

**การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะ
ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง**

ชลธิชา ประคองวงษ์

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(เทคโนโลยีการบริหาร)
โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**

พ.ศ. 2546

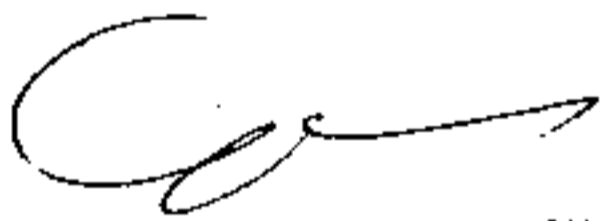
การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ของกรม

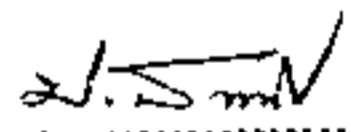
ตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง

ชลธิชา ประคองวงษ์

โครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)

อาจารย์  ประธานกรรมการ
(ดร.บุรพา ชตเชย)

อาจารย์  กรรมการ
(นายประสพสิน แม้นทิม)

 กรรมการ
(นายธีรศักดิ์ มหุดิการ)

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของ
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง
ชื่อผู้เขียน : นางสาว ชลธิชา ประคองวงศ์
ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหาร)
ปีการศึกษา : 2546

การศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง" มีวัตถุประสงค์การศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง เพื่อนำมาพัฒนางานตรวจบัญชีตามภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาถึงความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในการที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และ 3) เพื่อนำเสนอผลการวิจัยมากำหนดหลักสูตรสำหรับการอบรมในแต่ละด้านของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร การเก็บข้อมูลทำโดยการให้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์

ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ส่วนมากจะเกิดจากสหกรณ์ เนื่องจากสหกรณ์ไม่มีพนักงานเป็นของตนเอง และไม่มีความรู้เกี่ยวกับการบัญชี คณะกรรมการไม่เข้าใจระบบการบริหารงานและหน้าที่ของตนเอง นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ทางด้านผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรเพิ่มการเข้ามาตรวจให้มากกว่านี้ เพื่อจะได้ทันต่อความต้องการปิดบัญชีของสหกรณ์ ทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังไม่มีมาตรฐานในการตรวจสอบบัญชีขาดแคลนบุคลากร และ

ปริมาณงานมากเกินไป นอกจากนั้นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้สอบบัญชีมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ได้แก่กำลังใจ โดยควรมีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการโยกย้ายไปจังหวัดอื่นโดยไม่เต็มใจอีกด้วย ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานคับแคบ อากาศไม่ถ่ายเท

2) สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมจากสิ่งที่เป็นอยู่ ประชากรเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่มนั้น ต่างมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรได้รับการพัฒนาในด้านการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเกี่ยวกับบัญชีมากที่สุด ควรเพิ่มเติมในด้านความรู้ ความสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ทางด้านกฎหมายและภาษี และการพัฒนาทางด้านจิตใจและทัศนคติ นอกจากนั้นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังต้องพัฒนาความสามารถในการตรวจสอบบัญชีให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้นและมีความรวดเร็วขึ้น เพื่อสนองตอบความต้องการของสหกรณ์ด้วย

3) หลักสูตรสำหรับการอบรมสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์มี 9 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เทคนิคในการสอบบัญชี ทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชี คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต เสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ การบริหารและการจัดการ ภาษีและกฎหมาย และหลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจของสหกรณ์ โดยวิธีที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดคือ การมีผู้สอนในห้องเรียน การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน และการให้ลองฝึกอาชีพตามลำดับ

ABSTRACT

Title of Thesis : Need Analysis for Auditor Development of Cooperative Auditing
Department : Central Region

Author : Ms. Chonticha Prakhongwong

Degree : Master of Science Program In Administration Technology

Year : 2003

The objectives of " Need Analysis for Auditor Development of Cooperative Auditing Department : Central Region" are 1) to study to the factors affecting central region auditor's working for developing auditing works following to Cooperative Auditing Department target 2) to study need analysis of auditors in order to developing training programmes to proceed auditors' knowledge and skills and 3) to show the results of training needs to develop some programmes for training in each parts.

In this study, there are 5 sampling groups collected that are auditors, director of Cooperative Auditing Office 1, head of Cooperative Auditing office, cooperative office manager and cooperative officer by using questionnaire and interviewing to get the data.

The results are

1) There are many factors affecting auditor's work. Most of those problems came from cooperative offices. Because they have not their own accounting officer. They don't have knowledge about accounting and also the committees don't understand administration system and their own duty. Besides their colleagues and their superior rarely cooperate with. Cooperative office manager and cooperative officer thought that the auditors should come to audit more than this in order to closing their account on time.

(6)

Auditors, their superior, cooperative office manager and cooperative officer thought that auditors have a lot of works and still lack of auditing standard and officers too. Besides will - power is the factors helping them to have more effective. Their superior should be fair in getting promotion and move to another province unwillingly. The environment is a factor affecting to their work too in according to the office is too small and the air cannot flow.

2) All of sampling groups thought that the auditors should develop their computer, internet and auditing programme skills. Besides they should develop supporting knowledge and skills, law and tax knowledge, mind and attitude to be more effective in work. The auditors should develop their own ability to audit shortly and rapidly for reaching the cooperative needs.

3) There are 9 training programme for auditors that are Work Tools for Auditors Programme, Auditing Techniques Programme, Auditing Skill and Standard Programme, Computer and Internet Programme, Work Attitude Programme, Preparing readiness for project work Programme, Administration and Management Programme, Tax and Law Programme and Business Standard of Cooperative Programme. The best method that the auditors can learn is Instructor - led Classroom, Workbooks and On - the - job Training.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีภาคกลาง ฉบับนี้สามารถสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล คำปรึกษาแนะนำ ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นและกำลังใจ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ นาวาอากาศเอก ดร. บรูพา ชตเชย และ ผอ.ประสพสิน มั่นทิม ที่สละเวลาอันมีค่าให้แก่ผู้วิจัยในการชี้แนะแนวทางในการศึกษา รวมถึง คุณธีรศักดิ์ มหุดิการ ผู้ซึ่งให้ความกรุณาติดตามและให้คำปรึกษาแก่ผู้เขียน ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ผู้เขียน สามารถดำเนินงานจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ดร. สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และอาจารย์ทุกท่าน ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้เขียน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือประสานงานการติดต่อเป็นอย่างดีด้วยอัธยาศัยที่อบอุ่นเป็นกันเองเสมอ

ขอขอบคุณผู้ที่สละเวลาให้ความเอื้อเฟื้อแก่ผู้เขียนในด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ซึ่งได้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรทุกท่าน

ท้ายสุดนี้ ผู้เขียนขอระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา และขอขอบคุณพี่น้อง และเพื่อนๆ ที่คอยเป็นกำลังใจ และคอยช่วยเหลือผู้เขียนมาตลอด ในช่วงระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ชลธิชา ประคองวงษ์

เมษายน 2547

สารบัญ

	หน้า
<u>บทคัดย่อ</u>	(3)
ABSTRACT	ab (5)
กิตติกรรมประกาศ	(6)
สารบัญ	co (7)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(11)
<u>บทที่ 1</u> บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา	3
1.3 ขอบเขตการศึกษา	4
1.4 นิยามศัพท์	4
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	5
<u>บทที่ 2</u> แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความจำเป็นและความจำเป็นในการฝึกอบรม	15
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	21
2.5 การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	29
<u>บทที่ 3</u> วิธีดำเนินการวิจัย	30
3.1 ประชากรเป้าหมายและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย	30
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	34

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	36
<u>บทที่ 4</u> ผลการศึกษา	39
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้รับบริการจากผู้สอบ บัญชีสหกรณ์	39
4.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขต ภาคกลาง	45
4.3 สิ่ง que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่	61
4.4 หลักสูตรสำหรับการอบรมในแต่ละด้านสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์	74
<u>บทที่ 5</u> บทสรุปและข้อเสนอแนะ	90
5.1 สรุปผลการวิจัย	90
5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	94
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป	97
<u>บรรณานุกรม</u>	bi 98
<u>ภาคผนวก</u>	q 101
<u>ประวัติผู้เขียน</u>	v 122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	40
4.2 สถานภาพส่วนตัวของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์	43
4.3 อัตราส่วนร้อยละของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	46
4.4 ผลการปฏิบัติงานโดยรวมและความเชื่อมั่นในผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	47
4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จากผู้รับบริการ	48
4.6 การประเมินผลการบริการจากผู้รับบริการและมนุษย์สัมพันธ์จากผู้ร่วมงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	49
4.7 การประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	50
4.8 การประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์	52
4.9 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	55
4.10 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำของผู้รับบริการในการทำงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์	56
4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	58
4.12 สิ่งที่ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	59
4.13 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร	60
4.14 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากและน้อยที่สุดในการทำงาน	62
4.15 งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีและทำได้ยากที่สุด	64
4.16 ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง และมุมมองของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์	65

ตารางที่	หน้า
4.17 อัตราส่วนร้อยละของความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	67
4.18 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาในมุมมองของผู้รับบริการ	68
4.19 หลักสูตรการฝึกอบรมที่เคยได้รับ แล้วนำมาใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี	73
4.20 วิธีการเรียนรู้ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด	74
4.21 ปัญหาที่ต้องแก้และความต้องการพึงประสงค์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	75
4.22 สรุปหลักสูตรที่ควรจัดให้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขตภาคกลาง	87
4.23 แผนพัฒนาผู้สอบบัญชีเขตภาคกลาง	89

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า	
2.1	ขั้นตอนหลังได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์	9
2.2	ความสัมพันธ์ของ "ความจำเป็นในการพัฒนา" และ "ความจำเป็นในการฝึกอบรม"	18
2.3	การวิเคราะห์แนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมโดยอาศัยแผนภูมิ อธิธิกว่า	19
2.4	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	29

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

งานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2459 อยู่ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ซึ่งในขณะนั้นงานการตรวจบัญชีสหกรณ์อยู่ในความรับผิดชอบของแผนกงานสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ และต่อมาเมื่อมีการปรับปรุงกระทรวงทบวงกรมใหม่ จึงได้รับการเลื่อนฐานะเป็นกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อยู่ในสังกัดของกระทรวงการสหกรณ์ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2495 ซึ่งต่อมาก็ได้เปลี่ยนไปขึ้นอยู่กับกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2506 และเมื่อมีการยุบกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติในปี พ.ศ. 2515 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ก็เปลี่ยนมาขึ้นอยู่กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จนถึงปัจจุบันนี้

ระบบการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์แต่เดิมนั้น ผู้ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ทั้งหมดจะรวมกันอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในกรุงเทพมหานครเพียงแห่งเดียว และจะเดินทางออกไปเพื่อทำการตรวจบัญชีในจังหวัดต่างๆ เพียงปีละครั้งหรือสองครั้งเท่านั้น แต่แต่ละครั้ง จะใช้เวลาประมาณ 60 ถึง 90 วัน ซึ่งก็เป็นผลให้การปฏิบัติงาน เป็นไปไม่ได้คล่องตัวเท่าที่ควร จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2524 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จึงได้เริ่มกระจายงานการตรวจสอบบัญชีออกไปยังส่วนภูมิภาค โดยการจัดตั้งสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำจังหวัดขึ้นเพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำด้านการเงินการบัญชีให้แก่สถาบันเกษตรกรได้อย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น

ส่วนในปัจจุบัน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ โดยมีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาค 9 ภูมิภาค ทำหน้าที่คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานละประมาณ 5 - 7 จังหวัด ส่วนสำนัก

งานตรวจบัญชีสหกรณ์ในกรุงเทพฯ นั้น ได้จัดให้มีฝ่ายตรวจบัญชีสหกรณ์ส่วนกลางทำการรับผิดชอบงานโดยเฉพาะ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์นั้นเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นทำงานด้วยระบบคุณภาพตามมาตรฐานสากล เพื่อให้สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรได้รับการตรวจสอบบัญชีอย่างรวดเร็วถูกต้องมีความเป็นธรรม และมีระบบข้อมูลการเงินการบัญชีที่ดี สามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใสมีประสิทธิภาพ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีภารกิจในการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรตามกฎหมายสหกรณ์ และมาตรฐานสากล วางและพัฒนาระบบบัญชีที่เข้ากับภารกิจของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร กำกับแนะนำการบริหารการเงินการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรรวมถึงการพัฒนาระบบข้อมูลทางการเงินการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

จุดมุ่งหมายของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์คือ พัฒนาระบบการตรวจสอบบัญชีของภาคสหกรณ์ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล อันจะทำให้การบริหารจัดการของสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกแก่มวลสมาชิกตามหลักการสหกรณ์ ส่วนกลยุทธ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์คือ การปรับปรุงประสิทธิภาพของการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ถ่ายโอนงานสอบบัญชีสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนรับไปดำเนินการเพิ่มขึ้น วางรูปแบบบัญชี และพัฒนาระบบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีรูปแบบที่เข้าใจง่ายและปฏิบัติได้อย่างสะดวกรวดเร็วถูกต้องตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรเกี่ยวกับการเงินการบัญชี การตรวจสอบกิจการ การควบคุมภายในและการบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาศูนย์ข้อมูลทางการเงินการบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

หน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชีคือ รับผิดชอบในการวางแผนปฏิบัติงาน ตรวจสอบแสดงความเห็นต่องบการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยประเมินในด้านประสิทธิภาพการควบคุมภายใน และการบริหารงาน วางแผน และกำหนดแนวการตรวจสอบบัญชี เพื่อกำหนดขอบเขตและวิธีการตรวจสอบให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย และแผนงานที่กำหนด กำกับ แนะนำ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี วางและพัฒนาระบบบัญชีให้เหมาะสมกับภารกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีการจัดทำบัญชี กำกับดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี พร้อมทั้งจัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น จะเห็นได้ว่าตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาผู้สอบบัญชีให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยการวิเคราะห์ความจำเป็นของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งการดำเนินการต่างๆ เพื่อใช้หรือเพื่อพัฒนาบุคลากรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หากองค์กรนั้นๆ ได้มีการวิเคราะห์ความจำเป็น (Need Analysis) มาก่อน เนื่องจากการวิเคราะห์ความจำเป็นเป็นกระบวนการทางการวิจัยอย่างหนึ่งที่จะช่วยระบุให้ชัดเจนว่า องค์กรมีปัญหามีหรือมีความต้องการจะพัฒนาทางด้านใดบ้าง และมีกระบวนการในการดำเนินการสำหรับกิจกรรมนั้นๆ ได้อย่างไรที่จะให้ตรงกับความต้องการขององค์กร

เนื่องจากหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีมากมาย จึงมีปัญหาเกิดขึ้นเป็นเงาตามตัว อาทิเช่น งานไม่เสร็จตรงตามที่กำหนด มีงานหลากหลายมากเกินไป บุคลากรมีจำนวนจำกัด เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้หากได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วและเหมาะสมก็ยิ่งช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปอีกดังนั้นการทำการวิเคราะห์ความต้องการ (Need Analysis) ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น จึงเป็นการแสวงหาแนวทางในการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อย่างแท้จริงและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการบอกให้ทราบถึงความต้องการที่ยังขาดตกบกพร่องไป หรือบอกให้ทราบถึงสิ่งที่ยังด้อยมาตรฐาน ในขณะที่เดียวกัน ก็ยังเป็นรายการที่ช่วยตรวจสอบหาสาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถสำหรับการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ด้วย ดังนั้นการหาความจำเป็นขององค์กรให้พบและถูกต้อง โดยมีการใช้วิธีการที่เหมาะสมให้ได้คำตอบที่ชัดเจน จึงส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางที่องค์กรต้องการได้ ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการวางแผนการจัดการศึกษาของหลักสูตรในปัจจุบันและอนาคตได้

