# ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

# FACTORS AFFECTING OF WORKING EFFICIENCY OF ACCOUNTING DEPARTMENT EMPLOYEES FOR PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK

โชติมา ห้อยพู่
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Chotima Hoipoo
Email: 6514154125@rumail.com
Faculty of Business Administration Program in Accounting,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

**บทคัดย่อ**

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ทักษะทางด้านปัญญา และ ความรับผิดชอบ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ ทักษะทางวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงาน

**ABSTRACT**

Objective of the research subject “Factors Affecting of Working Efficiency of Accounting Department Employees for Private Companies in Bangkok” is (1) To study the accounting department employees of Private Sector’s Work Efficiency in Bangkok. (2) To study the accounting department employees of Private Sector’s Work Efficiency in Bangkok classification by personal factors. (3) To study motivation factors and accounting professional skills factors affecting accounting department employees of Private Sector’s Work Efficiency in Bangkok. The sample group used in this research was 400 personnel from accounting department employees of private companies in the Bangkok Area. Based on Taro Yamane calculation method, using a convenience sampling method. The research instruments are questionnaires that the researcher created, divided into 4 parts, which are Part 1: Questionnaire regarding personal factors of the respondents. Part 2: Questionnaire regarding information on the motivation factors. Part 3: Questionnaire regarding information on accounting professional skills factors. Part 4: Questionnaire on the working efficiency of Accounting Department Employees for Private Companies in Bangkok. The study Motivation factors and Accounting Professional Skills factor Personal Skills, Intellectual Skills, and Responsibility Affecting Working Efficiency of Accounting Department Employees for Private Companies in Bangkok in statistical significance 0.05

**Keywords**: Motivation, Accounting Professional Skills, and Working Efficiency

**บทนำ**

การที่ธุรกิจจะเติบโตไปได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในธุรกิจที่มีความซับซ้อนหรือมีการแข่งขันทางอุตสาหกรรมสูงด้วยแล้ว ปัจจัยสำคัญต้องมาจาก การตัดสินใจของผู้บริหารที่ถูกต้อง เหมาะสมและทันต่อเวลา ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้รายงานทางการเงิน (Financial Statements) ที่มีความถูกต้องและครบถ้วน รายงานทางการเงินเป็นข้อมูลสำคัญที่สะท้อนถึงสุขภาพทางการเงินของธุรกิจ ซึ่งจะถูกรวบรวม จดบันทึก สรุปผลจากการลงบัญชีประจำวัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการติดตามเม็ดเงินที่ไหลเข้าและออกจากธุรกิจ รายงานทางการเงินจึงมีประโยชน์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการขยายธุรกิจและการจัดหาเงินทุนเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนกลยุทธ์ หรือ ประกอบการตัดสินใจเชิงเศรษฐกิจ อีกทั้งยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าและโอกาสทางธุรกิจ พร้อมทั้งสามารถกำหนดนโยบายและวางแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในอนาคตได้ รวมถึงทำให้ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนนโยบายที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยได้ ซึ่งการที่จะได้รายงานทางการเงินที่ถูกต้องจะต้องมีการเก็บรวบรวม จดบันทึก สรุปผลข้อมูลที่มีประสิทธิภาพจากนักบัญชี ด้วยเหตุนี้สภาวิชาชีพบัญชีจึงได้ มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีฉบับที่ 3 เรื่อง ทักษะวิชาชีพบัญชี โดยจุดมุ่งหมายของมาตรฐานฉบับนี้ คือ การทำให้มั่นใจได้ว่าบุคคลที่พร้อมจะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีส่วนผสมของทักษะด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม (ทักษะทางปัญญา ทางวิชาการเชิงปฏิบัติ ทางคุณลักษณะเฉพาะตน ทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทางองค์กร) ในการทำหน้าที่ฐานะเป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีสามารถประกอบอาชีพของตนเองได้ในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความสามารถซึ่งปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ ซึ่งนักบัญชีที่กล่าวมาในข้างต้นก็คือพนักงานแผนกบัญชีขององค์กร

พนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและเติบโตไปได้อย่างยั่งยืน องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหนึ่งในวิธีกระตุ้นให้พนักงานในองค์กรเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ แรงจูงใจ กล่าวคือ แรงจูงใจ เปรียบเสมือนพลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็นความตั้งใจ ความต้องการจะทำบางสิ่ง อย่างไรก็ตามแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ บริษัทต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนนึงทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และกรุงเทพมหานครที่เป็นศูนย์กลางทางการค้าและธุรกิจของประเทศจะเติบโตไปได้อย่างยั่งยืนต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้านที่จะช่วยผลักดันระบบเศรษฐกิจ ดังนั้น องค์กรต่างๆ จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ทักษะในหลายๆ ด้าน เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการ การตลาด การบัญชี การเงิน และทักษะของคน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สุด จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชีในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีใดบ้าง ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

**ขอบเขตของงานวิจัย**

1. ขอบเขตของประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัทแผนกบัญชีในกรุงเทพมหานคร จำนวน 28,820 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567)

2. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน - เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

3. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และทักษะทางวิชาชีพบัญชี คือ ทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล สำหรับตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และเวลา

**ทบทวนวรรณกรรม**

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ**

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ Herzberg (1959) มี 5 ประการ คือ ความสำเร็จ (Achievement), การได้การยอมรับนับถือ (Recognition), ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) และความก้าวหน้าในงาน (Advancement) และตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของปัจจัยแรงจูงใจ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การที่บุคคลจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี**

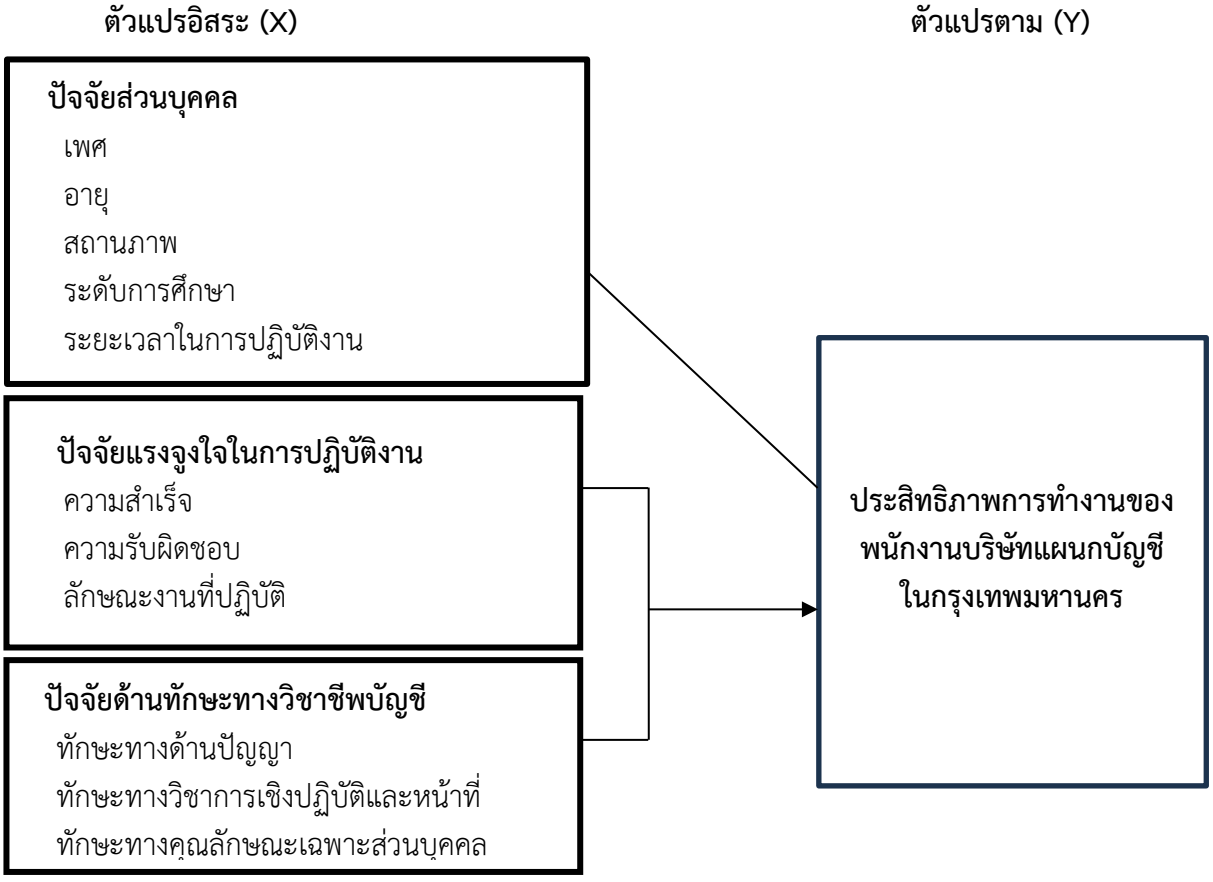
จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะทางวิชาชีพบัญชี สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์ (2557) ตามมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 (International Education Standards : IES) ทักษะทางวิชาชีพบัญชี มี 5 ประการ คือ ทักษะทางปัญญา (Intellectual Skills), ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่งาน (Technical and Functional Skills),

ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal Skills), ทักษะทางปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร (Communication Skills) และทักษะการบริหารองค์การและการจัดการธุรกิจ (Organizational and Business Skills) และตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะทางวิชาชีพบัญชีไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ทักษะทางวิชาชีพบัญชี 5 ประการนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักบัญชี เนื่องจากว่าเป็นทักษะที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานบนหลักการและมาตรฐาน เกิดประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกโลกาภิวัตน์ อีกทั้งยังเกิดสมรรถนะทางวิชาชีพและโต้ตอบกับกลุ่มของคนที่มีความหลากหลายได้ และทักษะทางวิชาชีพบัญชีดังกล่าวต้องหมั่นฝึกฝน เพิ่มพูน ทักษะอยู่ตลอดเวลา เป็นการเรียนรู้ที่ไม่มีวันสิ้นสุด

**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ**

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) ได้สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) ค่าใช้จ่าย (Costs) และตามที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้นั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและผลงานต้องสะท้อนถึงประโยชน์ขององค์กร โดยเป็นการปฏิบัติงานบนบรรทัดฐานของการทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผลในงานเกิดความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

**กรอบแนวความคิดในการวิจัย**




ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

**สมมติฐานการวิจัย**

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ต่างกัน

**วิธีดำเนินการวิจัย**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยที่ศึกษาสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และหาคำตอบของปัญหาการวิจัยด้วยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นจริง โดยที่ผู้วิจัยไม่ได้เปลี่ยนแปลงข้อมูลใด ๆ หรือสร้างขึ้นใหม่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ และทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 60 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.908 แสดงว่ามีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

**ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มประชากรการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างจากพนักงานบริษัทแผนกบัญชีทั้งหมด ซึ่งจากฐานข้อมูลพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ ณ วันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2567 พบว่า พนักงานบริษัทแผนกบัญชีในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 28,820 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์, 2567) ผู้วิจัยจึงได้คำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องประกอบอาชีพพนักงานบริษัทแผนกบัญชี สถานที่ทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครจึงจะแจกแบบสอบถามโดยในการวิจัยครั้งนี้จะแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์เป็นหลัก

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหูคูณ Multiple Regression Analysis และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3 องค์ประกอบ ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี 3 องค์ประกอบ และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชีในกรุงเทพมหานคร 1 องค์ประกอบ

**สรุปผลการวิจัย**

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานบริษัทแผนกบัญชีในกรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 1** แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

| ปัจจัยส่วนบุคคล | | จำนวน (คน) | ค่าร้อยละ |
|---|---|---|---|
| **เพศ** | หญิง | 262 | 65.5 |
| **อายุ** | 24-42 ปี | 222 | 55.5 |
| **สถานภาพ** | โสด | 284 | 71.0 |
| **ระดับการศึกษา** | ปริญญาตรี | 307 | 76.8 |
| **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** | 6-10 ปี | 153 | 38.3 |

2. จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับคะแนนมากที่สุด โดยพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในแผนกบัญชีที่ได้รับมอบหมายให้ครบถ้วน ถูกต้อง และงานมีคุณภาพในระดับมากที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ประกอบด้วยทักษะด้านปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ และทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร แสดงดังในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

| ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร | b | Std. Error | Beta | t | Sig. | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ค่าคงที่ | 0.234 | 0.160 | | 1.462 | 0.144 | 140.891 | 0.000* |
| ความสำเร็จ | 0.081 | 0.046 | 0.078 | 1.773 | 0.077 | | |
| ความรับผิดชอบ | 0.154 | 0.045 | 0.158 | 3.432 | 0.001* | | |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | 0.021 | 0.055 | 0.019 | 0.392 | 0.695 | | |
| ทักษะด้านปัญญา | 0.264 | 0.052 | 0.260 | 5.096 | 0.000* | | |
| ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติและหน้าที่ | 0.091 | 0.050 | 0.100 | 1.833 | 0.068 | | |
| ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล | 0.342 | 0.055 | 0.323 | 6.217 | 0.000* | | |

