

ผลกระทบของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีต่อความพร้อม
ในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่
(New GFMS Thai) ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง

ขวัญวลี อัมพวา¹ และ สมชาย เลิศภิรมย์สุข²

(วันที่รับบทความ: 09/06/2567; วันแก้ไขบทความ: 11/10/2567; วันตอบรับบทความ: 15/10/2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ 2) เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานที่มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และ 2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่อยู่ในระดับดี และ 3. การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ระบบนิเวศในการทำงาน การพัฒนากรอบทักษะ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ และการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่

^{1*} นักศึกษาหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยธนบุรี

*ผู้พิมพ์ประสานงาน โทรศัพท์ 098-855-5864 อีเมล: um6501104367005@gmail.com



The effect of accounting practitioner development on readiness to work in the new government fiscal management information system (New GFMS Thai) of central government agency personnel

Khunawalee Umpawa^{1*} and Somchai Lertpiromsuk²

(Received: 09/06/2024; Revised: 11/10/2024; Accepted: 15/10/2024)

Abstract

This research aimed to 1) study the level of development of accounting practitioner in central government agencies that affects their readiness to work in Government Fiscal Management Information (New GFMS Thai), 2) study the level of readiness to work in the New GFMS Thai of accounting practitioner of central government agencies, and 3) study the effect of accounting practitioner development on readiness to work in the New GFMS Thai of central government agency personnel. Data were collected via questionnaire from a total of 385 samples. Samples were accounting personnel of central government agencies. Data were analyzed with descriptive statistics, frequencies, percentages, means, and standard deviations. Research hypotheses were tested with multiple regression.

The research results found that 1. The respondents work in an organization that has a good level of accounting practitioner development, 2. The respondents have a good level in readiness to work in the New GFMS Thai, and 3. Accounting practitioner development in all aspects, namely ecosystem, skillsets, mindset and knowledge affect their readiness to work in the New GFMS Thai at statistical level of 0.05. The research results lead to the development of guidelines for developing accounting practitioner in central government agencies to be ready and able to perform their duties efficiently.

Keywords: Accounting practitioner development, Readiness to work, New GFMS Thai

^{1*} Master of Accountancy program student, Faculty of Accountancy, Thonburi University

² Assistant Professor, Lecturer of the Master of Accountancy program, Faculty of Accountancy, Thonburi University

* Corresponding Author, Tel. 098 855 5864 e-mail: um6501104367005@gmail.com

1. บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติการจัดระเบียบบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค และ ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ และหากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมร่วมด้วยแล้วก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งไม่เกิดผลเสียแก่ราชการได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนราชการได้นำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ด้านงบประมาณ การบัญชี การจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายงบประมาณ และการบริหารทรัพยากรบุคคล เรียกว่าระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) และต่อมาได้เปลี่ยนเป็นระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMIS Thai) เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2565 เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานระบบการจัดการด้านการเงินการคลังของภาครัฐให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (กรมบัญชีกลาง, 2565)

การปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai ควรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม โดยการนำเข้าข้อมูลจะต้องมีการตรวจสอบทุกครั้ง เพื่อให้การส่งออกของข้อมูลในรูปแบบงบการเงิน เช่น งบแสดงฐานะการเงิน ผลการดำเนินงานทางการเงิน และกระแสเงินสด แสดงข้อมูลโดยถูกต้องตามที่ควร การแสดงข้อมูลโดยถูกต้องตามที่ควรคือการเป็นตัวแทนอันเที่ยงธรรมของผลกระทบของรายการ เหตุการณ์อื่น ๆ และสถานการณ์ต่าง ๆ การจัดทำงบการเงินของส่วนราชการต้องจัดทำตามเกณฑ์คงค้าง เว้นแต่เป็นข้อมูลกระแสเงินสด (มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 1 เรื่อง การนำเสนองบการเงิน, 2563) ปัญหาที่พบจากการจัดทำงบการเงินของส่วนราชการ คือ งบการเงินที่ประมวลผลจากระบบ New GFMIS Thai ไม่ถูกต้องตามเกณฑ์คงค้าง (ทิพย์ประภา สีหาเหง้า และรัชดา ภักดิ์ยิ่ง, 2563) อันเกิดจากข้อมูลที่นำเข้าสู่ระบบ New GFMIS Thai ที่ผิดพลาด และข้อผิดพลาดนี้อาจส่งผลให้รายงานการเงินไม่เข้าลักษณะเชิงคุณภาพ ลักษณะเชิงคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติที่ทำให้ข้อมูลในรายงานการเงินมีประโยชน์ต่อผู้ใช้รายงานการเงิน ซึ่งประกอบด้วย ความเข้าใจได้ ความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ความเชื่อถือได้ และการเปรียบเทียบกันได้ (มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ฉบับที่ 2, 2564)