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีส่วนภูมิภาค รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาพัฒนางานตรวจบัญชีตามภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในการที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

1.2.3 เพื่อนำเสนอผลการวิจัยมากำหนดหลักสูตรสำหรับการอบรมในแต่ละด้านสำหรับผู้
สอบบัญชีสหกรณ์

1.3 ขอบเขตการศึกษา

1.3.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเขต
ภาคกลางเท่านั้นซึ่งจะมีทั้งสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และ 2

1.3.2 กลุ่มประชากรศึกษาในการศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ

1.3.2.1 ผู้สอบบัญชีสหกรณ์กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

1.3.2.2 ผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจ
บัญชีสหกรณ์และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

1.3.2.3 ผู้ที่ได้รับการบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้แก่ผู้จัดการสหกรณ์และ
เจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์

1.3.3 ช่วงเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน 2546 - มกราคม 2547

1.3.4 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการให้ตอบแบบสอบถาม และเชิง
คุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ตัวต่อตัว

1.4 นิยามคำศัพท์

“การวิเคราะห์ความจำเป็น” (Need Analysis) หมายถึงกระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ในการ
ประเมินความจำเป็นขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาองค์กร

“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource Development) หมายถึงการวางแผน
ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ และ
ทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร และปฏิบัติ
หน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่
กำหนดไว้

“ผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง ความสามารถและลักษณะอื่นๆ ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ใน
การปฏิบัติงานในทัศนะของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

“ความคิดเห็นหรือทัศนะ” หมายถึง การพิจารณาด้วยเหตุผล และความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถาม

“ผู้สอบบัญชีสหกรณ์” หมายถึง ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายทะเบียนสหกรณ์

“ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1” หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลกลุ่มหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ต่างๆในภาคกลาง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาทางอ้อมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

“หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์” หมายถึง ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่หน้าที่ควบคุมดูแลผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยตรงและใกล้ชิดที่สุด

“ผู้จัดการสหกรณ์” หมายถึง ผู้ที่ได้รับบริการตรวจบัญชีจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และเป็นผู้ควบคุมดูแลธุรกิจเจ้าหน้าที่และสมาชิกทั้งหมดของสหกรณ์

“เจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์” หมายถึง ผู้ที่ได้รับบริการตรวจบัญชีและเป็นผู้ที่ติดต่อกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยตรง ซึ่งได้แก่ พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่สินเชื่อ ผู้ช่วยผู้จัดการ และพนักงานธุรการ

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พิจารณาการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์ รวมถึงความต้องการภายใต้สภาพการณ์ที่มีการปฏิรูประบบราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาดำรง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ซึ่งแบ่งเนื้อหาออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความจำเป็นและความจำเป็นในการฝึกอบรม
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.1.1 ความหมายของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จากมาตรา 69 มาตรา 105 และมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542 นายทะเบียนสหกรณ์ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2545: 5-6) ได้ให้ความหมายของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ว่า หมายถึง

- ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หรือ
- ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตามพระราชบัญญัติผู้สอบบัญชี พ.ศ.2505 ที่ใบอนุญาตยังไม่ขาดอายุ ไม่ถูกพักหรือไม่ถูกเพิกถอน และขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไว้ตามที่อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด หรือ

- ผู้ชำนาญงานตรวจบัญชีสหกรณ์และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไว้ตามที่อธิบดีกรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด

2.1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 จ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 ซึ่งได้ทำการแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2543 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้คือ ให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีภารกิจเกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร วางและพัฒนาระบบบัญชีให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินและการบัญชี รวมถึงรายงานสถานะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยให้บริการที่รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีระบบการควบคุมภายในและระบบข้อมูลด้านการบริหารการเงิน และการบัญชีที่ดีสามารถบริหารงานได้อย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพโดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ตามกฎหมายที่ว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (2) วางและพัฒนาระบบบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- (3) ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมถึงให้ความรู้ด้านการบริหารการเงินและการบัญชีแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- (4) ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีการจัดทำบัญชี
- (5) กำกับ ดูแลการสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน
- (6) จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- (7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

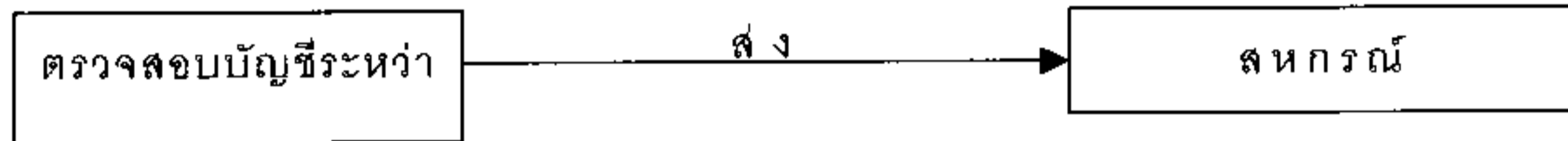
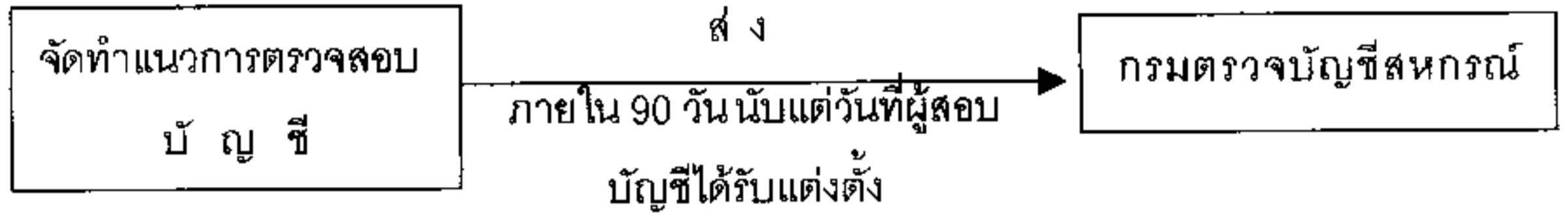
และสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1-9 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ดำเนินการตรวจสอบบัญชีของกรมตรวจบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานการสอบบัญชี ที่รับรองทั่วไปในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (2) วางรูปแบบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เหมาะสมกับธุรกิจ

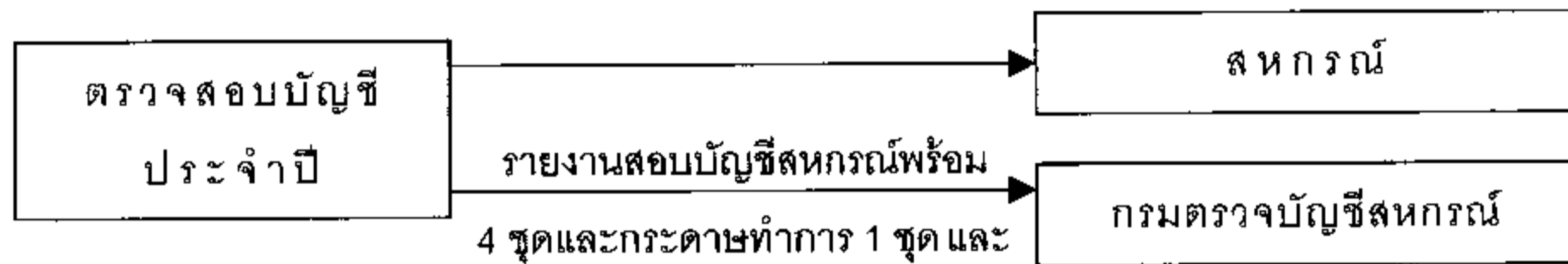
- (3) ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการเงิน และการบัญชีแก่บุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบกิจการของสหกรณ์
- (4) ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีการจัดทำบัญชี
- (5) ดำเนินการสอบทานรายงานการสอบบัญชี งบการเงินและกระดาษทำการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรตามมาตรฐานที่วางไว้
- (6) วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- (7) จัดระบบงาน ประมวลผลข้อมูล และเป็นศูนย์ข้อมูลทางการเงินและการบัญชีในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ
- (8) ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์หลังจากได้รับการแต่งตั้ง

เมื่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่การสอบบัญชีในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์แล้ว ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องทำตามขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้



รายงานการสอบบัญชีระหว่างปีภายใน 10 วันนับแต่สอบบัญชีระหว่างปีแล้วเสร็จ
กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ส่งหนังสือประธานกรรมการสหกรณ์งบการเงินและรายงานสิ้น



สำเนาหนังสือถึงประธานกรรมการสหกรณ์ต่อนายทะเบียนสหกรณ์ภายใน 15
วันนับแต่วันแสดงความเห็นต่องบการเงิน

แผนภาพที่ 2.1 ขั้นตอนหลังได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.1.4 มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

จากประกาศกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (2545 : 1-3) ว่าด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ.2540 มาตรา 77 บัญญัติให้รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริต การประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ขึ้น เพื่อปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดี ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีเกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธาและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปไว้ดังนี้

- 1) พึงปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการด้วยความเป็นธรรม และรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพ
- 2) พึงละเว้นการเข้าไปมีส่วนร่วม หรือเกี่ยวข้องในผลประโยชน์อันมิชอบ หรือในการกระทำใดๆจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม
- 3) พึงปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน เสียสละ มีคุณธรรม ตรงต่อเวลา ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง

- 4) พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอย่างสุภาพมีใจ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 5) พึ่งมุ่งมั่นที่จะให้ร่วมมือในการพัฒนาและปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 6) พึ่งปรับตนเองให้พร้อมรับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา
- 7) พึ่งใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.5 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

มาตรา 71 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี

มาตรา 72 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ.

มาตรา 76 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 77 ให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา 78 การพัฒนาข้าราชการพลเรือนโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ และการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.พ. วางไว้ เว้นแต่คณะรัฐมนตรีจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินงานขององค์การคือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีสถานภาพเป็นสมาชิกขององค์การและสังคม มีหน้าที่และสิทธิตามสถานะของตนใน

ชุมชนต่างๆ ผู้บริหารหรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องทำความเข้าใจขอบเขตและภารกิจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจน

เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ ดังนั้นในการทำให้บุคลากรแต่ละฝ่ายสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามขีดความสามารถที่มีนั้น องค์การจะต้องมีการบริหาร และพัฒนาบุคลากรอย่างมีคุณภาพควบคู่กันไปด้วย นักทรัพยากรมนุษย์จึงควรพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามความต้องการขององค์การ โดยการอาศัยกระบวนการทำวิจัยทางทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญ

Magginson, Banfield และ Matthews (1999) มีแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความหมายครอบคลุมถึงการฝึกอบรม ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของการถ่ายทอดความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบจากผู้รู้ไปยังผู้ไม่รู้ซึ่งเป็นการออกแบบวิธีการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน

ชาติชาย ณ เชียงใหม่ (2534) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่องในการแสวงหาทางเลือกต่างๆ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรในองค์การมีความสุขที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและได้ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตลอดจนงานโดยรวมขององค์การ ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน คือ ปัญหาเกี่ยวกับ “คน” หรือบุคลากรในองค์การ คนมีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จอย่างแยกกันไม่ได้เลย และยังทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ความเข้าใจเกี่ยวกับคนจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งปัญหาในเรื่องของคนนี้อาจพิจารณาได้จาก 2 มิติคือ มิติด้านคุณภาพและมิติด้านปริมาณ ดังนี้

2.2.1 มิติด้านคุณภาพ

คุณภาพคนบ่งชี้โอกาสความเจริญเติบโตขององค์การ ปัญหาในด้านคุณภาพกำลังคนเกิดขึ้นได้หลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิงวิชาชีพ การขาดทัศนคติที่มุ่งมั่นและขาดความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับองค์การ

2.2.1.1 การด้อยความรู้ทักษะเชิงวิชาชีพ แม้ว่าการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานจะได้มีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้แล้วเป็นอย่างดี ซึ่งวิธีปฏิบัติและกฎเกณฑ์เหล่านั้นก็ได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะทำให้ได้มาซึ่งคนทำงานที่มีความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงาน

2.2.1.2 การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งก็คือความศรัทธามุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อส่วนรวมขององค์การ หรือเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมของสาธารณะ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาสำคัญประการหนึ่งขององค์การคือ บุคลากรมีความเห็นแก่ตัวไม่ยอมทำงานเพื่อส่วนรวม แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนแต่ฝ่ายเดียว การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งได้แก่ ความมีศรัทธาในงานไม่เบื่องาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีทัศนคติที่ดีต่องานหรือมีความพึงพอใจในงานมักมีการขาดงานน้อย มีการ

ลาออกน้อย รู้จักคาดการณ์ไกล มีความมุ่งมั่น และมีความตั้งใจไม่สัมฤทธิ์ จริ่งอยู่ ทศนคติที่ดีมีได้ หมายถึงการที่ผลิตผล (productivity) เสมอไป แต่ก็ยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยผลักดันในบุคลากรมีความพร้อมและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และเพิ่มพูนความสามารถอันจะยังประโยชน์แก่งานที่รับผิดชอบ

Herzberg, Mausner และ Snyderman และ Gilmer (อ้างถึงใน ระเบียบ สุภวี, 2530: 29-31, 34-35) เฮอริชเบอร์กได้ศึกษาถึงผลลัพธ์ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวนี้ เฮอริชเบอร์กได้เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivative Factors) และปัจจัยคง (Maintenance Factors) ส่วนทางด้านกิลเมอร์ ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลอาชีพต่างๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์กดังนี้

ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยกระตุ้นมี 5 ประการคือ

- 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลๆ นั้นสามารถทำงานได้สำเร็จ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ เขาก็จะเกิดความรู้สึกพอใจ และปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือนั้นจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
- 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การได้มีโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้มีแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้น ปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้คือ

- 1) เงินเดือน (Salary) เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากร กิลเมอริได้เพิ่มเติมว่า คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิง และสำหรับผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ
- 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย นอกจากนั้นกิลเมอริได้ทำการเพิ่มเติมว่า ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 4) สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมถึงความพอใจที่มีต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบันด้วย
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers) หมายถึงการติดต่อระหว่างบุคคล กับเพื่อนร่วมงานที่ได้แสดงออกถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน
- 7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือความยุติธรรมในการบริหาร

- 8) นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการ และการบริหารงานของหน่วยงานและการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน
- 9) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุณหภูมิ หรือ เครื่องมือต่างๆ
- 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเรา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว จึงทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่แห่งใหม่
- 11) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพการงาน หรือความมั่นคงของหน่วยงาน กิลเมอรีได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูง จะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

