



การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*

A Comparison of Accountant Development Concept of

Multinational Companies in Amata Nakorn Industrial Estate, Chonburi

ธนวัฒน์ ทองแก้ว**

ดร. สุทธิพงษ์ สุวรรณสุข***

ดร. ไพรัตน์ วงษ์นาม****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา 2) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักบัญชีระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 302 คน และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป จำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น 350 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 47 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-Test (แบบ Independent Samples) One-way ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Signification Difference) ผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักบัญชีเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม

*วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

**นิสิตหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

***ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบริหารทั่วไป, บริษัท โตโยต้า ลีสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด

****รองศาสตราจารย์, ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

อมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม พบว่า
นักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purpose of this research were to study the development approach for accountants of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi in the aspect of education and development. To compare the development approach multinational companies accountants in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi which classified by Company's Nationality and Type of Industry. The sample group was 360, which were 302 operating accountants and supervisors or upper levels that are working in Japanese company and 48 operating accountants and supervisors or upper levels that are working in American/ European company. The stratified sampling method was applied for the sample group. The instruments used in the study were Likert Scale of 47 Questionnaire. The statistics for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Deviation, T-test Value (Independent Sample) and One-way ANOVA. If the result of this study were different, the study would be tested by LSD method (Fisher's Least Signification Difference.). The results of this study show that the overview of development approach for accountants of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi found that was a medium score. When each aspect was considered, it showed that sequence of mean from most to least, were training aspect, development aspect and education aspect respectively. The comparison result and opinion of development approach of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi which classified by Nationality, Size of Company and Type of Industry, found that accountants of multinational companies in Amatanakorn Industrial Estate, Chonburi had different opinions significantly at the statistic level of 0.5

บทนำ

ภาคอุตสาหกรรมยังคงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นภาคที่มีศักยภาพทางการผลิตในการสร้างรายได้ให้กับประเทศ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดกระบวนการทัศน์และทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมทั้งในภาพรวม และรายสาขา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของกระแสโลก อันประกอบไปด้วยการสร้างคุณค่าด้วยนวัตกรรม องค์ความรู้ และเทคโนโลยี รวมถึงปรับศักยภาพหลักของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการในระดับโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังต้องสร้างความสมดุล และความถี่ของการพัฒนาใน 4 มิติ ได้แก่ มิติทางด้านเศรษฐกิจ มิติทางด้านสังคม มิติทางด้านสิ่งแวดล้อม และมิติทางด้านทุนมนุษย์ อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมไทยได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2554)

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี นับว่าเป็นภาคอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญ สามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ และการจ้างงานจำนวนมากให้แก่ประชาชนในประเทศ เนื่องจากมีบริษัทที่เปิดดำเนินการอยู่ ณ ปัจจุบัน 457 บริษัท ซึ่งร้อยละ 82.64 เป็นการเข้ามาลงทุนของบริษัทข้ามชาติจากทวีปเอเชีย ทวีปอเมริกา และทวีปยุโรป ซึ่งบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นเป็นสัญชาติที่เข้ามาลงทุนมากที่สุดถึงร้อยละ 60.46 ยุโรป ร้อยละ 7.11 และอเมริกา ร้อยละ 3.56 ตามลำดับ (บริษัทอมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน), 2554)

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพของแรงงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม แรงงานทางวิชาชีพที่มีความสำคัญวิชาชีพหนึ่ง คือ วิชาชีพบัญชี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดทำรายงานทางการเงินเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อช่วยให้สามารถตัดสินใจและกำหนดทิศทางการลงทุนของกิจการได้อย่างถูกต้อง (พัชรินทร์ โสมปาน, 2548) ดังนั้นนักบัญชีจึงถูกคาดหวังมากขึ้นว่าต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการข้อมูลและรายงานในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่อิงความรู้ สิ่งนี้นักบัญชีควรปฏิบัติ คือ ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สรศักดิ์ ชนนไชย, 2551) สอดคล้องตามข้อกำหนดของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ที่ได้ออกพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาในการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ซึ่งกำหนดให้ผู้ทำบัญชีต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพทุกกรอบสามปี โดยในแต่ละรอบต้องมีชั่วโมงไม่น้อยกว่า 27 ชั่วโมง และต้องเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ทั้งนี้ในแต่ละปีผู้ทำบัญชีจะต้องเข้ารับการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2554)