อย่างไรก็ตามจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมายังคงพบข้อผิดพลาดที่ส่งผลให้งบการเงินที่ประมวลผลจากระบบ New GFMIS Thai ไม่ถูกต้องตามเกณฑ์คงค้าง ซึ่งเกิดจากการขาดความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMIS Thai ในหลายๆ ด้าน เช่น บุคลากรไม่สามารถแก้ไขข้อบกพร่ององค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่ตอบสนองได้ทันเวลา สาเหตุจากอุปกรณ์ไม่สามารถเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้หรือเกิดเหตุไฟฟ้าขัดข้อง ส่งผลให้การนำเข้าข้อมูลในระบบไม่ทันเวลา หรือการขาดความพร้อมของบุคลากร ผู้ซึ่งมีประสบการณ์



และความชำนาญยังไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานด้านบัญชีและการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai รวมไปถึงขาดความรู้เรื่องระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายด้านบัญชี เนื่องจากอายุการทำงานที่ยังน้อย หรือสาขาที่จบการศึกษาไม่ได้จบด้านการจัดการหรือการบัญชีโดยตรง ส่งผลให้ขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านบัญชี (ปาไลดา เซษฐ์ขุนทด, อุสารัตน์ เจนวนิชยานนท์, อาทิตยา เลี้ยงวัฒนศิริ, ปรีณัฐ เอื้อยศิริเมธี และ วิลาวรรณ ชูกลาง, 2565; จารุกัญญ์ คำพรม, 2565; นฤมล เกสรล้ำ, นพดล อุดมวิศวกุล และจำเนียร ราชแพทยาคม, 2566)

จากสิ่งที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาผลกระทบของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ครอบคลุมหน่วยงานราชการสำคัญของประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมสำนักงานนายกรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง และกรม ตลอดจนส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี โดยผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง
- 2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีที่มีต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 ทำให้ส่วนราชการส่วนกลางใช้เป็นแนวทางในการนำไปพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสามารถมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ

3.2 ทำให้ผู้พัฒนาระบบทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี และนำไปสู่การนำเสนอ

แนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาระบบงาน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความพร้อมและมีประสิทธิภาพ

4. ทบทวนวรรณกรรม

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ได้จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย 1. การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) เช่น การส่งเสริมสนับสนุนการเลื่อนตำแหน่ง การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นต้น 2. การพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) เช่น สามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานด้วยเทคโนโลยีสามารถได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและการเรียนรู้จากงานที่ประสบความสำเร็จและที่ล้มเหลวเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นต้น 3. การปลูกฝังให้มีกรอบความคิด (Mindset) เช่น เชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอและเชื่อมั่นศักยภาพของเพื่อนร่วมงานและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เป็นต้น และ 4. การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ และการศึกษาหาความรู้เรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังภาครัฐอยู่เสมอ