ปัจจัยค่าจูนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญจากการศึกษาของเฮอริชเบอร์เกอร์คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค่าจูนนั้น จะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำ และปัจจัยกระตุ้นจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ ดังนั้น ข้อสมมติฐานที่สำคัญของเฮอริชเบอร์เกอร์ก็คือความพอใจในงานที่ทำจะเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.2.1.3 ความสามารถปรับตัวเข้ากับองค์การ โดยเฉพาะการปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลแต่ละคนมีลักษณะนิสัยที่พัฒนามาต่างกัน ความสามารถในการเรียนรู้แตกต่างกัน สิ่งจูงใจในการทำงานไม่เหมือนกันและความสามารถในการปรับตัวเข้าหาสภาพแวดล้อมในองค์การจึงแตกต่างกันไปด้วย

2.2.2 มิติด้านปริมาณ

มิติด้านปริมาณพิจารณาได้ 2 ประเด็นสำคัญคือ ปัญหาการทำงานต่ำระดับ และความไม่ได้สัดส่วนของอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน

2.2.2.1 การทำงานต่ำระดับ การทำงานต่ำระดับเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะได้แก่ ทำงานต่ำระดับ เนื่องจากรายได้ต่ำ เนื่องจากชั่วโมงการทำงานต่ำ และเนื่องจากการใช้ความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับอาชีพ พิจารณาจากจุดนี้จะเห็นว่าที่มาของปัญหาคือ "คนล้นงาน" ทำให้เกิดการใช้คน

ไม่ได้เต็มที่หรือตรงตามความสามารถ ปัญหาการใช้คนไม่เต็มความสามารถหรือการทำงานไม่เต็มที่นี้ พบมากในประเทศกำลังพัฒนา และหลายฝ่ายต่างก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาร้ายแรงที่สมควรได้รับการพิจารณาแก้ไขอย่างเร่งด่วน

2.2.2.2 ความไม่ได้สัดส่วนของอุปสงค์และอุปทานกำลังคน โดยพิจารณาในเชิงของ เศรษฐศาสตร์กำลังคน หรือ เศรษฐศาสตร์แรงงานพบว่าจำนวนกำลังคนที่เข้าสู่กำลังแรงงาน หรือ อุปทานกำลังคนในปัจจุบันไม่ได้สัดส่วนกับความต้องการหรืออุปสงค์กำลังคน ปัญหาเกิดขึ้นได้ใน 2 รูปแบบคือ ความต้องการกำลังคน หรือตำแหน่งงานมีน้อยกว่ากำลังคนในตลาดแรงงาน และกำลังคนที่ผลิตจาสถาบันการศึกษาต่างๆ มีสัดส่วนไม่ตรงกับความต้องการ ทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน บางประเภทในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานภาครัฐ

สภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรแต่ละเรื่องต่างก็มีความสำคัญ กล่าวได้ว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยกำลังคน ถ้าองค์กรมีคนที่ขาดคุณภาพ และไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ย่อมยากที่จะประสบความสำเร็จ และเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสังคมโดยส่วนรวม

2.3 แนวคิดในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความจำเป็นในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ เป็นเครื่องมือทางการวิจัยอย่างหนึ่งที่นักวิชาการนำมาใช้ในกระบวนการจำแนก หรือระบุความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ทั้งในด้านความสำคัญเฉพาะองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของปัจจัยแต่ละปัจจัย ซึ่งจะช่วยอธิบายได้ว่า ปัจจัยต่างๆมีกระบวนการทำงาน พฤติกรรม หรือผลการทำงานเป็นอย่างไร นอกจากนี้ ยังจะทำให้ทราบจุดแข็งและจุดด้อยของสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อให้มีการเลือกใช้ปฏิบัติการได้ตอบที่ถูกต้อง อันจะส่งผลการพัฒนาบุคลากรและองค์กรดำเนินไปอย่างถูกต้องทิศทาง

2.3.1 ความหมายของการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Need Analysis)

Rothwell และ Sredl (อ้างถึงใน จามรี เต็งไตรรัตน์, 2546: 12) ได้ให้คำนิยามของความจำเป็นไว้ 2 แนวมุม คือ

- (1) การขาดแคลน เป็นการประเมินเปรียบเทียบผลของการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริง กับสิ่งที่ต้องการให้เกิด ซึ่งเป็นความหมายในด้านลบ จึงอาจส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดการต่อต้านได้

(2) โอกาส มี ความหมายไปในด้านบวก ที่จะชักจูงให้บุคลากรเกิดการปรับปรุงแก้ไข ไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จได้

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความแตกต่างของการขาดแคลนและโอกาสคือ ความจำเป็นจะหมายถึง การขาดแคลน หากความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานเกิดในอดีตหรือกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน ใน ขณะเดียวกันความจำเป็น จะหมายถึงโอกาสที่จะใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วย กิจกรรมทางการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อมีการคาดว่าการทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วน Karen Lawson (อ้างถึงใน จามรี เต็งไตรรัตน์, 2546: 12) ให้ความหมายของการ วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาว่า คือการค้นหาสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดปัญหาหรือมีแนวโน้มที่จะ ก่อให้เกิดปัญหาในองค์กร และวิเคราะห์หาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การปฏิบัติงาน ของบุคลากรเกิด Value Chain และบรรลุตามความต้องการขององค์กรได้ในขณะที่ Heneman & Etal (อ้างถึงใน วิภาวรรณ เกษสวัสดิ์, 2541 : 27) ให้ความหมายว่า เป็นการระบุปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ งาน ซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง กับผลการปฏิบัติงานที่องค์กร ต้องการ เป็นปัญหาที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถแก้ไขได้ด้วยการให้การศึกษ ฝึกอบรม และพัฒนา

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมด อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาคือ กระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาเพื่อใช้ค้นหาความต้องการขององค์กร ซึ่งเป็นความแตกต่างระหว่างสถาน- การณ์ที่เป็นอยู่ในการทำงานปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งความแตกต่างที่ค้นพบอาจเป็นการขาดแคลน ทักษะ ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาให้กับองค์กรได้ หรืออาจเป็นโอกาสในการปรับปรุงพฤติกรรม และการ พัฒนาความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการวาง แผนพัฒนาองค์กรต่อไป

2.3.2 ความสำคัญของการวิเคราะห์ความจำเป็น

Michalak และ Yager และ Karen Lawson (อ้างถึงใน จามรี เต็งไตรรัตน์, 2546: 13-14) กล่าวว่าการวิเคราะห์หา ความจำเป็นมีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรดังนี้

- 1) ระบุปัญหาในองค์กรอย่างเจาะจง เพื่อค้นหาและกำหนดต้นเหตุของข้อบกพร่อง หรือปัญหาในการทำงาน
- 2) ช่วยให้ฝ่ายบริหารขององค์กรรับรู้ถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่าจะส่ง ผลโดยตรงต่อการบริหารงานและต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การให้การสนับสนุนการทำงาน ของฝ่ายพัฒนาบุคลากร และยิ่งจะช่วยยืนยันและยังสร้างความมั่นใจให้กับผู้ บริหารขององค์กรว่า หากให้การสนับสนุนการดำเนินงาน และงบประมาณแก่ โครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อองค์กร เพราะจะทำให้การปฏิบัติ งานบรรลุตามความต้องการของผู้บริหารและขององค์กรได้

- 3) ช่วยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรมได้หรือไม่ และปัญหาใดควรแก้ไขด้วยวิธีอื่นๆ
- 4) ส่งเสริมกระบวนการฝึกอบรมให้ประสบความสำเร็จได้ จากการหาความเร่งด่วน การกำหนดขอบเขต เนื้อหาวิชา ระยะเวลา รวมถึงรายละเอียดต่างๆ ของการฝึกอบรม และยังช่วยประมาณการค่าใช้จ่าย (งบประมาณ) ของโครงการและผลประโยชน์ทางการเงินที่คาดว่าจะได้จากโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้
- 5) ช่วยกำหนดผลของการฝึกอบรม หรือวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเป็นเครื่องมือที่จะช่วยกำหนดว่าความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะใดที่ควรจะต้องเกิดขึ้นในระหว่างและภายหลังการอบรม นอกจากนี้ยังช่วยจำแนกความจำเป็นในการเรียนรู้ออกมาจาก “ความอยากรู้” เพื่อช่วยปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้การพัฒนาโครงการฝึกอบรมประสบความสำเร็จได้ง่าย และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการทำงานในขั้นตอนอื่นๆ ต่อไป

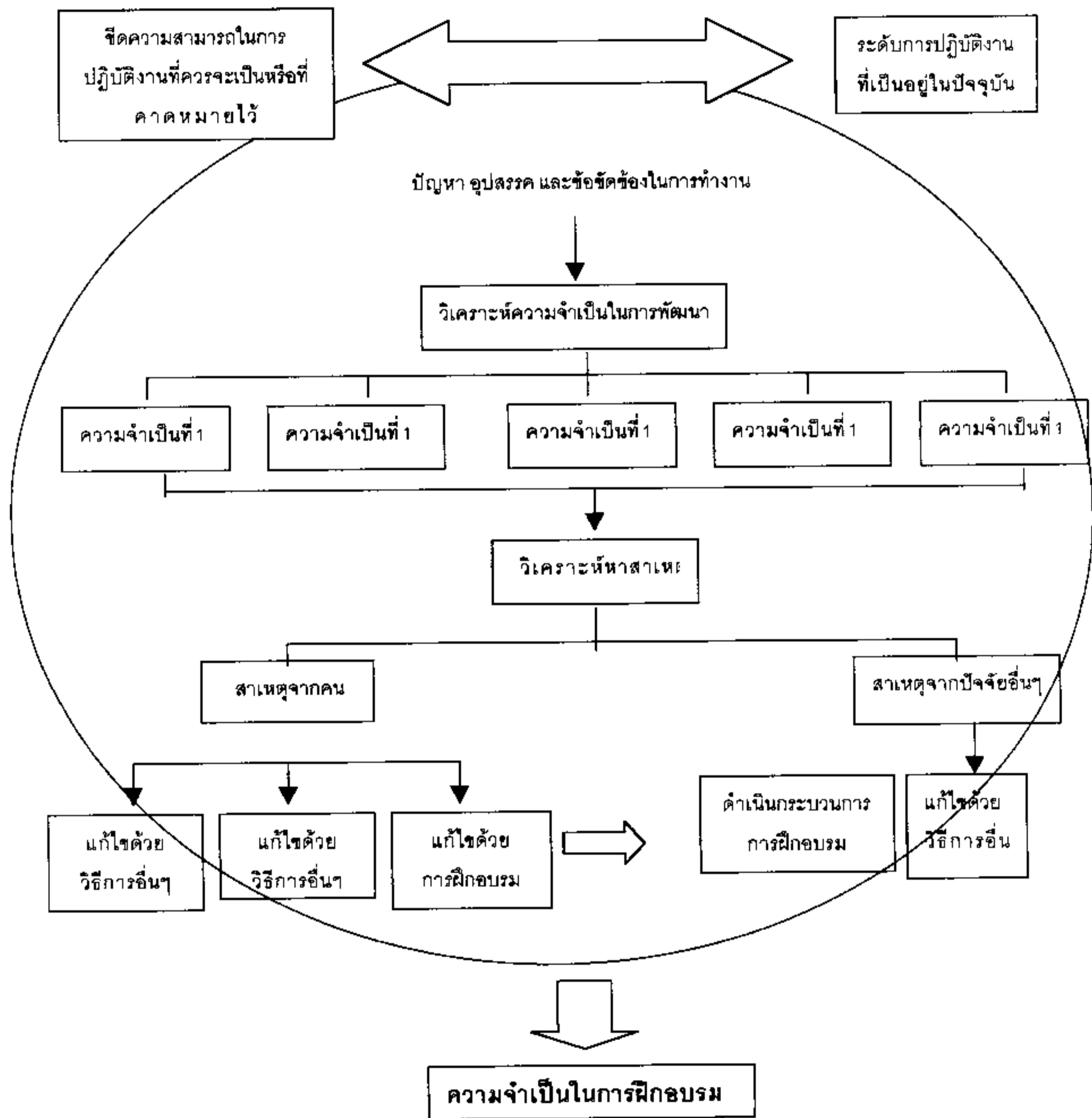
2.3.3 ความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์ความจำเป็นและความจำเป็นในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ความจำเป็นและความจำเป็นในการฝึกอบรมจะเกิดขึ้นเมื่อมีการค้นพบปัญหาหรือข้อบกพร่องจากการวิเคราะห์ความจำเป็น โดยต้องวิเคราะห์ว่าความจำเป็นนั้นเกิดจากสาเหตุใด และควรจะทำอะไรแก้ไขด้วยวิธีการใด ความจำเป็นในการพัฒนามีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น การขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน ระบบการทำงานไม่เหมาะสม ผลการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ความไม่เข้าใจในนโยบายขององค์กร การขาดทักษะในการทำงาน

สำหรับความจำเป็นที่มีสาเหตุเกี่ยวข้องกับคน อาจดำเนินการแก้ไขได้ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างไรก็ตาม เครื่องมือที่มีความสำคัญที่สุดของการพัฒนาบุคคลคือ การฝึกอบรม (Training Needs) ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมต่อไป การฝึกอบรมนั้นจะให้ทั้งความรู้ ความชำนาญงาน และทัศนคติในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังช่วยเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นเมื่อนักวิชาการส่วนใหญ่กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร จึงมักมีความหมายควบคู่กันไป ระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล (ชาญชัย สวัสดิ์รังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์, 2523 : 20)

ดังนั้นความจำเป็นในการพัฒนาและความจำเป็นในการฝึกอบรม จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นซึ่งหากจะสรุปกระบวนการตั้งแต่ต้นจนกระทั่งได้ความจำเป็นในการฝึกอบรม และสอดคล้อง

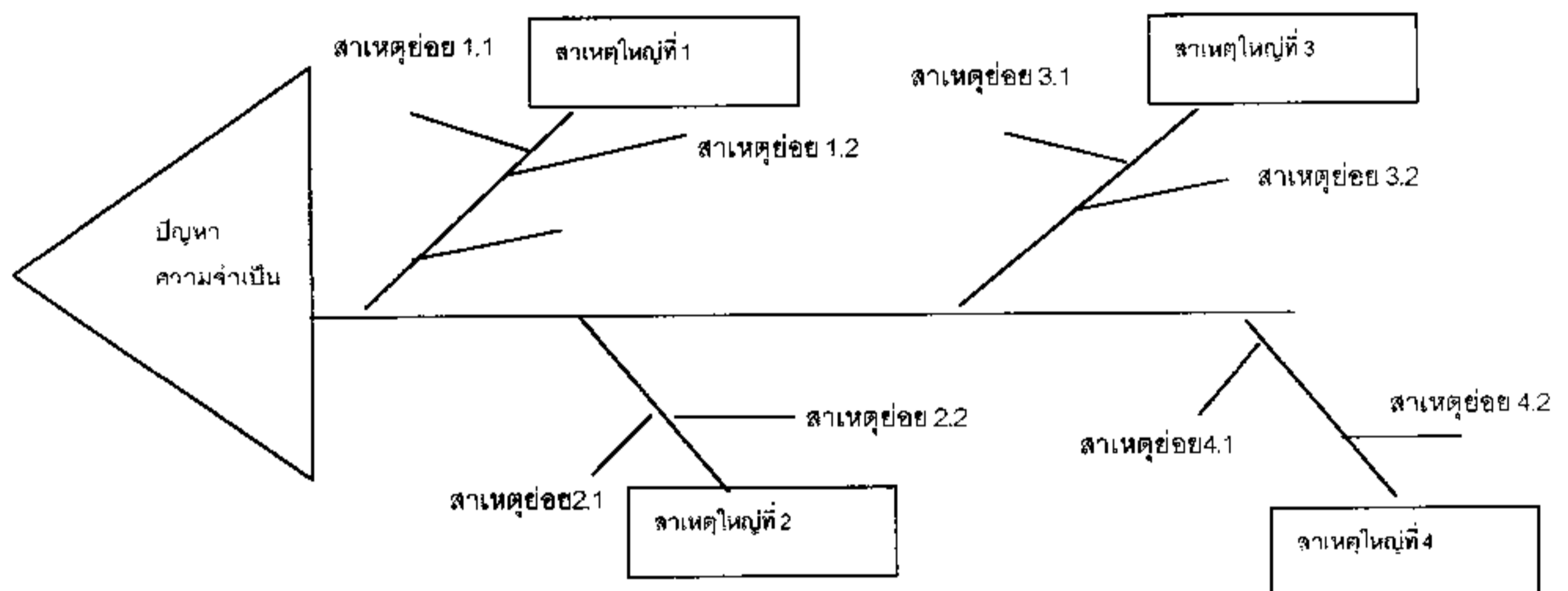
กับแนวคิดของชาวยุโรป สวิตริงสิมา ดังที่กล่าวมาแล้ว จะแสดงความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ด้วยแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ของ "ความจำเป็นในการพัฒนา" และ "ความจำเป็นในการฝึกอบรม"