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าส่วนใหญ่แนวคิดที่นำมาใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นทฤษฎีของ Nadler and Nadler (1989) ซึ่งกล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job) โดยมีเป้าหมายเพื่อการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ทันที 2) ด้านการศึกษา (Education) เป็นกิจกรรมที่นับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการศึกษาคือเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้าน ให้กับบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์การแล้ว การศึกษาจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต เช่น การเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน 3) ด้านการพัฒนา (Development) เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน (Not Focus on a Job) แต่มีจุดเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามองค์การ การพัฒนาองค์การนั้น จะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การเพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และจากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าการศึกษาโดยใช้แนวคิดดังกล่าวโดยภาพรวมในประเทศไทยเป็นการศึกษาบริษัทที่มีสัญชาติไทย เช่น การศึกษาของ พรพิมล รวีวงศ์ไพบูรณ์ (2553, หน้า 73) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพฯ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ การฝึกอบรม การพัฒนา และการศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกสินี มนประณีต (2552, หน้า 124-126) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังในรูปแบบการพัฒนามูลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามอันดับแรกที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การฝึกอบรม การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และการส่งไปศึกษา ส่วนสามอันดับที่มีความแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ การปฐมนิเทศ และการประชุมชี้แจง ส่วนการศึกษาของสุดเขตต์ วิเชียรศรี (2546, หน้า 143-146) ที่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรม เขตภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ด้านนโยบายด้านการพัฒนามูลากรของสถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



โดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และด้านบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากรกับหลักสูตรในการพัฒนาองค์การอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขต นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญอย่าง หนึ่งที่สามารถเอื้อประ โยชน์การดำเนินงานต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมั่นใจ จะเห็นได้ว่า ทุกองค์การที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากร จะนำพาคำกล่าวไป สู่เป้าหมายในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ การบริหารและจัดการบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการที่รับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาองค์การต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เป็นระบบที่มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภท อุตสาหกรรม

สมมติฐานของการวิจัย

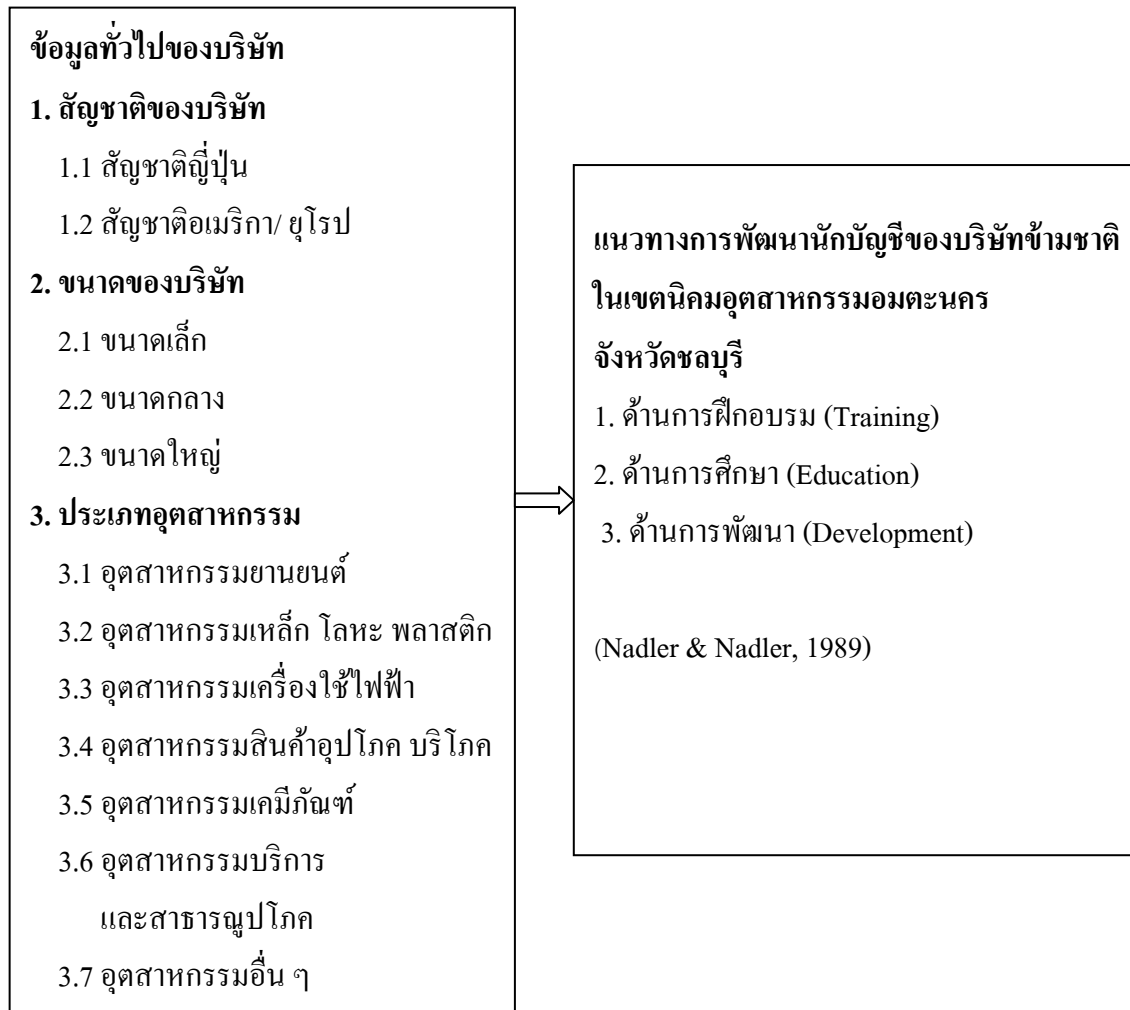
แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรม แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาโดยใช้แนวความคิดของ Nadler and Nadler ในการศึกษาแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย รูปแบบ วิธีการ หรือกิจกรรม 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม (Training) ด้านการศึกษา (Education) และ ด้านการพัฒนา (Development)

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนานักบัญชี หมายถึง รูปแบบ หรือวิธีการ หรือกิจกรรม ที่นักบัญชีได้รับจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็น หรือการรับรู้ของนักบัญชี ที่นำมาใช้ในการพัฒนานักบัญชี ทำให้นักบัญชีได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การที่บริษัทจัดการหรือส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรม โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการศึกษา (Education) หมายถึง การที่บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนนักบัญชีไปศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่ โดยพิจารณาจากหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทและต่อนักบัญชี เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการไปศึกษาดูงานเป็นครั้งคราว ทั้งในและต่างประเทศ

3. ด้านการพัฒนา (Development) หมายถึง การที่บริษัทจัดหรือส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการพัฒนาด้วยตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานพิเศษ การวิจัยประกอบการปฏิบัติงาน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

นักบัญชี หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีที่เป็นคนไทย มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบัญชี ในการเก็บรวบรวม บันทึก จำแนก สรุปผล และวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินพร้อมทั้งแนะนำผู้บริหารของบริษัทญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกา/ ยุโรป เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

บริษัทข้ามชาติ หมายถึง บริษัทต่างชาติที่เข้ามาจดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทย ประกอบด้วย

1. บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยสัญชาติของบริษัทที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทยเป็นสัญชาติญี่ปุ่น

2. บริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป หมายถึง บริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยสัญชาติของบริษัทที่จดทะเบียนจัดตั้งบริษัทในการเข้ามาลงทุนหรือก่อตั้งกิจการในประเทศไทยเป็น สัญชาติอเมริกา สัญชาติเยอรมัน สัญชาติอังกฤษ สัญชาติสวิสเซอร์แลนด์ สัญชาติฝรั่งเศส สัญชาติสวีเดน สัญชาติโปรตุเกส สัญชาติเดนมาร์ก สัญชาติฟินแลนด์ สัญชาติอิตาลี สัญชาติออสเตรีย สัญชาติเนเธอร์แลนด์

ขนาดของบริษัท หมายถึง การจำแนกประเภทอุตสาหกรรมตามมาตรฐานสากล (International Standard Industrial Classification: ISIC) จำแนกตามขนาดการจ้างงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ขนาดเล็ก (การจ้างงาน 1-50 คน)
2. ขนาดกลาง (การจ้างงาน 51-200 คน)
3. ขนาดใหญ่ (การจ้างงาน มากกว่า 200 คนขึ้นไป)

ประเภทอุตสาหกรรม หมายถึง การจำแนกประเภทอุตสาหกรรม ตามลักษณะการผลิตของแต่ละบริษัทที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ได้แก่

1. อุตสาหกรรมยานยนต์ (Automotive)
2. อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก (Steel/ Metal/ Plastic)
3. อุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า (Electronics & Electrical)
4. อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค (Consumer Products)
5. อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (Chemical & Related)
6. อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค (Service and Infrastructure Services)
7. อุตสาหกรรมอื่น ๆ (Others)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 324 บริษัท ประกอบด้วย บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น จำนวน 279 บริษัท และบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป จำนวน 45 บริษัท
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Kerjcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน สายฝน เสกขุนทด, 2550) ได้จำนวน 175 บริษัท หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกำหนดให้นักบัญชีที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มตัวอย่างบริษัทละ 2 คน ประกอบด้วย นักบัญชีระดับปฏิบัติการ และนักบัญชีระดับหัวหน้างานขึ้นไป เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชี ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างและตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวนประชากร (บริษัท)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (บริษัท)		จำนวนนักบัญชี (คน)	
	สัญชาติ					
	ญี่ปุ่น	อเมริกา/ยุโรป	ญี่ปุ่น	อเมริกา/ยุโรป	ญี่ปุ่น	อเมริกา/ยุโรป
1. ยานยนต์	116	7	63	4	126	8
2. เหล็ก โลหะ พลาสติก	65	9	35	5	70	10
3. เครื่องใช้ไฟฟ้า	37	3	20	2	40	4
4. สินค้าอุปโภค บริโภค	7	7	4	4	8	8
5. เคมีภัณฑ์	24	7	13	4	26	8
6. บริการ และสาธารณูปโภค	6	3	3	2	6	4
7. อื่น ๆ	24	9	13	5	26	10
รวม	279	45	151	24	302	48

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ระดับตำแหน่งงาน สัญชาติ ขนาดของบริษัท และประเภทอุตสาหกรรมของบริษัท

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีที่นักบัญชีได้รับการพัฒนาจากบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89 ด้านการศึกษา จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ

0.91 และด้านการพัฒนา จำนวน 11 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92 รวมข้อคำถามของแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 47 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

สรุปผลการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้นักบัญชีได้รับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.68$) รองลงมา คือ นักบัญชีมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.82$) และการพิจารณาคัดเลือกนักบัญชีเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานที่นักบัญชีรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ ส่วน 3 อันดับสุดท้ายเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยที่สุด คือ การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการอภิปรายเป็นหมู่คณะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.77$) การจัดการฝึกอบรมนักบัญชีด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.84$) และการติดตามผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของนักบัญชีมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

1.2 ด้านการศึกษา นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้นักบัญชีศึกษาต่อในหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักบัญชี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.81$) รองลงมา คือ การสนับสนุนให้นักบัญชีได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้โดยการศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.71$) และการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาทั้งภายใน และต่างประเทศให้กับนักบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $SD = 0.70$) ตามลำดับ ส่วน 3 อันดับสุดท้ายเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยที่สุด คือ การกำหนดหัวข้อในการศึกษาคูงานให้ตรงกับความต้องการของนักบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = 0.65$) การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักบัญชีลาศึกษาต่อตามสถานะการเปลี่ยนแปลงของประเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $SD = 0.73$) และการสำรวจ

ความต้องการของนักบัญชีในการศึกษาดูงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$, $SD = 0.65$) ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนา นักบัญชีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้นักบัญชีปฏิบัติงานแทนกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ การจัดกิจกรรมเพื่อให้นักบัญชีเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.69$) และการส่งเสริมให้นักบัญช้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.74$) ตามลำดับ ส่วน 3 อันดับสุดท้ายเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยที่สุด คือ การเชิญวิทยากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความรู้และแนะนำวิธีการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.70$) การส่งเสริมให้นักบัญชีมีการหมุนเวียนงานที่ปฏิบัติ (Rotation) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.69$) และการส่งเสริมให้นักบัญชีมีความพร้อมในการโยกย้าย (Transfer) เพื่อปฏิบัติงานแผนกอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.76$) ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีดังต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสัญชาติ พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและนักบัญชีของบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มากกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ซึ่งทั้งบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นและบริษัทสัญชาติอเมริกา/ ยุโรป มีแนวทางการพัฒนานักบัญชีด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาและด้านการศึกษา ตามลำดับ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของบริษัท พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนักบัญชีของบริษัทขนาดใหญ่ นักบัญชีของบริษัทขนาดกลาง และนักบัญชีของบริษัทขนาดเล็ก มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธี LSD พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) บริษัทขนาดเล็กกับบริษัทขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดเล็ก 2) บริษัทขนาดกลางกับบริษัทขนาดใหญ่ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีบริษัทขนาดกลาง ซึ่งทั้งบริษัทขนาดใหญ่ บริษัทขนาดกลาง และบริษัทขนาดเล็ก มีแนวทางการพัฒนานักบัญชีด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ

ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม พบว่า โดยภาพรวม นักบัญชีของประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ นักบัญชีของประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก นักบัญชีของประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า นักบัญชีของประเภท อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค นักบัญชีของประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ นักบัญชีของ ประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค และนักบัญชีของประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า นักบัญชีมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 8 คู่ คือ 1) ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ กับประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภท อุตสาหกรรมยานยนต์สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 2) ประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์กับประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ 3) ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกกับประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ นักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชี ประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 4) ประเภทอุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติกกับ ประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภท อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภท อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ พลาสติก 5) ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้ากับประเภท อุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรม บริการและสาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรม เครื่องใช้ไฟฟ้า 6) ประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภคกับประเภทอุตสาหกรรมบริการ สาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและ สาธารณูปโภคสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภค บริโภค 7) ประเภทอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์กับประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาธารณูปโภค โดยค่าเฉลี่ย



ความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาขารัฐประศาสนศาสตร์ (8) ประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาขารัฐประศาสนศาสตร์กับประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมบริการและสาขารัฐประศาสนศาสตร์สูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักบัญชีประเภทอุตสาหกรรมอื่น ๆ ซึ่งทุกประเภทอุตสาหกรรม มีแนวทางการพัฒนานักบัญชีด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักบัญชี โดยเฉพาะด้านการศึกษาให้มากขึ้น โดยเริ่มจากกลุ่มของบุคลากรที่มีความสำคัญก่อน เช่น ระดับหัวหน้างาน หรือกลุ่มดาวเด่น (Talent) เพราะเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีความสามารถในการเรียนรู้ และมีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ จะทำให้ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ซึ่งจะทำให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับภาวะความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

2. บริษัทขนาดเล็ก ขนาดกลาง และประเภทอุตสาหกรรมต่าง ๆ ควรวางแผนและให้ความสำคัญกับการพัฒนานักบัญชีมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า นักบัญชีได้รับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนานักบัญชีของบริษัทข้ามชาติ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดเตรียมแผนพัฒนารายบุคคลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตามความเหมาะสมของแต่ละบริษัท และสอดคล้องกับความต้องการของนักบัญชีด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลหรือสนับสนุนการพัฒนานักบัญชี เช่น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนานักบัญชี

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนานักวิชาชีพ เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้ง 7 วิชาชีพ ที่มีการตกลงให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ วิศวกร สถาปนิก พยาบาล นักบัญชี นักสำรวจ เป็นต้น

3. ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักบัญชีในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และนิคมอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีส่วนสำคัญในการสร้างรายได้และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2554). *พระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2547*. วันที่ค้นข้อมูล 29 กรกฎาคม 2554, เข้าถึงได้จาก <http://www.dbd.go.th/mainsite/index.php?id=789>
- บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (2554). *เอกสารข้อมูลสำคัญ*. วันที่ค้นข้อมูล 21 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.amata.com/thai/ir_financial_th.html
- พัชรินทร์ โสมปาน. (2548). นักบัญชียุคใหม่. *วารสารวิชา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 24(1), 60-70.
- พรพิมล รวิวงศ์ไพบูรณ์. (2553). *การศึกษาความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน) ส่วนสำนักงานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภสินี มนประณีต. (2552). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สรศักดิ์ ธนนไชย. (2551). *การวัดทักษะทางวิชาชีพของนักบัญชี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าแบบอิสระระดับมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สายฝน เสกขุนทด. (2550). *วิทยาการวิจัย. ฉะเชิงเทรา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์*.
- สุดเขตต์ วิเชียรศรี. (2546). *ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของสถานประกอบการอุตสาหกรรมเขตภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, สถาบันราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. วันที่ค้นข้อมูล 27 พฤศจิกายน 2554, เข้าถึงได้จาก http://www.oie.go.th/policy7_th.asp.
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Development Human Resource*. San Francisco: Jersey- Bass.