

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงาน ของนักบัญชีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา Relationships between Modern Job Intelligence and Job Performance of Accountants College Office at the Vocational Education Commission

บรรพต साแก้ว¹ ณัฐวรรณ มุสิก¹ และนิกร ยาสมร³
Banpot Sakaew¹ Naratthawun Musik² and Nikhorn Yasamorn³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ใช้วิธีส่งทางไปรษณีย์โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับที่ร้อยละ 49.17 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมด้านวิธีการใช้ปฏิบัติ 2) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ 3) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน 4) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการบริหารจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงานและวิธีการใช้ปฏิบัติ ดังนั้น นักบัญชีสถานศึกษา จึงต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ โดยการพัฒนาทักษะ ด้านบริหารจัดการสัมพันธ์ภาพ การจัดการด้านอารมณ์ พร้อมทั้งสามารถเรียนรู้และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกทั้งของตนเอง และเพื่อนร่วมงานได้เพื่อให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคคลมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานบัญชีได้อย่างมีคุณภาพและบรรลุความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ของงานและองค์กร

คำสำคัญ : ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่, ผลการปฏิบัติงาน, และนักบัญชีสถานศึกษา

¹ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม

ABSTRACT

This research aimed to test the relationships between modern job intelligence and job performance of college office accountants at the Vocational Education Commission. The research instrument was questionnaires, used for the alpha coefficient according to Cronbach's method sent out by mail. There are 207 completed questionnaires, making an outcome return of 49.17 percent. Statistics used to record data is multiple correlation analysis modern and multiple linear regression. The results of the study were as follows: 1) modern work intelligence in emotional management in relationship has positive impact on performance 2) modern work intelligence in motivation for self has a positive relationship and positive impact on performance, workload and duration and quality of work 3) modern work intelligence on the recognition recognizes other people's emotions has a positive relationship and positive impact on performance workload and duration and quality of work 4) modern work intelligence in emotional management in relationship has positive impact on performance. Accountants' education is important to modern work intelligence. Skill development, relationship management, emotional management, learn and understand self-emotion and colleagues' emotion are all good cooperative and effective accounting performance in order to reach the work and organization goals.

Keywords : modern job intelligence, job Performance, and School of Accountants

บทนำ

เนื่องจากโลกการทำงานในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เมื่อเทียบกับในอดีตจะเห็นได้จากองค์กรต่างๆ จะมีขนาดเล็กลงจำนวนคนทำงานถูกจำกัดให้น้อยลง บุคลากรที่ทำงานในองค์กรถูกคาดหวังว่าจะต้องมีคุณภาพมากขึ้น ไม่เพียงแต่มีความสามารถหรือทักษะที่จำเป็นในการทำงานหรือมีเชาวน์ปัญญาเท่านั้น แต่ต้องมีความสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจ และเอื้ออาทรผู้ร่วมงาน สามารถผลัดกันเป็นผู้นำได้มีความกระตือรือร้นตื่นตัวที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ (โกศล สนิทวงศ์. 2557 : เว็บไซต์) บุคลากรภายในแต่ละองค์กรจึงต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนเอง (โสภิตา รุ่งเรือง. 2545 : 2) ดังนั้น ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมี

การพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ดี สามารถเรียนรู้และเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และการช่วยเหลือผู้อื่น ทั้งนี้ความสามารถของบุคลากรที่กล่าวมานั้นจัดว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับ การทำงานในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นทักษะที่ทรัพยากรบุคคลในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องมีหากทรัพยากรบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ควบคู่ไปกับความฉลาดทางด้านสติปัญญา และมีคุณธรรมกำกับจะทำให้องค์กรนั้นๆ ได้เปรียบในการแข่งขันในโลกพื้นฐานความรู้ เพราะจะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาด้วยการให้ทั้งเหตุผลและความรู้สึกมีความยืดหยุ่น ตามความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ตอบสนองต่อบุคคลที่มีปัญหาอย่างใจเย็นมีการไตร่ตรองมองโลกในแง่ดี และมีการเรียนรู้ที่จะปรับปรุงตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต. 2546 : 2-3)

ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ (Modern Job Intelligence) เป็นความสามารถของบุคคล ในการรับรู้และเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น แยกแยะ วิเคราะห์ความสามารถ ที่จะจัดการอารมณ์ของตนให้เอื้อประโยชน์ในการทำงาน แสดงอารมณ์ ของตนออกมากับคนกับงานหรือสถานการณ์ในขณะนั้นได้อย่างเหมาะสมและสามารถเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นมีการตัดสินใจมีคุณภาพทันเวลาและสามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นทักษะจำเป็นที่บุคคลควรจะมีหรือพัฒนาให้มากขึ้น เพื่อชีวิตการทำงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (วีระวัฒน์ ปินนิตามัย. 2551 : 64-68) ซึ่งการที่บุคคลจะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างดีและที่มีความสุขได้ต้องรู้จักการบริหารจัดการอารมณ์และควบคุมอารมณ์ ให้ได้ การบริหารจัดการทางอารมณ์ในรูปแบบของความฉลาดทางอารมณ์ มีประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและต่อบุคคลอื่นด้วย บุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยอารมณ์มักจะมีอิทธิพลต่อความนึกคิดและพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเป็นอย่างมาก ซึ่งหากแต่ละคนสามารถควบคุมและ ใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์ อารมณ์ก็จะเป็นสิ่งที่ให้คุณมากกว่าให้โทษ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : ก) โดยบุคคลต้องมีการปรับตัวอย่างมากเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและช่วยให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สังคมและครอบครัวรวมถึงทำให้ชีวิตมีความสุข ซึ่งองค์ประกอบ ของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ประกอบด้วย 5 ด้าน (กร ศิริโชค วัฒนา. 2551 : 31) ได้แก่ 1) การรู้จักอารมณ์ของตนเอง (Knowing Emotion) 2) การบริหารจัดการอารมณ์ (Managing Emotions) 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Motivation One's Self) 4) การรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น (Recognizing Emotion in Other) และ 5) การบริหารจัดการด้านสัมพันธภาพ (Relationships Management) ผู้ที่มีความฉลาด ในการทำงานสมัยใหม่ ควรจะมีคุณลักษณะเข้าใจตนเองได้ดี รู้เท่าทันการณ์ตนเองมีความเข้าใจผู้อื่นมีความสามารถในการ

แก้ไขข้อขัดแย้งได้ เมื่อบุคคลนั้นสามารถบริหารจัดการ ในส่วนของอารมณ์ จะสะท้อนถึงความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานสมัยใหม่ และจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี และผลงานที่ออกมา ก็จะตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เป็นผลลัพธ์การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และได้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมิน ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของบุคคลและองค์กรโดยรวม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานถือเป็นส่วนประกอบสำคัญในการควบคุมทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด โดยที่ผลการปฏิบัติงานจะถูกนำมาใช้ตรวจสอบว่าสมาชิกแต่ละบุคคลขององค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่ต้องการคาดหวังได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมในอนาคต (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. 2548 : 194) ผลการปฏิบัติงานเป็นผลอันเกิดจากการทำงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นนั้นยังไม่ได้บ่งบอกถึง ความมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานจนกว่า จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะของผลการปฏิบัติงานสามารถประเมินได้ 3 ด้านดังต่อไปนี้ (อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัมฤทธิ์. 2549 : 120) 1) ปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน (Quantity and Time) 2) คุณภาพ ของงาน (Quality) และ 3) วิธีการที่ใช้ปฏิบัติ (Method) เพื่อใช้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นจะช่วยสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรมีศักยภาพ ในการดำเนินงานมากน้อยเพียงใด นำมาซึ่งความพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างทุกระดับในองค์กร ซึ่งในแต่ละองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนคุณภาพของผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสำคัญถือเป็นหัวใจสำคัญ

ของการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (สนใจ ลักษณะ. 2543 : 215) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่ปัจจุบันให้ความสำคัญอย่างมากกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสำคัญ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบว่าความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักบัญชีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของนักบัญชีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
2. เพื่อทดสอบผลกระทบของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิธีดำเนินงานวิจัย

1. กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยนั้น ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 421 คน (สำนักงานคณะกรรมการ

การอาชีวศึกษา. 2557 : เว็บไซต์) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 421 ฉบับ เมื่อครบกำหนดในการเก็บแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 207 ฉบับ คิดเป็นอัตราผลตอบแทน ร้อยละ 49.17 ซึ่งสอดคล้องกับ Aaker, Kumar และ Day (2001) ได้นำเสนอว่าการส่งแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับอย่างน้อย ร้อยละ 20 จึงจะยอมรับได้

2. การวัดคุณลักษณะของตัวแปร

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่เป็นตัวแปรอิสระซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้ ได้แก่ 1) การรู้จักอารมณ์ของตนเอง ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการควบคุมสติอารมณ์ ความรู้สึกต่างๆ ที่แสดงออกมาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) การบริหารจัดการอารมณ์ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปรับและเปลี่ยนแปลงอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองที่จะเผชิญกับสถานการณ์ เหตุการณ์หรือความกดดันต่าง ๆ สามารถพัฒนาความคิดและทัศนคติแนวคิดใหม่ ๆ ได้ดีเป็นที่ยอมรับ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ประกอบด้วย 6 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีการฝึกอบรมเพื่อการเรียนรู้งานให้บรรลุผลสำเร็จ 4) การรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการเข้าใจและรับรู้ความรู้สึก ธรรมชาติอารมณ์ของบุคคลอื่น และการปรับตัวเพื่อให้เกิด การประสานงานที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และ 5) การบริหารจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ ประกอบด้วย 5 คำถามโดยครอบคลุมเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีโอกาสได้พบปะสังสรรค์ และมุ่งมั่นให้การช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 14 ข้อ ดังนี้ 1) ปริมาณงานและระยะเวลา

ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการวางแผนการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานใหม่ให้ทันตามกำหนดเวลา 2) คุณภาพของงาน ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับผลงานเป็นที่ยอมรับได้มาตรฐานและคุณภาพ และ 3) และวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 คำถาม โดยครอบคลุมเกี่ยวกับความรู้ ความคิด การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ การพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการทำงาน

3. ความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.283 - 0.825 และผลการปฏิบัติงานมีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.341 - 0.741 ซึ่งสอดคล้องกับ Kline (2005) ได้นำเสนอว่า การทดสอบค่าอำนาจจำแนก เกินกว่า 0.20 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.645 - 0.876 และผลการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.753 - 0.835 ซึ่งสอดคล้องกับ Hair และคณะ (2006 : 137) ได้นำเสนอว่า การหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ในระดับมากกว่า 0.60 เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณทดสอบผลกระทบของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งเขียนเป็นสมการ ดังนี้

$$\text{สมการ JPS} = \beta_0 + \beta_1 \text{KE} + \beta_2 \text{ME} + \beta_3 \text{MS} + \beta_4 \text{RO} + \beta_5 \text{RM} + \epsilon$$

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ตัวแปร	JPS	KE	ME	MS	RO	RM	VIFs
\bar{X}	4.19	4.09	4.11	4.28	4.02	4.21	
S.D	0.47	0.46	0.51	0.52	0.49	0.48	
JPS		0.588*	0.679*	0.769*	0.652*	0.675*	
ตัวแปร	JPS	KE	ME	MS	RO	RM	VIFs
KE			0.605*	0.565*	0.593*	0.509*	1.858
ME				0.664*	0.625*-	0.625*	2.363
MS					0.620*	0.662*	2.394
ตัวแปร	JPS	KE	ME	MS	RO	RM	VIFs
RO						0.561*	2.062
RM							2.056

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 1 พบว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ปรากฏว่าค่า VIF ของตัวแปรอิสระความฉลาดในการ

ทำงานสมัยใหม่ มีค่าตั้งแต่ 1.858 – 2.394 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black. 2006 : 585)