2.3.4 แนวทางการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม

นิตย สัมมาพันธ์ (2529 : 6) เสนอว่าแนวทางการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยอาศัยแผนภาพอิชิกาวา (Ishikawa Diagram) หรือ Cause&Effect [C-E Diagram] หรือมั้ง ก้างปลา (Fishbone Diagram) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2.3 การวิเคราะห์แนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยอาศัยแผนภูมิอิชิกาวา

จากแผนภาพนี้จะเริ่มต้นที่จะค้นหาปัญหาก่อนแล้วนำมาแสดงเป็นหัวปลา หลังจากนั้นจึงทำการคัดเลือกหัวปลาด้วยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา แล้วจึงค่อยนำปัญหาที่เราคัดเลือก แล้วจึงมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาซึ่งสาเหตุก็จะมีทั้งสาเหตุใหญ่และสาเหตุย่อยๆ ทั้งนี้เพื่อนำมา กำหนดแผนการฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปัญหาว่าจะดำเนินการด้วยวิธีใดและสามารถแก้ไขปัญหามากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายละเอียดจะพบว่า แต่ละสาเหตุใหญ่จะประกอบไปด้วยสาเหตุย่อยๆ หลายสาเหตุซึ่งสาเหตุย่อยเหล่านี้จะแบ่งเป็นประเภทได้ 3 ประเภทคือ

- 1) สาเหตุย่อยที่วิเคราะห์แล้วสามารถแก้ไขได้ด้วยกระบวนการการฝึกอบรม สาเหตุย่อยนี้จัดว่าเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม
- 2) สาเหตุย่อยที่วิเคราะห์แล้วไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม สาเหตุย่อยนี้จัดว่า ไม่เป็นความจำเป็นในการฝึกอบรม

- 3) สาเหตุย่อยที่วิเคราะห์แล้วสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม และสามารถใช้ควบคู่ไปกับการฝึกอบรม ซึ่งสาเหตุย่อยนี้จัดว่าเป็นความจำเป็นในการฝึกอบรมที่ต้องแก้ไขร่วมกับวิธีการอื่นๆ

เอกสารวิชาการของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2530) กล่าวว่า การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมว่าต้องทำการวิเคราะห์ตามขั้นตอนของระเบียบวิธีการวิจัย โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ

- 1) การกำหนดขอบเขตของปัญหา ซึ่งเป็นการกำหนดแนวคิดหรือปัญหาขององค์กรอย่างกว้างๆ เกี่ยวกับปัญหาของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่ต้องได้รับการแก้ไขด้วยการพัฒนาบุคลากรหรือการฝึกอบรม
- 2) การค้นหาข้อเท็จจริง หรือแสดงให้เห็นปัญหาที่ค้นพบนั้นเป็นปัญหาที่แท้จริงขององค์กรหรือไม่ ครอบคลุมขอบเขตกว้างขนาดไหนและเหมาะที่จะแก้ไขด้วยวิธีการฝึกอบรมหรือไม่

แนวคิดของชาดูชัย สวิตรังสิมา แบ่งออกเป็น 5 แนวทาง(2523 : 71) คือ

- 1) วิเคราะห์เป้าหมายขององค์กร (Analysis of Organization Goals) ทั้งในระยะสั้นไปจนถึงระยะยาวว่าจะเป็นในทิศทางใด และเกิดผลกระทบต่อองค์กรให้ต้องปรับตัวไปในลักษณะใด ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ว่าควรวางแผนการฝึกอบรมว่าจะฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรในระดับใด และในเรื่องใด
- 2) วิเคราะห์งานรวมถึงผลการปฏิบัติงาน (Analysis of Job and Performance Appraisal) เป็นการวิเคราะห์ไปในตัวบุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานว่ามีความรู้ความชำนาญไปในด้านใด บุคลิกภาพเป็นแบบใด เหมาะสมกับงานหรือไม่ งานใดที่ปฏิบัติแล้วเกิดปัญหาต่ำกว่ามาตรฐาน และเกิดจากข้อบกพร่องใดของบุคลากรแล้ววิเคราะห์ต่อว่า ปัญหาใดสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม
- 3) วิเคราะห์อัตรากำลังพนักงาน (Analysis of Manpower) เป็นการวิเคราะห์สำหรับพนักงานว่ามีความเหมาะสม และเพียงพอหรือไม่ต่อลักษณะงานและการทำงาน ถ้าไม่เหมาะสม หรือต้องการให้พนักงานมีความสามารถมากขึ้น หรือต้องดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นควรมีการ ฝึกอบรมอย่างไรให้เหมาะสมที่สุด
- 4) วิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน (Analysis of Behavior) เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรม หรือสิ่งที่แสดงออกมาของบุคลากรในองค์กรว่าสิ่งใดบั่นทอนความเจริญก้าวหน้า และ การพัฒนาขององค์กรหลังจากนั้นจึงนำมากำหนดเป็นแผน

การฝึกอบรมเพื่อจัดสิ่งเหล่านั้นให้หมดไป อย่างไรก็ตามการที่จะวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของบุคคลเป็นเรื่องละเอียดอ่อน อาจมีปัจจัยอย่างอื่นที่มีผลกระทบจึงควรวิเคราะห์ให้รอบคอบและด้วยความระมัดระวัง

- 5) วิเคราะห์เครื่องมือและเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน (Analysis of Equipment) ทั้งในแง่เครื่องมือเครื่องใช้เดิมที่มีอยู่มีความเหมาะสม หรือไม่ให้ถูกยุคถูกสมัยหากไม่เหมาะสม ควรมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร และการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้งานหรือไม่ หากมีควรมีการให้ความรู้หรือแนะนำ หรือควรมีการฝึกอบรมหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะทำให้นุคลากรสามารถใช้เครื่องมือเหล่านั้นๆอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จะเห็นได้ว่า แนวทางในการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละองค์กรที่จะกำหนดหรือเลือกวิธีการใดขึ้นมา เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์หรือองค์กรนั้นๆ และทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและพัฒนายิ่งขึ้นไป

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนาบุคคลเป็นภารกิจสำคัญและต้องปฏิบัติในทุกองค์กร ซึ่งระบบการประเมินผลจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อใช้ในการตัดสินใจดำเนินการ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

Bellow กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินคุณค่าของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อองค์กร โดยทั่วไปแล้วจะกระทำโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่ติดตามสังเกตการทำงานของคนเหล่านั้นได้ การประเมินนี้จะกระทำโดยเป็นระบบและเป็นระยะๆ (ปุตติ, โจเซฟ, 2531 : 18)

กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ (2535 : 1) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการตรวจสอบการทำงาน ทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำนั้นได้รับความสำเร็จตามความคาดหวัง หรือไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นอันเป็นผลให้งานไม่สำเร็จ จะมีแนวทางการแก้ไขอย่างไร เพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามความคาดหวังหรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด

สำหรับวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

พจน์ สะเพียรชัย (2544 : 130) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลใน 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) เพื่อที่จะหาข้อมูลมาปรับแผนประเมินผลแผนหรือข้อมูลเพื่อที่จะเป็นจุดยืน หรือหลักฐาน เพื่อจะสร้างแผนใหม่

- 2) เพื่อที่จะชี้ว่าแผนดำเนินงานที่ทำมาแล้วนั้น มีจุดบกพร่องอย่างไร เพื่อจะได้ไม่ทำผิดซ้ำ ในแผนต่อไป
- 3) เพื่อที่จะวัดความสูญเสียเปล่า จากประสบการณ์เดิมที่เราพลาดและได้เรียนรู้แล้ว เพื่อนำไป ปรับปรุงแผนต่อไป
- 4) เพื่อประสิทธิภาพของงาน

เกศินี หงสนันท์ (2530 : 27-35) กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งจะ สามารถสรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบต่างๆได้ดังนี้

- 1) การให้คะแนนตามระดับ (Graphic rating scale) การให้คะแนนตามระดับนี้เป็นที่ นิยมใช้กันทั่วไป โดยการจัดองค์ประกอบจำนวนหนึ่ง วิเคราะห์ตามความสามารถ (analysis ability) ซึ่งนำมาประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะจัดระดับ คะแนน ช่วงต่างๆ ไว้อาสมหรือห้าช่วง เช่น ดี ปานกลาง ยังใช้ไม่ได้ หรือดีเยี่ยม ดี มาก ดี พอใช้ ยังใช้ไม่ได้ เป็นต้น การประเมินโดยวิธีนี้ มักจะใช้ประเมินลักษณะ งานที่เกี่ยวกับความรู้ในงาน การตัดสินใจ ความสามารถในการทำงานโดยอิสระ มนุษยสัมพันธ์ ลักษณะท่าที ทักษะ ความสามารถในการวางแผนงาน และความ คิดสร้างสรรค์ การจัดลำดับ คะแนนเป็นไปอย่างง่าย ๆ ซึ่งผู้ประเมินจะได้สามารถ ประเมินโดยใช้เวลาไม่มากนัก
- 2) การประเมินผลจากเหตุการณ์สำคัญ (Critical incident method) เป็นวิธีการช่วย ให้การประเมินตรงตามวัตถุประสงค์ (objective) ของลักษณะบุคลิกภาพ โดยผู้ ประเมินจะได้ยึดการประเมินจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในลักษณะพฤติกรรมของงาน (job behavior) ไม่ว่าทั้งทางดีหรือไม่ดี ด้วยการบันทึกเหตุการณ์นั้นๆ ในแฟ้ม ประวัติของพนักงาน
- 3) การเรียงลำดับ (Rank order method) การประเมินโดยวิธีการเรียงลำดับที่ใช้กัน ทั่วไป ทำได้ 2 วิธีคือ เรียงลำดับผู้สำรวจ (alternative ranking method) ผู้บังคับ บัญชาจะเรียงลำดับพนักงานที่ดีที่สุดคู่กับพนักงานที่แย่ที่สุด ต่อมาก็จัดลำดับ พนักงานที่ตรงลงมาคู่ กับพนักงานที่รองแย่ที่สุด และจัดลำดับพนักงานที่เหลือ ต่อไปจนหมด หรืออีกวิธีหนึ่งคือ วิธีการเปรียบเทียบด้วยการจัดเป็นคู่ (paired comparison method) คือการเปรียบเทียบทีละคนเรียงตามลำดับดีที่สูงสุดจนถึงต่ำ ที่สุด
- 4) การเรียบเรียงรายงาน (Essay method) เป็นการเรียบเรียงรายงานนี้ให้ประโยชน์ หลายประการ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานนั้นๆ ซึ่งอาจจะมากกว่าที่ผู้บังคับบัญ-

ชาเคยทราบเกี่ยวกับพนักงานผู้นั้น หรือในเรื่องบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เคยทราบมาก่อน ถึงแม้จะให้ประโยชน์ แต่ก็ยังมีส่วนที่เป็นจุดอ่อนคือ ไม่สามารถเปรียบเทียบการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานได้ ผู้บังคับบัญชาคงต้องใช้อคติในการประเมินซึ่งเป็นการผิดพลาดสำหรับหลักการประเมินอย่างยิ่ง

5. การสร้างกลุ่มประเมิน (Team building appraisals) การประเมินโดยวิธีการสร้างกลุ่มเพื่อประเมินซึ่งผู้ประเมินจะได้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในสายงานนั้นๆ โดยเน้นการทำงานประสานร่วมกันตามขอบข่ายของงานในองค์กร ลักษณะการประเมินวิธีนี้ จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้ในทุกหน้าที่ของตำแหน่ง ซึ่งช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ และจะลดการขัดแย้งระหว่างตัวบุคคลได้
6. การใช้ศูนย์กลางการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment centers as an evaluation approach) งานสำคัญของศูนย์กลางการประเมินคือ ความสัมพันธ์ของงานต่างๆ จากการจำลองรูปแบบ ซึ่งตัวผู้ประเมินรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จของงาน และใช้การสังเกตต่องานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว จึงประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การประเมินโดยวิธีนี้ ผู้ประเมินจะให้ความร่วมมือกับศูนย์กลางการประเมิน โดยมีการทดสอบ สัมภาษณ์พิจารณา สังเกตการณ์ ประสพการณ์ การจำลองงานลักษณะต่างๆ ในช่วงระยะเวลาที่อยู่ในศูนย์ ผู้ประเมินคือผู้สังเกตการณ์หลายคนที่คอยสังเกตความก้าวหน้าของผู้ถูกประเมิน
7. การเน้นผลงาน (Results oriented appraisals) เป็นการประเมินโดยพิจารณาผลงานหรือการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective) ซึ่งเป็นระบบการบริหารและปรัชญาที่เน้นเป้าหมาย (goals) มากกว่าวิธีการ (method) โดยผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรับผิดชอบ รวมถึงตระหนักถึงความสำเร็จและการบรรลุผลในการทำงานของตน

ดังจะสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในองค์กรว่ามีความสามารถอยู่ในระดับใด ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในการศึกษานี้ จะใช้วิธีประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการให้คะแนนตามระดับ ซึ่งเป็นการกำหนดระดับคะแนนการประเมินเป็น 5 ช่วงระดับคะแนน

2.5 การศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง” จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยที่ทำการศึกษา เกี่ยวกับความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ และฝึกอบรม, 2544) ซึ่งมีผลสรุปแบ่งออกเป็น 4 หมวดดังนี้

หมวดที่ 1 ด้านการบัญชีและการสอบบัญชี ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านมาตรฐานการสอบบัญชีมากที่สุด รองลงมาได้แก่ บทบาทและความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ การตรวจสอบทุจริต/การตรวจสอบ สืบสวน การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติงานสอบบัญชีให้เป็นไปตามมาตรฐาน การวิเคราะห์งบการเงิน การควบคุมคุณภาพงานสอบบัญชี การประเมินประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน การจัดทำรายงานการสอบบัญชี การเลือกตัวอย่างและการทดสอบมาตรฐานการบัญชี การแสดงความเห็นต่องบการเงิน การสอบทานงานสอบบัญชี Audit Program กับงานสอบบัญชี กระดาษทำการของผู้สอบบัญชี เทคนิคการตรวจสอบเฉพาะด้านวิธีปฏิบัติทางบัญชีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ และเทคนิคการตรวจสอบบัญชียุคใหม่ ตามลำดับ

