

ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี  
และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม  
สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม

THE SOFT SKILLS AND MOTIVATION CONTRIBUTION TO JOB  
SUCCESS AND EFFICIENCY DECISIONS IN DEFENCE FINANCE  
DIVISION OFFICE THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

ร้อยตรีหญิง กฤติกา โรจนประดิษฐ์  
Sub.Lt. KRITTIKA ROJANAPRADITH

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

THE SOFT SKILLS AND MOTIVATION CONTRIBUTION TO JOB  
SUCCESS AND EFFICIENCY DECISIONS IN DEFENCE FINANCE  
DIVISION OFFICE THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE

Sub.Lt. KRITTIKA ROJANAPRADITH

INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF ACCOUNTANCY SCHOOL OF ACCOUNTANCY  
SRIPATUM UNIVERSITY ACADAMIC YEAR 2021  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้าน  
บัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงิน  
กลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม  
THE SOFT SKILLS AND MOTIVATION CONTRIBUTION TO  
JOB SUCCESS AND EFFICIENCY DECISIONS IN DEFENCE  
FINANCE DIVISION OFFICE THE PERMANENT SECRETARY  
FOR DEFENCE

นักศึกษา

ร้อยตรีหญิง กฤติกา โรจนประดิษฐ์ รหัสประจำตัว 64501408

หลักสูตร

บัญชีมหาบัณฑิต

คณะ

บัญชี

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัทธ์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรรย์ศักดิ์)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต)

คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

คณบดีคณะบัญชี

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภรณ์ สิ้นจรรย์ศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
คำสำคัญ	ทักษะทางสังคม/แรงจูงใจ/ความสำเร็จของงาน/ การตัดสินใจ
นักศึกษา	ร้อยตรีหญิง กฤติกา โจรจนประดิษฐ์ รหัสประจำตัว 64501408
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดารณี เอื้อชนะจิต
หลักสูตร	บัญชีมหาบัณฑิต
คณะ	บัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2564

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 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

<b>TITLE</b>	THE SOFT SKILLS AND MOTIVATION CONTRIBUTION TO JOB SUCCESS AND EFFICIENCY DECISIONS IN DEFENCE FINANCE DIVISION OFFICE THE PERMANENT SECRETARY FOR DEFENCE
<b>KEYWORD</b>	SOFT SKILLS, MOTIVATION, SUCCESS, DECISIONS
<b>STUDENT</b>	SUB.LT. KRITTIKA ROJANAPRADITH 64501408
<b>ADVISOR</b>	ASST.PROF.DR. DARANEE UACHANACHIT, Ph.D
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF ACCOUNTING
<b>FUCULTY</b>	ACCOUNTING SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2021

## ABTRACT

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.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็ด้วยการให้ความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำและการให้ข้อเสนอแนะด้วยความเมตตา อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยนี้ให้มีถูกต้องตามหลักวิชาการและระเบียบวิธีวิจัย จาก ผศ.ดร. ดารณี เอื้อชนะจิต และอาจารย์ท่านอื่นๆ ตลอดจนเจ้าของผลงานวิจัย งานวิทยานิพนธ์และเอกสารวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศทุกท่าน ที่ผู้ศึกษาได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าและประยุกต์ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงเพื่อนๆ คณะบัญชี ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยออกมาได้แล้วเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระบารมีแห่งคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลพิภพที่ผู้วิจัยเคารพนับถือ อันเป็นที่พึ่งให้ผู้วิจัยได้มีสติปัญญาในการดำเนินการศึกษาได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่คุณบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านของผู้วิจัยที่ได้ให้ความรู้และหลักวิชาการต่างๆ จนสามารถดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ร้อยตรีหญิง กฤติกา โจรจนประดิษฐ์

สิงหาคม 2565

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
1.6 นิยามศัพท์.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางสังคม.....	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	21
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน.....	26
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	30
2.5 ข้อมูลกรมการเงินกลาโหม.....	32
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย.....	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
4.2 ผลการตรวจสอบข้อมูล.....	51
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
4.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม.....	53
4.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	55
4.6 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชี.....	57
4.7 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	60
4.8 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัย.....	61
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	83
5.3 ข้อจำกัดการวิจัย.....	86
5.4 ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
BIBLIOGRAPHY.....	97
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก จดหมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิ.....	100
ภาคผนวก ข แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC).....	104
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม.....	112

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
2 การวิเคราะห์ค่าความทนทาน (TOLERANCE) และค่า VIF (VARIANCE INFLATION FACTORS).....	51
3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ.....	52
4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านอายุ.....	52
5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา.....	52
6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระยะเวลาการทำงาน.....	53
7 การวิเคราะห์ทักษะทางสังคมโดยรวม.....	53
8 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ.....	53
9 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	54
10 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์.....	55
11 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	55
12 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ.....	56
13 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน.....	57
14 แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีโดยรวม.....	57
15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงานครบถ้วน.....	58
16 แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร....	58
17 แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย.....	59
18 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยรวม.....	60
19 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสม...	60
20 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านมีการตัดสินใจที่ดี.....	61
21 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อ ความสำเร็จของงานด้านบัญชี.....	62
22 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	62
23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	64
25 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี.....	65
26 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	65
27 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	65
28 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	67
29 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	68
30 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	68
31 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	69
32 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	70
33 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ต่อความสำเร็จของงานด้านด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	71
34 ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
35 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี.....	73
36 ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	73
37 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี.....	74
38 ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	75
39 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ.....	76
40 ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย MULTIPLE LINEAR REGRESSION ANALYSIS ด้วยวิธี ENTER.....	76
41 ตารางสรุปสมมติฐาน.....	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	4

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม ความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ และสถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคงภายในประเทศ ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบ การบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และให้องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืน ซึ่งปัจจัยทางด้านทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การแสดงออกของพฤติกรรมต่าง ๆ ตามความสามารถและศักยภาพเพิ่มทักษะทางสังคมและแรงจูงใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรที่ตนเองมีสามารถ ส่งเสริมให้องค์กรมีความสำเร็จของงาน (Riggio, 2002) โดยการที่บุคคลจะปฏิบัติงานด้วยการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พนักงานในองค์กรควรมีการพัฒนาตนเอง องค์กรที่ดีจะต้องมีช่องทางและตำแหน่งงานที่จะเปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสก้าวหน้าและเติบโต (สถาบันพัฒนาข้าราชการ พลเรือน, 2556) และเมื่อบุคลากรนั้นปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งที่องค์กรควรตอบแทน กลับให้แก่บุคลากรนั้นก็คือ การให้สวัสดิการที่องค์กรที่มีสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้ ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปมักจะนึกถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และตำแหน่งงาน ความสะดวกในการทำงาน สวัสดิการที่ดีนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น (ธีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชรระ ยี่สุนเทศ, 2562)

การมีทักษะทางสังคม คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ในเรื่องความ สัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีสามารถอ่านสภาพการณ์ทางสังคมและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างแม่นยำ มีปฏิสัมพันธ์ที่ราบรื่นสามารถใช้ทักษะเหล่านี้ในการชักจูงและเป็นผู้นำในการประนีประนอมและยุติข้อโต้แย้งเพื่อการร่วมมือกันและสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม และแสดงออกมด้วยสีหน้าท่าทางที่สบายใจ บุคคลที่ขาดทักษะทางสังคมจะมีความรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับสังคมมีความยุ่งยากในใจ การตอบสนองต่อผู้คนในสังคมหรืออาจจะมีการตอบสนองที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นบุคคลที่ขาดทักษะทางสังคมจึงไม่สามารถที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (นาวิน เข้มทอง, 2550) ดังนั้นทักษะทางสังคม จึงนับได้ว่าเป็นหนึ่งในคุณลักษณะ พื้นฐานที่สำคัญของบุคคลพึงแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคมและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นใน

สังคม (Elliot, 2001) ซึ่งมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์และทักษะในการประกอบอาชีพของบุคคลอื่นมีส่วนช่วยในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อันส่งผลทำให้บุคคลแสดงบทบาทและหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม (พรพรรณ มากบุญ, 2555) ทักษะทางสังคม ยังช่วยให้บุคคลได้รับโอกาสที่ดีในการทำงานและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ (Moin & Biswal, 2012)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จของงานในการทำงาน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่ง ก็คือความสามารถที่จะให้คนทำงานด้วยความยินดี ไม่ใช่การบังคับให้คนทำงานด้วยความจำใจ และอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าที่ดีนั้นไม่ใช่แต่เป็นผู้ที่สามารถจะทำงานทุกอย่างได้ด้วยตนเองเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นผู้สามารถทำให้คนในความควบคุมของตน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างให้ ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความปรารถนาทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและสร้างความสับสนต่อผู้บริหารอยู่เสมอ เพราะว่าแรงจูงใจไม่สามารถสังเกตหรือวัดได้โดยตรง แรงจูงใจจะถูกอ้างอิงจากพฤติกรรมของบุคคล เป็นจำนวนมากทั้งทฤษฎีเก่าและทฤษฎีใหม่ ทฤษฎีเหล่านั้นแตกต่างกันทางด้านข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารจะ กระทบเองให้ได้ผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีปัจจัยมาจากแรงจูงใจของบุคคลเป็นสำคัญ การเข้าใจการ เกิดแรงจูงใจ เข้าใจผล ของแรงจูงใจที่มีต่อปัจเจกบุคคล จะช่วยให้มีความสามารถในการจัดการสภาพแวดล้อม และเงื่อนไขในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ส่งเสริมให้บุคคลมีแรงจูงใจที่พึงปรารถนาและมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (จรัญธร สาคร และคณะ, 2564) และส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ

กรมการเงินกลาโหมเป็นหน่วยที่ดูแลควบคุมการเงินการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมาจากส่วนกลางให้กับส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยต้องมีการจัดสรรเจ้าหน้าที่ทางด้านการบัญชีที่มีความเชี่ยวชาญทางการบัญชีเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การงบประมาณและการบัญชีของส่วนราชการ ไม่ว่าจะเป็นเงินงบประมาณหรือเงินนอกงบประมาณ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องถือปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดในเรื่องนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การใช้จ่ายเงินราชการเกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อป้องกันมิให้ผู้ใดอาศัยโอกาสหรือช่องทางกระทำการทุจริต เบียดบังหรือยักยอกเงินของทางราชการไปเป็นประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้หนึ่งผู้ใดโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง ระเบียบสำคัญที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบัญชีและการคลังต้องทำความเข้าใจและ ถือปฏิบัติ เช่น ระเบียบการเบิกจ่ายเงินจากคลัง พ.ศ.2520 และให้เป็นไปตามระเบียบการปฏิบัติงานบัญชีราชการของกรมบัญชีกลางตั้งนั้นการที่นัก

บัญชีมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลให้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการ ข้อมูลทางด้านการเงินการบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การบริหารหน่วยงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รังสิยา พิทักษ์ศิริ, 2563)

ความสำเร็จของงานความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี เป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้บริหารได้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานแล้ว สิ่งสำคัญคือทำอย่างไรจึงจะสามารถนำนโยบายและ กลยุทธ์ต่างๆ มาประยุกต์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย (ธรรินทร์ ใจเอื้อพลสุข, 2561)

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในด้านบัญชี ต้องเป็นการตัดสินใจที่มีเหตุผล มีการไตร่ตรองถึงผลดีที่จะเกิดขึ้น หรือผลเสียของทางเลือกต่างๆ นำมาเปรียบเทียบกับ โดยการตัดสินใจนั้นจะต้องมีข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจที่มุ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หรือส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความชอบธรรม สอดคล้องกับกฎระเบียบ และเป็นการตัดสินใจที่ฉับไวทันเหตุการณ์ และจะต้องวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและทำการ ตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต (จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน, 2556)

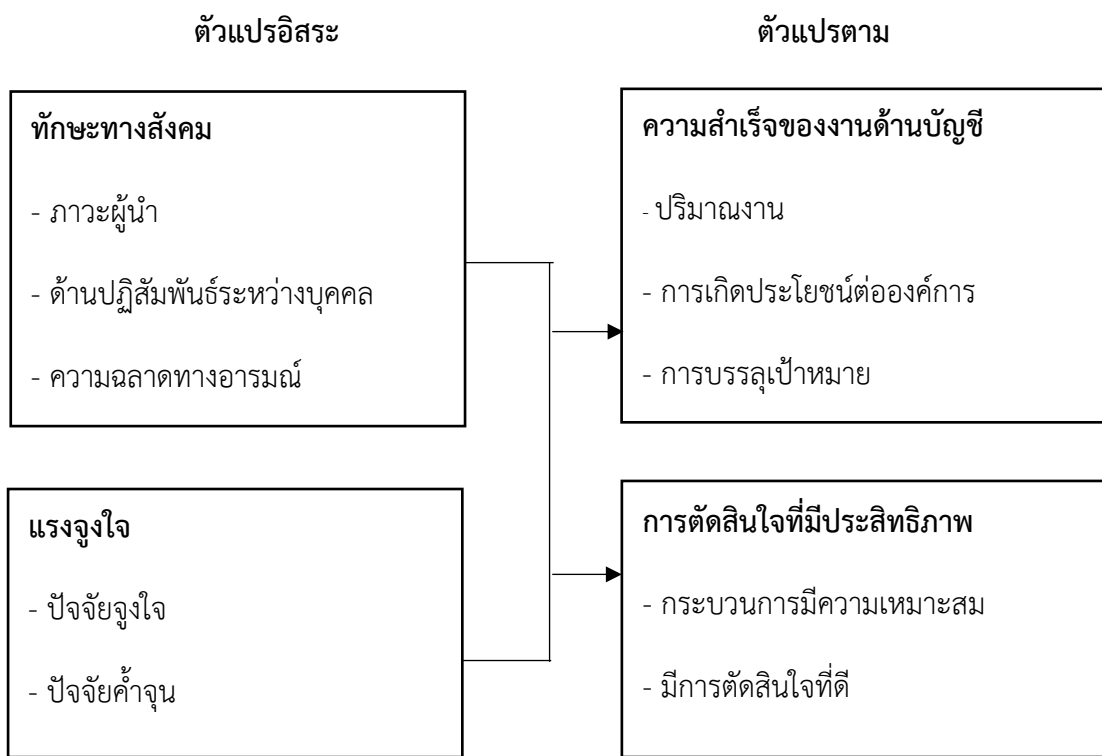
จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลในการปฏิบัติงานด้านบัญชีการเงินของกรมการเงินกลาโหม ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ



### 1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมุ่งศึกษาทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดและงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องมา กำหนดเป็นสมมติฐานในการศึกษาดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงาน

**สมมติฐานที่ 2** ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 3** ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย

**สมมติฐานที่ 4** ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสม

**สมมติฐานที่ 5** ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านมีการตัดสินใจที่ดี

**สมมติฐานที่ 6** แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงาน

**สมมติฐานที่ 7** แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

**สมมติฐานที่ 8** แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย

**สมมติฐานที่ 9** แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสม

**สมมติฐานที่ 10** แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านมีการตัดสินใจที่ดี

#### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

##### 1.4.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ได้แก่ 1) ทักษะทางสังคม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ 2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และ 3) ความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

##### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม กระทรวงกลาโหม จำนวน 478 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ตามตาราง Taro Yamane (1973) จำนวน 218 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

##### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเรื่องนี้มีระยะเวลาการศึกษาโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม  
ระยะเวลา 6 เดือน (เดือนกุมภาพันธ์ – สิงหาคม 2565)

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ทำการศึกษา

##### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

ทักษะทางสังคม

- ภาวะผู้นำ
- ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- ความฉลาดทางอารมณ์

แรงจูงใจ ได้แก่

- ด้านปัจจัยจูงใจ
- ด้านปัจจัยค้ำจุน

##### 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบไปด้วย

ความสำเร็จของงานด้านบัญชี ได้แก่

- ปริมาณงาน
- การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร
- การบรรลุเป้าหมาย

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ:

- กระบวนการมีความเหมาะสม
- มีการตัดสินใจที่ดี

#### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการวิจัยเรื่องทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ในครั้งนี้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

##### 1.6.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. นำผลวิจัยมาใช้ในการวางแผนเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางสังคมเพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่บุคลากรกรมการเงินกลาโหม

2. นำผลวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะทางสังคม และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรกรมการเงินกลาโหม

##### 1.6.2 ประโยชน์จากการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ
2. สามารถนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

## 1.6 นิยามศัพท์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้อ่านรายงานการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ให้นิยามศัพท์ที่ใช้เฉพาะการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ทักษะทางสังคม หมายถึง ทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถเฉพาะของบุคคลในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี กับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อาทิ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การเป็นผู้นำ การจัดการตนเอง ประกอบด้วย

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของผู้นำ เพื่อทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะในการทำงานของบุคคลที่มีอิทธิพลใน การจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การร่วมมือช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานและรู้จักรับผิดชอบงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร รับฟังความคิดเห็นที่ต่างกันและให้ความสนทนสนมเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้และ เข้าใจ ควบคุมพฤติกรรมแสดงออกทางกาย วาจาและความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จัดการอารมณ์ของตนเอง สามารถเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น แสดงออกทางพฤติกรรมได้ เหมาะสม พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ตลอดจนช่วยให้การสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปและมีความสุข

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบัญชี ของกรมการเงินกลาโหม ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านบัญชี หมายถึง ผลการประเมิน ความสำเร็จของงานในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของบุคลากร ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ประกอบด้วย

ปริมาณงาน หมายถึง การทำงานด้านบัญชีได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามมาตรฐาน

การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร หมายถึง การดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จเกิดผลดีแก่องค์กร

การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงเป็นอย่างดีและยังมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมถึงรู้จักป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันท่วงทีเมื่องานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงแล้วมีความรู้สึกพึงพอใจและยินดีกับผลสำเร็จของงานนั้นๆ

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกในการบริหารงานด้านบัญชีที่เหมาะสมที่สุด จากทางเลือกหลายๆ ทางที่ได้พิจารณาแล้ว และเป็นทางเลือกที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ประกอบด้วย

กระบวนการมีความเหมาะสม หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลสามารถพิจารณาได้จากปัจจัยนำเข้าได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง บุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติงานให้ได้สำเร็จลุล่วงโดยมีคือการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆ ทางเลือก เพื่อให้องค์กรได้ประโยชน์สูงสุด และไม่มีความเสียหายผิดพลาดหรือมีน้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

บุคลากรกรมการเงินกลาโหม หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน เหล่าการเงิน สังกัดกรมการเงินกลาโหมที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบัญชี

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางสังคม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับทักษะทางสังคม

##### ความหมายของทักษะทางสังคม

Argyle (1995) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของบุคคล ที่แสดงออกต่อกันทางสังคม ทำให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ร่วมกันในสถานการณ์ต่าง ๆ ทางสังคมได้ โดยสามารถประเมินทักษะจากการแสดงบทบาททางสังคม การสัมภาษณ์และการประเมิน โดยบุคคลอื่น

Goleman (1998) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลอื่น รวมถึงการค้นพบพื้นฐานในการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีและปรองดองกันของคนในองค์กร

Elliott (2001) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ สังคมยอมรับ และทำให้บุคคลสามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นในทางบวก เช่น การเริ่มต้นสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือยกย่อง ชมเชยผู้อื่น และการจัดการกับความขัดแย้ง เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึง ความสามารถทางสังคมเฉพาะตัวของบุคคล

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551: 102) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า เป็นการพึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึง สถานการณ์ที่หลากหลายกฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้างอย่างเข้าอกเข้าใจ

วิสุทธิ สีนวลและนครินทร์ กลั่นบุศย์ (2558: 2) ได้ให้ความหมายของทักษะ ทางสังคม เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2551: 102) ได้ให้ความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า เป็นการพึ่งการทำงานร่วมกันเป็นทีม รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจถึง สถานการณ์ที่หลากหลายกฎกติกาต่าง ๆ ในสังคม ความสามารถในการรู้จักผู้อื่น และการคิดคำนึงถึงคนรอบข้างอย่างเข้าอกเข้าใจ

วิสุทธิ สีนวลและนครินทร์ กลั่นบุศย์ (2558: 2) ได้ให้ความหมายของทักษะ ทางสังคมว่า เป็นทักษะเชิงบุคลิกภาพของบุคคลที่ช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพของตนเองและผู้อื่น อาทิการมีเจตคติในเชิงบวกการมีจิตสำนึกที่ดีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การรู้จักบริหารเวลา การกา กับ หรือควบคุมตนเองการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การสื่อสารการทำงานเป็นทีม และการเป็นผู้นำ ซึ่งทักษะทางสังคมเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนการทำงานของตนเองและทีม ให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งช่วยลดสาเหตุของปัญหาในด้านต่าง ๆ อีกทั้ง ยังส่งผลทำให้ตนเอง และผู้อื่นได้รับประโยชน์จากการทำงานอย่างเต็มที่ ที่มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

ปาริฉัตร คำปล้อง (2555: 78) ได้กล่าวถึงทักษะสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกทางอารมณ์ รู้จักควบคุมอารมณ์ สามารถติดต่อสื่อสารอย่างราบรื่นกับบุคคลอื่น และสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

วรุตถ์นันท์ ศรีวิเศษ (2556: 31) ทักษะทางสังคมไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการติดตามข้อมูลข่าวสาร ปรับตัวกับสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถหาแหล่งสนับสนุนช่วยเหลือตลอดจนการสื่อสารและเรียนรู้การอยู่ร่วมกับบุคคลในสังคมได้อย่างมีความสุข

พิมพ์ พยุหะ (2557: 37) ได้กล่าวถึงทักษะสังคมไว้ว่า ทักษะสังคม คือ พฤติกรรมที่ แสดงถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในด้านความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น สามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และสามารถแก้ปัญหาได้ วัชระ หนูมงกุฎ (2557: 14) ได้กล่าวถึงทักษะสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการรับรู้และแสดงออกของพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องของการรู้จักปรับตัว การให้ความร่วมมือ รู้จักบทบาทของตนเองและการปฏิบัติต่อผู้อื่น รวมไปถึงการได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม

สุภาวรรณ อินตะแก้ว (2557) ได้สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะสังคม เป็นทักษะที่ใช้ในการปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน ในสังคม ช่วยให้บุคคล มีความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถติดต่อสื่อสาร รวมทั้งสามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ ที่หลากหลาย กฎ

กติกาดังกล่าวในสังคมและดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

อธยา เมตโธสง (2557) ได้สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวอยู่ร่วมกัน สามารถติดต่อสื่อสาร ทำงานร่วมกัน มีการยอมรับความคิดเห็น เคารพสิทธิของกันและกันยอมรับความคิดเห็นของส่วนรวม

พันธุ์ทิพย์ นิลพันธ์ (2558) ได้สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อความหมาย สื่อสารหรือ สื่อความแก่ผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ทางบวก รู้จักรับผิดชอบ รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง รู้จักปฏิบัติ ต่อผู้อื่น สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกในสังคมและสามารถ สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม จึงอาจกล่าวได้ว่าทักษะทางสังคมนั้นเป็นความสามารถที่ทำให้เรารู้จัก เข้าใจความรู้สึก ความต้องการทางจิตใจ หรือความต้องการต่าง ๆ รู้จักการแสดงออกอย่างเหมาะสม ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

วรรัตน์ เสริมทรง (2558) ได้กล่าวถึงทักษะสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการติดต่อสื่อสารอย่างราบรื่นกับบุคคลอื่นและสามารถปฏิบัติตนในอยู่ร่วมกันกับสังคมได้อย่างมีความสุข

สุปราณี แก้วขุนเหล็ก (2559) ได้สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการติดต่อสื่อสารอย่างราบรื่นกับบุคคลอื่น และสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ร่วมกันกับสังคมได้อย่างมีความสุข

กัญญา สมบูรณ์ (2560) ได้ประมวลความหมายของทักษะทางสังคม ไว้ว่า หมายถึงทักษะที่บุคคลพึงมีในการอยู่ร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ตลอดจนความสามารถของบุคคลในการ อยู่ร่วมกันในสังคม โดยจำเป็นต้องมีการสื่อสารการปฏิสัมพันธ์ทั้งโดยการใช้ถ้อยคำและไม่ใช้ถ้อยคำ ความซื่อสัตย์ ต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคม มีภาวะผู้นำในการดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง ตลอดจนมีจิตสาธารณะที่ดีต่อสังคม

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

วินิมล มะรังศรี (2560) ได้สรุปความหมายของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคม คือ การที่บุคคลมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกต่อผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคล ใกล้ชิดรู้จักการเล่นกับผู้อื่นมากขึ้น แต่ยังไม่เป็นกลุ่มที่ถาวรเล่นได้ทั้งชายและหญิง มีความรับผิดชอบ ต่อตนเองกับผู้อื่น รู้จักการช่วยเหลือตนเองเพิ่มขึ้นในทุกด้าน รู้จักการแบ่งปัน การช่วยเหลือ การพลัดเปลี่ยน การรอคอย และใช้ภาษาในการสื่อสารกับคนอื่น เพื่อบอกเล่าเรื่องราวของตนได้



จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะทางสังคม หมายถึงความสามารถ เฉพาะของบุคคลในการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม อาทิ การติดต่อสื่อสารการประสานงาน การทำงานร่วมเป็นทีม การเป็นผู้นำ การจัดการตนเอง เป็นต้น ซึ่งทักษะเหล่านี้มีส่วนช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ส่งผลให้มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 2.1.2 ความสำคัญของทักษะทางสังคม

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่คณะและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทักษะทางสังคมจึงเป็นทักษะที่มนุษย์ใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อให้สามารถติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างเหมาะสม สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้อธิบายถึงสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ ดังนี้

พรพรรณกนก รักศรีอักษร (2554) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะทางสังคมมีความสำคัญในการ ช่วยพัฒนาตัวบุคคลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นสุขในสังคม โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะทางสังคมเป็นทักษะซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต เพราะเป็นทักษะที่ทำให้คนอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยในการปรับตัวให้อยู่ในสังคม ตลอดจนสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวได้ เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วทักษะทางสังคมยังทำให้คนรู้จักตนเองและเป็นที่ยอมรับในกลุ่มหรือชุมชน ที่อาศัยอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคม รู้จักปรับตัวให้ทันสมัยกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สร้างความภาคภูมิใจในตนเองดำรงตนเป็นพลเมืองดีในสังคม อันจะส่งผลถึงการพัฒนาสังคมและประเทศชาติที่อาศัยอยู่อีกต่อไป

น้ำอ้อย ทวีการไกล (2555) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นและมี ความสำคัญต่อมนุษย์ เพราะมนุษย์ไม่สามารถจะอยู่ได้ตามลำพังต้องมีเพื่อน มีกลุ่มสังคม ที่จะ ดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน ตั้งแต่สังคมเล็ก ๆ ในครอบครัว ขยายออกไปเป็นสังคมมนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันใน สังคมและการที่จะให้สังคมนั้นมีความสุขได้บุคคลในสังคมต้องมีทักษะทางสังคมที่ดีรู้จักบทบาท หน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

พรพรรณ มากบุญ (2555) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะทางสังคมจะทำให้บุคคลสามารถ อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ด้วย การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้บุคคลแสดงบทบาทและทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเหมาะสม และสามารถทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุข ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กและเยาวชน มีทักษะทางสังคม จะสามารถทำให้เกิดการแสวงหาความรู้ รับรู้การสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี รู้จักการจัดการกับปัญหาสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถควบคุมพฤติกรรมตนเองและ สามารถใช้แรงสนับสนุน

ทางสังคมให้เกิดประโยชน์ ซึ่งทักษะทางสังคมเหล่านี้จะทำให้เด็กและเยาวชน สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้โดยมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ออกมาได้ง่าย

นิธิบุญรวิ ปือราเฮง (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคมมีส่วนช่วยพัฒนาทั้งบุคคลและสังคม เพราะถ้าบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมมีทักษะ ที่จะอยู่มีความสุขแล้วสังคมก็ย่อมสงบสุขและพัฒนาเจริญงอกงามต่อไปได้อย่างมั่นคง

ชญานิษฐ์ สุระเสนา (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทางสังคมมีความจำเป็นสำหรับทุกเพศทุกวัย ทั้งวัยเด็กที่ต้องการศึกษาการเรียนรู้สิ่งใหม่ในชีวิต วัยรุ่นที่ต้องการยอมรับจากเพื่อนฝูงคนรอบข้าง วัยผู้ใหญ่ที่เริ่มสร้างครอบครัวและต้องการ ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดมิตรภาพและ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานอีกทั้งเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม นำมา ซึ่งความสุขสำเร็จในชีวิต กล่าวคือการมีทักษะทางสังคมที่ดีจะทำให้สามารถปรับตัวได้ซึ่งจะนำไปสู่ การมีชีวิตที่ดีในอนาคต ในทางตรงกันข้ามหากขาดทักษะทางสังคมจะทำให้มีปัญหาในการปรับตัว ส่งผลให้ เกิดปัญหาต่าง ๆ และเกิดโอกาสผิดพลาดในชีวิตได้

กัญญา สมบูรณ์ (2560) ได้สรุปความสำคัญของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทาง สังคมมีความสำคัญต่อมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นช่วงวัยใดก็ตาม เนื่องจากมนุษย์จำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์ ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ทั้งนี้ทักษะทางสังคมยังมีส่วนช่วยในการพัฒนามนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ตลอดจนช่วยมนุษย์ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถร่วมมือกันพัฒนาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะทางสังคมมีความจำเป็นกับการดำเนินชีวิต เนื่องจาก ทักษะสังคมทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งการทำงานและการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างปกติสุข การมีทักษะทางสังคมที่ดีจะทำให้การแสดงออกทางด้านพฤติกรรม และอารมณ์เป็นไปอย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่าง ปกติสุขและก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.3 องค์ประกอบของทักษะทางสังคม

ทักษะทางสังคม เป็นกลุ่มของทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มีความหลากหลายที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตของมนุษย์อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้แบ่งองค์ประกอบของทักษะทางสังคมไว้ ดังนี้ จุ

จุลฉนิ สุระโยธิน (2554) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบทางสังคม และสรุปไว้ว่า ทักษะ ทางสังคมเป็นทักษะที่มีการผสมผสานระหว่างหลาย ๆ ทักษะ เช่น ทักษะในการเข้าใจตนเองและ การเข้าใจผู้อื่น ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการมีส่วนร่วมในกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะ การสร้างความสัมพันธ์ ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะหรือความสามารถในการวางตนได้อย่าง

เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ หรือความสามารถในการแยกแยะว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดสิ่งใดสมควรหรือไม่สมควร

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว (2555) กล่าวถึงองค์ประกอบของทักษะทางสังคมของ ผู้เรียน พิจารณาได้จากความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะการทำงานกลุ่ม การรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งในการวิจัยดังกล่าวจะศึกษาและส่งเสริมทักษะทางสังคม 2 ด้าน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ ของผู้เรียนกับบุคคลอื่น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในลักษณะการทำงานกลุ่ม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กับการสร้างเสริมทักษะสังคมให้กับตนเอง

Riggio (1986) ได้กำหนดทักษะทางสังคมพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. การแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional Expressivity)
2. ความไวทางอารมณ์(Emotional Sensitivity)
3. การควบคุมอารมณ์(Emotional Control)
4. การแสดงออกทางสังคม (Social Expressivity)
5. ความไวทางสังคม (Social Sensitivity)
6. การควบคุมทางสังคม (Social Control)

พรพรรณ มากบุญ (2555) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของทักษะทางสังคมตามแนวคิดของ ชิงเก และกิลคริสต์ (Schinke and Gilchrist) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร
2. ทักษะการเผชิญปัญหา
3. ทักษะการแก้ปัญหา
4. ทักษะการสื่อสาร
5. ทักษะการสอนตนเอง
6. ทักษะเพื่อการได้มาซึ่งแรงสนับสนุนทางสังคม

วัชระ หนุมงกุฎ (2557) ได้สรุปพื้นฐานของแนวคิดทักษะทางสังคม ที่สำคัญที่ควร ได้รับการฝึกฝนและพัฒนา ได้แก่ การรับรู้ทางอารมณ์ความรู้สึก การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การรู้จัก ปฏิบัติตนในสังคม การเล่นและการปฏิบัติตามกติกาของสังคม การควบคุมอารมณ์ตนเอง สุขอนามัยที่ดี

อธยา เมตไธสง (2557) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของทักษะทางสังคม ประกอบด้วย ทักษะภาษา การทำงานร่วมกัน การแสดงความคิดเห็น การเป็นผู้นำ การมีเมตตา ควบคุมอารมณ์ การกระทำของตนเอง รู้จักเคารพให้เกียรติผู้อื่น และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ชฎานิษฐ์ สุระเสนา (2559) ได้ระบุทักษะทางสังคม ประกอบด้วยพฤติกรรม 7 ด้านได้แก่

1. ด้านพฤติกรรมการสื่อสาร
2. ด้านพฤติกรรมการร่วมมือ
3. ด้านพฤติกรรมกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม
4. ด้านพฤติกรรมความผูกพัน
5. ด้านพฤติกรรมความรับผิดชอบ
6. ด้านพฤติกรรมการเห็นอกเห็นใจ
7. ด้านพฤติกรรมการควบคุมตนเอง

กัญญา สมบูรณ์ (2560) ได้สรุปองค์ประกอบของทักษะทางสังคมไว้ว่า ทักษะทาง สังคม เป็นทักษะต่าง ๆ ที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เช่น ทักษะการมีเหตุผล ทักษะด้าน ความสามารถ ทักษะการอยู่ร่วมกันและการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ทักษะการอยู่อย่างพอเพียง ทักษะการมีจิตสาธารณะ และทักษะการมีภาวะผู้นำ

จากที่กล่าวมา ทักษะทางสังคมมีองค์ประกอบที่หลากหลาย ทั้งในแง่ของพฤติกรรม และ อารมณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งเน้นการศึกษาทักษะทางสังคม 7 องค์ประกอบได้แก่

1. ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เป็นหนึ่งใน องค์ประกอบของทักษะทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ ความหมายของทักษะการแสวงหา ข้อมูลข่าวสารไว้ดังนี้

วรพจน์ สมานมิตร (2546) ได้สรุป ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Information Skills) ได้ว่า ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เป็นความสามารถของบุคคลในการ กระทำหรือปฏิบัติเพื่อ ค้นหาข้อมูลข่าวสารที่จะตอบสนองความต้องการของตน ในการที่จะนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน ทั้ง ด้านการเรียนและการทำงาน

กัญญารัตน์ ตรีสิน (2558) ได้สรุป การเสาะแสวงหาข้อมูลข่าวสาร มีความหมาย ว่า การ ค้นหาข้อมูลข่าวสารในเชิงลึกตามแหล่งข้อมูลต่างๆเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อมูล ความรู้และ รายละเอียด ของสินค้า ร้านค้า บริการหรืออื่นๆก่อนการตัดสินใจในการซื้อ โดยจะมีการจำแนกแหล่ง สารออกเป็น 3 กลุ่มได้แก่ บุคคล สถาบัน และสื่อ โดยมีสาเหตุของการเสาะแสวงหาข่าวสารของ ผู้บริโภคนั้นเกิด จากความไม่รู้ไม่แน่ใจจึงเป็นเหตุผลให้ผู้บริโภคเกิดการเสาะแสวงหาข่าวสารเพื่อ ติดตามสถานการณ์ ความเคลื่อนไหว เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจเพื่อนำข้อมูลข่าวสารมา ประกอบในการ สนทนา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงให้กับตนเองในการสร้างความรู้สึกว่าเราได้มีส่วน ร่วมในเหตุการณ์ หรือเรื่องราวนั้น ๆ ด้วยเพื่อเสริมความคิดเดิมของตนให้มีความแข็งแกร่งเพิ่มมากขึ้น และสุดท้ายคือ เพื่อความบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับทักษะการ แสวงหาข้อมูลข่าวสารไว้ว่า ทักษะการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร เป็นความสามารถของบุคคลที่จะกระทำ การเลือก ค้นหา รับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ผ่านขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความสนใจและ

กระตือรือร้นในการแสวงหา ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารที่ตนต้องการนำมาใช้ ประโยชน์หรือเป็นประโยชน์ต่อ การดำเนินชีวิตจากสื่อและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2. ทักษะการเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหา ทักษะการเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหาเป็น หนึ่งในองค์ประกอบของทักษะทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มี ผู้ให้ความหมายของทักษะการเผชิญปัญหา และการแก้ปัญหาไว้ดังนี้

กมลชนก สุขเจริญ (2555) ได้สรุปทักษะการเผชิญปัญหาไว้ว่า พฤติกรรมการเผชิญปัญหา หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกในการตอบสนองต่อสถานการณ์ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เข้ามาคุกคาม

บุรียา แดงพันธ์ (2556) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมการเผชิญปัญหาไว้ว่า พฤติกรรม การเผชิญปัญหาเป็นพฤติกรรมที่บุคคลพยายามที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่ประเมินได้ว่า สร้าง ความเครียดให้กับตนให้ลดระดับความเครียดอยู่ในที่ระดับที่ตนเองจะรับได้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับการเผชิญปัญหา ได้ว่า ทักษะการเผชิญปัญหา เป็นทักษะความสามารถที่ บุคคลใช้ในการจัดการกับสถานการณ์หรือปัญหาที่เข้ามา โดย การเปลี่ยนแปลงความคิดหรือ พฤติกรรมเพื่อให้สามารถรับกับสถานการณ์ปัญหา

กนกวรรณ พิทยะภัทร์ (2556) ได้สรุปความหมายของการคิดแก้ปัญหา หมายถึง การเข้าใจ ปัญหา สามารถมองเห็นสาเหตุของปัญหาและใช้กระบวนการของสมองหาวิธีการต่าง ๆ มาแก้ไข ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีเหตุผล

จิราพร โบลิตพิเชษฐ (2557) ได้สรุปทักษะการแก้ปัญหาไว้ว่า ทักษะ กระบวนการคิด แก้ปัญหา เป็นการเรียนรู้ปัญหาสามารถเข้าใจปัญหา มองเห็นสาเหตุของปัญหาและ ผลที่เกิดขึ้น โดย อาศัยความรู้หลักการประสบการณ์เดิมจากการเรียนรู้ของบุคคล นำมาคิดแก้ปัญหา ในสถานการณ์ที่ เป็นปัญหาในปัจจุบันเพื่อหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้หลายแนวทาง โดยใช้ กระบวนการเลือก ตัดสินใจ พิจารณาวิธีการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลและนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้หรือ ลงมือปฏิบัติจริง ตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

ธัญวลัย กุลวงษ์ (2557) ได้สรุปเกี่ยวกับการคิดแก้ปัญหาไว้ว่า การแก้ปัญหา หมายถึง การ ดำเนินการที่มีระเบียบแบบแผนโดยเกิดจากการใช้สติปัญญา ความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์และ ความคิดอย่างมีเหตุผล มาพิจารณา ไตร่ตรองค้นหาแนวทางวิธีการที่จะขจัด อุปสรรคออกไปเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ธีรพงศ์ ศุภเกียรติ์มงคล (2557) ได้สรุปการแก้ปัญหาไว้ว่า การคิดแก้ปัญหา เป็น กระบวนการมีการใช้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ในการหาทางออกของการแก้ปัญหา จน สามารถค้นพบทางออกของปัญหาได้

ศศิธร พงษ์โสภา (2557) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับการคิดแก้ปัญหาไว้ว่า การคิด แก้ปัญหาหมายถึงวิธีคิดแบบหนึ่งที่ต้องการอาศัยความรู้ความคิดรวบยอด และประสบการณ์ เดิมที่มี

อยู่มาประยุกต์ใช้ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เป็นปัญหา เพื่อให้ได้คำตอบและการ แก้ปัญหา อย่างมีขั้นตอน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับทักษะการแก้ปัญหา ไว้ว่า ทักษะการ แก้ปัญหา เป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจปัญหา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ กระบวนการ และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหานั้น จนสามารถหาทางออกและแก้ปัญหาได้ หรือนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3. ทักษะการสื่อสาร ทักษะการสื่อสาร เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของทักษะทางสังคม โดย จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของทักษะการสื่อสาร ไว้ ดังนี้

สุนทรีย์ บุญจันทร์ (2555) ได้สรุปความหมายของการสื่อสารไว้ว่า การสื่อสารเป็น การบอก ความต้องการบอกความรู้สึกนึกคิด ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร โดยใช้ ภาษาพูด ภาษาท่าทางหรือภาษาสัญลักษณ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและการได้ฝึกทักษะ การ สื่อสารทั้งการพูดการฟัง การอ่าน และการเขียน จะช่วยให้สามารถรับสารและส่งสารอย่างมี ประสิทธิภาพ

ณัชปภา ภักตร์วิไลย (2557) ได้สรุปความหมายการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความคิด ความเห็น ข้อเท็จจริงหรือความรู้สึก ซึ่งอาจเป็นในรูป ของคำพูดตัวอักษร สัญลักษณ์ โดยมีเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของอีกบุคคลหนึ่ง พฤติกรรมในที่นี้ หมายถึงรวมถึงการ เปลี่ยนในความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออกโดยเปิดเผย และมุ่งให้เกิดความ เข้าใจระหว่างผู้ ให้กับผู้รับและช่วยป้องกันความเข้าใจผิดระหว่างกัน

กรรณา โพธิ์เต็ง (2558 ) ได้สรุปความหมายของการสื่อสาร สรุปได้ว่า การ สื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารเพื่อให้ผู้รับสารเกิดการตอบสนองด้วย การแสดงกิริยา อากาหรือการให้ข้อมูลย้อนกลับตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยการใช้ระบบสัญลักษณ์ เช่น ภาษาที่ ถูกต้องตามหลักภาษา เหมาะกับบุคคลและกาลเทศะในการสื่อสาร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับทักษะการสื่อสาร ได้ว่า ทักษะการ สื่อสาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะรับสิ่งที่ผู้อื่นต้องการถ่ายทอด และส่งสารที่เราต้องการ ให้ผู้อื่น ทราบ ผ่านช่องทาง ภาษา สัญลักษณ์ และสื่อต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการ ฟัง พูด อ่าน เขียน ท่าทาง ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการสื่อสาร

4. ทักษะการจัดการตนเองและภาวะผู้นำ ทักษะการจัดการตนเองและภาวะผู้นำ เป็นหนึ่งใน องค์ประกอบของทักษะทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ ความหมายของทักษะการจัดการ ตนเองและภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ศันสนีย์ กองสกุล (2552) ได้อธิบายความหมายของการจัดการตนเอง ไว้ว่า การจัดการ

ตนเอง หมายถึงกระบวนการความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลในการจัดการกับอาการ การรักษา ผลกระทบด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิต ซึ่งเป็นทั้ง ความรู้สึกนึกคิดที่อยู่ภายใน และพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้รวมทั้งการ ปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตให้สามารถอยู่กับโรคได้ โดยต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็น ซึ่งอาจ กระทำด้วยตนเอง และได้รับการแนะนำช่วยเหลือสนับสนุนจากบุคคลอื่นบนพื้นฐานจากการตัดสินใจ ด้วยตนเอง

กัญยสินี ปัญญาอภิวังศ์ (2557) ได้สรุปความหมายของการจัดการตนเองไว้ว่า การจัดการตนเองเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองเพื่อส่งเสริมความสามารถในด้านต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น กระบวนการคิด การวางแผน การเตรียมการรวมถึงการจัดการเงินที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับทักษะการจัดการตนเอง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะจัดการ ความคุมพฤติกรรมการแสดงออก และความคิดของตนเอง เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ 2) ความหมายของภาวะผู้นำ

ธรรมภรณ์ ณะเอม (2556) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงภาวะของผู้นำรูปแบบที่หลากหลายในสถานการณ์ต่างๆที่สามารถทำให้ผู้อื่นไว้วางใจและ คล้อยตามในแนวทางที่ต้องการ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานหรือบุคคลทั่วไปและสามารถใช้ ความสามารถที่มีทำให้ สิ่งที่อยู่ในความรับผิดชอบมีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นได้

วรางคณา กาญจนพาทิ (2556) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำมีความสามารถในการจูงใจคนให้ ร่วมกันทำงานภายในองค์กรได้อย่างเต็มใจเพื่อให้ผลงานหรืองานที่ได้รับมอบหมายนั้นสัมฤทธิ์ผลและ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์กรได้อย่างยุติธรรมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เกล้าจารจิกา ถวัลย์เสรี (2557) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหนึ่งที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน ที่มุ่งสู่ การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา (2557) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจและจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตาม ความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญคือผู้นำตามความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพลเป็นความสามารถในการนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือ การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สิริพรรณ เมฆวิสัย (2557) ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึงผู้ที่มี อำนาจเหนือ

ผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่งเขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และ ทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตามที่มีประโยชน์ร่วมกันและพฤติกรรมตนอยู่ภายใต้ การอำนวยความสะดวก และการกำหนดแนวทางของผู้นำ

ทิวาพร รักราม (2559) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถของผู้นำที่จะโน้มน้าวกระตุ้น จูงใจ ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และ กลุ่มคนในองค์กรให้ดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตาม เป้าหมายขององค์กรที่ได้ กำหนดไว้โดยสมัครใจ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะ ความสามารถที่บุคคลสามารถมีอิทธิพลทางความคิด จูงใจ นำพาให้บุคคลอื่น ๆ คล้อยตาม และได้รับ การยอมรับจากผู้อื่น โดยความสามารถของตน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. ทักษะการแสดงพฤติกรรมทางสังคม ทักษะการแสดงพฤติกรรมทางสังคม เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของทักษะทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของทักษะการแสดง พฤติกรรมทางสังคมไว้ดังนี้

อริสา โสภาคำ (2551) ได้สรุปความหมายของพฤติกรรมทางสังคม ไว้ว่า พฤติกรรมทางสังคม หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในสังคมที่ แสดงออก โดยอาจจะได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่นรอบข้างหรือธรรมเนียมปฏิบัติแบบแผนทางสังคม

ปัทมา เวียงวูธ (2556) พฤติกรรมทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำ ที่แสดงออกทางสังคมในการทำกิจกรรมกลุ่มของนักเรียนออทิสติก ประกอบด้วย ด้านการ สร้างความสัมพันธ์การรู้จักและยอมรับเพื่อน ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการให้ความสนใจและการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่ม ของนักเรียน ออทิสติก ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สรุปความหมายเกี่ยวกับทักษะทักษะการแสดงพฤติกรรมทาง สังคม ได้ว่า ทักษะการแสดงพฤติกรรมทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลแสดงออกมาใน การดำเนินชีวิต โดยได้รับอิทธิพลมาจากปัจจัยแวดล้อมอย่างเหมาะสม

6. ทักษะความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะความฉลาดทางอารมณ์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของทักษะทางสังคม จาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของทักษะความฉลาดทาง อารมณ์ไว้ดังนี้

ฉันทิณี รัตนพันธ์ (2555) ความฉลาดทางอารมณ์ คือ ความสามารถของบุคคลใน การแยกแยะความรู้สึกในการควบคุมอารมณ์ เรียนรู้ รับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีการแสดงออกของอารมณ์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกัน โดยสามารถ ดำเนินชีวิตร่วมกันผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

ทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ (2558) ได้สรุปความหมายของความฉลาดทาง อารมณ์



หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น สามารถบริหาร จัดการ และใช้ประโยชน์จากอารมณ์เพื่อการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง รวมทั้งสามารถสร้าง สัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างประสบความสำเร็จ

สุพงศ์ สิทธิสมเรือง (2559) ได้สรุปความหมายความฉลาดทางอารมณ์ไว้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการมีสติเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง และสามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นไปในทางที่สร้างสรรค์

#### 7. ทักษะการปรับตัว

ทักษะการปรับตัวเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของทักษะทางสังคม จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของทักษะการปรับตัว ไว้ดังนี้

ลาวัลย์ เตชวาทกุล (2555) ได้สรุปความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การ ปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ยอมรับ และจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองในสภาพแวดล้อมของการทำงาน หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมของ บุคลากรในโรงเรียนซึ่งจะต้องมีการปรับตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและนักเรียน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

จิตอารีย์ ยืนยง (2556) ได้สรุปความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตมนุษย์ในการ แสดงออกเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของตนเองให้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ปัจจุบันได้อย่างสมดุลเหมาะสมและมีความสุข ทั้งนี้บุคคลที่มีการปรับตัวที่ดีต้อง สามารถเผชิญกับ ปัญหาต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างรอบคอบและมีเหตุผลถ้าเผชิญกับความจริงต่าง ๆ ได้ อีกด้วย

สุทธิรักษ์ ไชยรักษ์ (2556) ได้สรุปเกี่ยวกับการปรับตัวไว้ว่าการปรับตัวเป็นความ พยายาม ที่บุคคลจะลดความเครียด ความคับข้องและแสวงหาทางที่จะตอบสนองความต้องการของ ตนเองไม่ ว่าจะเป็นความต้องการหรือทางจิต

จารุวรรณ เกษตรสมบูรณ์ (2557) ได้สรุปของการปรับตัว หมายถึง การที่บุคคล พยายาม ปรับตัวเองให้สามารถดำเนินชีวิตหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับตนเองได้ซึ่งสภาพแวดล้อมเหล่านั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเมื่อ บุคคลต้องไปเผชิญกับสภาพแวดล้อมเหล่านั้น ก็จะมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เพื่อทำให้เกิด สมดุลระหว่างความต้องการของตนเองและสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น โดยหากสามารถปรับตัวให้ เข้า กับสภาวะที่เกิดขึ้นได้ก็จะสามารถดำเนินชีวิตอยู่นั้นสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างปกติสุข ทั้งนี้แต่ละ สังคมหรือชุมชนจะมีการปรับตัวที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับว่าสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคมหรือชุมชน เป็นอย่างไรนั่นเอง

ปัทมาพร เกิดแจ้ง (2557) ได้สรุปความหมายของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัว หมายถึง

การกระทำ ความรู้สึกและความคิดเห็น ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและ ภายนอก ร่างกาย สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่เกิดขึ้น เพื่อการมีสุขภาพดีทั้งกายและใจ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องความต้องการความปรารถนาที่อยู่ในใจของบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งแสดงออกถึงความพยายาม และเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไข กำหนดว่าพฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นได้

Lovell (1980) กล่าวว่า แรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

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

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

สมยศ นาวิการ (2540) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่ริเริ่มกำกับ และค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคลแรงจูงใจสามารถมีรูปแบบที่หลากหลาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน

จากความหมาย และแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจในงานที่ทำโดยได้รับการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าหรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีพลังผลักดันในการทำงานทำให้ องค์กรมีประสิทธิภาพ และความสำเร็จ

ของงานในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

### **ความสำคัญของแรงจูงใจ**

จากการที่ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549) กล่าวว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย

- 1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน
- 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้
- 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวดสารข้อมูล ซึ่ง

ส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถ และสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้นผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้องพนักงานจะมีความตั้งใจ และเต็มใจทำงานสูงจะเกิดประสิทธิภาพ และความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จากรุวรรณ กมลสินธุ์ (2548) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง ประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจ เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจสามารถนำมาสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่องแรงจูงใจที่มีต่อพนักงานเพราะพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่ต้องการเพิ่มการจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ อยู่เสมอมีการมอบรางวัล เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่พนักงานอยู่เสมอ ซึ่งจะเป็นการสร้างความพึงพอใจ เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจแก่พนักงานในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

### **ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ**

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของการทำงานของมนุษย์มี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Content) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบหรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุมสามารถควบคุมตนเองได้

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมการได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายใน ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

2.1 เงินเดือน และสวัสดิการ หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำค่าตอบแทนต่าง ๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ทำให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกายหรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจมีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.3 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติ และมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

2.4 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหาร การจัดการ การมอบหมายงาน และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรรวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการทำงานอีกด้วย

2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง

อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงานปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่งานตลอดจนถึง  
อำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่  
ได้แก่การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกลอาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจากงานที่ปฏิบัติหรือ  
ความมั่นคงในอาชีพ และองค์การ

2.8 วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหาร  
จัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพในการที่จะนำเอาทฤษฎีทั้งสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์กไปปฏิบัติให้ได้ผลกับองค์การนั้น  
ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค่าจูง ถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค่าจูงที่เหมาะสมก็จะทำให้บุคคลเกิด  
ความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้  
พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความผูกพันให้กับ  
พนักงานในองค์การอีกด้วย

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นทฤษฎี  
ที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งคิดค้นโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham  
Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นิยมนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มีมุมมองที่ว่ามนุษย์มีความ  
ต้องการตลอดเวลา ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นขั้นจากระดับล่างสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อ  
ความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับต่อไป โดย  
มาสโลว์ได้ตั้งสมมุติฐานของทฤษฎีการจูงใจไว้ 3 ประการคือ (ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552)

1. トラバใดที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่นั้นความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่มีวันสิ้นสุด
2. เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการเหล่านั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งกระตุ้นหรือ  
แรงจูงใจ สำหรับพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้น ที่จะยังมี  
อิทธิพลในการจูงใจได้

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นสูงต่อไปตามลำดับ  
ความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำที่ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการในขั้นสูงต่อไปก็จะ  
ตามมา

มาสโลว์ ได้อธิบายถึง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่า ความต้องการของมนุษย์แบ่ง  
ออกเป็น 5 ระดับ เรียงลำดับดังนี้ (ครองทรัพย์ วงศ์มาน, 2552)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานที่  
จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด (Survival) เช่น ความต้องการด้าน  
อาหาร อากาศ น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น มนุษย์จะพยายามแสวงหาการ

ตอบสนองความต้องการทั้งหลายเหล่านี้ เพื่อให้เกิดความต้องการในขั้นตอนอื่น ๆ ต่อไป แต่ขั้นต่อไป จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้รับการตอบสนอง

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้น เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัยในการเป็นอยู่ และความมั่นคงในการดำรงชีวิตปราศจากภัยอันตรายทั้งทางร่างกาย และจิตใจจากสภาพแวดล้อม และกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งความต้องการในขั้นตอนนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

2.1 ความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความปลอดภัยจากการถูกข่มเหงรังแก ปลอดภัยจากภัยคุกคามที่ทำให้เกิดความทุกข์กาย ทุกข์ใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมาย

2.2 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีที่พักอาศัย การมีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอมีอาชีพการงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้า และได้รับสวัสดิการที่เพียงพอจากองค์กร

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) เมื่อความต้องการในระดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะเริ่มมีความต้องการความรักความผูกพันทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ให้ความรัก และเป็นผู้รับความรักจากบุคคลต่างๆ ความต้องการครอบครองความเป็นเจ้าของ (Belongingness) ทั้งในแง่ของความต้องการเป็นเจ้าของผู้อื่น และต้องการให้มีผู้อื่นมาแสดงความเป็นเจ้าของต่อตน ต้องการการมีครอบครัว ต้องการการยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือองค์การการมีเพื่อนร่วมงานต้องการเป็นบุคคลอันเป็นที่รักของผู้อื่นต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-esteem Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ และมีคุณค่า ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงของมนุษย์อันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการมีสถานภาพหรือฐานะที่เด่น (Prestige) เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ ความต้องการการยอมรับนับถือ (Recognition) ความต้องการเห็นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem) ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่

4.1 ความต้องการนับถือตนเองว่ามีคุณค่า (Self-esteem) มีความนับถือตนเอง (self-respect) เชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะมีความประสบความสำเร็จเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่นหากไม่จำเป็น

4.2 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าตนเองมีคุณค่า (Esteem from Other) มีความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติยศว่าเป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนมีประโยชน์

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Need) หรือเรียกว่าสัจการแห่งตนจัดเป็นลำดับความต้องการที่สูงที่สุดที่อยากให้เป็นในชีวิต และมีคุณค่าต่อความเป็นมนุษย์คือ

ต้องการที่จะบรรลุผลตามอุดมคติหรืออุดมการณ์ตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละคนนั้นก็จะมี ความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไป การได้พบความสำเร็จสูงสุด โดยใช้ความสามารถของตนให้เป็น ประโยชน์เต็มศักยภาพไปในทิศทางที่ตนเองถนัด และสนใจ การได้ใช้ความสามารถที่มีในการ แก้ปัญหาที่ยุ่งยากท้าทายให้สำเร็จด้วยดีบุคคลที่มาถึงความต้องการในลำดับนี้มักจะมีความเป็นอิสระ ที่จะทำสิ่งใดๆ ตามมโนธรรมตามหลักการที่ยึดถือมักเป็นผู้ที่ทำงาน เพื่อผู้อื่นในสังคม เพื่อเกิด ประโยชน์ในส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทนใด

จากหลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ สามารถ สรุปได้ว่า มนุษย์ได้รับการตอบสนองจากลำดับขั้นใดขั้นหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใน ขั้นต่อไป และความต้องการของมนุษย์แต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่จะจูงใจบุคลากรใน องค์กรได้นั้น องค์กรควรทราบถึงลำดับขั้นความต้องการของพนักงานก่อนแล้วจึงหาทางตอบสนอง ให้ถูกต้อง

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจ และทฤษฎี กับแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยวิธีการกระบวนการ หรือสิ่งเร้าที่ เป็นเหตุชักนำให้บุคคลตัดสินใจ โดยพฤติกรรมหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อตอบสนองความ ต้องการของตน การจูงใจบุคคลจึงอาจกระทำได้ด้วยการจัดรูปแบบให้เหมาะสม และมีผลต่อแรงจูงใจ ของบุคคลอาจทำได้ โดยการจัดตารางเวลาการทำงานใหม่ และการออกแบบงานใหม่ เพื่อให้มีผลต่อ แรงจูงใจของบุคคล

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

### ความหมายของความสำเร็จของงาน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544 อ้างใน ทศนีย์ อาดำ, 2555: 5) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้น ว่าทำงานได้ปริมาณและคุณภาพของงานดีมากน้อยแค ไหน ใช้ทรัพยากรด้านเงิน เวลา และแรงงานไปมากน้อยแค่ไหน และส่งผลดีต่อผู้มารับบริการมาก น้อยแค่ไหน

สมยศ แยมเผื่อน (2551: 6) ได้นิยาม ความสำเร็จของงานการทำงาน ไว้ว่าหมายถึง การ ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงาน และอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถูกดำเนินการภายใต้ขอบเขตและวิธีการขององค์กรที่ระบุไว้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือประสบผลสำเร็จเพื่อความอยู่ รอดขององค์กร โดยการวัดประสิทธิภาพมี 3 ปัจจัย ดังนี้

- 1) ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้กระทำไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดตาม มาตรฐานของแต่ละองค์การ
- 2) คุณภาพ หมายถึง คุณภาพของงานที่มีความถูกต้อง ไม่มีการผิดพลาดหรือมีการ

ผิดพลาด น้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิเรื่องผลของการทำงานจากหัวหน้า

3) ผลผลิต หมายถึง ผลการปฏิบัติที่พนักงานแสดงออกหรือกระทำแล้วเสร็จภายใต้มาตรฐาน หรือนโยบายการทำงานของแต่ละองค์กรโดยพิจารณาจากอัตราผลผลิต

ยงคยาน มั่นคำศรี (2556: 4) ให้คำนิยามความสำเร็จของงานการทำงาน ว่าหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้องและทันเวลา

สุดารัตน์ อีธรรมธาดา (2557: 55) กล่าวว่า ความสำเร็จของงานในการทำงาน หมายถึง การผลิตที่ประหยัดเวลาที่สุด หรือความสำเร็จของงานในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ปัจจัยนำเข้าจะพิจารณา ถึงความพยายาม ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณา เปรียบเทียบกับผลลัพธ์ที่ได้คือ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555: 9) ได้สรุป ความสำเร็จของงานการทำงาน ว่าหมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผลผลิตที่ออกมาควรได้คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่สุดและมีการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยการทำงานต้องมีกลยุทธ์แบบแผนและมีระบบการทำงานที่เป็นหลักการเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความเห็นและมีเป้าหมายเดียวกัน

รัตน์ชนก จันยัง (2556: 19) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่ง ๆ ได้รับ มอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถ ทุ่มเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว โดยกระทำ ภายใต้ข้อกำหนดต่าง ๆ ที่องค์กรได้วางไว้ ก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ จึงก่อเกิด ความสำเร็จของงานของงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 12 หลักการทำงานให้ มีประสิทธิภาพของ Harrington Emerson ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” เพื่อใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคน โครงสร้าง และเป้าหมายขององค์กร ที่ระบุไว้ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (Clearly Define Ideas)
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป พิจารณาความเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
- 3) ให้คำแนะนำที่ดี มีหลักการที่ถูกต้องสมบูรณ์ (Competent Counsel)
- 4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
- 5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (The Fair Deal)
- 6) มีข้อมูลสำหรับการทำงานที่เชื่อถือได้ (Reliable Information)
- 7) รายงานผลการทำงานเป็นระยะ (Dispatching)



- 8) มีมาตรฐานงานเสร็จตามเวลา (Standards and Schedules)
- 9) มีผลงานที่ได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)
- 10) ดำเนินงานได้ตรงตามมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
- 11) มาตรฐานที่กำหนดสามารถปฏิบัติได้จริง (Written Standard-practice Instructions)
- 12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency-Reward)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของความสำเร็จของงาน นักวิจัยหลายท่านได้ให้ ความหมายที่ใกล้เคียงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความสำเร็จของงานการทำงานว่า หมายถึง ระดับของ ความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจหรือทักษะที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากร และ ระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด ดังนั้นผู้ที่ทำงานที่มีความสำเร็จของงานควรมีลักษณะดังนี้ (สมพิศ สุขแสน, 2556 อ้างใน พิชญญา วัฒนรังสรรค์, 2558: 7-8)

1) ความฉับไว หมายถึง การจัดการกับเวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า ทำงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา หรืองานบริการ

2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย เป็นผู้ที่มีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ไม่ประมาทเลินเล่อ

3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา คนที่มีประสิทธิภาพมักศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์การ จากผู้อื่น หรือจากสื่อต่าง ๆ เป็นต้น และสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ประสบการณ์ หมายถึง ความรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็น ได้สัมผัส ได้ลงมือปฏิบัติ บ่อย ๆ มิใช่มีความรู้เพียงแคในด้านวิชาการเท่านั้น การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูงจะมี ความแม่นยำในการทำงาน แทบจะไม่เกิดความผิดพลาด เป็นบุคลากรที่องค์การจะต้องรักษาไว้ให้อยู่ ก็น้องค์การ เพราะบุคคลเหล่านี้จะทำให้้องค์การพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์การ เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ การบริหารงานแบบเชิงรุก เป็นต้น เพื่อให้้องค์การมีการพัฒนาขึ้น คนที่มีประสิทธิภาพมักเป็นผู้ที่ชอบคิด เก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลา ไม่ชอบการทำงานตามคำสั่ง

6) ความสุขจากการทำงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานได้อย่างมีความสำเร็จของงาน มักจะมีความสุขในการทำงาน มีความสุขจากการมีพัฒนาด้านการทำงานที่ดีมีความสุขจากการได้เรียนรู้สิ่ง ๆ ใหม่ มีความสุขในการได้คิด ได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการได้เห็นผลการปฏิบัติที่เป็นที่น่าพอใจ

### องค์ประกอบของการวัดความสำเร็จของงานในการปฏิบัติงาน

Peterson และ Plowman (1953 อ้างใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556: 31) ให้แนวคิด ด้านองค์ประกอบในการวัดความสำเร็จของงานจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร
- 2) ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์การคาดหวังไว้
- 3) เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผน เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) การดำเนินงาน หรือ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด

### วิธีการทำงานที่มึความสำเร็จของงาน

สมพิศ สุขแสน (2556 อ้างใน พิชญ์ วัฒนรังสรรค์, 2558: 9) กล่าวว่า ผู้ที่ทำงานได้มึความสำเร็จของงาน ต้องมีความสุขในการทำงาน มีการพัฒนาด้านการทำงานที่ดี และมักจะใช้เทคนิคต่าง ๆ ร่วมกับการทำงาน เพื่อให้งานที่ออกมามึความสำเร็จของงานมากขึ้น วิธีการของผู้ที่มึความสำเร็จของงานปฏิบัติดังนี้

- 1) ตั้งเป้าหมายในการทำงานก่อนเริ่มต้นการทำงานทุกครั้ง และเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริง การตั้งเป้าหมายเป็นการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้า ช่วยทำให้การปฏิบัติงานมึทิศทาง ผิดพลาดน้อย และตรงจุดมุ่งหมายขององค์กร
- 2) การบริหารเวลา จะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต ทำให้มึจุดมุ่งหมายในการทำงาน ดังนั้นการกำหนดระยะเวลาในการทำงานหรือการทำสิ่งต่าง ๆ เป็นการจัดระเบียบชีวิตของตนเอง และเป็นการวางแผนในแต่ละวัน ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำกิจกรรมอื่น ๆ หรืองานอื่นต่อไป
- 3) การเพิ่มความมั่นใจในการทำงานให้ตนเอง ทำให้เกิดการแสดงออกในทางที่เหมาะสม และยังส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดี ความกล้าที่จะแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้องหรือกล้าที่จะคิดต่างแม้สิ่งที่คิदनันั้นผู้อื่นอาจไม่เห็นด้วยหรือไม่ยอมรับ แต่หากผลที่ออกมาล้มหเลว ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นและพัฒนาตนเองต่อไป
- 4) มึความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานอย่างจริงจังจริงใจ ไม่ทำตัวเป็นอุปสรรค ช่วยคิดช่วยแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ร่วมกัน แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันอย่างยุติธรรม รั้งฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน
- 5) การมึคุณธรรมในการทำงาน มึการแสดงออกอย่างถูกต้องต่อเพื่อนร่วมงาน

ผู้บังคับบัญชา ทั้งทางกาย วาจาใจ ซึ่งจะต้อยึดเป็นหลักในการปฏิบัติ ให้เกิดเป็นนิสัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน จะทำให้สังคมการทำงานมีความเป็นระบบ ระเบียบมากขึ้น ความเป็นระเบียบทางจิตใจ จะทำให้เกิดการแสดงออกที่ส่งผลให้การทำงานมีความสำเร็จของงาน

6) การเป็นบุคคลที่สามารถทำได้ตามสิ่งที่พูดหรือสัญญาไว้

7) หมั่นสร้างแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นจากภายในให้มีความอยากที่จะเรียนรู้ พัฒนาการของตนเอง จาก การทำงานตลอดเวลา

8) การปรับเปลี่ยนมุมมองหรือทัศนคติการทำงานที่ไม่เหมาะสม

9) สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้อภัยซึ่งกัน และกัน เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

### กระบวนการในการตัดสินใจ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสื่อสารและโทรคมนาคมมีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก สามารถทำให้ การติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว คล่องตัวและเป็นอิสระมากขึ้น ส่งผลให้ องค์การต่าง ๆ สามารถรับส่งข้อมูลข่าวสารในระยะเวลาที่สั้นลง โดยข้อมูลมีความชัดเจนถูกต้องและ สะดวกขึ้น ด้วยเหตุนี้ทำให้ธุรกิจในปัจจุบันมีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูงขึ้น ทำให้การตัดสินใจ ในโอกาสหรือปัญหาทางธุรกิจที่เกิดขึ้น จะต้องทำภายใต้ข้อจำกัดทางสารสนเทศภายในระยะเวลา ที่เหมาะสม มีหลายครั้งที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็วภายใต้ความกดดันของสถานการณ์ เช่น การเปลี่ยนแปลงของอัตราแลกเปลี่ยน การนัดหยุดงานหรือการต่อต้านจากสังคม เป็นต้น จึงนับว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตที่จะต้องปรับตัวให้ทัน ต่อการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดจนต้องพยายามฝึกฝนตนเองโดยพัฒนาทักษะ และสั่งสม ประสบการณ์ในการตัดสินใจ เพื่อที่จะสามารถวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกทางเลือกต่าง ๆ ได้อย่าง แม่นยำมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบาย ขั้นตอนในการตัดสินใจ ที่มีผู้กล่าวถึงอย่างแพร่หลาย เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ศึกษาได้ทำความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้โดยเริ่มต้นจากแนวความคิดของ

Simon (1960) ที่อธิบายขั้นตอนการตัดสินใจโดยใช้แบบจำลอง (Model) ที่ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก 3 ประการดังต่อไปนี้

1) การใช้ความคิดประกอบเหตุผล (Intelligence) ผู้ตัดสินใจจะรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากนั้น ผู้ทำการตัดสินใจเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งตัวปัญหาและสิ่งแวดล้อม หรือโอกาสนั้น

2) การออกแบบ (Design) ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และพัฒนาทางต่างที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปใช้ประกอบตัดสินใจเลือกทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสมการที่จะประสบความสำเร็จได้ในขั้นตอนนี้ผู้ทำการตัดสินใจจะต้องมีความเข้าใจในปัญหามีความคิดสร้างสรรค์พยายามที่จะหาทางออกของปัญหาและตรวจสอบความเป็นไปได้ในปัญหานั้น

3) การคัดเลือก (Choice) ผู้ทำการตัดสินใจจะทำการคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุด เพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปปกติขั้นตอนการตัดสินใจจะมีการเคลื่อนตัวอย่างต่อเนื่อง

Rubenstein และ Haberstroh (1965 อ้างใน ทวีศักดิ์ นาคม่วง, 2547) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจว่ามี 5 ขั้นตอนแนวคิดของ Rubenstein และ Haberstroh (1965 อ้างใน ทวีศักดิ์ นาคม่วง, 2547) มีแนวคิดเกี่ยวกับ ขั้นตอนการตัดสินใจ ได้แก่ รับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการวิเคราะห์ทางเลือกในการตัดสินใจ ทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและ สถานการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป ดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ และทำการติดตามผลของการปฏิบัติเพื่อ ตรวจสอบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใด และต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ อย่างไร

แนวคิดของ Long (1989 อ้างใน ทวีศักดิ์ นาคม่วง, 2547) ซึ่งได้กล่าวไว้ในหนังสือ ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการว่าการตัดสินใจแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น
- 2) การสำรวจขอบเขตและข้อจำกัดของการตัดสินใจเช่นข้อจำกัดทางกฎหมายเศรษฐกิจและการเมือง
- 3) การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ
- 4) การรวบรวมสารสนเทศที่เหมาะสมเพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ
- 5) การวิเคราะห์ทางเลือกที่เป็นไปได้
- 6) การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติ เราจะเห็นได้ว่าการสรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจแตกต่างกันไปตามความเข้าใจแนวทาง และเป้าหมายในการอธิบายของผู้รู้แต่ละท่านซึ่งก็มีส่วนที่คล้ายคลึงกันและส่วนที่แตกต่างกันซึ่ง สามารถใช้แบบจำลอง

#### ระดับของการตัดสินใจภายในองค์การ

จะเห็นว่าผู้จัดการในแต่ละระดับจะต้องตัดสินใจในปัญหาที่แตกต่างกันโดยผู้บริหารระดับสูง ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับอนาคตขององค์การซึ่งยากต่อการพยากรณ์และทำความเข้าใจ ผู้จัดการระดับกลางจะเป็นผู้ถ่ายทอดความคิด และนโยบายของผู้บริหารระดับสูงลงสู่ระดับปฏิบัติการ โดยจัดทำแผนระยะยาว และควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินงานตามแนวทางที่กำหนด ตลอดจนช่วย

แก้ปัญหาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถกระทำได้เลยขณะที่หัวหน้างานระดับปฏิบัติการจะ ตัดสินใจใน ปัญหาประจำวันของหน่วยงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกไม่มากนัก และมีขั้นตอนการ ตัดสินใจที่ ชัดเจน และไม่ซับซ้อนการตัดสินใจของผู้จัดการในแต่ละระดับต่างมีลักษณะร่วมกัน คือ ต้องการ ความถูกต้องของข้อมูลที่ชัดเจนและทันต่อสถานการณ์ ปกติเราสามารถแบ่งระดับชั้นของผู้บริหาร (Management Levels) ในลักษณะเป็นลำดับ ชั้น (Hierarchy) ซึ่งมีลักษณะเป็นรูปสามเหลี่ยมปิรามิด (Pyramid) ตามหลักการบริหารที่ใช้กันอยู่ ทั่วไปซึ่งสามารถประยุกต์กับการจำแนกระดับของการ ตัดสินใจของผู้บริหารภายในองค์การ (Levels of Decision Making) ได้เป็น 3 ระดับดังนี้

1) การตัดสินใจระดับกลยุทธ์ (Strategic Decision Making) เป็นการตัดสินใจของผู้บริหาร ระดับสูงในองค์การ ซึ่งจะให้ความสนใจต่ออนาคตหรือสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นอันได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ องค์การ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายระยะยาว การลงทุนในธุรกิจใหม่การขยายโรงงาน เป็นต้น การตัดสินใจระดับกลยุทธ์มักจะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งต้องอาศัย ข้อมูลจากทั้งภายนอกและภายในองค์การตลอดจนประสบการณ์ของผู้บริหารประกอบการพิจารณา

2) การตัดสินใจระดับยุทธวิธี (Tactical Decision Making) เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ระดับกลาง โดยที่การตัดสินใจในระดับนี้มักจะเกี่ยวข้องกับการจัดการเพื่อให้งานต่าง ๆ เป็นไปตาม นโยบายของผู้บริหารระดับสูง เช่น การกำหนดยุทธวิธีทางการตลาด การตัดสินใจในแผนการเงิน ระยะกลาง หรือการแก้ไขปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหวัง

3) การตัดสินใจระดับปฏิบัติการ (Operational Decision Making) หัวหน้างานระดับต้น มักจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในระดับนี้ซึ่งมักจะเป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านที่มีมักจะเป็นงานประจำที่มีขั้นตอนซ้ำๆ และได้รับการกำหนดไว้เป็นมาตรฐาน โดยที่หัวหน้า งานจะพยายามควบคุมให้งานดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้ เช่น การมอบหมายงานให้ พนักงานแต่ละคน การวางแผนควบคุมการผลิตระยะสั้น การวางแผนเบิกจ่ายวัสดุและการดูแลยอดขายประจำวัน

## 2.5 ข้อมูลกรมการเงินกลาโหม

กรมการเงินกลาโหมมีหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และ ควบคุมการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการ ดำเนินงานด้านการเงินและการบัญชี และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมการเงิน กลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

### ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

1. ดำเนินการเบิกจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม
2. ดำเนินการเรื่องเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัด

### กระทรวงกลาโหม

3. ควบคุม พิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินค่าจ้าง การขอบรรจุข้าราชการและลูกจ้าง เงิน ค่าใช้จ่ายต่างประเทศของกระทรวงกลาโหม

4. พัฒนาระบบงานและการบริหารทางการเงิน การบัญชี ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจง เกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว

5. วิเคราะห์และพัฒนการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในงานการเงิน และการบัญชีของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

6. พิจารณา ประสานงาน ให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการเงิน การบัญชี

7. ดำเนินงานอื่น ๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม หรือปลัดกระทรวงกลาโหม มอบหมาย

#### การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่

1. กองกลาง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการสารบรรณ การธุรการ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ การขนส่ง การกำลังพล การประชาสัมพันธ์ การรักษาความปลอดภัย การสวัสดิการของกรมการเงินกลาโหม และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองกลางเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

2. กองวิทยาการ มีหน้าที่พิจารณาและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารการเงิน การบัญชี การปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจง เกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกอง วิทยาการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3. กองจัดการ มีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็น วางแผน อำนวยการ ประสานงาน ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์ พัฒนาและดำเนินการเกี่ยวกับนโยบายและแผนการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ของกรมการเงินกลาโหม การศึกษาอบรมสายวิทยาการการเงิน การจัดระบบงานของกรมการเงินกลาโหม มาตรฐานการปฏิบัติงานและการควบคุม ภายในด้านการเงินและบัญชีของสำนักงานการเงินของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการพัฒนาระบบราชการ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองจัดการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

4. กองบัญชีและการเงิน มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบัญชี ของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ดำเนินการเกี่ยวกับเงินนอกงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณารวบรวมเอกสารประกอบการเบิกจ่ายเงิน และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองบัญชีและการเงินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

5. กองควบคุมการใช้จ่าย มีหน้าที่พิจารณา ตรวจสอบ ดำเนินการเบิกเงินงบประมาณเงินนอกงบประมาณ เงินกลาง ของส่วนราชการที่เบิกเงินตรงต่อกรมการเงินกลาโหม เพื่อเบิกเงินต่อกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ดำเนินการเกี่ยวกับเงินตรงราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินของกระทรวงกลาโหม ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ค่าใช้จ่ายต่างประเทศ ฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐ การกันเงินไว้เบิกเหลื่อมปี การขอขยายเวลาเบิกจ่ายเงิน บัญชีถือจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ รวมทั้งเสนอความเห็นชี้แจงปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองควบคุมการใช้จ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

6. กองเบิกจ่ายพิเศษ มีหน้าที่ดำเนินการ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินให้กับส่วนราชการอื่น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองเบิกจ่ายพิเศษเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

7. กองเงินเดือนพิเศษ มีหน้าที่ดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม เงินค่าตอบแทน และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน ให้กับกำลังพลของส่วนราชการอื่น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองเงินเดือนพิเศษเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

8. กองเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องราวขอรับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญของข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ตรวจสอบและรับรองเวลาราชการ ตอนเป็นทหารรับรองสิทธิและรายได้ของผู้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ดำเนินการจัดทำข้อมูลการเบิกเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ตามโครงการจ่ายตรง ดำเนินการเบิกเงินช่วยเหลือพิเศษเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและการศึกษาของบุตร รับผิดชอบการ บันทึกข้อมูลบุคลากรภาครัฐของผู้รับเบี้ยหวัด บำนาญ การโอนเปลี่ยนแปลงส่วนราชการผู้เบิกเบี้ยหวัด บำนาญ งานด้านทะเบียนผู้รับเงินเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ จัดทำบัตรประจำตัวผู้รับเงินเบี้ยหวัด บำนาญ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

9. กองกรรมวิธีข้อมูลทางการเงิน มีหน้าที่พิจารณา เสนอความเห็น วางแผน อำนวยการประสานงาน กำกับดูแลและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมการเงินกลาโหม ดำเนินกรรมวิธีข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ด้านการเงิน การบัญชี ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดำเนินการจัดการฐานข้อมูลด้านการเงินและสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานการเงินอิเล็กทรอนิกส์ที่กรมการเงินกลาโหมรับผิดชอบ รวมทั้งทำหน้าที่ดูแลระบบ ประสานงาน ด้านกรรมวิธีข้อมูลและระบบสารสนเทศเทคโนโลยีด้านการเงิน การบัญชี การเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ และอื่น ๆ ที่

เกี่ยวข้องกับส่วนราชการอื่นทั้งภายในและภายนอกสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สนับสนุนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงินให้กับส่วนราชการอื่น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการกองกรรมวิธีข้อมูลทางการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

10. สำนักงานการเงิน มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการเงินราชการของกรมการเงินกลาโหม ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีหัวหน้านายทหารการเงินเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

11. สำนักงานงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับการงบประมาณของกรมการเงินกลาโหม จัดทำบริหาร ควบคุม รวมทั้งติดตาม เร่งรัด วิเคราะห์ ประเมินผล และการรายงานงบประมาณตามที่ได้รับจัดสรรให้เป็นไปตามนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีหัวหน้าสำนักงานงบประมาณเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

### **วิสัยทัศน์**

กรมการเงินกลาโหมเป็นองค์กรหลักในการบริหารและให้บริการด้านการเงิน การบัญชี การเบียดหวัด บำเหน็จ บำนาญ และการควบคุมการใช้จ่ายเงินให้มีความถูกต้อง ทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

### **พันธกิจ**

1. ดำเนินการรับจ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน และการบัญชีของสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม  
2. ดำเนินการเรื่องเบียดหวัด บำเหน็จ บำนาญ ของข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม  
3. ควบคุม พิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกเงินงบประมาณ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนในการขอบรรจุข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ ตลอดจนเงินค่าใช้จ่ายต่างประเทศของกระทรวงกลาโหม

4. พัฒนาระบบงานและการบริหารทางการเงิน การบัญชี ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจงเกี่ยวกับการเงินและการบัญชีของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว

5. วิเคราะห์และพัฒนาการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในงานการเงินและการบัญชีของส่วนราชการขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

### **ค่านิยมองค์กร**

บริการทันใจ ซื่อสัตย์ โปร่งใส ทันสมัย สามัคคี

### **เป้าหมายการให้บริการ**

บริการด้านการเงิน การบัญชี เบียดหวัด บำเหน็จ บำนาญ การควบคุมการใช้จ่ายเงินด้วยความโปร่งใสเป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการ และ



ประชาชน ผู้รับเบี้ยหวัดบำเหน็จ บำนาญ

### ประเด็นยุทธศาสตร์

เพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการทางการเงิน ให้สามารถสนับสนุน และอำนวยความสะดวก สร้างความพึงพอใจให้กับส่วนราชการหน่วยขึ้นตรงของกระทรวงกลาโหม และประชาชนผู้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ

### กลยุทธ์

การพัฒนาปรับปรุง ลดขั้นตอน ปรับวิธีการทำงาน เพิ่มความรวดเร็ว ลดเอกสาร ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระบบการตรวจสอบควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการให้บริการข้าราชการและประชาชน ผู้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประกายมาศ เพชรรอด (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอล.วาย. อินดัสตรีส จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท แอล.วาย.อินดัสตรีส จำกัด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ คือ คาร์้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 21 – 30 ปีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก รายละเอียดดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า มีแรงจูงใจในระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทาง สถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสกสรร อรกุล (2557) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายในและปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ครั้งนี้ เป็นพนักงานทุกระดับ จำนวน 163 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อย ละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย วิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญ

ยู่เชียน จาง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท อำพันเทคโนโลยี 25 จำกัด มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้คือ ด้านความสำเร็จของ งาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการพัฒนา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า และด้านผลตอบแทน การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयुงานที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด ไม่แตกต่างกัน อายุสถานภาพที่ต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพัน เทคโนโลยีจำกัด แตกต่างกัน

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำ ด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 5. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) )และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

พัฒนชิตา รุ่งหิรัญธนากิตต์ (2561) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และ บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการ สื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และ

บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน สถิติเชิงอนุมานที่ใช้ ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-29 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี และมีระยะเวลาการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ความสามารถในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 65.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนส่วนความผูกพันในงานไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ธารารัตน์ อำนัภณ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวใน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานโรงแรม ขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. แรงจูงใจในการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมี แรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพในการบริการ ของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งใน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย 2. ผลการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริการด้าน ความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการช่วยกัน ให้ ความสำคัญทั้งในด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ต่างๆ กับคนในองค์กร ด้านชีวิตส่วนตัว โดยนำความรู้ ความสามารถที่มีมาใช้ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและใช้ทรัพยากรได้อย่าง คุ่มค่า ภายใต้ งบประมาณขององค์กร

กาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ ในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยกลุ่มประชากรของการวิจัย คือบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สอง คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับสี่ คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต (2563) ศึกษาการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการควบคุมอารมณ์ และประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การแก้ไข ปัญหาในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พิมพาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์ (2563) ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับประสิทธิภาพการทำงาน และความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งประกอบไปด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจูงใจ การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม ล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สุรัชย์ เทียนขาว (2564) ได้ศึกษาแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดกิจกรรมหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรเกี่ยวข้องแต่ละวัน ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบกระบวนการตัดสินใจมีหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น กระบวนการตัดสินใจ 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย การระบุปัญหา การสร้างทางเลือก การเลือกทางเลือก การนำการตัดสินใจไปสู่การปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิผลการตัดสินใจ รูปแบบใหม่ของการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังเช่น การตัดสินใจทางการศึกษาที่ขับเคลื่อนโดย ข้อมูล (DDDM) การตัดสินใจที่ใช้การวิเคราะห์เกณฑ์ที่หลากหลาย (MCDMA)

รณกฤต เต็มภักดี (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮลซ์ เทรดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษางานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบ

ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเฮลซ์เทรตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยมูลเหตุที่ส่งผลประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเฮลซ์เทรตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานบริษัทเฮลซ์เทรตติ้ง(ประเทศไทย)จำกัด จำนวน 150 คน การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเฮลซ์เทรตติ้ง (ประเทศไทย)จำกัดได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.185แสดงว่า ตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 80.60และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัทเฮลซ์ เทรตติ้ง(ประเทศไทย)จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความมีส่วนร่วมในงาน และด้านการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

Shafizal Mat (2016) ทำการศึกษาเรื่อง Employee motivation and learning behaviors in selected manufacturing industries แรงจูงใจของพนักงานและพฤติกรรมการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมการผลิต นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานหลายคนได้ศึกษาปัจจัยผลักดัน เพื่อกระตุ้นพนักงานในที่ทำงาน แต่ค้นพบปัญหาของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลเสียต่อประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศอย่างมาเลเซีย การศึกษาครั้งนี้เป็นความพยายามที่จะปรับปรุงความเข้าใจของการมีส่วนร่วมของมนุษย์ เพื่อปรับปรุงในอุตสาหกรรมการผลิต และที่โฟกัสคือแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงานรวมทั้งความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานในที่ทำงาน โดยงานวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นการกำหนดวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่สองศึกษาทดลองดำเนินการระบุแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและพฤติกรรมการเรียนรู้ของพนักงานไร้ฝีมือและพนักงานมีฝีมือในการทำงานที่มีความง่าย หรืองานที่ซับซ้อนเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ส่วนสุดท้ายเป็นการศึกษาเชิงอุตสาหกรรม โดยมีพนักงาน 356 คน จากตำแหน่งที่หลากหลายในอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศมาเลเซีย จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานไร้ฝีมือชอบทำงานแบบทีมกับงานที่ซับซ้อนมากกว่าทำงานง่ายๆ และพนักงานมีฝีมือชอบทำงานที่ซับซ้อนเป็นรายบุคคลมากกว่าแบบทีม นอกจากนี้ยังพบว่า การเรียนรู้ทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญในการเรียนรู้ในสถานที่ทำงานสำหรับพนักงานไร้ฝีมือและพนักงานมีฝีมือจะเป็นประโยชน์สำหรับนายจ้างและผู้กำหนดนโยบายในองค์กรโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการผลิตในมาเลเซีย

Adeoye & Torubelli (2011) ได้อธิบายปฏิสัมพันธ์และ ผลกระทบที่เกี่ยวข้องระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารความสัมพันธ์มนุษย์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษากับข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 300คนพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์และการบริหารความสัมพันธ์มนุษย์สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร74.3% และ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=.512, p<.05$ )

Nordin (2012) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาระดับสูง โดยศึกษาในเจ้าหน้าที่ในสถาบันจำนวน 169 คน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ( $r=.353, p<.01$ )

Tenberg (1995) ได้ศึกษาเปรียบเทียบผลของการควบคุมตนเองกับการฟกทักษะทางสังคม ที่มีต่อความกังวลในการเข้าสังคมกลุ่มตัวอย่างเป็นชาย 14 คน หญิง 22คนซึ่งทำการประเมิน ก่อนและหลังการทดลอง มีการติดตามผล 12 สัปดาห์หลังจากฟกตามโปรแกรม ซึ่งนำSASC (Social Anxiety Scale of Children) มาใช้วัดความวิตกกังวล CPSIS(Self Efficacy of Peer Interaction Scale of Children)วัดความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์ และ BBR(Burks Behavior Ration Scale)พบว่าทั้งการฟกทักษะทางสังคม และการควบคุมตนเองมีผลต่อความกังวลในการเข้าสังคม

Anna (2001) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารโดยใช้สื่อ คอมพิวเตอร์ (CMC)กับทักษะทางสังคมและความหยอหยงในกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 64คน ทำแบบวัดทักษะทางสังคม (ปรับปรุงจาก Rickjio,1989) แบบทดสอบการปรับตัว15 (Saternfield, 1986) ที่ใช้กับ CMC และแบบวัดความหยอหยง(Russall&Group,1980)ผลการวิจัย พบว่าการสื่อสารโดยใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อมีความสัมพันธ์กับระดับความซึมเศร้าและทักษะทาง สังคมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสัมพันธ์ทางลบเล็กน้อยระหว่างทักษะทางสังคมกับCMC ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการใช้ CMC และเพศส่งผลต่อระดับของความหยอหยง เพศชายที่ใช้ CMC สูงจะมีระดับความหยอหยงต่ำ และเพศชายที่ใช้ CMCต่ำจะมีระดับความหยอหยงสูง ส่วนใน เพศหญิงพบวาระดับความหยอหยงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Panagiotis Trivellas (2019) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management services กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติผลการวิจัยพบว่าค่านิยมทางจริยธรรมของพนักงานขององค์กร Greek port logistics management servicesภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนค่านิยมทางจริยธรรมขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่ามีทั้งหมด 3ตัวแปร ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรความผูกพันองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Osama Isaac (2019) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในสหรัฐอเมริกาสำหรับเอมิเรตส์กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยจำนวน 722 คน การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติในสหรัฐอเมริกาเอมิเรตส์อยู่ในระดับปานกลาง ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานแต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน

**ตารางที่ 1** ตัวแปรที่ได้จากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษา	ปรเกษม อดิ (2557)	เสกสรรค์ อรรถกุล (2557)	ยูเซียน จาง (2558)	กรวิภา งามนุฒิจวงค์ (2559)	เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559)	ธารารัตน์ อำนัณณ (2562)	กาญจนา ศรีตานุตร (2562)	พัฒนชิตา รุ่งศิริธัญชาติ (2561)	ธารารัตน์ อำนัณณ (2562)	กาญจนา ศรีตานุตร (2562)	ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต (2563)	พิมพ์ภรณ์ พิงบุญพานิชย์ (2563)	สุรัชย์ เทียนขาว (2564)	รณกฤต เต็มภักดี (2564)
<b>หัวข้อที่ศึกษา</b>														
<b>ทักษะทางสังคม</b>														
1. ภาวะผู้นำ	/			/			/	/		/			/	
2. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	/	/	/	/	/	/	/	/						/
3. ความฉลาดทางอารมณ์							/	/			/	/		
<b>แรงจูงใจ</b>														
1. ปัจจัยจูงใจ	/	/	/	/	/	/	/		/		/			
2. ปัจจัยค้ำจุน	/	/	/	/	/	/	/		/		/			
<b>ความสำเร็จของงาน</b>	/	/	/	/	/	/	/	/	/		/	/		/
1. ปริมาณงานครบถ้วน	/	/	/	/	/	/	/							
2. การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	/	/	/	/	/	/	/							
3. การบรรลุเป้าหมาย	/	/	/	/	/	/	/							
<b>การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ</b>						/	/	/					/	
1. กระบวนการมีความเหมาะสม	/	/			/	/	/	/	/	/	/			
2. มีการตัดสินใจที่ดี	/	/						/	/	/	/			

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหมสำนักปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 478 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตร Yamane และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 คน

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

โดยที่

$n$  = จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะได้จากการคำนวณ

$e$  = สัดส่วนความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง = 5% = 0.05

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด



แทนค่าในสูตร

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

$$n = 217.76 \text{ หรือ } 218 \text{ ตัวอย่าง}$$

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งนี้แบบสอบถาม ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคม ได้แก่ 3 อย่าง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี ประกอบด้วย ปริมาณงานครบถ้วน การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร และการบรรลุเป้าหมาย

ส่วนที่ 5 เกี่ยวกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย กระบวนการที่มีประสิทธิภาพ และมีการตัดสินใจที่ดี

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น

แบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3, 4 และ 5 มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย

### 1 หมายถึง น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับผู้ศึกษาได้ใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551: 156)

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

### 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัยดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ระหว่างผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งค่า IOC ควรจะเท่ากับหรือมากกว่า 0.5 หลังจากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.3.4 การทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) สำหรับการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม จะใช้การทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ตรง กับเรื่องที่ได้ทำการศึกษาวิจัย และตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจะต้องสามารถวัดเนื้อหาที่ต้องการวัดได้อย่าง ถูกต้อง ทั้งนี้การศึกษาค้นคว้านี้ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาปริมาณของข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) (Rovinelli & Hambleton, 1977, Miller, 2003)

การหาค่าดัชนี IOC แบ่งคะแนนออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ หากมีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนน เท่ากับ +1 ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องหรือวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ 0 หรือไม่มี ความสอดคล้องหรือไม่ สามารถวัดได้ มีระดับคะแนนเท่ากับ -1

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จส่งมอบให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา ปริมาณ และประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับ วัตถุประสงค์ จากนั้น นำมาหาค่าความสอดคล้องโดยใช้สูตร ดังต่อไปนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	แทน ดัชนีความสอดคล้อง A
R	แทน คะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
$\sum R$	แทน ผลรวมของคะแนนพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N	แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อได้ทำการคำนวณค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ มาตรฐานความเที่ยงตรง (Tepraprasit & Yuvanont, 2015) โดยการประเมินผลดัชนี IOC ของ แบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จกับจุดประสงค์มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.49 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

ค่าเฉลี่ย 0.50-0.69 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ยอมรับ

ค่าเฉลี่ย 0.70-0.79 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดี

ค่าเฉลี่ย 0.80-1.00 ความสอดคล้องของแบบจำลองดัชนีวัดผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) บุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และนำ

แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือได้ไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป ซึ่งการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) นั้นใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

Cronbach's alpha ( $\alpha$ ) reliability coefficient เครื่องมือวิจัย เช่น แบบทดสอบ อัตนัยแบบวัด เจตคติ ซึ่งมีการให้คะแนนแบบตอบถูกให้ 1 คะแนน ผิดให้ 0 คะแนน การหาความเชื่อมั่นจะใช้ Cronbach's alpha reliability coefficient  $\alpha$  ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด K จำนวนข้อคำถามทั้งหมด ความแปรปรวนของข้อคำถาม แต่ละข้อความแปรปรวนของคะแนนรวม

สูตร

$$\alpha = \frac{N}{N-1} = 1 - \frac{\sum Si^2}{S^2t}$$

$\alpha$	แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
N	แทน จำนวนข้อคำถามที่ใช้วัด
$Si^2$	แทน ค่าความแปรปรวนรายข้อของคะแนน
$S^2t$	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนทุกข้อ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 คน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) สำหรับการทดสอบค่าความเชื่อมั่น หรือ Cronbach 's alpha ซึ่งค่าที่อยู่ในระดับยอมรับได้คือระดับความเชื่อมั่นที่  $\alpha > 0.7$  ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548) และการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ )	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า 0.9	ดีมาก
มากกว่า 0.8	ดี
มากกว่า 0.7	พอใช้
มากกว่า 0.6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า 0.5	ต่ำ

น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 0.5 ไม่สามารถรับได้

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือเป็นผู้แจก และเก็บแบบสอบถามคืนพร้อมทั้ง อธิบายรายละเอียด และวัตถุประสงค์ให้ทราบ
2. รับแบบสอบถามคืน หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามแล้ว
3. รวบรวมแบบสอบถามที่รับคืนมา จำนวน 218 ชุด พร้อมกับตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ
4. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติ ต่อไป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ด้วยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) ประกอบด้วยสถิติพื้นฐานดังนี้

#### 1.1 ค่าร้อยละ

$$P = \frac{f \times 100}{V}$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

F แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

#### 1.2 ค่าเฉลี่ย

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ  $\bar{x}$  แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

X แทน คะแนนแต่ละส่วน

n แทน จำนวนคนหรือจำนวนความถี่ทั้งหมด

## 1.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	N	แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง

## 2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกันเอง (Multicollinearity) โดย Collinearity Statistic โดยค่า Tolerance (ค่าการยอมรับ) ต้องมีค่ามากกว่า 0.1 และ VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 จึงจะถือว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ (อุทัยวรรณ สายพัฒนา และฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2547: 154) เอาไว้อยู่แต่หาที่วางให้มันเหมาะสมว่าจะไปอยู่ตรงไหน

2.2 การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงซ้อน (Coefficient of Multiple Determination) หรือค่า  $R^2$  คือ ค่าที่ใช้สำหรับอธิบายประสิทธิภาพการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่ผลต่อตัวแปรตาม โดยจะเป็นการทดสอบว่าตัวแปรอิสระจะสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้มาก น้อยเพียงใด ซึ่งแสดงค่าไว้ที่ 0 ถึง 1 ซึ่งหากค่า  $R^2$  เข้าใกล้ 1 มากเท่าไรแสดงว่า ตัวแปรอิสระมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ตัวแปรอิสระมาก และมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (ยุทธ ไกยวรรณ, 2561: 42)

2.3 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 1) ทักษะทางสังคมกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี 2) ทักษะทางสังคมกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3) แรงจูงใจกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี และ 4) แรงจูงใจกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้จะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นการตอบวัตถุประสงค์ต่างๆที่ระบุไว้ในบทที่ 1 โดยจะแบ่งออกเป็น 8 ตอนตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการตรวจสอบข้อมูล
- 4.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.4 ทักษะทางสังคม
- 4.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4.6 ความสำเร็จของงานด้านบัญชี
- 4.7 การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ
- 4.8 ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานการวิจัย

#### 4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมาย ของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ไว้ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
VIF	แทน ค่าทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Variance Inflation Factor)
t	แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution)
F	แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
P	แทน สถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของประชากร (Paired t-test)
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
Sig	แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)
R <sup>2</sup>	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงซ้อน

\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ผลการตรวจสอบข้อมูล

การทดสอบสมมติฐาน ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้ศึกษาใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) ดังนั้นก่อนทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบข้อมูลว่า มีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณหรือไม่ โดยผู้ศึกษาได้ตรวจสอบการกระจายแบบปกติของข้อมูล (Normal distribution) การตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมาก (Multicollinearity) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการตรวจสอบความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Autocorrelation) โดยตรวจสอบในแต่ละประเด็น ดังนี้

การตรวจสอบความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมาก (Multicollinearity) สามารถตรวจสอบโดยพิจารณาจากค่า VIF (Variance inflation factors) และค่าความทนทาน (Tolerance) สำหรับตัวแปรอิสระในแต่ละตัวนั้น ไม่มีปัญหาความเป็นเส้นตรงร่วมอย่างมากหรือตัวแปรอิสระไม่มีความซ้ำซ้อนในการวัดค่า Variance inflation factors (VIF) และค่าความทนทาน (Tolerance) มีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF ไม่เกิน 10

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าความทนทาน (Tolerance) และค่า VIF (Variance inflation factors)

ตัวแปรอิสระ	Tolerance	VIF
ภาวะผู้นำ	0.284	3.527
ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.331	3.026
ความฉลาดทางอารมณ์	0.295	3.387
ปัจจัยจูงใจ	0.360	2.776
ปัจจัยค้ำจุน	0.421	2.378

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ค่าความทนทาน Tolerance ต่ำสุดเท่ากับ 0.284 และสูงสุด 0.421 ซึ่งเกณฑ์มากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ต้องการ ที่ 0.1 และค่า VIF มีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.527 ซึ่งน้อยกว่า 10 ตามเกณฑ์ ดังนั้นสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันและมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	99	45.4
หญิง	119	54.6
<b>รวม</b>	<b>218</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4

ตารางที่ 4 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
<b>รวม</b>	<b>218</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	71	32.5
ปริญญาตรี	110	50.5
ปริญญาโท	37	17.0
<b>รวม</b>	<b>218</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 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
<b>รวม</b>	<b>218</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 6 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

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม

ตารางที่ 7 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
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.59</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.65) และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านสามารถจัดการและบริหารงานในที่ใหม่ ประสิทธิภาพได้	4.05	0.84	มาก
2. ท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วย ตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.16	0.78	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านสามารถจัดการและบริหารงานในทีมให้มีประสิทธิภาพได้	4.05	0.84	มาก
2. ท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	4.16	0.78	มาก
3. ท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.22	0.81	มากที่สุด
4. ท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	4.17	0.75	มาก
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับเชื่อมั่นในตัวท่าน	4.08	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.81) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.75) และท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานอื่นได้เป็นอย่างดี	4.41	0.75	มากที่สุด
2. ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.56	0.64	มากที่สุด
3. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จได้	4.50	0.64	มากที่สุด
4. ท่านสามารถ จัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	4.43	0.72	มากที่สุด
5. ท่านไว้วางใจเพื่อร่วมงานเมื่อต้องทำงานเป็นทีม	4.40	0.68	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.58</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = 0.64) รองลงมา ได้แก่ ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D. = 0.64) และท่านสามารถ จัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

**ตารางที่ 11** แสดงผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านรับรู้อย่างรวดเร็วเมื่อมีสิ่งมากระทบความรู้สึก ท่าน	4.21	0.79	มากที่สุด
2. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	4.25	0.79	มากที่สุด
3. ท่านแสดงออกในสิ่งที่ผู้อื่นจะสบายใจ	4.27	0.75	มากที่สุด
4. เพื่อนร่วมงานชอบทำงานกับท่าน	4.16	0.77	มาก
5. ท่านมีความไวต่อปฏิกริยาของผู้อื่น	4.18	0.80	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.64</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านแสดงออกในสิ่งที่ผู้อื่นจะสบายใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.79) และ ท่านรับรู้อย่างรวดเร็วเมื่อมีสิ่งมากระทบความรู้สึกท่าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 12** แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

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

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.80) รองลงมา และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

**ตารางที่ 13** แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	3.91	0.97	มาก
2. ท่านมักจะได้รับความชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเสมอ	3.79	1.04	มาก
3. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานด้านบัญชี	3.70	1.12	มาก
4. ท่านได้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	3.72	1.12	มาก
5. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	4.03	0.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>0.91</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.89) รองลงมา ได้แก่ ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.97) และท่านมักจะได้รับความชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเสมอ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปฏิบัติงานด้านบัญชี	3.67	1.08	มาก
2. องค์กรของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น อย่างเพียงพอ	3.74	1.07	มาก
3. ท่านภูมิใจในงานของท่าน	4.32	0.81	มากที่สุด
4. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	3.85	1.00	มาก
5. การปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยส่งเสริมความ มั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	4.16	0.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านภูมิใจในงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.81) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยส่งเสริมความ มั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.87) และท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D. = 1.00) ตามลำดับ

#### 4.6 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีโดยรวม

ความสำเร็จของงานด้านบัญชี	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ปริมาณงานครบถ้วน	4.30	0.71	มากที่สุด
การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.26	0.75	มากที่สุด
การบรรลุเป้าหมาย	4.26	0.73	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.27</b>	<b>0.70</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงานครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเกิด

ประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) และการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

**ตารางที่ 16** แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงานครบถ้วน

ปริมาณงานครบถ้วน	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.34	0.76	มากที่สุด
2. ผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน	4.28	0.77	มากที่สุด
3. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง	4.27	0.76	มากที่สุด
4. ผลงานของท่านเชื่อถือได้	4.26	0.76	มากที่สุด
5. ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.75	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.71</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงานครบถ้วน โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ท่านทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.76) และผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ

**ตารางที่ 17** แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร

การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน	4.35	0.78	มากที่สุด
2. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรของท่านพัฒนาขึ้น	4.22	0.85	มากที่สุด
3. ผลงานของท่านทำให้องค์กรของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	4.24	0.79	มากที่สุด
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านเกิดขึ้นโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า	4.26	0.77	มากที่สุด
5. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	4.23	0.86	มากที่สุด

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
รวม	4.26	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านเกิดขึ้นโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.77) และผลงานของท่านทำให้องค์กรของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย

การบรรลุเป้าหมาย	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.36	0.76	มากที่สุด
2. การนำเสนอรายงานทางการเงินของท่านมีความน่าเชื่อถือต่อการนำมาสรุปในภาพรวมขององค์กร	4.20	0.89	มาก
3. งานของท่านผ่านการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ	4.33	0.79	มากที่สุด
4. ผลงานทางบัญชีของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.08	0.91	มาก
5. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	4.33	0.77	มากที่สุด
รวม	4.26	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมายโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ งานของท่านผ่านการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.79) และท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.77) ตามลำดับ



#### 4.7 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยรวม

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
กระบวนการมีความเหมาะสม	4.22	0.70	มากที่สุด
มีการตัดสินใจที่ดี	4.21	0.72	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.69</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.70) และ มีการตัดสินใจที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสม

กระบวนการมีความเหมาะสม	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. เมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีการตัดสินใจท่านรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น	4.22	0.74	มากที่สุด
2. เมื่อท่านต้องตัดสินใจ ท่านมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้	4.25	0.73	มากที่สุด
3. ท่านตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและ สถานการณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางเลือกและปฏิบัติ	4.18	0.78	มาก
4. เมื่อท่านตัดสินใจแล้ว ท่านจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ	4.22	0.75	มากที่สุด
5. ท่านมีการติดตามผลของการปฏิบัติเพื่อ ตรวจสอบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใด	4.22	0.77	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.70</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสมโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เมื่อท่านต้องตัดสินใจ ท่านมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.73) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีการติดตามผลของการปฏิบัติเพื่อ ตรวจสอบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใด อยู่ใน

ระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.77) และเมื่อท่านตัดสินใจแล้ว ท่านจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.75) ตามลำดับ

**ตารางที่ 22** แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านมีการตัดสินใจที่ดี

มีการตัดสินใจที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1. ท่านสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.76	มาก
2. ท่านพิจารณาความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจเสมอ	4.22	0.76	มากที่สุด
3. ท่านสามารถพิจารณาถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.26	0.75	มากที่สุด
4. ท่านนำทางเลือกมาเปรียบเทียบเพื่อใช้ ประกอบการ ตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	4.20	0.80	มาก
5. ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อให้ได้ทางเลือกที่คุ้มค่ากับ เวลาและค่าใช้จ่ายทำให้ได้มาซึ่งทางเลือกที่ดีที่สุด	4.19	0.81	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านมีการตัดสินใจที่ดีโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถพิจารณาถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) รองลงมา ได้แก่ ท่านพิจารณาความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.76) และท่านนำทางเลือกมาเปรียบเทียบเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.80) ตามลำดับ

#### 4.8 ผลการวิเคราะห์สมมุติฐานการวิจัย

**สมมุติฐานที่ 1** ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี จากสมมุติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมุติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี จะทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.863	1	61.863	316.490	0.000 <sup>b</sup>
Residual	42.221	216	0.195		
Total	104.084	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	ความสำเร็จของงานด้านบัญชี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.125	0.179		6.267**	0.000
ภาวะผู้นำ ( $X_1$ )	0.761	0.043	0.771	17.790**	0.000

$R = 0.771$ ,  $R^2 = 0.594$ , Adjusted  $R^2 = 0.592$ ,  $F = 316.490^{**}$ ,  $p = 0.000$

\*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ( $A_1$ ) ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี (C) ได้ร้อยละ 59.2 (adjusted  $R^2 = 0.592$ ) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี ได้ดังนี้

$$C = 1.125 + 0.761X_1$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

เท่ากับ 0.761 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านบัญชี เพิ่มขึ้น 0.761 หน่วย

**สมมติฐานที่ 2** ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 25** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59.945	1	59.945	293.350**	0.000 <sup>b</sup>
Residual	44.139	216	0.204		
Total	104.084	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.22

**ตารางที่ 26** ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	ความสำเร็จของงานด้านบัญชี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.245	.237		1.033**	0.003
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X <sub>2</sub> )	0.903	.053	.759	17.127**	0.000

R = 0.759, R<sup>2</sup> = 0.576, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.574, F = 293.350\*\*, p = 0.000

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A<sub>2</sub>) ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี (C) ได้ร้อยละ 57.5 (adjusted R<sup>2</sup> = 0.574) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ความสำเร็จของงานด้านบัญชี ได้ดังนี้

$$C = 0.245 + 0.903X_2$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (A<sub>2</sub>) ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.903 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านบัญชี เพิ่มขึ้น 0.903 หน่วย

**สมมติฐานที่ 3** ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 27** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	60.419	1	60.419	298.874	.000 <sup>b</sup>
Residual	43.665	216	.202		
Total	104.084	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.24

**ตารางที่ 28** ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวก ต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	ความสำเร็จของงานด้านบัญชี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.825	0.202		4.091**	0.000
ความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_3$ )	0.819	0.047	0.762	17.288**	0.000

$R = 0.762$ ,  $R^2 = 0.580$ , Adjusted  $R^2 = 0.579$ ,  $F = 298.874^{**}$ ,  $p = 0.000$

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี (C) ได้ร้อยละ 57.9 (adjusted  $R^2 = 0.579$ ) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ความสำเร็จของงานด้านบัญชี ได้ดังนี้

$$C = 0.825 + 0.819X_3$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.819 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

หากทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านบัญชี เพิ่มขึ้น 0.819 หน่วย

**สมมติฐานที่ 4** ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ:

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

H1: ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 29** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	61.009	1	61.009	315.072**	0.000 <sup>b</sup>
Residual	41.825	216	0.194		
Total	102.834	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์

เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.26

**ตารางที่ 30** ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.090	0.179		6.100**	0.000
ความฉลาดทางอารมณ์ (X <sub>3</sub> )	0.756	0.043	0.770	17.750**	0.000

R = 0.770, R<sup>2</sup> = 0.593, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.591, F = 315.072\*\*, p = 0.000

\*p < 0.05

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (D) ได้ร้อยละ 59.1 (adjusted R<sup>2</sup> = 0.591) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

$$D = 1.090 + 0.756 X_3$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.751 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 0.751 หน่วย

**สมมติฐานที่ 5** ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ:

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ



H1: ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 31** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55.674	1	55.674	254.997**	.000 <sup>b</sup>
Residual	47.160	216	.218		
Total	102.834	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.28

**ตารางที่ 32** ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.334	0.245		1.363**	0.004
ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_2$ )	0.870	0.054	0.736	15.969**	0.000

$R = 0.736$ ,  $R^2 = 0.541$ , Adjusted  $R^2 = 0.539$ ,  $F = 254.997^{**}$ ,  $p = 0.000$

\* $p < 0.05$

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งทำนายด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (D) ได้ร้อยละ 53.9 (adjusted R<sup>2</sup> = 0.539) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพได้ดังนี้

$$D = 0.334 + 0.870 X_2$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.870 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 0.870 หน่วย

**สมมติฐานที่ 6** ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ:

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 33** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	64.189	1	64.189	358.783**	0.000 <sup>b</sup>

ตารางที่ 34 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	38.644	216	.179		
Total	102.834	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอย ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.662	0.190		3.490**	0.001
ความฉลาดทางอารมณ์ ( $X_3$ )	0.844	0.045	0.790	18.942**	0.000

$R = 0.790$ ,  $R^2 = 0.624$ , Adjusted  $R^2 = 0.622$ ,  $F = 0.358.783^{**}$ ,  $p = 0.000$

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (D) ได้ร้อยละ 62.2 (adjusted  $R^2 = 0.622$ ) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

$$D = 0.622 + 0.844 X_3$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.844 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 0.844 หน่วย

**สมมติฐานที่ 7** แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ:

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

H1: แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 36** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.094	1	45.094	168.692**	0.000 <sup>b</sup>
Residual	57.740	216	.267		
Total	102.834	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.31

**ตารางที่ 37** ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.300	0.152		15.169**	0.000
ปัจจัยจูงใจ (X <sub>4</sub> )	0.500	0.038	0.662	12.988**	0.000

R = 0.662, R<sup>2</sup> = 0.439, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.436, F = \*, p =

\*p < 0.05

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งทำนายการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (D) ได้ร้อยละ 43.6 (adjusted R<sup>2</sup> = 0.436) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ได้ดังนี้

$$C = 0.761 X_4$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.500 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 0.500 หน่วย

**สมมติฐานที่ 8** แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 38** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.777	1	53.777	230.894**	0.000 <sup>b</sup>
Residual	50.308	216	0.233		
Total	104.084	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.33

**ตารางที่ 39** ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	ความสำเร็จของงานด้านบัญชี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	2.181	0.142		15.408**	0.000
แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ( $X_4$ )	0.546	0.036	0.719	15.195**	0.000

$R = 0.719$ ,  $R^2 = 0.517$ , Adjusted  $R^2 = 0.514$ ,  $F = *$ ,  $p =$

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี (C) ได้ร้อยละ 51.4 (adjusted  $R^2 = 0.514$ ) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี ได้ดังนี้

$$C = 2.181 + 0.546 X_4$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.546 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านบัญชี เพิ่มขึ้น 0.546 หน่วย

**สมมติฐานที่ 9** แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

**ตารางที่ 40** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	51.419	1	51.419	210.887**	0.000 <sup>b</sup>
Residual	52.665	216	.244		
Total	104.084	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่น คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H<sub>0</sub>) และยอมรับสมมติฐานรอง (H<sub>1</sub>) หมายความว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.35

**ตารางที่ 41** ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	ความสำเร็จของงานด้านบัญชี				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.867	0.169		11.045**	0.000
แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน (X <sub>5</sub> )	0.610	0.042	0.703	14.522**	0.000

R = 0.703, R<sup>2</sup> = 0.494, Adjusted R<sup>2</sup> = 0.492, F = 210.887\*\*, p = 0.000

\*p < 0.05

\*\*p < 0.01

จากตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี (C) ได้ร้อยละ 49.2 (adjusted R<sup>2</sup> = 0.492) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี ได้ดังนี้

$$C = 1.867 + 0.610 X_5$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.610 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านบัญชี เพิ่มขึ้น 0.610 หน่วย

**สมมติฐานที่ 10** แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

จากสมมติฐานข้างต้นสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H0: แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

H1: แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานข้อนี้ เพื่อทำนายแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ จะทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ



**ตารางที่ 42** แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	48.682	1	48.682	194.186**	0.000 <sup>b</sup>
Residual	54.151	216	0.251		
Total	102.834	217			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังตารางที่ 4.37

**ตารางที่ 43** ผลการวิเคราะห์การถดถอย แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ด้วย Multiple linear regression analysis ด้วยวิธี Enter

Model	ความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.875	0.171		10.938**	0.000
แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ( $X_5$ )	0.593	0.043	0.688	13.935**	0.000

$R = 0.688$ ,  $R^2 = 0.473$ , Adjusted  $R^2 = 0.471$ ,  $F = 194.186^*$ ,  $p = 0.000$

\* $p < 0.05$

\*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชี คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำนายความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ (D) ได้ร้อยละ 47.1 (adjusted  $R^2 = 0.471$ ) ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพได้ดังนี้

$$D = 0.761 X_5$$

จากสมการจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ในทิศทางเดียวกัน สรุปว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.593 เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

หากแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจูน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ความสำเร็จของงานด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น 0.593 หน่วย

#### ตารางที่ 44 ตารางสรุปสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสม	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ทักษะทางสังคมส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านการตัดสินใจที่ดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 6 แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านปริมาณงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7 แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน

## ตารางที่ 45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 8 แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีด้านการบรรลุเป้าหมาย	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 9 แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการมีความเหมาะสม	สอดคล้องกับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 10 แรงจูงใจส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพด้านการตัดสินใจที่ดี	สอดคล้องกับสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบผลการศึกษาดังสมการต่อไปนี้

$$Y1 = 0.035(b2) + (0.206)X1 + (0.229)X2 + (0.356)X3 + (0.205)X5$$

$$R^2 = 0.731$$

เมื่อกำหนดให้

$$Y1 = \text{ความสำเร็จของงานด้านบัญชี}$$

$$X1 = \text{ภาวะผู้นำ}$$

$$X2 = \text{ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}$$

$$X3 = \text{ความฉลาดทางอารมณ์}$$

$$X5 = \text{ปัจจัยค่าจูง}$$

ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยค่าจูง สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าประสิทธิภาพของการทำนายเท่ากับ 0.731 (  $R^2 = 0.731$  ) แสดงว่าภาวะผู้นำ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยค่าจูง สามารถทำนายความสำเร็จของงานด้านบัญชีได้ร้อยละ 73.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (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

$Y_2$  = 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

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี 2) เพื่อศึกษาผลกระทบของทักษะทางสังคมที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ด้านการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และ 4) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สูตร Taro Yamane (1973) และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีบุคคลเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling unit) ได้แก่ บุคลากรของกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 218 โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 และเป็นเพศชาย จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 54.6 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.5 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และปริญญาโท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ตามลำดับ มีระยะเวลาการทำงาน 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

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม

ผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.65) และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.70) ตามลำดับ

### 5.1.3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.80) รองลงมา และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ

### 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

ผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของงานด้านบัญชีโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงานครบถ้วน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75) และการบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.73) ตามลำดับ

### 5.1.5 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพโดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.70) และ มีการตัดสินใจที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) ตามลำดับ

### 5.1.6 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบผลการศึกษาดังสมการต่อไปนี้

$$Y1 = 0.035(b2) + (0.206)X1 + (0.229)X2 + (0.356)X3 + (0.205)X5$$

$$R^2 = 0.731$$

เมื่อกำหนดให้

Y1 = ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

X1 = ภาวะผู้นำ

X2 = ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X3 = ความฉลาดทางอารมณ์

X5 = ปัจจัยค้ำจุน

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

สำหรับการวิเคราะห์ทักษะทางสังคม และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบผลการศึกษาดังสมการต่อไปนี้

$$Y2 = 0.090(b1) + (0.179)X1 + (0.343)X2 + (0.169)X3 + (0.118)X4 + (0.190)X5$$

$$R^2 = 0.744$$

เมื่อกำหนดให้

Y2 = การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

X1 = ภาวะผู้นำ

X2 = ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

X3 = ความฉลาดทางอารมณ์

X4 = ปัจจัยจูงใจ

X5 = 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

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการนำทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การนำค่านิยม จรรยาบรรณ ทักษะคิดทางวิชาชีพ รวมถึงการมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน จะช่วยให้สามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ และยังเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ กาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สองคือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่ยี่ คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

5.2.2 ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานด้านบัญชีประสบความสำเร็จได้ เพราะการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้งานมีโอกาสประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดียอมทำให้มีผู้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ กาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สอง คือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อันดับที่ยี่ คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

5.2.3 ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากผู้ประกอบวิชาชีพทางด้านบัญชีถือได้ว่า



เป็นผู้ที่ต้องมีความสามารถ และต้องมีการรับผิดชอบภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญ อาจมีความกดดันเกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พัฒน์ชิตา รุ่งหิรัญธนาภิกตต์ (2561) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และ บรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ความสามารถในการสื่อสาร ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 65.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.4 ทักษะทางสังคมด้านภาวะผู้นำ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การตัดสินใจเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้ที่มีภาวะผู้นำ จะมีความกล้าตัดสินใจ มีความมั่นใจในตนเอง และมีการคิดไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วน สอดคล้องกับ กาญจนา ศรีตาบุตร (2562) ซึ่งได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การ ไปสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อันดับที่สองคือ แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อันดับที่สาม คือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ อันดับที่สูง คือ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05

5.2.5 ทักษะทางสังคมด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า การมีปฏิสัมพันธ์ส่งผลต่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะทำให้ได้รับการสนับสนุน การช่วยเหลือ ความร่วมมือในการทำงานหรือเสนอความคิดเห็นที่ดี สอดคล้องกับ กรวิภา งามวุฒิมวงศ์ (2559) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ การศึกษาความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม อยู่ในระดับมาก การวิเคราะห์ปัจจัยของการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจและ คณะกรรมการประจำจำแนกตามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่ง กลุ่มงาน ประสบการณ์การทำงาน อัตราเงินเดือน มีค่าอิสระต่อกันกับปัจจัยการทำงานเป็น ทีม และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำด้านที่มีลำดับมากที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านภาวะผู้นำทีม และด้านที่มีลำดับน้อยที่สุดของทั้ง 2 คณะ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานในคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) )และคณะกรรมการประจำ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

5.2.6 ทักษะทางสังคมด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า ความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้การตัดสินใจในการทำงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ผู้ปฏิบัติงานจะมีความคิดความรู้สึกไปในทางบวก สอดคล้องกับ ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต (2563) เนื่องจากการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์การเป็นเรื่องสำคัญที่จะใช้ในการทำงานร่วมกับคนอื่น การควบคุมอารมณ์เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่เราไม่สามารถจะแยกออกจากกันได้ การกำหนดมิติทางอารมณ์ที่ส่งผลดีต่อชีวิตของการทำงานภายใต้ความตึงเครียดที่มีอยู่จริงในองค์การ และการสร้างวิถีคิดเพื่อเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการควบคุมอารมณ์ และประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การแก้ไข ปัญหาในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาในมุมมองแบบ 5 ระดับ จากภายในบุคคล ระหว่างบุคคล กระบวนการระหว่างบุคคล การทำงานเป็นทีม การจัดองค์การโดยรวม เพื่อให้เกิดมุมมองแบบใหม่ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.7 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชีเนื่องจากการปฏิบัติงานด้านบัญชีของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีลักษณะงานที่มีการแบ่งมอบความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล และส่งต่องานกันอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การมีสวัสดิการที่ดี การมีค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการรับราชการ ที่มีความมั่นคง อาจจะเป็นสิ่งที่ไม่เกิดเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จของงานด้านบัญชี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ธรรารัตน์ อำนักรณิ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งใน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

5.2.8 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลเชิงบวกต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนปัจจัยค้ำจุน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ มีสอดคล้องกับ

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

5.2.9 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากปัจจัยจูงใจนั้นจะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานอยู่ได้อย่างมั่นคงและมีความสุข แต่ปัจจัยจูงใจไม่สามารถสร้างคุณภาพของงานให้เกิดขึ้นได้ ไม่สอดคล้องกับ ธารารัตน์ อำนัภมณี (2562) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพในการบริการ ของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งใน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

5.2.10 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน จะเป็นสิ่งให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ กล้าตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ธารารัตน์ อำนัภมณี (2562) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาวใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพในการบริการ ของพนักงานโรงแรมขนาด 4 ดาว ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ทั้งใน ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

### 5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

5.3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ไม่ได้ลงลึกในเชิงคุณภาพ เช่น คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

5.3.2 การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในภาพรวมของกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม ไม่ได้ศึกษาเจาะลึกถึงปัจจัยมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

## 5.4 ข้อเสนอแนะ

### 5.4.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1) จากผลการศึกษาพบว่า ควรพัฒนาทักษะทางสังคมบุคลากรกรมการเงินกลาโหม เพื่อสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่บุคลากรกรมการเงินกลาโหม

2) จากผลการศึกษาพบว่า การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอและความภูมิใจในงานที่ทำ จะทำให้บุคลากรกรมการเงินกลาโหมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรวางแผนในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติอยู่เสมอ

### 5.4.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) จากผลการวิเคราะห์ทักษะทางสังคมโดยรวม พบว่า ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์การควรมีการส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคี ความมีมิตรไมตรีต่อกัน เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความรักใคร่กลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จะส่งผลทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด

2) จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ด้านปัจจัยค่าจุนเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยค่าจุนนั้นเปรียบเสมือนแรงสนับสนุนให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการดำรงชีวิต ให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความภาคภูมิใจ อดทนทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

### 5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น เช่น คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม เพื่อพัฒนาปัจจัยด้านอื่นที่จะส่งผลดีต่อองค์การ

2) ควรศึกษาเจาะลึกถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยและแนวคิดไปศึกษาให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป

## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ พิทยะภัทร์. (2556). การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหา และจิตวิทยาศาสตร์ ของ เด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดประสบการณ์ ด้วยการสืบเสาะหาความรู้แบบ 5 E. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลชนก สุขเจริญ. (2555). พฤติกรรมการเผชิญปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในสังกัด ตำรวจภูธร จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา ชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรวิภา งามวุฒิมังค์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กรรณา โพธิ์เต็ง. (2558). การพัฒนาทักษะการสื่อสารและความสามารถในการทำโครงการโดยการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญา สมบูรณ์. (2560). การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเสริมสร้างทักษะทางสังคมของเยาวชนชนเผ่ามูเซอแดง ในอำเภอปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 11(4), 160-160.
- กัญย์สินี ปัญญาอภิวังค์. (2557). ทักษะชีวิตเพื่อการจัดการตนเองตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของ นักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัญญารัตน์ ตรีสิน (2558). การเสาะแสวงหาข้อมูลจากสื่อออนไลน์และปัจจัยทางด้านผลิตภัณฑ์ และ สถานการณ์ที่มีผลต่อพฤติกรรมการซื้อเครื่องสำอางของผู้หญิงวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กาญจนา พงษ์สุภา. (2560). การพัฒนาทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย เรื่องการทำขนมไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกล้าจิกา ถวัลย์เสรี. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมือง โพรธาราม จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2551). **สุดยอดภาวะผู้นำ: Super leadership**. กรุงเทพฯ: ซีคเซสมิเดีย
- ครองทรัพย์ วงศ์มาน. (2552). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จรัญธร สาคร และคณะ. (2564). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายขายบริษัท เพรซิเดนท เบเกอร์ จำกัด (มหาชน)**. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. 216-230.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548) **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร**. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จารุวรรณ เกษตรสมบุรณ์. (2557). **การปรับตัวของชุมชนบ้านกระซ้าขาวต่อปัญหาการกัดเซาะชายฝั่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จารุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. (2556). **การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราพร โปสิทธิพิเชษฐ์. (2557). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะกระบวนการคิดแก้ปัญหา เรื่องสังคมไทยของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยใช้การจัดการเรียนรู้ด้วย กระบวนการเผชิญสถานการณ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การสอนสังคมศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตอารีย์ ยืนยง. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปรับตัวของแรงงานไทย เพื่อก้าวสู่องค์การอาเซียนปี 2015**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ฉันทิณี รัตนพันธ์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ การเรียนรู้ด้วยความสุข กับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่ มัธยมศึกษาเขต12 จังหวัดนครศรีธรรมราช. ปริญญาโทบริหารการศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ทักษิณ.

ชญาณิชฎ์ สุระเสนา (2559). การให้คำปรึกษากลุ่มเชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของ  
นักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ทางสังคมศาสตร์).  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณชปภา ภักตร์วิไลย (2557). ทักษะการสื่อสารของบุคลากรโรงเรียนด้านทักษะโภชนาการ  
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทวีศักดิ์ นาคม่วง. (2547). ระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support Systems). สืบค้น  
จาก [http://www.sirikitdam.egat.com/WEB\\_MIS/107/index.html](http://www.sirikitdam.egat.com/WEB_MIS/107/index.html).

ทศพร มะหะหมัด และสุวิมล พันธุ์โต. (2563). การใช้ความฉลาดทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน  
ของทรัพยากรบุคคลในองค์กร. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 6(2).  
267-280

ทับทิมทอง กอบัวแก้ว. (2555). การพัฒนาสื่อมัลติมีเดียที่ส่งเสริมทักษะทางสังคมตามแนวคิดคอน  
สตรัคติวิสต์ สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทัศนีย์ อาดำ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านไอที สำนัก  
เทคโนโลยีสารสนเทศ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:  
กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา (2557). การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิง  
สร้างสรรค์สำหรับผู้บังคับการนิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ.  
2557-2566). วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทิวาพร รักงาม. (2559). ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อ  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวแปรภา  
กับในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง.

วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน).** การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธรรมภรณ์ พะเอม. (2556). **ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กร.** วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธรรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข. 2561. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชี คุณภาพในประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธารารัตน์ อำนักรมณี (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการของ

ธัญวลัย กุลวงษ์. (2557). **การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ ความสามารถด้านการแก้ปัญหา ของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เรื่อง วิกฤตการณ์สิ่งแวดล้อมด้วยการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ กรณีศึกษาและการแก้ปัญหา.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอน สังคมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธีรพันธ์ ลมุลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ. (2562). **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.** วารสารวิชาการวิทยาลัย สันตพล, 5(1), 76-84.

ธีรพงศ์ ศุภเกียรติ์มงคล. (2557). **ผลการเรียนแบบอิลีร์นนิ่งโดยการใช้ปัญหาเป็นฐานที่มีต่อ130 ความสามารถในการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกันของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นาวิน เข้มทอง. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางสังคมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานตรวจบัญชีกลาโหม.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

น้ำอ้อย ทวีการไถ. (2555). **การใช้บทบาทสมมติ เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษา ปีที่ 2 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิธิบุญรอนี ปือราเฮง (2558). **ผลของการสอนแบบบูรณาการด้วยการสอนแบบห้องเรียนกลับด้าน สื่อ ประสม และนวัตกรรมคุณลักษณะศึกษาด้านทักษะทางสังคมที่มีต่อพฤติกรรมและ**



- ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการเรียนรู้ศาสนประวัติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุรียา แต่งพันธ์. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเผชิญปัญหาของนักศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร พระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัทมา เวียงวูธ. (2556). ผลการใช้กิจกรรมกลุ่ม เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนออทิสติก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย.อินดัสตรีส จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปาริฉัตร คำปล้อง. (2555). ผลการพัฒนาทักษะทางสังคมโดยใช้วิธีสอนแบบสตอรี่ไลน์เน้น ภูมิภาค พิษณุโลก สำหรับเด็กปฐมวัยชั้นอนุบาล 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปัทมาพร เกิดแจ้ง. (2557). รูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวของผู้สูงอายุกลุ่มข้าราชการครู หลังเกษียณอายุราชการ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ มากบุญ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทักษะทางสังคมของเด็กและเยาวชนชาย ในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนเขต 2 จังหวัดราชบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร/กรุงเทพฯ.
- พรรณกนก รักศรีอักษร. (2554). ทักษะทางสังคมของวัยรุ่น อายุ 18-24 ปี ที่เล่นเกมออนไลน์ โดยใช้บริการร้านอินเทอร์เน็ต ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนชิตา รุ่งหิรัญธนาภิตต์. (2561). ความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พันธุ์ทิพย์ นิลพันธ์. (2558). การพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนออทิสติกด้วยกิจกรรมประกอบอาหาร: กรณีศึกษา โรงเรียนวัดจันทาราม จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(คหกรรมศาสตรศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ อุตสาหกรรมการบริการ และการท่องเที่ยว. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิมพ์พร พยุหะ. (2557). การใช้การอ่านแบบจิ๊กซอว์เพื่อส่งเสริมความสามารถในการอ่าน การเขียน สรุปความภาษาอังกฤษ และทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ภาภรณ์ พึ่งบุญพานิชย์. (2563). ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจากบริการสอบบัญชีและแนวทางการลดความแตกต่างของความคาดหวังที่มีต่อการสอบบัญชี. วารสารนักบริหาร. 40(1). 98-114.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: ปิเคออินเตอร์พริ้นท์.
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ยู๋เขียน จาง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อำพันเทคโนโลยี จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- รณกฤต เต็มภักดี. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เฮลซ์ เทรดดิง (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์ และบริหารธุรกิจ. มปป.
- รังสิยา พิทักษ์ศรี. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการบัญชี ของกรมการเงินกลาโหม. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์. 18(2). 42-55.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ไม่ แสวงผลกำไร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จุลเมณี สุระโยธิน. ( 2554 ). ผลของการจัดกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกันทางอินเทอร์เน็ตด้วยการเขียน สะท้อน คิดผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่มีต่อทักษะทางสังคมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอน ปลาย. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลาวัลย์ เตชวาทกุล. (2555). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลกรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรรตถันันท์ ศรีวิเศษ. (2556). ความเชื่ออำนาจในตน การเรียนรู้โดยการกำกับตนเอง ทักษะทาง สังคมและสัมพันธภาพเพื่อการช่วยเหลือของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลแห่ง

- หนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรินทร์ แกวคล้าย. (2549). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วรพจน์ สมานมิตร. (2546). **ทักษะทางสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากยาเสพติดของ นักเรียนชายระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเพชรบุรี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรารัตน์ เสริมทรง. (2558). **การเปรียบเทียบพัฒนาการด้านสติปัญญาและทักษะทางสังคมของ นักเรียนชั้นอนุบาลปีที่ 2 ระหว่างการจัดประสบการณ์ด้วยกิจกรรมเกมการศึกษากับการใช้ แบบฝึกหัดเสริมทักษะ.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทาลัยมหาสารคาม.
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษาราชการเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วัชระ หนูมงกุฎ. (2557). **ผลของการใช้ชุดภาพรวมกับการแสดงบทบาทสมมติเพื่อเพิ่มทักษะทางสังคม ของนักเรียนออทิสติก.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วินิมล มะรังศรี. (2560). **ผลของกิจกรรมบทบาทสมมติที่มีต่อทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านลูกรัก จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิสุทธิ สีนวล และนครินทร์ กลิ่นบุศย์. (2558). **ทักษะทางสังคม (Social skills).** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล.
- ศศิธร พงษ์โสภา (2557). **การพัฒนาความสามารถในการคิดแก้ปัญหา ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิคการแก้ปัญหาอนาคตร่วมกับแผนผังความคิด.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **การวิจัยธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2540). **การบริหารและพฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: สานักพิมพ์ผู้จัดการ.

- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขา การจัดการ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- สมพิศ สุขแสน. (2556). **เทคนิคการวางแผนกลยุทธ์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ เอกสารประกอบการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการเขียนโครงการ.**
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). **Training ไม่ใช่คำตอบสุดท้าย.** Development Journal for Civil Servants, 1(4), 8-9.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ.** รวมบทความสังคมวิทยาและ มานุษยวิทยา กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- สุนทรีย์ บุญจันทร์ (2555). **การศึกษาทักษะการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีภาวะ มีจุดหมายเพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีภาวะออทิ สซึมจากการสอนโดยใช้บทสนทนาทางสังคม (Social Scripts) ร่วมกับการแสดงบทบาท สมมติ.** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาพิเศษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริพรรณ เมฆวิสัย. (2557). **การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุปราณี แก้วขุนเหล็ก. (2559). **การพัฒนาการจัดประสบการณ์ส่งเสริมความสามารถในการ แก้ปัญหา และทักษะทางสังคมของเด็กปฐมวัยโดยใช้การเล่นพื้นบ้าน.** วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- สุภาวรรณ อินตะแก้ว. (2557). **การใช้เกมการแข่งขันระหว่างกลุ่มเพื่อส่งเสริมความรู้ไวยากรณ์ ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษ และทักษะสังคมของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอน ภาษาอังกฤษ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรัชย์ เทียนขาว. (2564). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคน ไทย 4.0ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 6.** วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 14(1). 185-1196.
- สุทธิรักษ์ ไชยรักษ์ (2556) ได้สรุปเกี่ยวกับการปรับตัวไว้ว่าการปรับตัวเป็นความ พยายาม

- สุพงษ์ สิทธิสมเรือง. (2559). **ความฉลาดทางอารมณ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สุดารัตน์ อีระธรรมธาดา. (2557). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสกสรร อรกุล. (2556). **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อริสา โสภาคำ. (2551). **พฤติกรรมทางสังคมของเด็กปฐมวัยที่ได้รับการจัดกิจกรรมเล่นิทานอีสปประกอบการใช้สถานการณ์จำลอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัยยา เม็ดไธสง. (2557). **การพัฒนาทักษะทางสังคมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เทคนิค การเรียนรู้แบบร่วมเรียนรู้ ( Learning Together Technique) รหัสวิชา ส16101 หน้าที่พลเมือง วัฒนธรรมและการดำรงชีวิตในสังคม โรงเรียนวังยางวิทยาคาร จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

## BIBLIOGRAPHY

- Adeoye, H., & Torubelli, V. (2011). **Emotional Intelligence and Human Relationship Management as predictors of organizational commitment.** *Ife Psychologia*, 19(2), 212-226
- Argyle, M. (1995). **“Social skill” learning and skill.** New York: Longman Group Limited.
- Beach, D. S. (1965). **Personnel Management People at Work.** New York: The Macmillan.
- Elliot, A. J., & Mc Gregor, H. A. (2001). **A 2x 2 achievement goal framework.** *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.
- Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence.** New York: Bantam.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). **The Motivation to work.** New York : John Wiley and Sons.
- Isaac, O., (2019). **Online learning usage within Yemeni higher education: The role of compatibility and task-technology fit as mediating variables in the IS success model.** *Computers & Education*, 136, 113-129.
- Long, H. B. (1989). **Self-Directed Learning: Emerging Theory & Practice.** Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education, McCarter Hall, University of Oklahoma, Norman, OK 73037.
- Lovell, R. B. (1980). **Adult learning| VOCEDplus, the international tertiary education and research database.** Croom Helm, London, England.
- Mat, S. (2016). **Employee motivation and learning behaviors in selected manufacturing industries.** A Doctoral Thesis, Ph.D., Loughborough University, England.
- Moin, R., & Biswal, S. (2012). **Soft skills in status quo.** *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(5), 212-223.

- Nordin,N.(2012). **Assesing Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Organizational Commitment in a Higher Learning Institution**. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 56, 643-651.
- Nasiopoulos, D.K., Sakas, D. P., & Trivellas, P. (2019, December). **The Role of digital marketing in the development of a distribution and logistics network of information technology companies**. In International Conference on Business Intelligence & Modelling (pp. 267-276). Springer, Cham.
- Peterson, E & Plowman, E. (1953). **Business Organization and Management**. Richard D. Ewin, Hom wood Illinois.
- Riggio, R. E. (1986). **Assessment of basic social skills**. Journal of Personality and Social Psychology, 51(3), 649–660.
- Riggio, R. E. (2002). **Introduction to Industrial/Organizational Psychology (4th ed.)**. NJ: Prentice-Hall.
- Rubenstein, A. A., & Haberstroh, C. J. (1965). **Some theories of organization**. Illinois: Irwin Homewood.
- Simon, H. A. (1960). **Administrative behavior**. New York: The McMillen.
- Tenberg. (1995). **Social Skills Inventory**. U.S.A.: Consulting Psychologists Press.
- Anna. (2001). **New Strategies for Social Education**. Chicgo: Science Research Associates.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
จดหมายถึงผู้ทรงคุณวุฒิ

27 เมษายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน พันเอกหญิง ดร.วรรณรัตน์ ศรีกรนก

ด้วยนักศึกษา ร้อยตรีหญิง กฤติกา โรจนประดิษฐ์ รหัสนักศึกษา 64501408 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร กรมการเงินกลางใหม่ สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารมณี เอื้อชนะจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขอบความอนุเคราะห์จาก พันเอกหญิง ดร.วรรณรัตน์ ศรีกรนก ประธานกรรมการเงินกลางใหม่ สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุมิติประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิฑิตาภรณ์ สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

**SPU**  
SRIPATUM  
UNIVERSITY

ที่ คบข.0105/154

**BANGKOK**  
24102  
PHIBOXTOWN RD.  
KJ2UWA, BANGKOK  
10990  
TEL. 0-2579-1111  
FAX 0-2562-1721  
www.spu.ac.th

**CHONBURI CAMPUS**  
75 BANCAI-TRAD RD.  
KLONGTRABO, NONG  
CHOKLUE 20000  
TEL. 0-3648-26009  
FAX 0-3674-1330  
www.spu.ac.th

**KHON KAEN**  
182/12 MOO 4,  
SRI CHAN RD.,  
MANGSAK 1, UTTARADIT  
40110  
TEL. 0-4322-4111  
FAX 0-4322-4119  
www.ku.ku.spu.ac.th

27 เมษายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ถวัลย์ศักดิ์ เผ่าสังข์

ด้วยนักศึกษา ร้อยตรีหญิง กฤติกา โรจนประดิษฐ์ รหัสนักศึกษา 64501408 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง "ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร กรมการเงินกลางใหม่ สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คารณีย์ เอื้อชนะจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอความอนุเคราะห์จาก ดร.ถวัลย์ศักดิ์ เผ่าสังข์ อาจารย์ประจำ คณะเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิตาภรณ์ สิบจตุฎศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา ไชยกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
SRIPATUM UNIVERSITY



ที่ คนช.0105/154

**BANGKOK**  
24100  
SRIPATUM VICHIT BLDG.  
147/101, BANGKOK  
THAILAND  
TEL. 0-2579-1111  
FAX. 0-2579-1121  
WWW.SPU.AC.TH

27 เมษายน 2565

**CHONGKRI CAMPUS**  
198/2 MOO 4,  
KHOH KHUAY, MUKDA  
CHONGKRI 20000  
TEL. 0-3074-2555-8  
FAX. 0-3074-2703  
WWW.SPU.AC.TH

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

**KHON KAEK**  
180/2 MOO 4,  
KHO KHUAY, MU  
KDA CHONGKRI DISTRICT,  
KHO KHUAY, MU  
KDA CHONGKRI 20000  
TEL. 0-3074-2555-8  
FAX. 0-3074-2703  
WWW.SPU.AC.TH

เรียน พลโทเดชนิธิศ เหลืองงามขำ

ด้วยนักศึกษา ร้อยตรีหญิง กฤติกา โรจนประดิษฐ์ รหัสนักศึกษา 64501408 หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม กำลังจัดทำค้นคว้าอิสระเรื่อง “ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร กรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี เอื้อชนะจิต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต ขอขอบความอนุเคราะห์จาก พลโทเดชนิธิศ เหลืองงามขำ เจ้ากรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ทางหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงเรียนขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดารณี สินจรูญศักดิ์)

คณบดีคณะบัญชี

ผู้ประสานงาน : ดร.เบญจพร โมกษะเวส (ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต)

นางสาววันทนา โฆษกิจจาวุฒิ (เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร)

โทรศัพท์ 0-2579-1111 ต่อ 2374

มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข  
แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC)

### แบบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรื่อง ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจ  
ที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง

1. แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม “ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม”

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะทางสังคม

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

ส่วนที่ 5 การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น

3. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยพิจารณาแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย (IOC) ว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน IOC ดังนี้

1) ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2) ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3) ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนี้มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

4. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ช่วยให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้นๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
1	เพศ  <input type="checkbox"/> ชาย  <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	
2	อายุ .....ปี	1	1	1	
3	ระดับการศึกษาสูงสุด  <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี  <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี  <input type="checkbox"/> ปริญญาโท  <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	1	1	1	
4	ระยะเวลาการทำงาน.....ปี	1	1	1	

ส่วนที่ 2 ทักษะทางสังคม

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
<b>ภาวะผู้นำ</b>					
1	ท่านสามารถจัดการและบริหารงานในทีมให้มีประสิทธิภาพได้	1	1	1	
2	ท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	1	1	1	
3	ท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	
4	ท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้	1	1	1	
5	เพื่อนร่วมงานยอมรับเชื่อมั่นในตัวท่าน	1	1	1	
<b>ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
1	ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานอื่นได้เป็นอย่างดี	1	1	1	
2	ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1	1	1	
3	ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จได้	1	1	1	
4	ท่านสามารถ จัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	1	1	1	
5	ท่านไว้วางใจเพื่อร่วมงานเมื่อต้องทำงานเป็นทีม	1	1	1	
<b>ความฉลาดทางอารมณ์</b>					
1	1.ท่านรับรู้อย่างรวดเร็วเมื่อมีสิ่งมากระทบความรู้สึกท่าน	1	1	1	
2	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้	1	1	1	
3	ท่านแสดงออกในสิ่งที่ผู้อื่นจะสบายใจ	1	1	1	
4	เพื่อนร่วมงานชอบทำงานกับท่าน	1	1	1	
5	ท่านมีความไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่น	1	1	1	



## ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1	ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	1	1	1	
2	ท่านมักจะได้รับคำชมเชย การยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้านบัญชีเสมอ	1	1	1	
3	ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานด้านบัญชี	1	1	1	
4	ท่านได้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงานด้านบัญชี	1	1	1	
5	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	1	1	1	
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>					
1	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปฏิบัติงานด้านบัญชี	1	1	1	
2	องค์กรของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาอย่างเพียงพอ เป็นต้น	1	1	1	
3	ท่านภูมิใจในงานของท่าน	1	1	1	
4	ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	1	1	1	
5	การปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	1	1	1	

## ส่วนที่ 4 ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
<b>ปริมาณงาน</b>					
1	ท่านทำงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	
2	ผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน	1	1	1	
3	ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง	1	1	1	
4	ผลงานของท่านเชื่อถือได้	1	1	1	
5	ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	
<b>การเกิดประโยชน์ต่อองค์กร</b>					
1	งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลดีต่อองค์กรของท่าน	1	1	1	
2	ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรของท่านพัฒนาขึ้น	1	1	1	
3	ผลงานของท่านทำให้องค์กรของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	1	1	1	
4	ผลการปฏิบัติงานของท่านเกิดขึ้นโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า	1	1	1	
5	ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรของท่านประสบความสำเร็จ	1	1	1	
<b>การบรรลุเป้าหมาย</b>					
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	
2	การนำเสนอรายงานทางการเงินของท่านมีความน่าเชื่อถือต่อการนำมาสรุปในภาพรวมขององค์กร	1	1	1	
3	งานของท่านผ่านการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ	1	1	1	
4	ผลงานทางบัญชีของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
5	ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	1	1	1	

#### ส่วนที่ 5 การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
<b>กระบวนการมีความเหมาะสม</b>					
1	เมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีการตัดสินใจท่านรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	
2	เมื่อท่านต้องตัดสินใจ ท่านมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้	1	1	1	
3	ท่านตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและสถานการณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางเลือกและปฏิบัติ	1	1	1	
4	เมื่อท่านตัดสินใจแล้ว ท่านจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ	1	1	1	
5	ท่านมีการติดตามผลของการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใด	1	1	1	
<b>มีการตัดสินใจที่ดี</b>					
1	ท่านสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	
2	ท่านพิจารณาความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจเสมอ	1	1	1	

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
3	ท่านสามารถพิจารณาถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน	1	1	1	
4	ท่านนำทางเลือกมาเปรียบเทียบเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	
5	ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อให้ได้ทางเลือกที่คุ้มค่ากับ เวลาและค่าใช้จ่ายทำให้ได้มาซึ่งทางเลือกที่ดีที่สุด	1	1	1	
รวม		1.00	1.00	1.00	
เฉลี่ย		1.00			
สรุป		ใช้ได้			

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

เรื่อง ทักษะทางสังคมและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานด้านบัญชี และการตัดสินใจ  
ที่มีประสิทธิภาพของกรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม

.....  
แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อประกอบการศึกษาในระดับปริญญาโทของผู้วิจัย ตามหลักสูตรบัญชี  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ดังนั้น ข้าพเจ้าจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อตอบ  
แบบสอบถามฉบับนี้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทักษะทางสังคม

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

ส่วนที่ 5 การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ .....ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาการทำงาน.....ปี

## ส่วนที่ 2 ทักษะทางสังคม

ทักษะทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ภาวะผู้นำ</b>					
1. ท่านสามารถจัดการและบริหารงานในทีมให้มีประสิทธิภาพได้					
2. ท่านมีความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ และเรียนรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
3. ท่านนำค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านสามารถหาแนวทางหรือวิธีการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้					
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับเชื่อมั่นในตัวท่าน					
<b>ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
2. ท่านเคารพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
3. ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานสำเร็จได้					
4. ท่านสามารถ จัดแบ่งหน้าที่งานในความรับผิดชอบของตนเองที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี					
5. ท่านไว้วางใจเพื่อร่วมงานเมื่อต้องทำงานเป็นทีม					
<b>ความฉลาดทางอารมณ์</b>					
1. ท่านรับรู้อย่างรวดเร็วเมื่อมีสิ่งมากระทบความรู้สึกท่าน					
2. ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้					
3. ท่านแสดงออกในสิ่งที่ผู้อื่นจะสบายใจ					
4. เพื่อนร่วมงานชอบทำงานกับท่าน					

ทักษะทางสังคม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5. ท่านมีความไวต่อปฏิกิริยาของผู้อื่น					

### ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>					
1. ท่านได้นำความรู้จากการฝึกอบรม มาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงานด้านบัญชี					
2. ท่านมักจะได้รับคำชมเชย การยกย่องจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านบัญชีเสมอ					
3. ท่านมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าจากการ ปฏิบัติงานด้านบัญชี					
4. ท่านได้รับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ ของท่านในการปฏิบัติงานด้านบัญชี					
5. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มี ความสำคัญอยู่เสมอ					
<b>ปัจจัยค่าจูง</b>					
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับ ปฏิบัติงานด้านบัญชี					
2. องค์กรของท่านมีการจัดระบบสวัสดิการและ ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา อย่างเพียงพอ เป็น ต้น					
3. ท่านภูมิใจในงานของท่าน					



แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. ท่านได้รับวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และเหมาะสม					
5. การปฏิบัติงานในองค์การช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน					

#### ส่วนที่ 4 ความสำเร็จของงานด้านบัญชี

ความสำเร็จของงานด้านบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>ปริมาณงาน</b>					
1. ท่านทำงานได้ทันเวลาที่กำหนด					
2. ผลงานของท่านเป็นไปตามมาตรฐาน					
3. ผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความถูกต้อง					
4. ผลงานของท่านเชื่อถือได้					
5. ท่านปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>การเกิดประโยชน์ต่อองค์การ</b>					
1. งานที่ท่านปฏิบัติส่งผลดีต่อองค์การของท่าน					
2. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การของท่านพัฒนาขึ้น					
3. ผลงานของท่านทำให้องค์การของท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่น					
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านเกิดขึ้นโดยใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่า					
5. ผลงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้้องค์การของท่านประสบความสำเร็จ					

ความสำเร็จของงานด้านบัญชี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>การบรรลุเป้าหมาย</b>					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
2. การนำเสนอรายงานทางการเงินของท่านมีความน่าเชื่อถือต่อการนำมาสรุปในภาพรวมขององค์การ					
3. งานของท่านผ่านการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบ					
4. การปฏิบัติงานทางบัญชีของท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					

#### ส่วนที่ 5 การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>กระบวนการมีความเหมาะสม</b>					
1. เมื่อต้องปฏิบัติงานที่มีการตัดสินใจท่านรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น					
2. เมื่อท่านต้องตัดสินใจ ท่านมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ปัญหาและกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้					
3. ท่านตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและสถานการณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางเลือกปฏิบัติ					

การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	มาก น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. เมื่อท่านตัดสินใจแล้ว ท่านจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ					
5. ท่านมีการติดตามผลของการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพียงใด					
<b>มีการตัดสินใจที่ดี</b>					
1.ท่านสามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกที่สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.ท่านพิจารณาความเสี่ยงก่อนการตัดสินใจเสมอ					
3.ท่านสามารถพิจารณาถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
4.ท่านนำทางเลือกมาเปรียบเทียบเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ					
5.ท่านสามารถตัดสินใจเพื่อให้ได้ทางเลือกที่คุ้มค่ากับ เวลาและค่าใช้จ่ายทำให้ได้มาซึ่งทางเลือกที่ดีที่สุด					

**ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่น**

.....

.....

.....

.....

.....

## ประวัติผู้วิจัย



ชื่อสกุล	ร้อยตรีหญิง กฤติกา โจรจนประดิษฐ์
วันเกิด	02 มิถุนายน 2533
ที่อยู่	271 ซอย 39 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลประชาธิปัตย์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีวิทยาลัยนานาชาติ สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยรังสิต
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2558-2561 การทำอากาศยานอุเตอร์เอท ะยอง-พัทยา ปี พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน กรมการเงินกลาโหม สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม
เบอร์โทรศัพท์	0974156154
อีเมล	laysamericano@gmail.com