R = 0.826, $R^2$ = 0.683, Adjusted R Square = 0.678, SEE = 0.295 ***sig < 0.05**

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 3 ตัว ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Sig = 0.000*) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.342, ทักษะด้านปัญญา (Sig = 0.000*) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.264 และความรับผิดชอบ (Sig = 0.001*) โดยค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.154 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.826 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 68.3 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.160 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ ดังนี้

Y = 0.342 (ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล) + 0.264 (ทักษะด้านปัญญา) + 0.154 (ความรับผิดชอบ)

Y แทนค่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร

**อภิปรายผลการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร พบว่าตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ความสำคัญในด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในระหว่างปฏิบัติงานในแผนกบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ (2562) พบว่า ทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในประเทศไทยตามสภาพความเป็นจริง ที่นักบัญชีมีการปฏิบัติตนในปัจจุบัน คือ ทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลในเรื่องของความระมัดระวังสงสัยในการประกอบวิชาชีพบัญชี ซึ่งนักบัญชีมีความต้องการจำเป็นทางด้านทักษะนี้อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ทักษะทางด้านปัญญา พบว่า พนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ความสำคัญในด้านทักษะทางปัญญาในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่องการนำความรู้ทางบัญชีมาประยุกต์ใช้ในการระบุและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของศิรบูรณ์ แก้วสมนึก และคณะ (2566) พบว่า สมรรถนะของนักบัญชีในด้านสติปัญญา ด้านเทคนิคและปฏิบัติหน้าที่ ด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการบริหารจัดการธุรกิจและองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความทันเวลา เนื่องจากจำเป็นต้องมีทักษะวิชาชีพบัญชีขั้นพื้นฐาน รวมถึงทักษะอื่น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า พนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามประเมินเกณฑ์ความสำคัญในด้านความรับผิดชอบในระดับมากที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภาวี เรืองรุ่ง (2565) พบว่า ความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยความรับผิดชอบในงานจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

**ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย**

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานครโดยปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพบัญชี ด้านทักษะทางคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลมากที่สุดเป็นอันดับ 1 โดยให้ความสำคัญในเรื่องการใช้ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในระหว่างปฏิบัติงานในแผนกบัญชี มากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานบัญชีในองค์กรต่างๆ จำเป็นที่จะต้องประสานงานร่วมกับบุคคลอื่น แผนกอื่นขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลทางบัญชีที่ถูกต้อง ครบถ้วน แม่นยำ และทันต่อเวลา และเมื่อข้อมูลมีการหลั่งไหลมาจากหลายฝ่าย การคัดกรอง ตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด จำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานบัญชีใช้ความระมัดระวังเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในระหว่างปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านทักษะทางวิชาชีพ ทักษะทางด้านปัญญา โดยพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในเรื่องการนำความรู้ทางบัญชีมาประยุกต์ใช้ในการระบุและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานบริษัท แผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ต้องนำความรู้ทางบัญชีมาใช้กับงานที่ปฏิบัติได้ และส่งผลให้งานนั้นเกิดประสิทธิภาพ ทั้งด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และทันต่อเวลา นอกจากนั้นในระหว่างการทำงานอาจพบเจอปัญหา อุปสรรค ก็ต้องสามารถนำความรู้ทางบัญชีมาประยุกต์ใช้เพื่อสอบถาม คิดเชิงวิเคราะห์ และสามรถระบุสาเหตุของปัญหา ตลอดจนทำการแก้ไขปัญหานั้น ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานออกมาดีเช่นกัน และ ปัจจัยสุดท้าย คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในเรื่องการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ อาจกล่าวได้พนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ตลอดจนงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า งานบัญชีเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อมูลรายงานทางการเงินที่มีผลกระทบต่อหลายฝ่าย โดยข้อมูลจะต้องถูกต้อง แม่นยำ และทันต่อเวลา ดังนั้นความรับผิดชอบจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้องและทันเวลา โดยความรับผิดชอบในงานจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามควรเร่งดำเนินการและให้ความสำคัญกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยทักษะทางวิชาชีพบัญชีในทุกด้านให้มากขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแผนกบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพในการทำงานดียิ่งขึ้นต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

เพื่อให้การวิจัยในอนาคตมีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถให้ข้อมูลที่เชิงลึกและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เหตุเพราะสภาพแวดล้อม วิถีชีวิตในการดำรงชีพ ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอาจแตกต่างกันออกไป เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาพนักงานบริษัทแผนกบัญชี ในกรุงเทพมหานคร เพียงเท่านั้น

2. การศึกษาในครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรด้านอื่นๆ เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยข้องกับการทำงานโดยตรง และปัจจัยด้านทักษะวิชาชีพ เช่น ด้านทักษะทางปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและการสื่อสาร ด้านทักษะทางองค์การและการจัดการธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งเป็นทักษะของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่จะทำให้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนได้ เพื่อให้ผลงานวิจัยมีความแตกต่างครบถ้วน และเพื่อเกิดมุมมองด้านใหม่ในการวิจัย

3. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มเติมงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

**บรรณานุกรม**


กองเศรษฐกิจการแรงงาน (2566). รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลอุปสงค์และอุปทานแรงงานกรุงเทพมหานคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน, กรุงเทพมหานคร.

กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ (2567). ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567, จากเว็บไซต์ https://www.dbd.go.th/

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร:ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ Organization and Management. กรุงเทพ:บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

พิเชษฐ์ ชิ้มเจริญ. (2564). แรงจูงใจและความจงรักภักดีที่ส่งผลต่อพนักงานในองค์กรขนาดเล็ก กรณีศึกษา: บริษัท จงฟู่ (กรุงเทพ) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. นครปฐม.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. อุตรดิตถ์.

เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

สภาวิชาชีพบัญชี ในพระบรมราชูปภัมภ์ (2557). มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 เรื่องทักษะทางวิชาชีพ. ค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2567, จากเว็บไซต์ https://acpro-std.tfac.or.th/standard/

นิศาชล เศรษฐเจริญกุล และคณะ. (2566). ทักษะทางวิชาชีพบัญชีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักบัญชี สังกัดที่ทำการปกครองอำเภอในประเทศไทย. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร.

วรพล จันทะขันธ์ (2563). ผลกระทบของทักษะนักบัญชีคุณภาพที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.

มานะ ศรีวิชัย (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

ศุภวรรณ ไวยศิลป์ (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการลูกค้าอาหรับของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อยุธยา.

กัณฐาพรณ์ คำชมพู (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศูนย์สกลนคร.วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

รุ้งไพลิน บุญหล้า (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. อยุธยา.

นิชานันท์ วรรณกุล (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร.

ธนพัฒน์ อินทวี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเลือกสถาบันศึกษาเพื่อเรียนต่อในระดับอุดมศึกษา. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่5 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2564, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพมหานคร.

กฤตพล ณ พัทลุงและคณะ (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. บทความวิจัย Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (2024): มกราคม 2567, ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่. อุดรธานี.

สุปัญทิพา กีรติฤทธิกุล และคณะ (2566). ปัจจัยด้านสมรรถนะของพนักงานขับรถที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจขนส่งสินค้าควบคุมอุณหภูมิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. บทความวิจัย Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (2024): มกราคม 2567, ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่. อุดรธานี.

อัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ (2562). การประเมินความต้องการจำเป็นของทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชีในประเทศไทย.วารสารมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี Vol 13 NO 3 September - December 2019, มหาวิทยาลัยธนบุรี. กรุงเทพมหานคร.

ศิรบูรณ์ แก้วสมนึก และคณะ (2566). สมรรถนะของนักบัญชี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา ปีที่ 13 ฉบับที่ 4 (2023): ตุลาคม-ธันวาคม 2566, วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร.

อาภาวี เรืองรุ่ง (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยวิชาการ The Journal of Research and Academics ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (2023): ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2566), สำนักงานวารสารวิจัยวิชาการ:หลักสูตรบัณฑิตศึกษา วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. นครสวรรค์.

Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, The motivation to work, 2th ed. (New York: John Wiley & Sons Inc., 1959).

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Illinois: Irwin.

Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). Business organization and management. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin.

Simon, H. A. (1960). Administrative Behavior. New York: The McMillen Company.

Yamane, Taro. (1973). Statistic: An introductory Analysis. Third edition. New York: Harper and Row Publication.