หมวดที่ 2 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความต้องการการฝึกอบรมในด้าน การตรวจสอบบัญชีสำหรับกิจการที่ใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมาได้แก่การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางานสอบบัญชี ระบบบัญชีสหกรณ์ที่ใช้คอมพิวเตอร์ ระบบคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับบัญชีของภาคเอกชน และการใช้และการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ตามลำดับ

หมวดที่ 3 ด้านกฎหมาย ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความต้องการการฝึกอบรมทางด้านกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและการสอบบัญชีสหกรณ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิธีการปฏิบัติราชการทางการปกครองกับงานสอบบัญชี ภาษีอากร กฎหมายแพ่งและอาญา กฎหมายทั่วไป ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องรู้ และกฎหมายปกครองตามลำดับ

หมวดที่ 4 ด้านอื่นๆ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความต้องการการฝึกอบรมในด้านการศึกษาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์กรณีตรวจพบทุจริตหรือข้อบกพร่อง จิตวิทยาสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ การเสริมสร้างบุคลิกภาพสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ศิลปะการพูดในที่ชุมชน จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม และเทคนิคการจูงใจ ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังมีหัวข้อวิชาที่ผู้สอบบัญชีได้เสนอให้มีการจัดอบรมดังนี้คือ หัวข้อวิชาข้อมูลที่ใช้อ้างอิงในการสอบบัญชีที่สำคัญ การเขียนโปรแกรมอย่างง่าย ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ทระ

ราชบัญญัติสหกรณ์พ.ศ.2542 วิธีเกี่ยวกับการดำเนินคดีอันเนื่องจากการสอบบัญชี การเป็นวิทยากรที่มีความสามารถ การบริหารงานสำนักงาน ความเป็นผู้นำ การประสานงานที่ดี มนุษยสัมพันธ์ การบริหารงานให้สำเร็จ การตั้งค่าต่างๆ ในคอมพิวเตอร์เพื่อติดตั้งและแก้ไขเบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับภาษีมูลค่าเพิ่ม กฎหมายแรงงาน ประมวลรัษฎากร ภาษีรายได้ และการเสริมสร้างบุคลิกภาพ

นอกเหนือจากงานวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ก็ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (มงคล จันทร์สอง, 2538) ซึ่งมีผลสรุปดังนี้คือ

ข้าราชการมีความพึงพอใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในงานในองค์ประกอบด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ข้าราชการที่สมรสและอยู่ด้วยกันมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าที่เป็นหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ส่วนเพศ อายุ การศึกษา จำนวนปีที่รับราชการและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผู้วิจัยในเรื่องนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า สวัสดิการและค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานควรมีความเพียงพอ เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานมีความเพียงพอ ปริมาณงาน สถานที่ทำงานมีความกว้างขวางเพียงพอ รวมถึงการดูแลเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาที่มีอย่างสม่ำเสมอ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นแล้ว คณะอนุกรรมการการประเมินสถานภาพทั่วไปของบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ทำการวิจัยในเรื่อง "รายงานผลการประเมินสถานภาพทั่วไปของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์" กล่าวว่าสถานภาพโดยทั่วไปของบุคลากรจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีทัศนคติต่อองค์กร ต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และทัศนคติในการพัฒนาศึกษาอบรมโดยภาพรวมเป็นเชิงบวก แต่ก็ยังมีปัญหาด้านบุคลากรดังนี้คือ

ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน เนื่องจากอัตรากำลังข้าราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2536 ถูกจำกัดไม่ได้รับเพิ่มขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล นอกจากนั้นยังลดลงจากการถูกยุบตำแหน่ง เพราะการเกษียณอายุตามมติคณะรัฐมนตรี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นมา จึงเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สามารถให้บริการตรวจสอบบัญชีได้ทันต่อความต้องการของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นด้วยภาระงานที่รับผิดชอบที่มีจำนวนมากขึ้น ทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกเหนื่อยล้า รวมทั้งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรก็ยังรู้สึกไม่พอใจกับงานตรวจสอบบัญชี ที่มีความล่าช้าเพิ่มขึ้น

ปัญหาการแต่งตั้งโยกย้าย เนื่องจาก โดยรวมแล้วอัตรากำลังของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิง และโดยสาเหตุที่ข้าราชการหญิงจำนวนมาก ไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาของตนเอง ทำให้ครอบครัวกับพื้นที่ทำงานอยู่คนละที่กัน ดังนั้นจึงมีปัญหาการขอย้ายกลับภูมิลำเนา มาก และส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งว่างตามที่ขอย้าย ทำให้ข้าราชการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะอยู่ห่างจากครอบครัว

ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ยังไม่มีแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว จึงทำให้ขาดทิศทางในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร อันเป็นผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในอนาคต

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังได้มีการสรุปทัศนคติด้านต่างๆของบุคลากรจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์อีก 2 ประเด็นดังนี้คือ

จุดแข็ง ได้แก่บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ มีโอกาสใช้ความรู้นั้นๆปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท บุคลากรมีความพึงพอใจและภูมิใจในการเป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ บุคลากรทราบหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองเป็นอย่างดี หน่วยงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก บุคลากรมีความพึงพอใจในการพัฒนาตนเอง บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับจากสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ในด้านความพึงพอใจต่อกิจกรรมบริการของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ บุคลากรส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาดีและมีพื้นฐานทางวิชาชีพบัญชี และการสอบบัญชีอย่างเดียวกัน ทำให้สื่อความเข้าใจได้ดี บุคลากรได้รับการยอมรับในด้านคุณภาพทักษะความสามารถ ภาวะผู้นำ ความซื่อสัตย์ และมีความสำนึกกับรับผิดชอบในวิชาชีพ บุคลากรได้รับการปลูกฝังให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม จึงเป็นผลให้การทำงานโดยรวมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่ บุคลากรมีความเข้าใจในการบริหารงานด้านบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ทำให้การดำเนินนโยบายด้านบริหารบุคคลได้รับความร่วมมือด้วยดี บุคลากรได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานพอควร

จุดอ่อน ได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งมีความเห็นว่าการทำงานมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกและยังขาดความสามัคคี หากมีโอกาสพร้อมที่จะโอนไปปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น หรือมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือที่ทำงาน จะตัดสินใจลาออกหรือโอนทันที มีความไม่แน่ใจในการบริหารงานที่โปร่งใสเป็นธรรมกับทุกคน ไม่เห็นด้วยว่าตนมีอำนาจตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความเสี่ยง บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่างานที่ปฏิบัติและรับผิดชอบทำให้เครียด ไม่มีโอกาสหยุดพักผ่อน รวมทั้งงานมีส่วนบั่นทอนสุขภาพกาย สุขภาพจิต และผลประโยชน์ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบซึ่งมีมากเกินไป มีความเที่ยงตรงเคร่งครัดในกฎระเบียบ การทำ

งานบางครั้งขาดความยืดหยุ่น ทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน บุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิงทำให้การแต่งตั้งโยกย้ายแต่ละครั้งยุ่งยาก ไม่คล่องตัว และส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ ปริมาณงานไม่สมดุลกับอัตรากำลังและการที่อัตรา กำลังส่วนใหญ่เป็นข้าราชการหญิง เมื่อออกไปทำงานในสภาพห้องที่ที่ไม่เหมาะสมและเสี่ยงภัยทำให้ ขวัญและกำลังใจไม่ดี เป็นเหตุให้มีการลาออกหรือโอนย้ายไปจะทำให้ขาดแคลนอัตรากำลังมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาเลือกปฏิบัติในการเอาใจใส่ต่อข้าราชการ ทำให้ขาดความเท่าเทียมกัน ส่งผลกระทบต่อ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ เนื่องจากไม่มีการหาความจำเป็นในการฝึกอบรมให้แก่ ข้าราชการอย่างครบถ้วน และไม่มีการศึกษาสภาพแวดล้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร บุคลากร จึงไม่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ศุภชัย บานพับทอง (2544, ค-จ) ได้ทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ราชการวิชาชีพ โดยทำการศึกษากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อค้นหาวิธี การพัฒนาข้าราชการในสายงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เพื่อ ศึกษาหาความจำเป็นของการใช้บริการการฝึกอบรม จากหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกของกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ เพื่อให้ทราบถึงความเป็นอิสระของข้าราชการในสายงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในการระบุ ความต้องการการเรียนรู้ (Learning needs) และเพื่อทราบถึงความแตกต่างในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ระหว่างข้าราชการในสายงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ และข้าราชการในสายงานอื่นๆ ในกรม ตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งวิธีการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์กลุ่มเฉพาะและการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ได้ข้อมูลแบ่งเป็น 4 หัวข้อใหญ่ๆ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการ การจัดการฝึก อบรม การต้องการการเรียนรู้ และรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในการพัฒนาข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์มีวิธีปฏิบัติเหมือนองค์กรอื่นๆ ที่เน้นการฝึก อบรมเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากร แต่การฝึกอบรมก็มีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร เช่น งบประมาณ เวลา สถานที่ และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม การเข้ารับการฝึกอบรมของผู้สอบบัญชี สหกรณ์เป็นเรื่องที่ไม่สะดวก ซึ่งนอกจากจะต้องเสียเวลาในการเดินทางเข้ามารับการฝึกอบรมและเสีย ทรัพยากรอื่นๆ อีกมากมายแล้ว เนื้อหาต่างๆ ในการฝึกอบรมส่วนใหญ่ก็ไม่มีอะไรใหม่หรือแตกต่างจาก ที่เคยได้รับทราบหรือเรียนรู้มาแล้ว ไม่มีสิ่งใหม่ท้าทาย อีกทั้งเนื้อหาสาระมีลักษณะเป็นวิชาการมาก เกินไป ซึ่งในบางครั้งไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ นอกจากนั้น ในหลักสูตรการฝึกอบรม ส่วนใหญ่ไม่ตรงตามความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการเรียนรู้ด้วย ตนเอง โดยเรียนรู้ในขณะที่ทำงาน และจากการทำกิจกรรมของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เพราะการ เรียนรู้งานในที่ทำงาน ทำให้เกิดทักษะและความชำนาญได้ รวดเร็วกว่า ประหยัดทรัพยากร ได้เรียนรู้ จากของจริง และสถานการณ์จริง สามารถสอบถามได้ตลอด หากมีข้อสงสัย และสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ

การเรียนรู้ในที่ทำงานเป็นการส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความรักความสามัคคีในหมู่ข้าราชการเป็นอย่างดี

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยมีการแบ่งกลุ่มเป้าหมายและกลุ่มเนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมอย่างชัดเจน สำหรับกลุ่มเป้าหมายได้แก่ กลุ่มเป้าหมายที่เป็นสถาบัน คือสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร กับกลุ่มที่เป็นข้าราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ คือผู้สอบบัญชีสหกรณ์และผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ส่วนกลุ่มเนื้อหาวิชา แบ่งออกเป็น 2 หมวดใหญ่ๆได้แก่ หมวดงานสอบบัญชี และงานบริหาร กับหมวดเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งจะรวมถึงการพัฒนาระบบ และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆในการสอบบัญชีสหกรณ์ด้วย ข้าราชการสายงานตรวจบัญชีสหกรณ์ให้ความสนใจค่อนข้างสูงในการเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเช่น มหาวิทยาลัย สมาคม บริษัท หรือองค์กรต่างๆ โดยจะสมัครเข้ารับการฝึกอบรมและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่างๆด้วยตนเอง ทั้งนี้เนื่องจากสามารถเลือกเวลาที่สะดวกในการเข้ารับการฝึกอบรมได้ ได้เนื้อหาที่ตรงกับความต้องการของตน ได้เพื่อนใหม่จากต่างหน่วยงานทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองใหม่ๆ และบางครั้งการมีพัฒนาไปถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานรวมถึงเรื่องส่วนตัวด้วย นอกจากนี้ ยังได้บรรยากาศที่แปลกใหม่ไม่จำเจ การฝึกอบรมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ยังมีข้อจำกัดอยู่ โดยเฉพาะด้านวิทยากร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เอง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางสูง แต่ปัญหาก็คือ วิทยากรเหล่านั้นขาดทักษะในการนำเสนอ และถ่ายทอดที่น่าสนใจ

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีอิสระที่จะระบุความต้องการในการแก้ไขปัญหาเรื่องงาน หรือต้องการในการปรับปรุงงานต่างๆเสมอ และเรื่องของการเรียนรู้ก็เป็นส่วนหนึ่งของงาน ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็จะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และเนื่องจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นกรมขนาดเล็ก จึงไม่ค่อยมีการเมืองภายนอกเข้ามาแทรกแซงมากนัก ฉะนั้นจึงสามารถกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมได้เองอย่างมีอิสระเกือบทั้งหมด

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่ มิได้ยึดติดกับการฝึกอบรมมากนักในการที่จะนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติ หากแต่จะใช้วิธีการเรียนรู้ในสำนักงานจากผู้บังคับบัญชาหรือจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าวิธีการเรียนรู้แบบใหม่ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการให้นำมาใช้ นั่นได้แก่ วิธีการฝึกอบรมทางไกลโดยผ่านดาวเทียม เนื่องจากไม่ต้องเดินทางเข้ามาฝึกอบรมในส่วนกลาง การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ หรือที่เรียกว่า e-learning การกำหนดให้มีช่วงเวลาแห่งการเรียนรู้ร่วมกันสัปดาห์ละครั้ง โดยให้มีสัมมนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานด้วยการสร้างเครือข่ายการสนทนา และให้คำปรึกษาเรื่องงานเช่นเดียวกับแนวคิดของศึกษานิเทศก์ที่เรียกว่า Clinical Supervision การจัดสรรทุนเพื่อศึกษาต่อ

