการศึกษาพบว่า เพศ อายุ และอายุงานที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน

2. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีมีระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึงบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานและสามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจทำงานกระทำสิ่งต่างๆ

ตามที่ต้องการได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง โดยมีความสำเร็จขององค์กรเป็นเป้าหมาย มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชยามาศ โฉจนานนท์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด พบว่าระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน บุคคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในงานปัจจุบันที่ตนเองปฏิบัติอยู่ มีความรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งงานของตนเอง แต่หน่วยงานยังขาดการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานและการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชยามาศ โฉจนานนท์ ( 2557 ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด ด้านลักษณะของงาน พบว่าพนักงานมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน หัวข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความน่าสนใจและท้าทายสูงที่สุด รองลงมา คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมทำให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ จนทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

2.2 ด้านภาวะผู้นำ ระดับการมีภาวะผู้นำของบุคคลากรอยู่ในระดับที่มาก มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณค่าให้องค์กร สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง มีความรู้ความสามารถมากพอที่จะถ่ายทอดงานให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ในคนที่หัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้น แต่สามารถมีอยู่ในทุก ๆ คนเพราะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากแต่สิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำของแต่ละคนมีความแตกต่างกันคือความสามารถในการดึงเอาภาวะผู้นำที่มีอยู่ภายในตัวออกมาใช้นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัชยามาศ โฉจนานนท์ ( 2557 ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำ

และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พนักงานมีระดับ การรับรู้หัวข้อยอมรับ ความเห็นที่มีเหตุมีผลจากผู้อื่นเสมอสูงที่สุด รองลงมา คือ ทุ่มเท ความความสามารถคิดค้นงานใหม่ๆและผู้ได้บังคับบัญชาเต็มใจให้ความร่วมมือ มักคิดค้นงานหรือวิธีการใหม่ๆและกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างและนำเสนอรูปแบบ วิธีการใหม่ๆเพื่อกระตุ้นการผลิตการสร้างสรรค์และความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากลักษณะภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถช่วยให้พนักงานดึงศักยภาพด้านความคิด สร้างสรรค์ออกมาใช้ในการทำงานได้ ตั้งแต่การอธิบายวัตถุประสงค์ของงาน แจงผลลัพธ์ ที่ต้องการ การตั้งคำถาม การชี้แนะเพื่อให้พนักงานเข้าใจงานและมีทักษะการทำงาน เพิ่มขึ้น ทั้งนี้อาจมีการกระตุ้นการทำงานโดยกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น เวลา ปริมาณงาน เป็นต้น หรือกระตุ้นโดยสร้างแรงจูงใจด้วยรางวัลและผลตอบแทนเพื่อให้พนักงานมีการ ทำงานวิธีใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ระดับความสามารถในการใช้งานระบบเทคโนโลยีอยู่ในระดับที่มาก บุคลากร มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ การบันทึกรายการในระบบมีความถูกต้อง ผิดพลาดน้อย มีการศึกษาข้อมูลของระบบอย่างสม่ำเสมอแต่ บุคลากรยังมีความต้องการรับการฝึกอบรมการใช้งานในระบบเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สอดคล้องกับ พัชรินทร์ ศิริทิพย์ (2558) ได้ศึกษาผลกระทบการใช้ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMS ที่มีผลต่อคุณภาพรายงาน การเงินของหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา ด้านความสามารถ ทางเทคโนโลยีพบว่า ผู้ปฏิบัติงานระบบ GFMS ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เกี่ยวกับ ปัจจัยบุคลากรด้านความรู้ความสามารถทางบัญชี ด้านความรู้ความในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS โดยส่วนใหญ่ให้คะแนนมากที่สุดเกี่ยวกับบุคลากรขาดการฝึกอบรมทาง เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรขาดประสบการณ์การปฏิบัติงานบัญชีและขาดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในระบบ GFMS แต่สำหรับระบบ KTB Corporate Online นั้นเป็นระบบที่นำมาใช้ใหม่ยังไม่มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยแต่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานซึ่งพบว่าบุคลากรมีความต้องการรับการฝึกอบรมการใช้งานระบบเพิ่มเติมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและผู้วิจัยจะนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในอนาคตต่อไป

4. ระดับประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก ช่วยลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน รายงานการเงินมีความถูกต้อง ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณมีความสะดวก รวดเร็ว ช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานและระบบมีขั้นตอนในการทำงานไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภิรมย์พร เยาว์ดำและคณะ (2558) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ในเขตพื้นที่ระนอง พบว่า ระดับประสิทธิภาพของระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรวดเร็วเป็นปัจจุบันและทันต่อการตัดสินใจ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความโปร่งใสและด้านความประหยัดค่าใช้จ่าย ที่เป็นเช่นนี้เพราะระบบ GFMS เป็นระบบที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพขึ้นในทุกด้าน และประสิทธิภาพที่ดีที่สุดก็คือ สามารถทำให้การทำงานเกิดความรวดเร็วขึ้นทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการเรียกดูผลข้อมูลเพื่อตัดสินใจก็สามารถทำได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับด้านความประหยัดค่าใช้จ่ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดนั้นเป็นเพราะเมื่อปฏิบัติงานในระบบแล้วยังคงต้องส่งพิมพ์เอกสารมาจัดเก็บไว้ประกอบกันด้วยจึงทำให้ไม่สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายลงไป ได้เท่าที่ควรและวิไลลักษณ์ จิวเส็ง (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคการนำระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ GFMS มาใช้ กรณีศึกษา กรมประมง ผลการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของระบบ GFMS อยู่ในระดับมาก ในด้านความโปร่งใส ด้านความประหยัด ด้านความรวดเร็วและทันต่อการตัดสินใจ

5. คะแนนประเมินระดับประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีอยู่ในระดับมาก งบประมาณในหน่วยงานมีความถูกต้อง สามารถส่งรายงานการเงินได้ทันตามกำหนดเวลา บุคลากรมีการแสวงหาแหล่งฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงงานและสามารถปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชีได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์

6. ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Certo , Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญที่สุดคือ ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กรมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการ ทำงานหรือดำเนินงานต่าง ๆ สัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มี ตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กรครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่างรวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมดซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการ บริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้อง กับ วราจณา กาญจนพาที ( 2556 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่ง ประเทศไทย เพื่อศึกษาถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะผู้ตามและประสิทธิผลของ องค์กรว่าอยู่ในระดับใด ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะผู้ ตามและประสิทธิผลขององค์กรว่ามีความสัมพันธ์กันระดับใด ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรหรือไม่ และศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงที่มีประสิทธิผลต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่าระดับ ความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตามและประสิทธิผลขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์กร มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ด้านความ มีอิทธิพลของปัจจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ องค์กร และผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรพบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำต้องมีความ เหมาะสมปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน การตัดสินใจของผู้นำต้องเป็นไปตามเป้าหมาย

องค์กร มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และ เบญจวรรณ ขุนดี ( 2557 บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่มีต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำด้านผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วน คุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง

7. การนำระบบเทคโนโลยีใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์หรือระบบ GFMIS เป็นการดำเนินงานปรับปรุงระบบการจัดการด้านการเงินการคลังของภาครัฐให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับกระบวนการดำเนินงานและการจัดการภาครัฐด้านการงบประมาณ การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย และการบริหารทรัพยากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับนโยบายปฏิรูปราชการที่เน้นประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงานรวมทั้งมุ่งหวังให้เกิดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสถานภาพการคลังภาครัฐที่ถูกต้องรวดเร็ว สามารถตอบสนองนโยบายการบริหารเศรษฐกิจของประเทศ จากการศึกษาพบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้เป็นเพราะว่าระบบ GFMIS มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันกับการจัดทำรายงานการเงินของหน่วยงาน ซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากระบบมาจัดทำงบการเงิน นอกจากนี้ระบบ KTB Corporate Online ที่นำมาใช้งานก็มีข้อมูลที่เชื่อมโยงไปที่ระบบ GFMIS จึงทำให้มีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันในการทำรายงานการเงิน ซึ่งสอดคล้องกับ ฌัฐกุล ภูกลางและคณะ (2559 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของระบบการบริหารการเงินภาครัฐ และเพื่อ



เสนอแนะการปฏิบัติงานของระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านซอฟต์แวร์ ด้านศักยภาพบุคลากร ด้านฐานข้อมูล ด้านฮาร์ดแวร์ ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของระบบอยู่ในระดับมากและขอเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของระบบได้แก่ ควรมีความโปร่งใสในการใช้ระบบ ควรมีโครงสร้างระบบ ฐานข้อมูลที่ชัดเจน ควรพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตให้มีเสถียรภาพสอดคล้องกับการทำงานของระบบ ควรมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญให้คำปรึกษาเกี่ยวกับระบบ GFMS อย่างชัดเจน ควรจัดระบบให้มีการเปรียบเทียบราคากลางเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้าได้ ควรลดปริมาณเอกสารรายละเอียดแนบให้น้อยลง กรณีมีในระบบให้เรียกข้อมูลขึ้นมาดูข้อมูลแทนการแนบเอกสารและควรพัฒนาระบบให้มีความรวดเร็วกรณีเกิดความยุ่งยากเนื่องจากมีข้อผิดพลาดบางอย่าง หน่วยงานไม่สามารถแก้ไขได้ต้องส่งไปให้ส่วนกลางแก้ไขทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามในหัวข้อหน่วยงาน สนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงาน โดยพิจารณาตามความสามารถและความเหมาะสม เพราะจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกที่ตนเองไม่ถูกทอดทิ้ง มีความมั่นคงในการทำงาน และมีการกำหนดภาระหน้าที่การปฏิบัติงานให้ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรและเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป
2. จากการศึกษาพบว่าการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี และผู้ตอบแบบสอบถามมีความ

ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการใช้งานระบบ จึงควรให้มีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบ GFMS และระบบ KTB Corporate Online เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญมากขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงให้เห็นว่าบทบาทการมีภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิผลรวมถึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น ดังนั้นผู้บริหารควรเห็นความสำคัญในการส่งเสริมและสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความมีภาวะผู้นำของบุคลากรเหล่านี้ให้มากขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งที่มีอยู่ในคนที่เป็นหัวหน้าเพียงคนเดียวเท่านั้นแต่สามารถมีอยู่ในทุกคน เพราะความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของบุคลากรในแบบต่างๆ เพื่อทดสอบว่าบุคลากรมีภาวะผู้นำแบบใดและต่างกันอย่างไรบ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในเรื่องระบบเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานเพื่อความต่อเนื่องและครบสมบูรณ์มากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการเงินและบัญชีต่อไป

## บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒน์. (2535). *ภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.*
- กิตติ ตย์คานนท์. (2543). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ กรุงเทพมหานคร : เปลวอักษร.*
- กรมบัญชีกลาง. (2555). *เอกสารประชุมชี้แจงโครงการ GFMIS.*
- กฤษดา ตั้งชัยศักดิ์. (2559). *วิธีการวิจัยทางธุรกิจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2) . กรุงเทพมหานคร : แคนเน็กซ์ อินเทอร์เน็ตคอร์ปอเรชั่น.*
- กลุ่มตรวจสอบภายใน 1 สำนักตรวจสอบภายใน,กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.(2561). *ระบบ KTB Corporate Online. ออนไลน์ ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562*
- ควรรคิด ชโลธรังษี. (2542). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาพัฒนาสังคม,บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- จิตติมา อัคร ชาติพงษ์. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562, จาก [http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post\\_html](http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_html)*
- ณัฐกุล ภูกลางและคณะ. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารช่อพะยอม ปีที่ 27 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม- ธันวาคม 2559).*
- ธงชัย สันติวงศ์. (2526). *การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์*
- ธัญญา มาศ โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). *ภาวะผู้นำ พลังขับเคลื่อนขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*

- นันทนา ทองเสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางค์ในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นันทนา ธรรมบุศย์. (2540). การพัฒนาประสิทธิภาพ. วารสารเนาะเนาะ.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). การจัดการองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีชนบท.
- เบญจวรรณ ขุนดี. (2557). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 4).
- พิชญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พัชรินทร์ ศิริทิพย์. (2558). ผลกระทบการใช้ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ GFMIS ที่มีผลต่อคุณภาพรายงานการเงินของหน่วยงานราชการ กรณีศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ดร.พจน์ พจนพานิชกุล. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562, จาก <http://site.google.com/site/potaticle>

ภาวะผู้นำกับการทำงาน. (2558). *By Job DB On August 6, 2014*. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562, จาก [www.jobdb.com](http://www.jobdb.com).

ภิรมย์ เขียวดำและคณะ. (2558). ประสิทธิภาพของระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ในเขตพื้นที่ระนอง. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 7, SSRU2016.

ระพี แก้วเจริญ และนิตยา สุวรรณชญ. (2510). การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรีรังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ชนชักรพิมพ์.

วรางคณา กาญจนภาที (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. .

วิภาดา คุปตานนท์. (2544). การจัดการพฤติกรรมและองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิไลวรรณ จิวเส้ง. (2555). ปัญหาและอุปสรรคการนำระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ GFMIS มาใช้ กรณีศึกษากรมประมง. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (มปป). ระบบ GFMIS. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2562 จาก [www.gfmis.go.th](http://www.gfmis.go.th).

ศิริวดี ชูเชิด. (2556). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2547). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.

- สมยศ นวีการ.(2529).การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร.MPOกรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมยศ เข้มเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ  
บริษัท เอเชีย นามีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โสฬส ปัญจวิสุทธิ. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน  
กรณีศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). ภาวะผู้นำ. ประมวลชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ  
บริหารการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2550). การวิจัยบริหารการศึกษา. นนทบุรี : มสธ.
- อำภา ปิยามณ. (2549). การศึกษาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด  
คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงใต้. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา
- Koontz and Wehrich. (1988). *Management New York: McGraw-Hill.*
- McFarland. (1979). *Management: Foundation and Practices New York Mac Millan.*
- Mitchell and Larson, Jr. (1987). *Organizations: An Introduction to Organizations  
behavior (3rded) New York: McGraw-Hill.*
- Robbins. (1989). *Management. New Jersey: Practice-Hall.*
- Schwartz. (1980). *Introduction to Management: principle and process.  
New York Harcourt Brace Jovanovich.*
- Stogdill. (1974). *Hand book of leadership: A survey of Theory and Research.  
New York: The Free Press.*
- Stoner and Freeman. (1989). *Leadership. New York: The Free Press.*