ตารางที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยของความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ กับผลการปฏิบัติงานโดยรวมของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่	ผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPS)				
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	p-value	
ค่าคงที่ (a)	0 . 3 2 1 0 .	1 9 6	1.642	0.102	
ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง (KE)	0 . 0 8 7 0 .	0 5 6	1.566	0.119	
ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ (ME)	0 . 1 3 6 0 .	0 5 7	2.391*	0.018	
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (MS)	0 . 3 6 9 0 .	0 5 6	6.618*	<0.001	
ด้านการรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น (RO)	0 . 1 5 3 0 .	0 5 5	2.764*	0.006	
ด้านการบริหารจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ (RM)	0 . 1 8 2 0 .	0 5 5	3.286*	0.001	
F = 88.107	p = 0.000	Adj R ² = 0.679			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 2 พบว่า ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ (ME) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (MS) ด้านการรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น (RO) และด้านการบริหารจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ (RM) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPS) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการรู้จักอารมณ์ของตนเอง (KE) ไม่มีผลกระทบกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม (JPS)

การอภิปรายผล

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการบริหารจัดการอารมณ์ มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวมและด้านวิธีการใช้ปฏิบัติ เนื่องจากการบริหารจัดการอารมณ์ เป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพราะหากนักบัญชีสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการและควบคุมอารมณ์ความรู้สึกที่มีผลในเชิงลบต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานได้เป็นอย่างดีแล้วจะทำให้วิธีการปฏิบัติงานบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พัชรภรณ์ บุญทวี (2555 : 27) กล่าวว่า การบริหารจัดการอารมณ์ เป็นความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักรับรู้และเข้าใจถึงความรู้สึก ความคิด รวมถึงอารมณ์ทั้งของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุม แยกแยะ ประเมินอารมณ์และจัดการ กับอารมณ์ เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความ

ขัดแย้งให้ผ่านพ้นไปได้ อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ รู้จักให้กำลังใจตนเอง รู้จักขจัดความเครียดและความคับข้องใจได้ ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมมาศ พลเยี่ยม (2552 : 148) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการบริหารจัดการทักษะทางสังคมมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพ การทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจาก พนักงานธนาคารออมสินเป็นพนักงานที่มีทักษะทางสังคมอย่างดีเยี่ยม เป็นบุคคลที่สามารถในการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น และลูกค้า ตลอดจนสามารถที่จะค้นพบสิ่งที่เป็นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลและทำให้เกิดความสามัคคีปรองดองกันในองค์กร จึงทำให้พนักงานธนาคารออมสินสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้และ มีความถูกต้องสมบูรณ์ตรงตามความต้องการขององค์กร

2) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ ของงาน และด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ เนื่องจาก การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เป็นการให้พลังความรู้สึกภายใน เพื่อนำมา เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พยายามคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากความสำเร็งนี้จะนำมาซึ่งผลตอบแทน และรางวัลที่จะได้รับจากผลของการปฏิบัติงานนั้น และจากการนำเป้าหมายมาสร้างเป็นแรงจูงใจนี้จะสามารถทำให้บุคคลทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้อ สามารถอดทนรอผลสำเร็จที่จะได้ในภายหลัง และมีความเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998 : 317-320) กล่าวว่า การจูงใจตนเอง เป็นการให้ความรู้สึกพึงพอใจอย่างลึกซึ้งของบุคคล ที่

จะนำทางและทำให้ตนทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อการบรรลุสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความรู้สึกช่วยให้ตนมีความริเริ่มและพยายามแม้มีอุปสรรคและความคับข้องใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาศ พลเยี่ยม (2552 : 146) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง มีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจูงใจตนเอง ถือเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่หวังความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ปรารถนาจะทำงานด้วยเหตุผลหวังความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน

3) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงานและระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพของงาน เนื่องจากการรับรู้ รู้จักอารมณ์ของบุคคลอื่นเป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคน ซึ่งจะช่วยให้มีทักษะที่ดีในการติดต่อสื่อสารและปฏิบัติต่อคนอื่นได้เป็นอย่างดี เนื่องจากเข้าใจความคิด ความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น สิ่งเหล่านี้เป็นความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งถ้าบุคคลสามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ ก็จะทำให้เกิดความร่วมมือที่สร้างสรรค์ของผู้ร่วมงาน ทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างราบรื่นมีความอดทนและเข้าใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้นเกิดการเกื้อหนุนให้มีการใช้ศักยภาพของคนอย่างสูงสุด ดังนั้นเมื่อเป็นเช่นนี้จึงทำให้นักบัญชีสถานศึกษา สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและทันระยะเวลาที่กำหนด ผลงานที่ได้ มีคุณภาพและความถูกต้อง มีวิธีการทำงานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่

ทุกฝ่ายได้สอดคล้องกับแนวคิดของ Bar-On, R. (1997 : 18) กล่าวว่า ความสามารถทางสังคมและความสามารถทางอารมณ์เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เกียรติยศ ชื่อเสียง มากกว่าความสามารถทางเชาวน์ปัญญา (IQ) ถึง 4 เท่า และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัจฉราพรธม จรัสวัฒน์ (2543 : 28) กล่าวว่า ทักษะที่ใช้ในการติดต่อ สื่อสารและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะเหล่านี้สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานที่ทำงานเกี่ยวข้องกับธุรกิจบริการที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมมาศ พลเยี่ยม (2552 : 147) พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ความรู้สึก มีผลกระทบต่อเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพอใจของทุกฝ่าย เนื่องจาก ความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ความรู้สึก เป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจธรรมชาติทางอารมณ์ของคนอื่นๆ และมีทักษะที่จะปฏิบัติ ต่อคนอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี โดยความเป็นผู้มีเชาวน์อารมณ์และเชาวน์ปัญญาดีของบุคคลนั้น

4) ความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่ ด้านการบริหารจัดการด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพของงานและด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ เนื่องจากในการทำงานของนักบัญชีสถานศึกษา จะต้องมีการติดต่อสื่อสารและประสานความร่วมมือกับบุคคลทุกส่วนในองค์กร ในด้านนโยบายทางการบัญชี เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายเงิน และใบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณของสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบการจัดทำบัญชีของสถานศึกษาให้มีความถูกต้อง เป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปและสอดคล้องกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2552 ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานบัญชี

ของสถานศึกษา ดังนั้น การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น จึงทำให้ นักบัญชีสถานศึกษาสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้ ทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นเอกสารหลักฐานในการใช้ประกอบการลงบัญชีได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของกร ศิริโชควัฒนา (2551 : 31) กล่าวว่า การมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น หรือเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้น จะทำให้บุคคลสามารถประสานความร่วมมือระหว่างกันในเรื่องสังคมหรือในกลุ่มชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและการแบ่งแยกกันได้ ทำให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะหรือชุมชนนั้นๆ จนสามารถสร้างแรงจูงใจที่ดี ในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นภายใต้แนวปฏิบัติและนโยบายเดียวกันของหมู่คณะ และสอดคล้อง กับงานวิจัย ของมนฤทัย ภาณุเฉลิมพงศ์ (2548 : 111 - 112) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานลักษณะของการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จโดยจะต้องมีความเข้าใจ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น เพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในตัวของบุคลากร ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญใกล้ชิดกับความสำเร็จขององค์กรและตัวบุคลากรเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต การวิจัยครั้งนี้ผู้ที่สนใจสามารถนำไปศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดในการทำงานสมัยใหม่กับผลการปฏิบัติงานกับกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ นักบัญชีในสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้สอบบัญชี ภาชีอากร