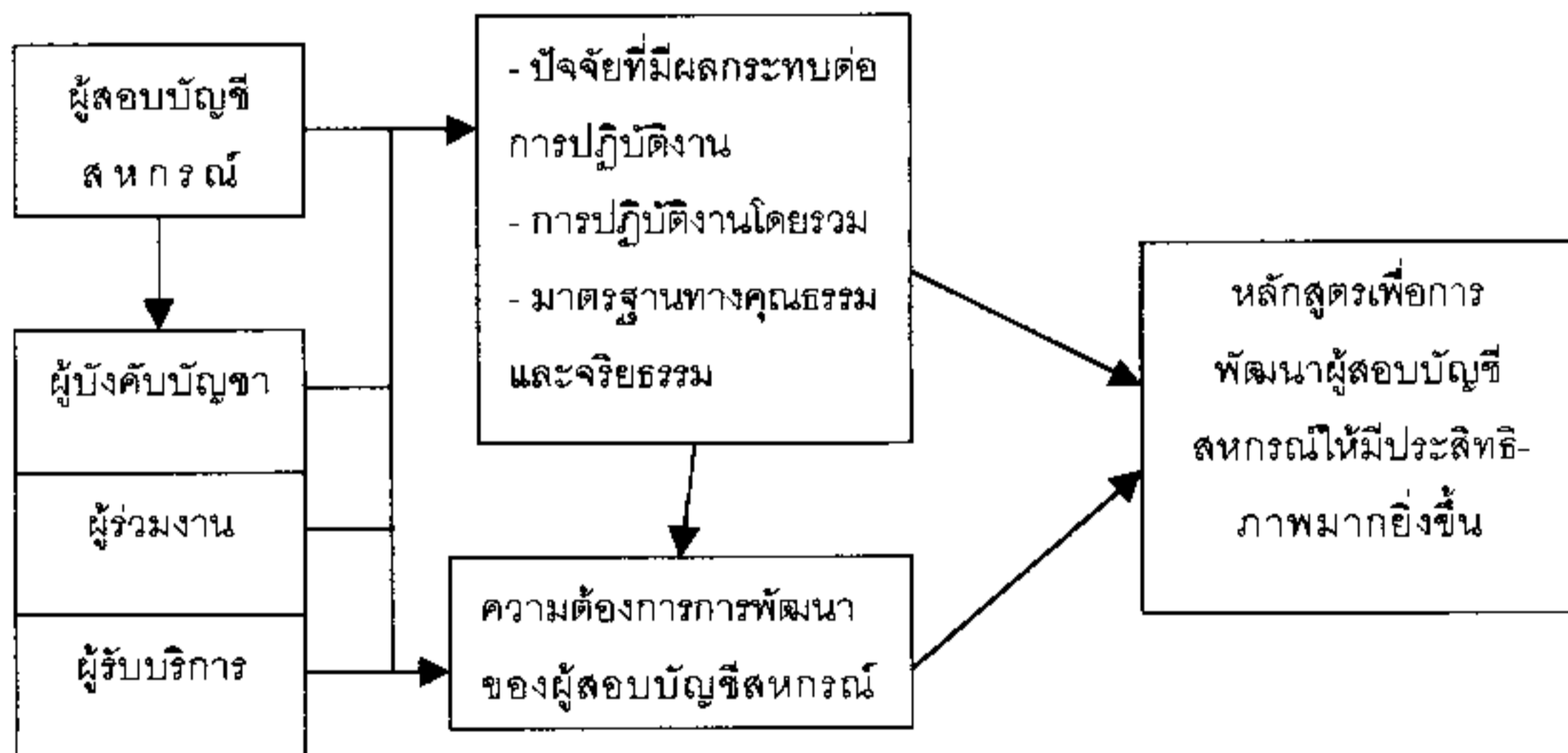
ฝึกอบรม และดูงาน การจัดทัศนศึกษาเพื่อการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การจัดทำคู่มือการสอนงาน การมอบหมายงาน และการเป็นพี่เลี้ยงตามคำแนะนำของสำนักงาน ก.พ.

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาข้าราชการในสายงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่ให้ผลดีมากว่าการฝึกอบรม ทั้งนี้หากมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ข้าราชการในสายงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานฝึกอบรมภายนอกมากกว่าหน่วยงานฝึกอบรมของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างไรก็ตาม ข้าราชการในสายงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ก็มีอิสระเพียงพอในการระบุความต้องการการเรียนรู้ อีกทั้งต้องการรูปแบบใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากกว่าที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบัน

จากการทบทวนวรรณกรรมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะนำมาใช้เพื่อกำหนดถึงโครงสร้างสำหรับสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาใช้กำหนดถึงโครงสร้างสำหรับสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



แผนภาพที่ 2.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

“ การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง “ ในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณรวมถึงในเชิงคุณภาพด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรเป้าหมายและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรเป้าหมายและการสุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ได้ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย 3 กลุ่มคือ

3.1.1 ผู้สอบบัญชีสหกรณ์

เป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สุ่มออกมา 15 จังหวัดได้แก่ พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี กาญจนบุรี ชลบุรี ฉะเชิงเทรา กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร เพชรบุรี ราชบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง ชัยนาท ปทุมธานี และสมุทรปราการ โดยเลือกจังหวัดที่มีจำนวนผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากที่สุดเรียงตามลำดับ ด้านผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น มีตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 7 เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบ

บัญชี 6 และนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. และเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี 1 - 5 มีจำนวนรวม 161 ราย

ในการสุ่มตัวอย่าง มีเพียง 5 จังหวัดได้แก่ อุดรธานี หนองบัวลำภู กาญจนบุรี ชลบุรี และฉะเชิงเทรา ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายไปยังหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อให้หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทำการนัดหมายผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตามวันเวลาที่ระบุ แล้วโทรศัพท์เพื่อทำการยืนยันอีกครั้ง หนึ่งว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ว่าจะทำการตอบแบบสอบถามให้ได้หรือไม่ โดยให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกรายตอบแบบสอบถาม หรือฝากให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ แล้วมารับแบบสอบถามกลับภายหลัง หรือให้ส่งไปรษณีย์กลับมา ในกรณีที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ได้อยู่ในสำนักงาน พบว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำนวน 7.7% (5 ราย) ผู้วิจัยไม่สามารถติดตามได้เนื่องจากผู้วิจัยมีเวลาที่จำกัด ประกอบกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ กลุ่มนี้ได้ออกพื้นที่ จึงทำให้ไม่มีเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ที่เหลือจำนวน 92.3% (60 ราย) ผู้วิจัยสามารถติดตามได้จากการให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำแบบสอบถามโดยตรง ฝากเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน และให้ส่งไปรษณีย์กลับมาให้

ส่วนอีก 10 จังหวัดได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร เพชรบุรี ราชบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี ช่างทอง ชัยนาท ปทุมธานี และสมุทรปราการ ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศ ได้กรุณาขอแบบสอบถาม โดยการส่งไปรษณีย์ไปยังสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในจังหวัดต่างๆ แล้วได้รวบรวมส่งกลับทางไปรษณีย์เช่นเดียวกัน จำนวนแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้กลับคืนมามีจำนวน 68.7 % (101 ราย) นอกนั้นจำนวน 31.3% (46 ราย) ผู้วิจัยไม่ได้แบบสอบถามกลับคืนมา

โดยสรุปแล้ว ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รวมทั้งหมดจำนวนประมาณ 76 % (161 คน) จากสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และ 2 จำนวน 15 จังหวัด ซึ่งจะมีผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำนวนทั้งสิ้น 212 ราย

3.1.2 ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

กลุ่มผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น เป็นเพียงกลุ่มเดียวที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interviewing) โดยผู้วิจัยไม่ใช้แบบสอบถามเนื่องจากเป็นกลุ่มประชากรขนาดเล็ก และต้องการได้ข้อมูลที่ไม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างของข้อมูลที่ต้องการเก็บไว้แน่นอนตายตัว สามารถเก็บข้อมูลปลีกย่อยที่น่าสนใจได้มากกว่า ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดประเด็นต่างๆ ไว้ล่วงหน้าว่าจะซักถามในเรื่องใดบ้าง และพยายามซักถามให้ได้ข้อมูลตรงตามประเด็นที่ต้องการ นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ให้หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ตอบแบบสอบถามด้วยในฐานะที่เป็นทั้งผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ด้วย โดยผู้วิจัยได้ส่งจดหมายแจ้งหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ว่าจะ

เข้าไปทำการสัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามแก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ แล้วจึงได้โทรศัพท์เพื่อขอคำยืนยันในการที่จะเข้าไปในสำนักงาน เพื่อเก็บข้อมูลตามวันและเวลาที่กำหนด

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ประชากรกลุ่มนี้เพียง 5 รายเท่านั้น ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 จำนวน 1 ราย และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จำนวน 4 ราย คิดเป็น 83.3% ของทั้งหมด ซึ่งจำนวนของหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ทั้งหมด มีจำนวน 6 ราย แต่เนื่องจากเวลาที่มีจำกัด และผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายก่อนล่วงหน้าก่อนเข้าไปเก็บข้อมูลในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ แต่หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์มีภารกิจด่วน จึงไม่สามารถอยู่เพื่อให้สัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ได้

3.1.4 ผู้จัดการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร

โดยสหกรณ์การเกษตรที่ทำการศึกษานั้น จะต้องเป็นสหกรณ์การเกษตรที่มีผู้จัดการเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสหกรณ์การเกษตรที่มีผู้จัดการกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ แล้วก็โทรศัพท์ไปยังผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรต่างๆ เพื่อทำการนัดหมาย หลังจากนั้นจึงเข้าไปที่สหกรณ์การเกษตร เพื่อให้ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนี้ก็ได้แจกแบบสอบถามให้แก่เจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร โดยจะเน้นเจ้าหน้าที่ที่มีการติดต่อกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เท่านั้น และจำกัดจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงสหกรณ์ละ 2 ราย

ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรได้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 43 คนหรือคิดเป็น 60.6% ซึ่งสหกรณ์การเกษตรทั้งหมดที่ทำการศึกษานั้น มีทั้งหมด 71 สหกรณ์ แต่เนื่องจากบางสหกรณ์ก็ไม่มีโทรศัพท์ บางแห่งผู้จัดการก็ปฏิเสธบ้าง ไม่อยู่บ้าง และบางแห่งก็ไกลเกินไป จึงไม่สามารถเข้าไปได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตร ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 58 รายเท่านั้น เนื่องจากบาง สหกรณ์มีเจ้าหน้าที่เพียงคนเดียว หรือเจ้าหน้าที่ไม่ว่างที่จะตอบ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย (1) แบบสอบถามจำนวน 3 ชุด และ (2) แบบสำหรับการสัมภาษณ์จำนวน 1 ชุด ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้สอบบัญชีสหกรณ์ แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบเติมข้อความในช่องว่าง (Completion Item)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นโดยรวมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ปัจจัยที่ทำให้การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความต้องการในการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หลักฐานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เคยฝึกอบรม และหลักฐานที่ควรเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended)

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลมาตรฐานทางด้านคุณธรรม และจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับผู้ร่วมงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ส่วนลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบเติมข้อความในช่องว่าง (Completion Item)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นและข้อขัดแย้งภายใน และเช่นเดียวกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended)

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับด้านการประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสำหรับผู้จัดการสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในสหกรณ์การเกษตร และการเคยดำรงตำแหน่งอื่นในสหกรณ์การเกษตร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบเติมข้อความในช่องว่าง (Completion Item)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำ และข้อขัดแย้งภายใน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบคำถามปลายเปิด (Open Ended)

ตอนที่ 3 เป็นสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับศักยภาพที่ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีที่ 1 ตั้งไว้และสิ่งที่ยังทำไม่ได้ตามที่หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์คาดหวัง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ปัจจัยที่ทำให้การทำงานของของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพดีขึ้น ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หลักสูตรที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เคยฝึกอบรม และหลักสูตรที่ควรเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลได้อย่างเต็มที่

3.3 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

- 3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หนังสือและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.3.2 สร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัยต่อกรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 3.3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข ไปใช้กับกลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อขอรายชื่อจังหวัดต่างๆที่อยู่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และ 2 รวมถึงเบอร์โทรศัพท์ติดต่อจากฝ่ายสารสนเทศ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

3.4.2 ทำการสุ่มตัวอย่างโดยเลือกจังหวัดที่มีผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากที่สุด จากจังหวัดภายในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และ 2 ซึ่งได้แก่ พระนครศรีอยุธยา กาญจนบุรี ลพบุรี ชลบุรี ฉะเชิงเทรา กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร เพชรบุรี ราชบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี อ่างทอง ชัยนาท ปทุมธานี และสมุทรปราการ

3.4.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำนวน 36 ราย โดยการแจ้งเป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ว่าจะเข้าไปเก็บข้อมูลโดยการให้แบบสอบถามกับทางหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้ร่วมงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รวมถึงแบบสัมภาษณ์สำหรับหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทั้ง 5 จังหวัด และเข้าไปเก็บข้อมูลตามวันและเวลาที่กำหนด บางรายก็ได้รับแบบสอบถามคืนเลย บางรายก็ต้องทิ้งแบบสอบถามไว้ให้ แล้วจึงกลับไปรับอีกทีหนึ่ง บางรายก็ให้ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ส่วนอีก 10 จังหวัดที่เหลือ ได้ทำการส่งไปรษณีย์ไปยังสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทั้ง 10 จังหวัด แล้วให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์รวบรวมส่งคืนกลับมา

ผู้วิจัยได้ให้เวลาแก่กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ประมาณ 2 สัปดาห์ ในการส่งคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์คือวันที่ 9 มกราคม 2547 ประมาณ 1 สัปดาห์ก่อนวันที่กำหนดคืนแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ไปถึงสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทั้ง 5 จังหวัด เพื่อสอบถามและเป็นการย้ำอีกครั้งหนึ่งด้วย ส่วนอีกชุดหนึ่ง (10 จังหวัด) ผู้วิจัยได้กำหนดเวลาส่งคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ภายในวันที่ 8 มีนาคม 2547 ซึ่งผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากผู้ผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศในการทอดแบบสอบถามรวมถึงรวบรวมแบบสอบถามด้วย

สำหรับผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรจำนวน 43 ราย และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรจำนวน 58 ราย ผู้วิจัยได้เบอร์โทรศัพท์ของสหกรณ์ที่มีผู้จัดการจากสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ จากนั้นผู้วิจัยก็โทรศัพท์ไปยังสหกรณ์นั้นๆ เพื่อทำการนัดหมายและเข้าไปเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแล้วรับแบบสอบถามคืนเลย เนื่องจากบางรายอยู่ในพื้นที่ที่ห่างไกลจากอำเภอเมืองมาก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีโทรศัพท์สัมภาษณ์ผู้จัดการสหกรณ์เท่านั้น บางรายก็ใช้แฟกซ์ส่งแบบสอบถามไป แล้วให้ส่งแฟกซ์กลับมา

3.4.4 หลังจากครบกำหนดวันที่ 9 มกราคม 2547 ผู้วิจัยก็ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาเกือบทั้งหมด ส่วนบางจังหวัดที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนกลับมาให้มัน ผู้วิจัยได้ทำการโทรศัพท์กลับไปอีกครึ่งหนึ่ง ซึ่งได้รับคำตอบว่า จะส่งกลับคืนมาให้เร็วที่สุด ซึ่งหลังจากนั้นประมาณ 3 วัน ผู้วิจัยก็ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทุกจังหวัด แต่ได้แบบสอบถามไม่ครบตามจำนวน ส่วนอีก 10 จังหวัดที่เหลือ หลังจากครบกำหนดวันที่ 8 มีนาคม 2547 แล้ว ก็ยังมีบางจังหวัดที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนกลับมาจนกระทั่งถึงวันที่ 11 มีนาคม 2547 ผู้วิจัยจึงได้รับแบบสอบถามครบทุกจังหวัด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เนื่องจากข้อมูลที่ได้มานั้น มีทั้งข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถาม รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังนั้นข้อมูลของคำตอบจากแบบสอบถามที่ได้มา ผู้วิจัยจะนำมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Software โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการตามลักษณะของข้อมูล ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดให้เป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ดังนี้