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติงาน

การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการให้คำนิยามที่แตกต่างกัน โดย Cronbach (1970) กล่าวว่า ความพร้อม หมายถึง ศักยภาพ หรือวุฒิภาวะ ในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัว ซึ่งทำให้สามารถแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อความต้องการที่กำหนดไว้แล้ว เช่นเดียวกับ Good (1973) ที่กล่าวว่า ความพร้อมเกิดจากลักษณะทางวุฒิภาวะ ประสบการณ์และอารมณ์ความพร้อมจึงเป็นการพัฒนาคนให้มีความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในขณะที่ Hersey and Blanchard (1993) กล่าวว่า ความพร้อมก็คือ การแสดงออกซึ่งความสามารถ (Ability) และความเต็มใจในการทำงาน (Willingness) เพื่อให้งานใดงานหนึ่งประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการบางส่วนที่ให้ความสำคัญกับความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานที่อาจเกิดจากปัจจัยภายนอกอีกด้วย เช่น Chapnick (2000) ยังกล่าวว่า การจะก่อให้เกิดความพร้อมองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอยู่ 8 ด้าน คือ ด้านจิตวิทยา ด้านสังคม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการเงินหรือการลงทุน ด้านทักษะหรือความถนัด ด้านอุปกรณ์ และด้านเนื้อหา และ Psycharis (2005) กล่าวว่า ปัจจัยความพร้อมออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านทรัพยากร ด้านการศึกษา และด้านสิ่งแวดล้อม เช่นเดียวกันกับที่ Peersia, Rappa & Perry (2024) ได้แสดงองค์ประกอบไว้ว่า ความพร้อมในการทำงานมีทั้งสิ้น 2 ระดับ คือ 1. ระดับองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์และการประเมินผลการทำงาน และ 2. ระดับบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของตนเอง



ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ความรู้ความสามารถด้านบัญชี โดยผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมของความรู้ ความสามารถหรือทักษะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาในระบบตลอดจนการอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหรือทักษะของผู้ปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจง 2. นโยบายและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงผ่านความพร้อมขององค์กรในการจัดการวัฒนธรรมองค์กรและการแสดงออกผ่านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร 3. กระบวนการทางความคิด ซึ่งแสดงให้เห็นผ่านทัศนคติให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและรักในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ 4. ความพร้อมของทรัพยากร เช่น ความพร้อมทางด้านเทคโนโลยี การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

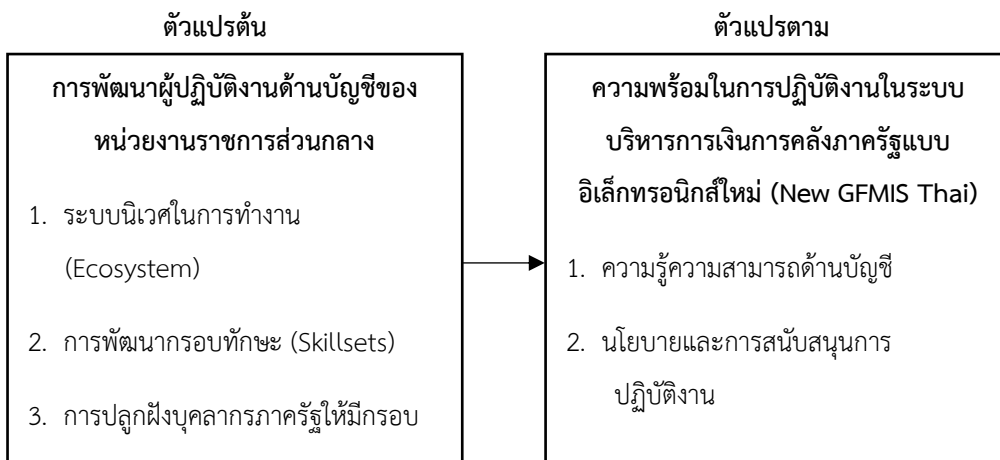
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์ประภา สีชาเหง้า และรัชดา ภัคดียิ่ง (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS ของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ GFMS ของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ประกอบด้วย ด้านการใช้งานระบบ ด้านการจัดการระบบความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการปฏิบัติงาน และด้านการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากร

ปาลิตา เชษฐ์ขุนทด และคณะ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความรู้และประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบ GFMS

พิมปภัค เล็กใจเชื้อ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) ของกรมการเงินทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านคุณภาพระบบ และปัจจัยด้านความรู้ในวิชาชีพทางการทำบัญชี มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS)

