

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF ACCOUNTANTS: ACCOUNTING FIRMS IN THE BANGKOK METROPOLITAN REGION

ศิรินทร์ กล่ำชุม^{1*}, อารณีน อินฟ้าแสง² และ ดวงตา สราญรมย์³

SIKARIN KLUMCHUM^{1*}, ARPORNREE INFHAESAENG² and DUANGTA SARANROM³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; นักบัญชี ; สำนักงานบัญชี

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Master Student, Program in Business Administration, Master of Business Administration, Rajapruk University.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Assistant Professor, Rajapruk University.

³ รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, Associate Professor, Rajapruk University.

* Corresponding Author, Email: 64109610012@rpu.ac.th

Received: Mar 7, 2023, Revised: Apr 30, 2023, Accepted: May 6, 2023

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the level of opinions on the work motivation of accountants: accounting firms in the Bangkok Metropolitan Region (BMR), 2) the level of opinions on organizational commitment of the foresaid accountants, 3) to explore the relationship between work motivation and organizational commitment of the foresaid accountants. The five-rating scale questionnaire was used as a research instrument to collect data from a sample of 350 accountants: accounting firms in Bangkok Metropolitan Region. Data were analyzed using statistics to frequency, percentage, mean and Pearson's correlation coefficient.

The major findings revealed that overall work motivation and organizational commitment was at the highest level. In addition, work motivation was positively correlated with organizational commitment at a very high level. with a statistical significance level of .01.

Keywords: Work Motivation ; Organizational Commitment ; Accountants ; Accounting Firms

บทนำ

ปัจจุบันด้วยการแข่งขันในกลุ่มธุรกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงในการประกอบกิจการธุรกิจมีการเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็วเนื่องจากมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่และปัจจัยอื่น ๆ โลกกำลังอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่จะเกิดขึ้นรวดเร็ว และรุนแรงขึ้น ซึ่งจะกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและวิถีการใช้ชีวิตของเราทุกคน ถึงเวลาแล้วที่จะต้องทำความเข้าใจและเตรียมรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเท่าทัน โดยเฉพาะงานในด้านเศรษฐกิจ จึงเป็นสิ่งท้าทายให้ธุรกิจในทุกระดับ ต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการค้าการลงทุนและการปฏิสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่ และสิ่งหนึ่งที่ต้องเตรียมความพร้อมมากที่สุด คือ การดำเนินธุรกิจอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา โปร่งใสรอบด้าน ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจอย่างเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพ (ไทยเท็กซ์, 2565) จึงทำให้หลายธุรกิจเริ่มเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์ที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างกระตือรือร้น อีกทั้งภาครัฐได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือที่เรียกว่า SMEs (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2565) ทำให้จำนวนของผู้ประกอบการเพิ่มมากยิ่งขึ้น และการเพิ่มจำนวนของนักธุรกิจต่างชาติที่เข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทย ประกอบกับกรมสรรพากรเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบทางด้านภาษี เช่น เริ่มมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการ

ประมวลผลข้อมูล และจัดทำบัญชี ผู้ประกอบธุรกิจจึงเริ่มใส่ใจกับการเสียภาษีอย่างถูกต้องและให้ความสำคัญต่อการจัดทำบัญชี ซึ่งสำนักงานบัญชีเป็นอีกทางเลือกหนึ่งของบริษัทต่าง ๆ ที่ต้องการความสะดวกสบายในการจัดการด้านภาษีและการจัดทำงบการเงินเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดส่งให้กับกรมสรรพากรและกรมพัฒนาธุรกิจการค้า จึงทำให้เกิดความต้องการใช้บริการจากสำนักงานบัญชีเพิ่มมากขึ้น

โดยสำนักงานบัญชียุคนี้เน้นเป็นธุรกิจหนึ่งที่มีแนวโน้มเติบโตไปได้อย่างต่อเนื่อง เพราะนอกจากกิจการที่เป็นนิติบุคคลทุก ๆ แห่ง ถูกกฎหมายบังคับให้ต้องมีหน้าที่จัดทำบัญชีและเสียภาษีแล้ว (ธเนศ เสงฆะกุลสิน, 2565) ทิศทางของการจัดการในปัจจุบันยังให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดทำบัญชี ซึ่งคุณสมบัติของผู้ทำบัญชี ควรต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องการจัดการด้านบัญชี เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพและตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดขณะเดียวกันก็ต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพประกอบกับมีความรู้ความเข้าใจในงานต่าง ๆ ขององค์กรได้เป็นอย่างดี (พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี, 2547)

อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นยังต้องอาศัยความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นส่วนช่วยในการยึดเหนี่ยวให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ในสำนักงาน อีกทั้งยังสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเป็นสมาชิกขององค์กรในลักษณะการเข้าหรือออกจากงานได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ (Allen and Meyer, 1990) 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก 2)

ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม โดยมีผู้ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย เช่น ธวัชชัยแจ้งเจริญ (2563) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของ บริษัท อสังหาริมทรัพย์ จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่มาก โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กรและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน และควรมีประสิทธิภาพขององค์กรจดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด (Buchanan, 1974)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้บริหารสำนักงานบัญชีควรมีการจูงใจในการทำงานของนักบัญชี โดยใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของนักบัญชีให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เพราะเมื่อนักบัญชีมีความไม่พอใจในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอาจแสดงออกซึ่งอาการบางอย่าง อีกทั้งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นยังต้องอาศัยความผูกพันต่อองค์กรมาเป็นส่วนช่วยในการยึดเหนี่ยวให้พนักงานยังคงทำงานอยู่ในสำนักงาน อีกทั้งยังสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเป็นสมาชิกขององค์กรในลักษณะการเข้าหรือออกจากงานได้ดีกว่า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วสังเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและกำหนดเป็นตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ประกอบด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีของ (Frederick, 1959) ความผูกพันต่อองค์กร ตามทฤษฎีของ (Allen and Meyer, 1990) ดังแสดงในภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

- แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
1. ความสำเร็จของงาน
 2. การยอมรับนับถือ
 3. ความรับผิดชอบ
 4. โอกาสก้าวหน้า
 5. ลักษณะของงาน
 6. ความก้าวหน้าในการทำงาน
- ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factor)**
1. นโยบายและการบริหารงาน
 2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
 3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
 6. ตำแหน่งงาน
 7. ความมั่นคงในงาน
 8. ชีวิตส่วนตัว
 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 10. เงินเดือนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม

- ความผูกพันต่อองค์กร**
1. ด้านความรู้สึก (Affective Commitment)
 2. ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)
 3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivation Working) Frederick Herzberg (1959) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่น้อย่างดีที่สุดก็คือจะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่จะทำประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความรับผิดชอบ
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า
5. ด้านลักษณะของงาน
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) หมายถึง คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้เลย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กรแต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในองค์กรสูงขึ้นและไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) และเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ด้านตำแหน่งงาน
7. ด้านความมั่นคงในงาน
8. ด้านชีวิตส่วนตัว
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

Allen and Myer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันก้าวหน้า กับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ทำงาน และปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย 1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6. ด้านตำแหน่งงาน 7. ด้านความมั่นคงในงาน 8. ด้านชีวิตส่วนตัว

1. ด้านความรู้สึก
2. ด้านการคงอยู่
3. บรรทัดฐานของสังคม

สมมติฐานการวิจัย

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีที่ทำงานอยู่ในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีจำนวนนักบัญชี 2,744 คน (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2565)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เลือกสุ่มจากกลุ่มประชากรที่เป็นนักบัญชีที่ทำงานอยู่ในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลการกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Yamane, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน รวมจำนวน 5 ข้อ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check list) และเป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Questionnaires) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ ส่วนข้อมูลประเภทจัดลำดับ (Ordinal Scale) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1. ด้านความสำเร็จของงาน 2. ด้านการยอมรับนับถือ 3. ด้านความรับผิดชอบ 4. ด้านโอกาสก้าวหน้า 5. ด้านลักษณะของงาน 6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 7. ด้านความมั่นคงในงาน 8. ด้านชีวิตส่วนตัว

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำนวน 80 ข้อ วิเคราะห์ค่าระดับความสำคัญตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rensis, 1967)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ 1. ด้านความรู้สึกรัก 2. ด้านการคงอยู่ 3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม เป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามแบบปลายปิดจำนวน 15 ข้อ วิเคราะห์ค่าระดับความสำคัญตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rensis, 1967)

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ประกอบไปด้วยความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยวิธีหาค่า IOC ระหว่าง 0.33 ถึง 1.00 มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 ซึ่งมากกว่า 0.50 จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (วิเชียร อินทรสัมพันธ์, 2563)

นำแบบสอบถามทดสอบกับ 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามพบว่าค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยรวมเท่ากับ 0.98 ซึ่งมากกว่า 0.70 จึงถือว่าเป็นข้อคำถามที่ไว้ใช้ได้และมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (Cronbach, 1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง สำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 350 ฉบับ ส่งจดหมายให้แก่สำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบพื้นที่ (Cluster Sampling) ดำเนินการเลือกตัวอย่างโดยใช้แบบการแบ่งสัดส่วนโดยการเทียบบัญชีไตรยางศ์จาก

นักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้เน้นการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้จำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ทำการลงรหัสข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ของสถานศึกษาโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับการจัดการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.65	0.42	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.53	0.45	มากที่สุด
3. ด้านความรับผิดชอบ	4.58	0.45	มากที่สุด
4. ด้านโอกาสก้าวหน้า	4.55	0.45	มากที่สุด
5. ด้านลักษณะของงาน	4.52	0.45	มากที่สุด
6. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.59	0.44	มากที่สุด
ปัจจัยอนามัย			
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.59	0.42	มากที่สุด
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.51	0.47	มากที่สุด
3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.53	0.44	มากที่สุด
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.51	มากที่สุด
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.48	0.48	มากที่สุด
6. ด้านตำแหน่งงาน	4.57	0.49	มากที่สุด
7. ด้านความมั่นคงในงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
8. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.59	0.46	มากที่สุด
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.58	0.46	มากที่สุด
10. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.51	0.52	มากที่สุด
รวม	4.55	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบการวิจัยพบว่า พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.46$)

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกรัก	4.58	0.48	มากที่สุด
2. ด้านการคงอยู่	4.53	0.50	มากที่สุด
3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม	4.56	0.47	มากที่สุด
รวม	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.48$)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	Aff (r)	Con (r)	Nor (r)	ในภาพรวม (r)	แปลผล
Mot					
Mot1	0.88**	0.76**	0.82**	0.83**	มาก
Mot2	0.90**	0.91**	0.93**	0.93**	สูงมาก
Mot3	0.89**	0.83**	0.88**	0.88**	มาก
Mot4	0.90**	0.84**	0.84**	0.88**	มาก
Mot5	0.88**	0.93**	0.94**	0.93**	สูงมาก
Mot6	0.87**	0.76**	0.81**	0.83**	มาก
Hyg					
Hyg1	0.94**	0.90**	0.92**	0.94**	สูงมาก
Hyg2	0.85**	0.86**	0.89**	0.88**	มาก
Hyg3	0.80**	0.69**	0.73**	0.75**	มาก
Hyg4	0.92**	0.95**	0.91**	0.94**	สูงมาก
Hyg5	0.86**	0.86**	0.85**	0.87**	มาก
Hyg6	0.97**	0.93**	0.91**	0.95**	สูงมาก
Hyg7	0.90**	0.92**	0.91**	0.93**	สูงมาก
Hyg8	0.92**	0.94**	0.92**	0.94**	สูงมาก
Hyg9	0.97**	0.96**	0.97**	0.98**	สูงมาก
Hyg10	0.89**	0.97**	0.96**	0.96**	สูงมาก
ภาพรวม	0.96**	0.93**	0.94**	0.96**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาพรวมของนักบัญชี ในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.96$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชี

ในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบประเด็นที่น่าสนใจบางประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากองค์กรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในแต่ละแห่งอยู่แล้ว และเพื่อให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ตัวผู้บริหารเองควรใส่ใจและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ซึ่งทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสภาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์ (2560) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับมากที่สุด

2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นบริษัทเอกชนที่จดทะเบียนกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ในรูปแบบนิติบุคคลแห่งหนึ่งซึ่งมีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง มีการจัดระบบการบริหารจัดการที่ดี ทำให้นักบัญชีในสำนักงานบัญชีมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิขะวัช จันทร์พล (2565) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัย

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความเห็นของผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมจัดอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านการคงอยู่เป็นลำดับแรก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึ และด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม และสอดคล้องกับทฤษฎีของ (Allen and Meyer, 1990) ที่กล่าว ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งองค์กรใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากจะก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กรเป็นอย่างมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก อันเนื่องมาจาก องค์กรมอบโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจเป็นงานอื่น ๆ ในองค์กร นอกเหนือจากการเป็นนักบัญชีในสำนักงานบัญชี หรือการย้ายไปประจำต่างประเทศหรือทำงานกับชาวต่างชาติ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ให้กับพนักงาน รวมถึงการมอบงานที่สำคัญหรือเพิ่มความรับผิดชอบในงาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงคุณค่าในตัวเอง เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่มีความสำคัญ ถึงแม้ว่างานที่มอบหมายนั้นจะเป็นงานที่เพิ่มจากเวลางานปกติ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับในองค์กร เมื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ องค์กรควรมีการมอบรางวัล ยกย่องชมเชย ค่าล่วงเวลา หรือพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง แสดงถึงความก้าวหน้า เกิดความมั่นคงในงาน ก็จะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งและมีความตั้งใจทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร เกิดเป็นความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานกับองค์กร และองค์กรก็จะมีพนักงานที่มีศักยภาพอยู่คู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ผลาผล (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตภัณฑ์รถยนต์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการใช้ผลวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารองค์กรจึงควรรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจให้คงอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างต่อเนื่องต่อไป เมื่อแยกเป็นรายด้านยังคงพบด้านที่มีระดับปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด และน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ในด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับขั้นตอนในคัดเลือก และการรับสมัครนักบัญชีที่เชี่ยวชาญมาร่วมทีมในการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้ตอบโจทย์กับการทำงานมากที่สุดตามลักษณะของงานขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น และตั้งใจทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับผลตอบแทนใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยอานามัยของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารองค์กรจึงควรรักษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านปัจจัยจูงใจให้คงอยู่ในระดับมากที่สุดอย่างต่อเนื่องต่อไป เมื่อแยกเป็นรายด้านยังคงพบด้านที่มีระดับปัจจัยอานามัย อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงที่สุด และน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กรให้ความสำคัญและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรและผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันปรึกษาหารือในการทำงานทุกขั้นตอน และตระถึงคุณค่าของสำคัญใน