3.5.1 ข้อคำตอบแบบเลือกตอบและแบบเติมข้อความลงในช่องว่าง

เช่นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

3.5.1.1 แจกแจงความถี่ของแต่ละรายการ

3.5.1.2 หาค่าร้อยละและค่ามัธยิมเลขคณิต

3.5.1.3 นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

3.5.2 ข้อคำตอบแบบมาตราส่วนประเมินค่า

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

3.5.2.1 ข้อคำตอบเกี่ยวกับการประเมินผลในการทำงานโดยรวมของผู้สอบบัญชี

สหกรณ์ในแบบสอบถามทุกแบบ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

- 1) แจกแจงความถี่ของข้อคำตอบ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของมาตราส่วนของข้อคำตอบการประเมินเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้ มากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5, มาก ให้คะแนนเท่ากับ 4, ปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3, น้อยให้คะแนนเท่ากับ 2, และไม่พอใจเลย ให้คะแนนเท่ากับ 1 หลังจากนั้น จึงนำมาหาค่าเฉลี่ย (X) ตามระดับการประเมินผลการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 2) การตีความหมายค่าเฉลี่ย

4.50-5.00 ความหมายว่า การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเรื่องนั้นๆ ดีมาก

3.50-4.49 ความหมาย การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเรื่องนั้นๆ ดี

2.50-3.49 ความหมายว่า การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง

1.50-2.49 ความหมายว่า การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเรื่องนั้นๆ ไม่ค่อยดี

1.00-1.49 ความหมายว่า การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเรื่องนั้นๆ ไม่ดีเลย

- 3) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง แต่สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบเทคนิควิธีการทำตารางไว้ โดยจำแนกตาม ตำแหน่งของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

3.5.2.2 ข้อคำตอบเกี่ยวกับการประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) แจกแจงความถี่ของข้อคำตอบ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของมาตราส่วนของข้อคำตอบการประเมินเป็น 5 ระดับ ซึ่งกำหนดค่าคะแนนดังนี้ มากที่สุด ให้คะแนนเท่ากับ 5, มาก ให้ คะแนนเท่ากับ 4, ปานกลาง ให้คะแนนเท่ากับ 3, น้อยให้คะแนนเท่ากับ 2, และไม่พอใจเลย ให้คะแนนเท่ากับ 1 หลังจากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย (X) ตามระดับมาตรฐานทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

- 2) การตีความหมายค่าเฉลี่ย

4.50-5.00 ความหมาย มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ ดีมาก

3.50-4.49 มีความหมายว่า มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ ดี

2.50-3.49 ความหมาย มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ ปานกลาง

1.50-2.49 ความหมาย มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ ไม่ค่อยดี

1.00-1.49 ความหมาย มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ
ไม่ดีเลย

3) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นเทคนิควิธีการทำตารางไขว้ ซึ่งจำแนกตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

3.5.3 ข้อคำตอบแบบปลายเปิด

สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปริมาณงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ สิ่งที่ชอบมากและน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน หลักสูตรอื่นที่เป็นประโยชน์ สิ่งที่ช่วยให้การทำงานดีขึ้น รวมถึงสิ่งที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ส่วนทางด้านปัญหาและข้อขัดแย้งต่างๆ และความต้องการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งเป็นประเด็นย่อยๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิธีการทำตารางไขว้ โดยจำแนกตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ สำหรับผู้จัดการสหกรณ์ การเกษตรและเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ทำอยู่ในขณะนี้ ปัญหาและข้อขัดแย้งกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้นำมาจัดเป็นประเด็น แล้วนำมาหาค่าความถี่จากนั้นจึงนำเสนอในรูปแบบความเรียงตามลำดับความสำคัญของการตอบ

3.5.4 ข้อคำตอบสำหรับแบบสัมภาษณ์

จากการได้สัมภาษณ์กับผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้จัดแบ่งเป็นประเด็นใหญ่ ๆ ดังนี้คือ ความคาดหวังเกี่ยวกับศักยภาพที่ผู้อำนวยความสะดวกสำนักงานตรวจบัญชีที่ 1 ตั้งไว้ และสิ่งที่ยังทำไม่ได้ตามที่หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์คาดหวัง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ปัจจัยที่ทำให้การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หลักสูตรที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เคยฝึกอบรม และหลักสูตรที่ควรเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้นำมาจัดประเด็นให้เข้ากันกับวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้

บทที่ 4

ผลการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 5 กลุ่มด้วยกัน ได้แก่ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยจะแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ (1) กลุ่มผู้ให้บริการ ซึ่งก็คือตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง (2) กลุ่มผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตร และ (3) กลุ่มผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

เพื่อให้ผลการศึกษา "การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้ สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง" ครอบคลุมทุกวัตถุประสงค์การศึกษา จึงได้แบ่งข้อมูลทั้งหมดออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

- 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 4.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขตภาคกลาง
- 4.3 ความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในการที่จะนำมาพัฒนาหลักสูตรให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 4.4 หลักสูตรสำหรับการอบรมในแต่ละด้านสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จากการศึกษา "การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้ สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง" ได้แบ่งข้อมูลออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้ (1)

สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และ (2) สถานภาพทั่วไปของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จังหวัดที่ทำการวิจัยมี 15 จังหวัด ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากจังหวัดกรุงเทพมหานครมากที่สุดถึงร้อยละ 19.3 รองลงมาคือลพบุรี อุทัยฯ กาญจนบุรี เพชรบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ชัยนาท ปทุมธานี สมุทรปราการ สิงห์บุรี และอ่างทอง ตามลำดับ ทางด้านตำแหน่งในสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์นั้น ได้ข้อมูลจากเจ้าพนักงานสอบบัญชี ระดับ 1 – 5 มากที่สุดถึงเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 46) รองลงมาคือเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 6 ร้อยละ 24.2 นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. ประมาณร้อยละ 15 เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 7 และหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบบัญชีตามลำดับตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดที่ทำการศึกษา		
1. พระนครศรีอยุธยา	14	8.7
2. กาญจนบุรี	12	7.5
3. ลพบุรี	16	9.9
4. ชลบุรี	8	5.0
5. ฉะเชิงเทรา	10	6.2
6. กรุงเทพมหานคร	31	19.3
7. สมุทรสาคร	5	3.1
8. เพชรบุรี	12	7.5
9. ราชบุรี	11	6.8
10. สิงห์บุรี	5	3.1
11. สุพรรณบุรี	11	6.8
12. อ่างทอง	5	3.1
13. ชัยนาท	7	4.3
14. ปทุมธานี	7	4.3

ตารางที่ 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	จำนวน	ร้อยละ
15. สมุทรปราการ	7	4.3
รวม	161	100
ตำแหน่ง		
1. หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์	4	2.5
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี7	20	12.4
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี6	39	24.2
4. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี6ว.	24	14.9
5. เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี 1 – 5	74	46
รวม	161	100
เพศ		
1. ชาย	12	7.5
2. หญิง	149	92.5
รวม	161	100
อายุ		
1. น้อยกว่า25	8	5.1
2. 26 – 30 ปี	15	9.5
3. 31 – 35 ปี	34	21.5
4. 36 – 40 ปี	20	12.7
5. 41 – 45 ปี	36	22.8
6. 46 – 50 ปี	32	20.3
7. 51 ปีขึ้นไป	13	8.2
รวม	158	100
การศึกษา		
1. ปวช./ปวส./ปวท.	16	9.9
2.ปริญญาตรี	135	83.9
3.ปริญญาโท	10	6.2
รวม	161	100

ตารางที่ 4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (ต่อ)

สถานภาพทั่วไปของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์ในการทำงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์		
1. น้อยกว่า 5 ปี	28	17.6
2. 6 – 10 ปี	36	22.6
3. 11 – 15 ปี	20	12.6
4. 16 – 20 ปี	25	15.7
5. 21 – 25 ปี	33	20.8
6. 26 ปีขึ้นไป	17	10.7
รวม	159	100

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกือบทั้งหมด (ร้อยละ 92.5) เป็นหญิง ประมาณร้อยละ 20 ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 31 – 35 ปี เกือบร้อยละ 10 มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนช่วงอายุน้อยกว่า 25 ปีมีเพียงประมาณร้อยละ 5 เท่านั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทั้งหมดจะจบการศึกษาระดับขึ้นไป โดยจบปริญญาตรีมากถึงประมาณร้อยละ 80 สาขาการบัญชีมีมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การจัดการทั่วไปและอื่นๆ ซึ่งได้แก่ สาขาส่งเสริมสหกรณ์ การเงินและการธนาคาร นิติศาสตร์ และศิลปศาสตรบัณฑิต รองลงมาจบการศึกษา ระดับปวช.ปวส. และปวท.และปริญญาโท ตามลำดับ ส่วนทางด้านประสบการณ์ในการทำงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 20) จะมีประสบการณ์อยู่ในช่วงระหว่าง 6 – 10 ปี และ 21 – 25 ปีตาม ตารางที่ 4.1

4.1.2 สถานภาพทั่วไปของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นก็ได้แก่ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรนั้นๆ นั่นเอง ในการทำการศึกษาค้นคว้าได้เก็บข้อมูลจากจังหวัดชลบุรีและจังหวัดฉะเชิงเทราในอัตราส่วนพอๆกันคือ ประมาณร้อยละ 25 รองลงมาได้แก่ พระนครศรีอยุธยา กาญจนบุรี และลพบุรี ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างเกือบประมาณครึ่งหนึ่งเป็นผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร รองลงมา ได้แก่ พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่การตลาด และอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงประมาณร้อยละ 70 ส่วนทางด้านอายุนั้น ประมาณร้อยละ 20 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 - 30 ปี และ 36 - 40 ปี และมีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้นที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี ส่วนมากจบการศึกษาชั้นปริญญาตรีถึงครึ่งหนึ่ง ซึ่งผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่จบปริญญาตรีนั้น จะจบมาจากสาขาการจัดการทั่วไปเป็นส่วนมาก รองลงมาได้แก่ สาขาการบัญชี ส่วนทางด้านเศรษฐศาสตร์

สหกรณ์และเศรษฐศาสตร์การคลัง กับอื่นๆ ได้แก่สาขาสัตวศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การส่งเสริมและสื่อสารการเกษตร การเงินการธนาคาร ศิลปศาสตร์ และศึกษาศาสตร์นั้น มีสัดส่วนที่พอๆ กัน ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์จบการศึกษาระดับปวช./ปวส./ปวท. รองลงมาคือประมาณ ร้อยละ 40 ซึ่งทางสาขาที่ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรจบมาส่วนมากก็คือสาขาการบัญชี การตลาด และ อื่นๆ ซึ่งได้แก่สาขาช่างยนต์ วิศวกรรม คอมพิวเตอร์และคหกรรม ตามลำดับ ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 7.9 มัธยมศึกษาตอนต้น และต่ำกว่ามัธยมศึกษาชั้นมีน้อยมาก

ตารางที่ 4.2 สถานภาพส่วนตัวของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สถานภาพส่วนตัวของผู้รับบริการ	จำนวน	ร้อยละ
จังหวัดที่ทำการศึกษา		
1. พระนครศรีอยุธยา	19	18.8
2. กาญจนบุรี	18	17.8
3. ลพบุรี	14	13.9
4. ชลบุรี	26	25.7
5. ฉะเชิงเทรา	24	23.8
รวม	101	100
ตำแหน่ง		
1. ผู้จัดการสหกรณ์	43	42.6
2. พนักงานบัญชี	22	21.8
3. เจ้าหน้าที่การตลาด	5	5.0
4. เจ้าหน้าที่การเงิน	7	6.9
5. เจ้าหน้าที่สินเชื่อ	17	16.8
6. อื่นๆ	7	6.9
รวม	101	100
เพศ		
1. ชาย	30	29.7
2. หญิง	71	70.3
รวม	101	100

ตารางที่ 4.2 สถานภาพส่วนตัวของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัวของผู้รับบริการ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. น้อยกว่า 25 ปี	3	3
2. 26 - 30 ปี	24	23.8
3. 31 - 35 ปี	18	17.8
4. 36 - 40 ปี	23	22.8
5. 41 - 45 ปี	18	17.8
6. 46 - 50 ปี	8	7.9
7. 51 ปีขึ้นไป	7	6.9
รวม	101	100
ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	1	1
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	1	1
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	7.9
4. ปวช./ปวส./ปวท.	39	38.6
5.ปริญญาตรี	52	51.5
รวม	101	100
จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์		
1. น้อยกว่า 5 ปี	42	41.6
2. 6 - 10 ปี	27	26.7
3. 11 - 15 ปี	12	11.9
4. 16 - 20 ปี	9	8.9
5. 21 - 25 ปี	7	6.9
6. 26 ปีขึ้นไป	4	4
รวม	101	100
การเคยดำรงตำแหน่งอื่น		
1. ไม่เคย	53	55.2
2. เคย	43	44.8
รวม	96	100

จากการศึกษาพบว่า ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปีมากที่สุดคือ ร้อยละ 41.6 รองลงมาคือ 7 - 12 ปี (ร้อยละ 26.7) นอกจากนั้นเคยดำรงตำแหน่งมากกว่า 13 ปีขึ้นไป ประมาณร้อยละ 55 เคยดำรงตำแหน่งอื่นในสหกรณ์มาแล้ว ได้แก่ เจ้าหน้าที่สินเชื่อ และเจ้าหน้าที่บัญชีมากที่สุด นอกนั้นก็เคยเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายการตลาด เจ้าหน้าที่การเงิน เสมียน หัวหน้าฝ่ายการเงิน หัวหน้าฝ่ายการตลาด และลูกจ้างทั่วไป ตามตารางที่ 4.2

4.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขตภาคกลาง

การศึกษาในส่วนของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งออกเป็น 6 ประเด็นใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้คือ 1) การประเมินผลด้านการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 2) ประเมินผลด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 3) ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยหรือเป็นประจำในการปฏิบัติงาน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 5) สิ่งที่ช่วยในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ 6) สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

4.2.1 การประเมินผลด้านการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ในการประเมินผลด้านการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นหมวดหมู่ ดังนี้คือ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมุมมองของผู้รับบริการ และ 3) การประเมินผลการบริการและมนุษยสัมพันธ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สำหรับการประเมินผลด้านการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ๆคือ เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงานการสอบบัญชี ในประเด็นของเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี การตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน การควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการวางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ ส่วนประเด็นด้านองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงานการสอบบัญชื่อนั้น ประกอบด้วย การแนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ การจัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ การติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ การตรวจสอบบัญชีระหว่างปีและประจำปีให้แก่สหกรณ์ การตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตามประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์ การอบรมคนในสหกรณ์ให้มีความ

รู้และให้มีทักษะด้านการบัญชี การวางระบบบัญชีให้สหกรณ์ การเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์ และการใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2.1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้วิจัยได้ให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้คะแนนการประเมินผลหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละหน้าที่ โดยใช้ระดับการประเมินเป็น 1 – 5 เป็นเกณฑ์การวัด ถ้าคิดว่าตนปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ได้ดีมาก จะมีคะแนนเต็ม 5 และรองลงมาเรื่อยๆ จนถึง 1 ซึ่งหมายถึง ปฏิบัติงานได้ไม่ดีเลย