4.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4.5 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 : ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)

สมมติฐานที่ 2 : การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)

สมมติฐานที่ 3 : การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)

สมมติฐานที่ 4 : การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ (Knowledge) ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ คอแชรน (Cochran, 1977) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการทดสอบความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน พบว่ามีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.75 - 1.00 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.6 (Rovinelli & Hambleton, 1976) และผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงด้วยการทดสอบสัมประสิทธิ์ ครอนบราคแอลฟา พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.908 - 0.981 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.7 (Nunnally, 1978) โดยแบบสอบถามมีทั้งสิ้น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐและรายได้ต่อเดือน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) 2. การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) 3. การปลูกฝังให้มีความรอบคอบ (Mindset) และ 4. การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Knowledge) รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความรู้ความสามารถด้านบัญชี 2. นโยบายและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3. กระบวนการทางความคิด 4. ความพร้อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนในส่วนที่ 2 และ 3 ในแบบสอบถาม ทำการวัดข้อมูลด้วยมาตรอันตรภาคโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับเหมาะสม โดย 5 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนา/มีความพร้อมอยู่ในระดับดีมาก ในขณะที่ 1 คะแนน หมายถึง มีการพัฒนา/มีความพร้อมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งคือ ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยราชการส่วนกลาง ในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2567 รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน ได้แบบสอบถามตอบกลับจำนวนทั้งสิ้น 394 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้คัดแยกแบบสอบถามที่มีความไม่สมบูรณ์ออกเป็นจำนวน 9 ชุด คงเหลือแบบสอบถามทั้งสิ้น 385 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 97.72 ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมด และเป็นขนาดตัวอย่างที่มีความเหมาะสมสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนถัดไป

5.4 สมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ในขณะที่การวิเคราะห์ระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง และความคิดเห็นต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐ

แบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายโดยใช้พิสัย (Range) แบ่งอันตรายภาคชั้น ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน

การวิเคราะห์ผลกระทบของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ใช้วิธีการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยกำหนดระดับความสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$NGT = \beta_0 + \beta_1 \text{ Ecosystem} + \beta_2 \text{ Skillsets} + \beta_3 \text{ Mindset} + \beta_4 \text{ Knowledge} + \epsilon$$

โดยกำหนดให้	NGT	หมายถึง	ความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai)
	Ecosystem	หมายถึง	ระบบนิเวศในการทำงาน
	Skillsets	หมายถึง	การพัฒนากรอบทักษะ
	Mindset	หมายถึง	การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด
	Knowledge	หมายถึง	การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ
	ϵ	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนของสมการถดถอย

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 318 ราย คิดเป็นร้อยละ 82.34 มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 176 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.71 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 293 ราย คิดเป็นร้อยละ 76.10 ดำรงตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน จำนวน 177 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.97 มีระยะเวลาในการปฏิบัติด้านบัญชีภาครัฐ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 142 ราย คิดเป็นร้อยละ 36.88 และมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 225 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.44



6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง ภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.74) ซึ่งการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) เป็นด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.70) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ (Knowledge) ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.80) และระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.72) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ของหน่วยงานราชการส่วนกลาง	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)	4.09	0.72	ดี
1.1 หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.90	0.78	ดี
1.2 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในงานด้านบัญชี	4.02	0.70	ดี
1.3 หน่วยงานของท่านจัดให้มีข้อมูลความรู้ในระบบออนไลน์เพื่อให้ท่านได้ศึกษา	4.02	0.72	ดี
1.4 หน่วยงานของท่านกระตุ้นให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน	4.27	0.7	ดีมาก
1.5 หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติงานด้านบัญชี	4.25	0.71	ดีมาก
2. การพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets)	4.18	0.70	ดี
2.1 ท่านสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีได้อย่างถูกต้อง	4.11	0.67	ดี
2.2 ท่านสามารถคิดค้นหาแนวทางใหม่ในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ได้	4.01	0.75	ดี
2.3 ท่านสามารถสื่อสารและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai แก่ผู้อื่นได้	4.00	0.75	ดี