การเคารพกัน ในด้านทางความคิด ด้านอายุ และในด้านอื่น ๆ เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ในความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรดำรงความชัดเจนของความผูกพันต่อองค์กรกับบุคลากรให้เพิ่มขึ้นต่อไป เมื่อแยกเป็นรายด้านยังคงพบด้านที่ความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านความรู้สึก อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ท่านต้องการทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป เนื่องจากได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการจ่ายเงินเดือนให้เหมาะสมกับการทำงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับเงินเดือนและสวัสดิการที่พนักงานได้รับ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมากที่สุด ดังนั้นองค์กรจึงควรดำรงรักษาเอาไว้ เพื่อประกอบกับการทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพต่อไป เพื่อตอบสนองและรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะเข้ามาแทรกแซงการทำงานแทนตัวบุคคล ดังนั้นองค์กรควรดำรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอยู่ให้คงเดิม หรือเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรดำเนินไปได้ อย่างดี และมีประสิทธิภาพ ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรมีการวิจัยแบบต่อเนื่องในสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเป็นการสำรวจปัญหา

ประเมินผลการทำงานสำหรับเป็นข้อมูลการปรับปรุงให้บุคลากร
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีขึ้น
ต่อไป

Interview) เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของนักบัญชีในสำนักงานบัญชี

3 ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ อาทิ การสนทนา
กลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth

เอกสารอ้างอิง

- [1] กาญจนกร ปันวารี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สายการบินนอร์วีเจียน ประจำประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการบริหารและจัดการ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- [2] ทาริกา สระทองคำ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาการบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [3] ไทยเท็กซ์. (2565). จรรยาบรรณและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย. วารสารจรรยาบรรณทางธุรกิจบริษัท ไทยรับเบอร์ลาคีเคส์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).
- [4] ทศพล ผลาผล. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตภัณฑ์รถยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการบริหารและจัดการ, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- [5] ธวัชชัย แจ่มเจริญ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายของบริษัท อสังหาริมทรัพย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาการบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- [6] ธเนศ เสงตระกุลสิน. (2565). สำนักงานบัญชี / ผู้ทำบัญชี ที่ดีหาได้อย่างไร?. Tanateauditor journal.
- [7] นิพดา พูลสุวรรณ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลประกันสังคม เขตจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาการบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- [8] พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547. (2547). พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547. พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี.
- [9] รุจิรา ตันทพพงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [10] วิเชียร อินทรสัมพันธ์ และคณะ (2563). การวัดและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร : วรานนท์ เอ็นเตอร์ไพรส์.
- [11] สถาพร สังข์ขาวสุทธิรักษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์. สาขาการบริหารสถานศึกษา. คณะบริหารสถานศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- [12] สีขะวัช จันทร์พล. (2565). แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท. สาขาการบริหารธุรกิจ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- [13] สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2565). แผนการส่งเสริม SME. แผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2564-2565.
- [14] ศิवा หลาบคำ. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท โสม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน). วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 7(2), 26 – 33.



- [15] Allen, N. J., and Meyer, J.P., (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-8.
- [16] Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological testing. 5th ed.* New york : Harper Collins Publishers, Inc.
- [17] Frederick Herzberg, (1959). *The Motivation to work.* New York: John Wiley and Sons.
- [18] Likert, Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Reading in Attitude Theory and Measurement.* P.90-95. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.
- [19] Yamane, T. (1967). *Taro Statistic: An Introductory Analysis.* New York: Harper & row.