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นักบัญชีธุรกิจต่างๆ เป็นต้น และ การศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยด้าน อื่นๆ ที่มีต่อผลการ ปฏิบัติงานเช่น ความพึงพอใจในชีวิต การมีความสงบ ทางใจ เป็นต้น เพื่อศึกษาสาเหตุที่ทำให้กับบัญชีมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็น ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนานักบัญชีให้ความฉลาด ในการทำงานสมัยใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กร ศิริโชควัฒนา. (2551). E.Q. **บริหารอารมณ์อย่าง ฉลาด**. กรุงเทพฯ : ซีซีนิ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล.
- กรมสุขภาพจิต. (2543). **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)**. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย
- โกศล สนิทวงศ์. (2557). **บทบาทของนักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ เชิงกลยุทธ์**. <https://www.gotoknow.org/posts/519927> 29 มีนาคม 2557.
- จุฑามาศ มีน้อย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความ ฉลาดทางอารมณ์กับผลการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่สรรพากรในเขตพื้นที่กรง เทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการ วิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : เทพ เนรมิตการพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ ธนปัญญานันท์. (2548). **การศึกษาปัจจัยที่มี ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท สตีลเวอร์คโปรดักส์ 1994 จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2548). **การจัดการทรัพยากร มนุษย์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นลินี เกิดประสงศ์. (2547). **“ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของงานความฉลาดทาง อารมณ์กับความสามารถในการปฏิบัติ งานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพ ชุมชน ภาคเหนือ ตอนล่าง”** วิทยานิพนธ์ พย.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). **นโยบายและการ วางแผนหลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประภัสสร จันทะไทย. (2554). **ผลกระทบของ ประสบการณ์ในการสอบบัญชีที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับ อนุญาตในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- พัชราภรณ์ บุญทวี. (2554). **การพัฒนาโมเดลเชิง สาเหตุของความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา (IQ) ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ความ ฉลาดทางจริยธรรม (MQ) ความสามารถ ในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค (AQ) และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (AT) ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา คณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศ ึกษาหนองคาย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

- เพียงพร โทบุราณ. (2551). ผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มนฤทัย ลากเฉลิมพงศ์. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานต้อนรับภาคพื้นประจำท่าอากาศยานกรุงเทพฯ ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2542). เขาวนอารมณ์ดัชนีชี้วัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต. กรุงเทพฯ : เอ็กสปอตเน็ท.
- สนธยา คนหาญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์สมัยใหม่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมมาศ พลเยี่ยม. (2552). ผลกระทบของความฉลาดทางอารมณ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 9. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2549). ประวัติและการเปลี่ยนแปลงสำคัญ. <<http://www.vec.go.th>> 20 มกราคม 2557.
- โสภิตา เพ็ญทอง. (2545). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ ชาวเชียงตุง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับคุณภาพการทำงานของนักบัญชีเทศบาลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. และสมิต สุขฉกร. (2549). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- อัจฉราพรรณ จรัสวัฒน์. (2543). EQ กับการเลี้ยงดูเด็ก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Aaker, D. A. and others. (2001). **Marketing Research**. 7th ed. New York : John Wiley & Sons.
- Ahmad et. al. (2012). “The Relationship between Time Management and Job Performance in Event Management”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65 : 937-941.
- Andrew O’ Hagan, K. (1996). **Competence in Social Work Practice : A Practice Guide for Professional**. London : Jessica Kingley.
- Bar-On, R. (1997). **The emotion quotient inventory (EQ-I) : Technical manual**. Toronto, Canada : Multi-Health Systems.
- Black, K. (2006). **Business statistics for contemporary decision making**. 4th ed. USA : John Wiley & Son.

- Goleman, D. (1998). **Working with emotional intelligence**. London : Bloomburg.
- Hair, J. F. and others. (2006). **Multivariate Data Analysis**. 6th ed. Pearson Education International : McGraw-Hill.
- Kline, R. B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation. Modelings**. (2nd ed.). New York : Guilford.
- Malik. (2011). “The Impact of leader’s Emotional Quotient on Organizational Effectiveness : Evidence from Industrial and Banking Sectors of Pakisten.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2009). **Human Resource Management**. Mason, OH, USA : South-Western Cengage Learning.