ตารางที่ 1 ระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลาง (ต่อ)

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชี ของหน่วยงานราชการส่วนกลาง	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
2.4 ท่านมุ่งพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นด้วยการเรียนรู้ จากงานที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว	4.43	0.66	ดีมาก
2.5 ท่านสามารถบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.67	ดีมาก
3. การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset)	4.30	0.74	ดีมาก
3.1 ท่านรักในการปฏิบัติงานด้านบัญชีของท่าน	4.28	0.78	ดีมาก
3.2 ท่านเข้าใจในบทบาทและหน้าที่เป็นอย่างดี	4.34	0.70	ดีมาก
3.3 ท่านเชื่อในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานและ สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	4.31	0.74	ดีมาก
3.4 ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่น เพื่อเชื่อมโยงการทำงานในระบบ New GFMS Thai ได้เป็นอย่างดี	4.28	0.75	ดีมาก
3.5 ท่านสามารถเปิดรับและปรับตัวกับการ เปลี่ยนแปลงของระบบ New GFMS Thai ได้	4.28	0.74	ดีมาก
4. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาครัฐ (Knowledge)	4.14	0.80	ดี
4.1 ท่านเป็นผู้เข้าใช้งานในระบบ New GFMS Thai เป็นประจำ	4.08	0.85	ดี
4.2 ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ ระบบ New GFMS Thai อยู่เสมอ	4.05	0.82	ดี
4.3 ท่านได้ศึกษาเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงินการคลังภาครัฐอยู่เสมอ	4.05	0.80	ดี
4.4 หน่วยงานของท่านมีการประชุมเตรียมความ พร้อมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ	4.23	0.77	ดีมาก
4.5 หน่วยงานของท่านร่วมกันหาแนวทางควบคุม ความเสี่ยงที่จะเกิดข้อผิดพลาดอยู่เสมอ	4.28	0.74	ดีมาก
รวม	4.18	0.74	ดี

6.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของราชการส่วนกลาง มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) ซึ่งด้านกระบวนการทางความคิด เป็นความพร้อมที่มีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.76) ความพร้อมของทรัพยากร ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.78) ด้านนโยบายและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.78) และความรู้ความสามารถด้านบัญชี ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.80) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่

ความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ความรู้ความสามารถด้านบัญชี	4.06	0.80	ดี
1.1 ท่านสามารถบันทึกบัญชีได้อย่างถูกต้อง	4.09	0.77	ดี
1.2 ท่านสามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของบัญชีแยกประเภทในงบทดลองได้	4.09	0.77	ดี
1.3 ท่านสามารถแก้ไขข้อมูลทางบัญชีที่ผิดพลาดให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องได้	4.10	0.80	ดี
1.4 ท่านเข้าใจสามารถนำข้อมูลที่แสดงในรายงานการเงินมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันได้	4.00	0.82	ดี
1.5 ท่านเข้าใจในระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบบัญชีของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	4.01	0.84	ดี
2. ด้านนโยบายและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.11	0.78	ดี
2.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายจัดโครงสร้างและแต่งตั้งบุคลากรให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ	4.12	0.75	ดี
2.2 หน่วยงานของท่านมีการเปิดเผยนโยบายในการปฏิบัติงานด้านบัญชีที่ชัดเจนเข้าใจง่าย	4.15	0.71	ดี
2.3 หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการอบรมระบบ New GFMS Thai	4.09	0.79	ดี

ตารางที่ 2 ระดับความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (ต่อ)

ความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบ New GFMS Thai ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลาง	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
2.4 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการ ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงานภายใต้ ระบบ New GFMS Thai	4.22	0.71	ดีมาก
2.5 หน่วยงานของท่านมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.95	0.94	ดี
3. กระบวนการทางความคิด	4.35	0.76	ดีมาก
3.1 ท่านรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกังวลใด เมื่อทำงาน ในหน้าที่ของท่าน	4.29	0.76	ดีมาก
3.2 ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	4.35	0.75	ดีมาก
3.3 ท่านต้องการเรียนรู้และเข้าใจในงานเพื่อพัฒนา ตนเองให้มากขึ้น	4.45	0.72	ดีมาก
3.4 ท่านรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของท่าน	4.32	0.78	ดีมาก
3.5 ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กร ของท่าน	4.33	0.81	ดีมาก
4. ความพร้อมของทรัพยากร	4.19	0.78	ดี
4.1 หน่วยงานของท่านมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานระบบ New GFMS Thai	4.15	0.76	ดี
4.2 อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมี การอัปเดตซอฟต์แวร์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.10	0.78	ดี
4.3 อุปกรณ์คอมพิวเตอร์มีเครื่องสำรองไฟ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องเมื่อเกิดไฟฟ้า ขัดข้อง	4.17	0.78	ดี
4.4 ระบบคอมพิวเตอร์ได้รับการป้องกันจากการถูก ไวรัสคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.81	ดีมาก
4.5 หน่วยงานของท่านมีระบบอินเทอร์เน็ตที่มี ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน	4.30	0.76	ดีมาก
รวม	4.18	0.78	ดี

6.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value	VIF
	β	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.531	0.137		3.891	0.000*	
Ecosystem	0.189	0.043	0.187	4.435	0.000*	2.094
Skillsets	0.238	0.051	0.233	4.621	0.000*	2.994
Mindset	0.097	0.044	0.105	2.179	0.030*	2.740
Knowledge	0.353	0.044	0.400	8.087	0.000*	2.879
p-value = 0.000*			R Square = 0.677			

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยพหุคูณของสมการเท่ากับ 0.677 แสดงว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางมีผลต่อการพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถอธิบายการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลางให้ร้อยละ 67.70 นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity โดยพบว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ของบุคลากรหน่วยงานราชการส่วนกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1-4 โดย ด้านการพัฒนาศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ (Knowledge) เป็นด้านที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = 0.353$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) ($\beta = 0.238$) ด้านระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ($\beta = 0.189$) และด้านการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ($\beta = 0.097$) จึงสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$NGT = 0.531 + 0.189(\text{Ecosystem}) + 0.238(\text{Skillsets}) + 0.097(\text{Mindset}) + 0.353(\text{Knowledge}) + \epsilon$$

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

7.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐน้อยกว่า 3 ปี และมีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท โดยภาพรวมของระดับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางอยู่ในระดับดี และภาพรวมของระดับความพร้อมของผู้ปฏิบัติงานของราชการส่วนกลางในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) อยู่ในระดับดี

ผลการวิจัยผลกระทบของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) พบตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่า VIF ไม่เกิน 10 และมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่เกิน 0.7 ซึ่งไม่เกินค่ามาตรฐานที่กำหนด โดยการศึกษาพบว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ (Knowledge) มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.353$) รองลงมาคือ การพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) ($\beta = 0.238$), ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ($\beta = 0.189$) และการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ($\beta = 0.097$)

7.2 อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับดี และความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยพบว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางทั้ง 4 ด้านได้แก่ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) การพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ (Knowledge) ล้วนส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีมีความพร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้นซึ่งสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

ด้านการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยงยุทธ ขำคง และ สรวงภรณ์ สังภาพพิชิต (2565) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถปรับวิธีคิดให้เป็นกรอบวิธีคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะเป็นแรงผลักดันจากภายในให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การประสบความสำเร็จ เช่นเดียวกับ การศึกษาของ ทศนีย์ ศิลปนเรศธรร (2563) ที่ศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิด (Mindset) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และมีศักยภาพจะต้องเป็นคนที่มีการปรับแนวคิดแบบเติบโตและต้องพัฒนารอบแนวคิดของตนเองตลอดเวลา ดังนั้นการปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิดโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีกรอบ



แนวคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จึงส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการทำงานที่มากขึ้นและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) สอดคล้องกับการศึกษาของ ใจทิพย์ ณ สงขลา และศิริเดช สุชีวะ (2566) ที่ได้ศึกษารอบทักษะแห่งอนาคตของประชากรไทยทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่าการพัฒนาทักษะจะสามารถทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิมพ์เกศ เล็กใจเชื้อ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ของกรมการเงินทหารบก พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพบุคคล จะทำให้หน่วยงานได้มีซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีทักษะและความพร้อมที่เหมาะสม ซึ่งพบว่ามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐ (Knowledge) สอดคล้องกับงานศึกษาของ ปาลิดา เชษฐ์ขุนทด และคณะ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า ความรู้และประสบการณ์ในการใช้คอมพิวเตอร์จัดทำรายงานบัญชี ในระบบ GFMIS มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบ GFMIS และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพย์ประภา สีหาเหง้า และรัชดา ภัคดียิ่ง (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้วยระบบ GFMIS ของศาลในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 ที่พบว่าความรู้ความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนการปฏิบัติงาน นโยบายในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรเป็นปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดผลสำเร็จ

ด้านระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) สอดคล้องกับ เจตนา สายศรี, สามารณ อัยกร และจิตติ กิตติเลิศไพศาล (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพร้อมในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นได้ โดยต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระ ได้รับการส่งเสริมและเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานและมีอำนาจตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อเกื้อหนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจเช่นเดียวกันกับการศึกษาของ เกล็ดนที มโนสันต์ และสุรมน จันทรเจริญ (2566) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนานักบัญชีมีอาชีพของหน่วยงานภาครัฐพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร ทั้งการสนับสนุนในเชิงนโยบายและการผลักดันจากหัวหน้างาน การสร้างแรงจูงใจผ่านค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นกระบวนการสำคัญซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนักบัญชีมีอาชีพได้

7.3 ข้อเสนอแนะ

7.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ส่วนราชการควรสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมผู้บริหารให้เป็นต้นแบบทางความคิดและพฤติกรรมในการทำงาน เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านผู้ปฏิบัติงานต้องปรับให้มีความเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้ มองเห็นโอกาสและเรียนรู้จากวิกฤตและข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เปิดรับและตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ในด้านกระบวนการทางความคิด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความกังวลใด เมื่อทำงานในหน้าที่ของท่าน

2. ส่วนราชการควรตรวจสอบสภาพความพร้อมของอุปกรณ์อยู่เสมอ พร้อมทั้งจัดให้มีการอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและการดูแลรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ถูกรื้อ และส่วนราชการควรแจ้งผู้พัฒนาระบบให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ในด้านความพร้อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชีด้วยระบบ New GFMS Thai มีการอัปเดตซอฟต์แวร์ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3. ส่วนราชการควรมีการยกย่องให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ให้เป็นแบบอย่างแก่บุคคลอื่น สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ในด้านนโยบายและการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีรางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ โดยการ ยึดมั่นตามหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มาตรฐานการบัญชีภาครัฐ นโยบายการบัญชีภาครัฐ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในด้านของส่วนราชการควรมีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ในด้านความรู้ความสามารถด้านบัญชี โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านเข้าใจความหมายของข้อมูล que แสดงในรายงานการเงินและสามารถนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกันได้

7.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางเท่านั้น จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้วิจัยครั้งถัดไปศึกษาการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคหรือส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) และนำมาบูรณาการในการพัฒนาต่อไป

2. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้วิจัยครั้งถัดไปศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็น



ของผู้ปฏิบัติงานด้านบัญชีของหน่วยงานราชการส่วนกลางมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาการปฏิบัติงานต่อไป

3. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) เพียง 4 ด้าน จึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้วิจัยครั้งถัดไปมีการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานในระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ (New GFMS Thai) ในด้านอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการบริหารปัจจัยเสี่ยงและควบคุมกิจกรรมอย่างเป็นระบบการพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- Chapnick, S. (2000). *Are you ready for e-learning? Learning Circuits: ASTD's Online Magazine All About E-Learning*. <http://www.learningcircuits.org/2000/nov2000/Chapnick.htm>.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques*. (3rd ed.), New York: John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Good, C. V. (1973). *The dictionary of education*, (3rd ed.), New York: McGraw-Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. (2nd ed). New York: McGraw-Hill.
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). *Work readiness: definitions and conceptualisations*. Higher Education Research & Development, 43(7) 1–16.
- Psycharis, S. (2005). *Presumptions and actions affecting an e-learning adoption by the educational system - Implementation using virtual private networks*. The European Journal of Open, Distance and E-Learning, 8(2), 1-10.
- Rovinelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1976). *On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity*. Tijdschrift voor Onderwijsresearch, 2(2), 49-60.
- กรมบัญชีกลาง. (2565). *หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการปฏิบัติงานผ่านระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ไทยใหม่' (New GFMS Thai)*. [https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/suchanpu/กค0402.2_ว34_ลงวันที่_15_มีนาคม_2565_\(1\).pdf](https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/suchanpu/กค0402.2_ว34_ลงวันที่_15_มีนาคม_2565_(1).pdf).
- เกล็ดนที มโนสันดี และสุรมน จันทรเจริญ. (2566). *รูปแบบการพัฒนานักบัญชีมืออาชีพของหน่วยงานภาครัฐ*. วารสารสมาคมนักวิจัย, 28(2), 46-67.
- จารุกัญญ์ คำพรหม. (2565). *สภาพปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานระบบการบริหารงานการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) เฉพาะระบบการเงินและบัญชีกรมท่าอากาศยานกระทรวงคมนาคม*. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18/6314060085.pdf>.
- เจตนา สายศรี, สามารถ อัยกร และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2566) *อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรมการปกครอง ในจังหวัดสกลนคร*. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 17(2), 136-151.
- ใจทิพย์ ณ สงขลา และ ศิริเดช สุชีวะ. (2566). *กรอบทักษะแห่งอนาคตของประชากรไทยทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts), 43(5), 56-69.



- ชลชาติ พหุโล และ วิไลวรรณ วรคามิน. (2559). แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. <https://www.hrdbridge.com/16925512/km-01-แนวคิด-ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์>.
- ทัศนีย์ ศิลปนเรศธรร. (2563). อิทธิพลของกรอบความคิด (Mindset) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพย์ประภา สีชาเหง้า และรัชดา ภักดิ์ยิ่ง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านบัญชี ด้วยระบบ GFMIS ของหน่วยงานศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 10(1), 88-98.
- นฤมล เกสรล้ำ, นพดล อุดมวิศกุล, และจำเนียร ราชแพทยาคม. (2566). แนวทางการนำนโยบายการพัฒนา ระบบบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ใหม่ไปปฏิบัติของกรมบัญชีกลาง. วารสารวิจัย ราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 18(1), 103-121.
- ปาไลดา เชษฐ์ขุนทด, อุตสาหกรรม เจนณิษยานนท์, อาทิตยา เลี้ยงวัฒนศิริ, ปรีณัฐ เอี่ยมศิริเมธี, และวิไลวรรณ ชูกลาง. (2565). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS). วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 14(1), 41-56.
- พิมพ์ภาค เล็กใจชื่อ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดทำบัญชีด้านการเบิกจ่ายในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) ของกรมการเงินทหารบก. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มาตรฐานการบัญชี ฉบับที่ 1 เรื่อง การนำเสนองบการเงิน พ.ศ.2563. (17 กันยายน 2563). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนพิเศษ 214ง.
- มาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2564. (20 เมษายน 2564). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 84ง.
- ยังยุทธ ขำคง และ สรรพภรณ์ สัจภาพพิชิต. (2565). GROWTH MINDSET: เปลี่ยนวิธีคิดในปัจจุบันเพื่อความสำเร็จในอนาคต. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 12(2), 369-383.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์. (2564). คู่มือประมวลจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรวมถึง มาตรฐานเรื่องความเป็นอิสระ ของสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ พ.ศ. 2564. <https://www.tf.ac.or.th/upload/9414/GH7ocTaiyx.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565. https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf.