

ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจ
ที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม
The soft skills and motivation contribution to job success and efficiency decisions
in defence finance division office the permanent secretary for defence

กฤติกา โรจนประดิษฐ์¹ และ ดารณี เอื้อชนะจิต²

Krittika Rojanapradith and Daranee Uachanachit

Article History

Received: 04-07-2022

Revised: 11-09-2022

Accepted: 12-09-2022

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี 2.เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และ 4.เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1.ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี 2.ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3.แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และ 4.แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะทางสังคม แรงจูงใจ ความสำเร็จของงานด้านบัญชี การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Master's degree, Faculty of Accountancy, Sripatum University

E-mail: laysamericano@gmail.com *Corresponding author

ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะบัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Asst. Prof., Faculty of Accountancy, Sripatum University

Abstract

The objectives of this research were to 1) Study the impact of social skills comprises Leadership Interpersonal interaction and emotional intelligence contribute to the success of accounting jobs. 2) Study the impact of social skills comprises leadership Interpersonal interaction and emotional intelligence contribute to the effective decision making. 3) Study motivation comprises motivational factors and maintenance factors contribute to the success of accounting jobs. 4) Study motivation comprises motivational factors and maintenance factors contribute to effective decision making. The sample was 218 personnel of the Department of Defense Finance, Office of the Permanent Secretary for Defense. Data gathering from questionnaires were analyzed by using statistics, including mean standard deviation and Multiple Regression Analysis. The results of this study indicated that 1) Social skills in leadership Interpersonal interaction and emotional intelligence were contributed to the success of accounting jobs statistically significant at 0.01 level. 2) Social skills in leadership Interpersonal interaction and emotional intelligence were contributed to the effective decision making statistically significant at 0.01 level. 3) Motivational factors was contributed to the success of accounting jobs statistically significant at 0.01 level. 4) Motivational factors and maintenance factors were contributed to the effective decision-making statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Soft Skills, Motivation, Accounting Jobs Success, Efficiency Decisions-making

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ และสถานการณ์ทาง การเมืองที่ขาดความมั่นคงภายในประเทศ ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบ การบริหาร โครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และให้องค์การดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ การแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพเพิ่มทักษะทางสังคมและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การที่ตนเองมีสามารถส่งเสริมให้องค์การมีความสำเร็จของงาน (Riggio, 2002) โดยการที่บุคคลจะปฏิบัติงานด้วยการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พนักงานในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเององค์การที่ดีจะต้องมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโต (สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน, 2556)

การมีทักษะทางสังคม คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ในเรื่องความ สัมพันธระหว่างบุคคลได้ดีสามารถอ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่นสามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการชักจูงและเป็นผู้ดำเนินการประนีประนอมและยุติข้อโต้แย้งเพื่อการร่วมมือกัน และสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ (นาวิณ เข้มทอง, 2550) ดังนั้นทักษะทางสังคม จึงนับได้ว่าเป็นหนึ่งในคุณลักษณะ พื้นฐานที่สำคัญของบุคคลพึงแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม (ELLIOT, 2001)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ และอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แค่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังคงเป็นผู้สามารถทำให้

คนในความควบคุมของตนทำงานได้ด้วยความยินยอมพร้อมใจ (จริญธร สาคร และคณะ, 2564) และส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้บุคคลที่มีความพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัว และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งแรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเกิดกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ตลอดจนนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจ และการวางแผนพัฒนาองค์การในด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมการเงินกลาโหมเป็นหน่วยที่ดูแลควบคุมการเงิน การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาจากส่วนกลางให้กับส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยต้องมีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ทางด้านบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญทางบัญชีเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การงบประมาณและการบัญชีของส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็นเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องถือปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดในเรื่องนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การใช้จ่ายเงินราชการเกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการที่นักบัญชีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการ ข้อมูลทางการเงินการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารหน่วยงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รังสียา พัทธกษศิริ, 2563)

ความสำเร็จของงานความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือทำอะไรจึงจะสามารถนำนโยบายและ กลยุทธ์ต่างๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย (ธรวรินทร์ ใจเอื้อพลสุข, 2561)

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในด้านบัญชี ต้องเป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีการไตร่ตรองถึงผลดีที่จะเกิดขึ้น หรือผลเสียของทางเลือกต่างๆ นำมาเปรียบเทียบกัน โดยการตัดสินใจนั้นจะ

ต้องมีข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจที่มุ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความชอบธรรม สอดคล้องกับกฎระเบียบ และเป็นการตัดสินใจที่ฉับไวทันเหตุการณ์ และจะต้องวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและทำการ ตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน, 2556)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงินของกรมการเงินกลาโหม ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
2. ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
3. ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
4. ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
5. ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

6. ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

7. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

8. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

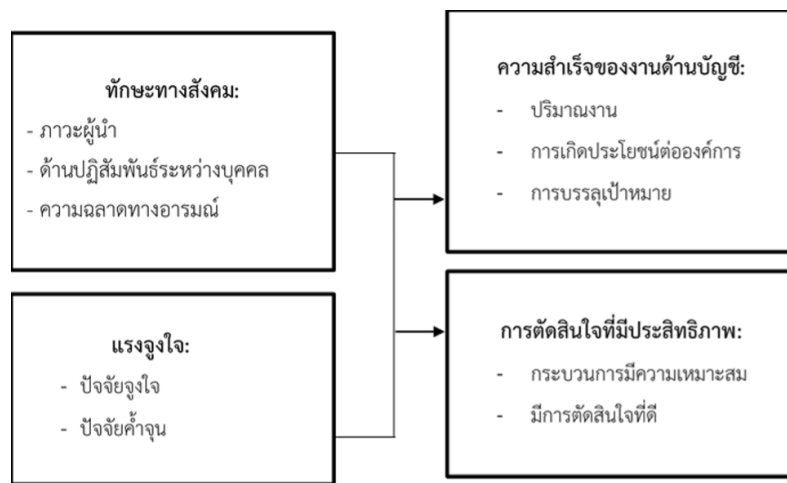
9. แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

10. แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางสังคม

กาญจนา พงษ์สุภา (2560) สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทาง สังคม หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้เหมาะสม ให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตภายในสังคมได้อย่างมีความสุข

วินิมล มะรังศรี (2560) ได้สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทาง สังคม คือ การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกต่อผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลใกล้ชิดรู้จักการเล่นกับผู้อื่นมากขึ้น แต่ยังไม่เป็นกลุ่มที่ถาวรเล่นได้ทั้งชายและหญิง มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองกับผู้อื่น รู้จักการช่วยเหลือตนเองเพิ่มขึ้นในทุกด้าน รู้จักการแบ่งปัน การช่วย

เหลือ การพลัดเปลี่ยน การรอคอย และใช้ภาษาในการสื่อสารกับคนอื่น เพื่อบอกเล่าเรื่องราวของตนได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Beach (1965) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุคนให้ไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออก ซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เช่น การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

ยงค์ยาน มั่นคำศรี (2556) ให้คำนิยามความสำเร็จของงานการทำงาน ว่าหมายถึง ชีต ความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้ง ประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ

สุตราตัน ธีรธรรมธาดา (2557) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานในการทำงาน หมายถึง การ ผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุดหรือความสำเร็จของงานในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณา ถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้คือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

Simon (1960) ท่อธิบายขั้นตอนการตัดสินใจโดยใช้แบบจำลอง (Model) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการดังต่อไปนี้

1) การใช้ความคิดประกอบเหตุผล (Intelligence) ผู้ตัดสินใจจะรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่ เกิดขึ้นจากนั้น ผู้ทำการตัดสินใจเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งตัวปัญหาและสิ่งแวดล้อม หรือโอกาสนั้น

2) การออกแบบ (Design) ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และพัฒนาทางต่างที่เป็นไปได้ในการ แก้ปัญหาเพื่อนำไปใช้ประกอบตัดสินใจเลือกทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสมการที่จะประสบความสำเร็จ

3) การคัดเลือก (Choice) ผู้ทำการตัดสินใจจะทำการคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่สุด เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปกติดขั้นตอนการตัดสินใจจะมีการเคลื่อนตัวอย่าง ต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สอง คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่สุด คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พิมพารณ พิงบุญพานิชย์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจูงใจ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานวิจัยนี้สามารถ นำมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการอารมณ์ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ยังส่งเสริมให้ผู้สอบบัญชีภาษีอากรได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารอารมณ์ของผู้สอบบัญชีภาษีอากร

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 478 คน (กรมการเงินกลาโหม, 2564)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 คน ตามสูตรของ Taro Yamane (1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่

n = จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะได้จากการคำนวณ

e = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง = 5% = 0.05

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{478}{1 + (478 \times 0.05^2)}$$

n = 217.76 หรือ 218 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้ดำเนินการ สร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ทักษะทางสังคม 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ความสำเร็จของงานด้านบัญชี และ 5) การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถาม จากตำรา เอกสารและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ทักษะทางสังคม 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4) ความสำเร็จของงานด้านบัญชี 5) การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางและสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามตามหลักเกณฑ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาโดยศึกษาจากแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ส่วนวนภาษาและความถูกต้อง และปรับปรุงให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจน ความครอบคลุมของเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ไปเสนอต่อ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha) ซึ่งมีค่า 0.89 จึงถือได้ว่าแบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการสำรวจเก็บข้อมูลจริง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลทางปัจจัยส่วนบุคคล นำมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	99	45.4
หญิง	119	54.6
รวม	218	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และเป็น

ตารางที่ 2

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	73	33.5
31-40 ปี	57	26.1
41-50 ปี	56	25.7
51 ปีขึ้นไป	32	14.7
รวม	218	100.0

136 | วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 3

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	32.5
ปริญญาตรี	110	50.5
ปริญญาโท	37	17.0
รวม	218	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
0-9 ปี	34	15.6
10-19 ปี	68	31.2
20-29 ปี	56	25.7
30 ปีขึ้นไป	60	27.5
รวม	218	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10-19 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 รองลงมา 30 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และ 20-29 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5

แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมโดยรวม

ทักษะทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ภาวะผู้นำ	4.13	0.70	มาก
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.46	0.58	มากที่สุด
3. ความฉลาดทางอารมณ์	4.21	0.65	มากที่สุด
รวม	4.27	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 6
แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ปัจจัยจูงใจ	3.83	0.91	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.95	0.80	มาก
รวม	3.89	0.80	มาก

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 7
แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีโดยรวม

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ปัจจัยจูงใจ	3.83	0.91	มาก
ปัจจัยค้ำจุน	3.95	0.80	มาก
รวม	3.89	0.80	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 8
แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยรวม

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
กระบวนการมีเหมาะสม	4.22	0.70	มากที่สุด
มีการตัดสินใจที่ดี	4.21	0.72	มากที่สุด
รวม	4.22	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.69)

จากการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบผลการศึกษาดังสมการต่อไปนี้

$$Y_1 = 0.035(b_2) + (0.206)X_1 + (0.229)X_2 + (0.356)X_3 + (0.205)X_5$$
$$R^2 = 0.731$$

ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าประสิทธิภาพของการทำนายเท่ากับ 0.731

($R^2 = 0.731$) แสดงว่าภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชีได้ร้อยละ 73.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับการวิเคราะห์ทักเซทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบผลการศึกษาดังสมการต่อไปนี้

$$Y_2 = 0.090(b_1) + (0.179)X_1 + (0.343)X_2 + (0.169)X_3 + (0.118)X_4 + (0.190)X_5$$

$$R^2 = 0.744$$

เมื่อกำหนดให้

Y_1 = ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

Y_2 = การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

X_1 = ภาวะผู้นำ

X_2 = ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X_3 = ความฉลาดทางอารมณ์

X_4 = ปัจจัยจูงใจ

X_5 = ปัจจัยค้ำจุน

ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าประสิทธิภาพของการทำนายเท่ากับ 0.744 ($R^2 = 0.744$) แสดงว่าภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถทำนายการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพได้ร้อยละ 74.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี เนื่องจากการนำทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับกาญจนา ศรีตาบุตร

(2562) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สอง คือ แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี แสดงให้เห็นว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีประสบความสำเร็จได้ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับกาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ผลการศึกษพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ

ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพทางด้านบัญชีถือได้ว่าเป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถ และต้องมีการรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญ อาจมีความกดดันเกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พันธุ์ชิดา รุ่งหิรัญธนาภักดิ์ (2561) ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ความสามารถในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กร

ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด

ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก

ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต (2563) เนื่องจากการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่จะใช้ในการทำงานร่วมกับคนอื่น

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีเนื่องจากการปฏิบัติงานด้านบัญชีมีการแบ่งมอบความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล และส่งต่องานกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การมีสวัสดิการที่ดี การมีค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการรับราชการ ที่มีความมั่นคง อาจจะเป็นสิ่งที่ไม่เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ธารารัตน์ อำนัณณ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพในการบริการ ของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งใน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี สอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยจูงใจนั้นจะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีความสุข แต่ปัจจัยจูงใจไม่สามารถสร้างคุณภาพของงานให้เกิดขึ้นได้ ไม่สอดคล้องกับ ธารารัตน์ อำนัณณ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อม

ในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ธารารัตน์ อำนัณณ (2562) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัย ค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษาพบว่า ควรพัฒนาทักษะทางสังคม บุคลากรกรมการเงินกลาโหมเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่บุคลากรกรมการเงินกลาโหม
2. จากผลการศึกษาพบว่า การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอและความภูมิใจในงานที่ทำ จะทำให้บุคลากรกรมการเงินกลาโหมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรวางแผนในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น เช่น คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อพัฒนาปัจจัยด้านอื่นที่จะส่งผลดีต่อองค์กร
2. ควรศึกษาเจาะลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยและแนวคิดไปศึกษาให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

- กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กาญจนา พงษ์สุภา. (2560). การพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย เรื่องการทำขนมไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- กาญจนา ศรีตาบุตร. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารบทความวิชาการค้นคว้าอิสระ*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จรัญธร สาคร และคณะ. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เพรซิเดนซ์ เบเกอร์ จำกัด (มหาชน). *วารสารนาครบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3(2), 216-230
- จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วน. (2556). การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธีรพันธ์ ภูมิศิลป์ และวัชร ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(1), 76-84.
- พัฒนจิตา รุ่งหิรัญธนาภิตต์. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรพรรณ มากบุญ. (2555) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะทางสังคมของเด็กและเยาวชนชาย ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 2 จังหวัดราชบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 10. ปิเคอินเตอร์พรีนซ์.
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). *แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมมารีวอเตอร์เกท*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- รังสียา พัทธาศิริ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบัญชีของกรมการเงิน กลาโหม. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 18(2), 42-55.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). *การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพมหานคร
- สุดารัตน์ ธีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Beach, D. S. (1965). *Personnel : Management People at Work*. The McMillan.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001). A 2x 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.
- Riggio, R. E. (2002). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4th ed.). NJ : Prentice-Hall.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. The McMillen.