ตารางที่ 4.3 อัตราส่วนร้อยละของการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง					รวม
	หัวหน้า	ระดับ 7	ระดับ 6	ระดับ 6ว.	ระดับ 1-5	
เครื่องมือในการประเมินผล						
- ทำงานไม่ค่อยดี	-	-	-	-	3	1.4
- ไม่แน่ใจ	50	10.5	8.1	21	-	7.5
- ทำงานได้ดี	50	89.5	89.2	73.7	59	85.6
- ทำงานได้ดีมาก	-	-	2.7	5.3	6	5.5
รวม	100	100	100	100	100	100
จำนวน	4	19	37	19	67	146
Chi-square	26.134					
Significance	.010					
องค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำ						
- ไม่แน่ใจ	50	11.1	11.1	15	5.8	10.2
- ทำงานได้ดี	50	88.9	86.1	80	87	85
- ทำงานได้ดีมาก	-	-	2.8	5	7.2	4.8
รวม	100	100	100	100	100	100
จำนวน	4	18	36	20	69	147
Chi-square	10.961					
Significance	.204					

สำหรับเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ส่วนใหญ่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกกลุ่มจะประเมินตนเองว่าสามารถทำงานในส่วนนี้ได้ดี ถึงประมาณร้อยละ 85 แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่แน่ใจในด้านเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งก็จะมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับนัก

วิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. จนถึงหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยอัตราส่วนของนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. ที่ไม่แน่ใจนั้นมีมากที่สุดถึงประมาณ 1 ใน 5 ส่วนเจ้าพนักงานสอบบัญชีที่ 1 – 5 ที่คิดว่าตนยังปฏิบัติงานได้ไม่ค่อยดีมีเพียงร้อยละ 3 เท่านั้น ส่วนทางด้านองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงานสอบบัญชีนั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่ก็ประเมินว่าตนทำงานในส่วนนี้ได้ดีถึงร้อยละ 85 มีเพียงประมาณร้อยละ 10 เท่านั้นที่ไม่แน่ใจกับองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำของตน จะเห็นได้ว่าหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์และเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 7 นั้นจะไม่ประเมินตนเองว่าทำงานได้ดีมากเลย

สรุปได้ว่า ตำแหน่งของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นมีผลต่อเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่กลับไม่มีผลต่อองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงานสอบบัญชี ตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4 ผลการปฏิบัติงานโดยรวมและความเชื่อมั่นในผลปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม		
- ไม่ดีเลย	1	1.2
- ไม่ดี	1	1.2
- ปานกลาง	31	36
- ดี	53	61.6
รวม	86	100
ความเชื่อมั่นในผลการทำงาน		
- ปานกลาง	15	17.4
- มาก	57	66.3
- มากที่สุด	14	16.3
รวม	86	100

โดยรวมแล้ว ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประเมินตนเองว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเกินครึ่งคือ ร้อยละ 61.6 แต่ไม่มีผู้สอบบัญชีคนใดเห็นว่าตนปฏิบัติงานได้ยอดเยี่ยมเลย นอกจากนั้นบางคนยังคิดว่าผลการปฏิบัติงานของตนไม่ดีและไม่ดีเลยอีกด้วย ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความเชื่อมั่นในงานที่ปฏิบัติมากถึงร้อยละ 66.3 และคำตอบทั้งหมดเป็นไปในทางบวกคือเชื่อมั่นมากที่สุด เชื่อมั่นมาก และเชื่อมั่นปานกลางในผลการทำงานเป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีผู้สอบบัญชีสหกรณ์คนใดไม่เชื่อมั่นในงานที่ทำเลย

4.2.1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมุมมองของผู้รับบริการ

ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรเห็นว่า ในด้านเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงานการสอบบัญชีอยู่ในเกณฑ์ดี ถึงประมาณร้อยละ 84 แต่ผู้รับบริการไม่แน่ใจในด้านเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 8 ซึ่งถือว่าสูง เมื่อเปรียบเทียบกับด้านองค์ความรู้ที่ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานการสอบบัญชี สังเกตได้ว่าไม่มีผู้รับบริการคนใด เห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติงานในสองด้านนี้ไม่ดีเลย

ตารางที่ 4.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จากผู้รับบริการ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
- ไม่แน่ใจ	8	8.2
- ทำงานได้ดี	81	83.5
- ทำงานได้ดีมาก	8	8.2
รวม	97	100
องค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน		
- ไม่แน่ใจ	3	3.5
- ทำงานได้ดี	72	83.7
- ทำงานได้ดีมาก	11	12.8
รวม	86	100

เมื่อเปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จากตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง และจากผู้รับบริการแล้วจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในทั้ง 2 ด้านดี เกินร้อยละ 80 ซึ่งถือว่าสูงมาก

4.2.1.3 การประเมินผลการบริการและมนุษยสัมพันธ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 85) ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า การบริการของผู้สอบบัญชี นั้นเป็นไปในด้านบวกคือ ดีแล้ว และดีมาก แต่ประมาณ 1 ใน 10 เห็นว่า การบริการยังไม่ค่อยดี และไม่แน่ใจว่าการบริการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นดีหรือไม่ ตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 การประเมินผลการบริการจากผู้รับบริการและมนุษย์สัมพันธ์จากผู้ร่วมงานของผู้สอบ
บัญชีสหกรณ์

การบริการและมนุษย์สัมพันธ์	จำนวน	ร้อยละ
การบริการให้แก่ผู้รับบริการ		
- บริการไม่ค่อยดี	9	8.9
- ไม่แน่ใจ	5	5
- บริการได้ดี	69	68.3
- บริการได้ดีมาก	18	17.8
รวม	101	100
มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์		
- มนุษย์สัมพันธ์ไม่ดีเลย	1	1.4
- มนุษย์สัมพันธ์ไม่ค่อยดี	2	2.7
- ไม่แน่ใจ	14	18.9
- มนุษย์สัมพันธ์ดี	49	66.2
- มนุษย์สัมพันธ์ดีมาก	8	10.8
รวม	74	100

ส่วนทางด้านการเข้ากันได้กับผู้ร่วมงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น เกือบร้อยละ 80 เห็นว่าเข้ากันได้ดีและดีมาก มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความเห็นไปในแง่ลบคือ เข้ากันไม่ได้เลย เข้ากันไม่ได้และไม่แน่ใจ

4.2.2 การประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ในการศึกษาในด้านมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งหมวดหมู่เอาไว้ดังนี้ 1) การประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และ 2) การประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในมุมมองของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆคือ ความซื่อสัตย์ยุติธรรม สิ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมนุษย์สัมพันธ์ ในด้านความซื่อสัตย์ยุติธรรม ประกอบด้วย การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส การยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ การยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง และการตรวจสอบการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบของนายทะเบียนสหกรณ์ ทางด้านสิ่งที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย การมีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่

การมีความตรงต่อเวลา การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน การปรับตนเองให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมุ่งมั่นที่จะร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสหกรณ์

4.2.2.1 การประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในมุมมองของผู้สอบ

บัญชีสหกรณ์

เกณฑ์การให้คะแนนในการประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น เป็นการให้คะแนน 1 – 5 เช่นเดิม คือ ถ้าให้คะแนน 5 หมายถึง ผู้สอบบัญชีเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ เรื่อยลงมาจนถึง 1 ซึ่งหมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.7 อัตราส่วนร้อยละของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามประสบการณ์ของผู้สอบ

บัญชีสหกรณ์

มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม	ประสบการณ์						รวม
	น้อยกว่า 5	6-10	11-15	16-20	21-25	26ปีขึ้นไป	
ความซื่อสัตย์ยุติธรรม							
- ไม่แน่ใจ	-	3.0	-	-	-	-	6
- เห็นด้วย	64.3	60.6	60	40	43.8	50	53.2
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	35.7	36.4	40	60	56.3	50	46.1
รวม	100	100	100	100	100	100	100
จำนวน	28	33	20	25	32	16	154
Chi-square	9.523						
Significance	.483						

ตารางที่ 4.7 อัตราส่วนร้อยละของมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์(ต่อ)

มาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม	ประสบการณ์						รวม
	น้อยกว่า 5	6-10	11-15	16-20	21-25	26ปีขึ้นไป	
สิ่งส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น							
- ไม่แน่ใจ	3.6	6.1	15	-	3.1	-	4.5
- เห็นด้วย	75	78.8	60	64	81.3	75	73.4
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	21.4	15.2	25	36	15.6	25	22.1
รวม	100	100	100	100	100	100	100
จำนวน	28	33	20	25	32	16	154
Chi-square	11.905						
Significance	.291						
มนุษย์สัมพันธ์							
- ไม่แน่ใจ	-	3	15.8	4.2	-	-	3.3
- เห็นด้วย	71.4	60.6	47.4	58.3	78.1	87.5	67.1
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	28.6	36.4	36.8	37.5	21.9	12.5	29.6
รวม	100	100	100	100	100	100	100
จำนวน	28	33	19	24	32	16	152
Chi-square	18.410						
Significance	.048						

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมดี โดยประเมินว่าตนมีความซื่อสัตย์ยุติธรรมดีและดีมาก ในอัตราส่วนพอๆกัน มีเพียงร้อยละ 6 เท่านั้นที่ไม่แน่ใจ โดยมาจากกลุ่มผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปีทั้งหมด ส่วนด้านสิ่งที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ประมาณร้อยละ 70 เห็นว่าตนมีมาตรฐานในด้านนี้ และไม่แน่ใจเพียงร้อยละ 4.5 เท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มที่ตอบว่าไม่แน่ใจ จะมีประสบการณ์อยู่ในช่วง 11 – 15 ปี ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกือบทั้งหมดเห็นว่าตนมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและดีมาก มีเพียงประมาณร้อยละ 3 เท่านั้นที่ไม่แน่ใจ ซึ่งส่วนใหญ่มาจากกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11 – 15 ปีเช่นเดียวกัน

กล่าวได้ว่า ประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีผลต่อมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่มีผลต่อความซื่อสัตย์ยุติธรรมและสิ่งส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2.2.2 การประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในมุมมองของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ใหญ่ๆคือ ความซื่อสัตย์ยุติธรรม สิ่งส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้ระดับการประเมินเป็น 1 – 5 เป็นเกณฑ์การวัด ถ้าคิดว่าตนมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมดีมากนั้น จะมีคะแนนเต็ม 5 และรองลงมาเรื่อยๆ จนถึง 1 ซึ่งหมายถึง ไม่มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในข้อนั้นๆ เลย

ตารางที่ 4.8 การประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	จำนวน	ร้อยละ
ความซื่อสัตย์ยุติธรรม		
- ไม่แน่ใจ	2	2
- เห็นด้วย	72	73.5
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	24	24.5
รวม	98	100
สิ่งส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น		
- ไม่แน่ใจ	33	33.7
- เห็นด้วย	65	66.3
รวม	98	100
มนุษยสัมพันธ์		
- เห็นด้วย	71	71
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง	29	29
รวม	100	100

จากการประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่ (ประมาณร้อยละ 70) เห็นด้วยกับมาตรฐานทั้ง 3 ประเด็น โดยเฉพาะด้านมนุษยสัมพันธ์มีแต่การประเมินในแง่บวกคือ เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่สิ่งส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ไม่มีผู้รับบริการคนใดตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งเลย นอกจากนั้นประมาณร้อยละ 30 ไม่แน่ใจกับมาตรฐานทางด้านนี้อีกด้วย

เมื่อนำผลการประเมินทั้งจากตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองกับผลการประเมินจากผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จะเห็นได้ว่าทั้ง 2 กลุ่มประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมไปในทิศทางเดียวกันคือ ส่วนใหญ่เห็นว่า มาตรฐานทั้งหมดดี แต่ก็ไม่แน่ใจมาตรฐานในด้านส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และผู้สอบบัญชีสหกรณ์บางรายก็ยังไม่แน่ใจในด้านมนุษยสัมพันธ์ของตนอีกด้วย ในขณะที่ผู้รับบริการเห็นว่าดีแล้ว

4.2.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยหรือเป็นประจำในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้จำแนกปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยหรือเป็นประจำในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้คือ 1) ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำในส่วนมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 2) ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำของผู้รับบริการในการทำงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมุมมองของผู้รับบริการ และ 3) ปัญหาที่เกิดขึ้นในมุมมองของผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.2.3.1 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำในมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้วิจัยได้นำคำถามที่ได้ถามผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นมาแยกเป็นหมวดหมู่ เนื่องจากคำถามต่างๆที่ได้ถามกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ล้วนแต่เป็นคำถามเปิด ส่วนรายละเอียดต่างๆที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตอบนั้น ผู้วิจัยก็ได้แทรกเข้าไปในแต่ละหมวดหมู่ที่ได้จัดไว้แล้ว นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังได้แบ่งปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อีกด้วย เพื่อความละเอียดขึ้น

ปัญหาที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประสบเป็นประจำเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 42.5) ของทั้งหมดคือ ปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหกรณ์ โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในทุกช่วงประสบการณ์ก็มีปัญหาเกี่ยวกับสหกรณ์ที่ตนตรวจสอบบัญชีเป็นส่วนมาก ปัญหาเหล่านั้นได้แก่ สหกรณ์ไม่มีพนักงานเป็นของตัวเอง ทำให้การบันทึกบัญชีไม่เรียบร้อย บางสหกรณ์มีพนักงานบัญชี แต่ก็ไม่มีความรู้เกี่ยวกับบัญชีและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ทำให้ทำงานไม่ถูกต้อง และไม่สามารถจัดทำงบการเงินได้ การบันทึกบัญชี และจัดทำรายละเอียดก็ยังไม่เรียบร้อยเป็นปัจจุบัน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้วิธีแก้ไขคือการเข้าไปแนะนำบ่อยๆ และชี้แจงถึงผลเสียของการจัดทำบัญชีที่ไม่มีประสิทธิภาพและไม่เป็นปัจจุบัน แต่ถ้าพนักงานยังจัดทำบัญชีไม่ดีขึ้นจึงแจ้งเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ หรือมีการแนะนำให้คณะกรรมการคนใดคนหนึ่งจัดทำบัญชีของสหกรณ์ และแนะนำให้เข้าอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องซึ่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์เป็นผู้จัดขึ้น นอกจากนี้พนักงานยังขาดความเอาใจใส่กับงานที่รับผิดชอบ วิธีแก้ไขปัญหาคือ พยายามเข้าไปตรวจสอบให้บ่อยขึ้น ถ้ามีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องก็แนะนำให้แก้ไข หรือแจ้งเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการเพื่อจะได้ปรับปรุง อีกปัญหาคือ บางครั้งสหกรณ์แจ้งว่าพร้อมจะให้ตรวจสอบบัญชีแล้ว แต่พนักงานยังจัดทำงบการเงินไม่เสร็จ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้แก้ปัญหานี้โดยเข้าตรวจสอบพร้อมทั้งแจ้งข้อสังเกต แล้วให้ไปต่อท้ายสหกรณ์ที่พร้อมกว่า นอกจากนี้คณะกรรมการสหกรณ์ไม่เข้าใจระบบการบริหารงานและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ และมีการแสวงหาผล

ประโยชน์จากสหกรณ์ ซึ่งมีวิธีแก้ไขของผู้สอบบัญชีสหกรณ์คือทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ พระราชบัญญัติต่างๆ กับคณะกรรมการ ส่วนในเรื่องการนัดหมายให้อยู่หรือมาตรวจสอบบัญชีประจำปี หรือตรวจสอบบัญชีและไม่มาตามนัดหมายนั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์แก้ไขโดยนัดหมายอีกครั้งเป็นลายลักษณ์อักษร

ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์รองลงมาก็คือ ปัจจัยที่มาจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 13.8) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 – 25 ปี ประสบกับปัญหานี้มากที่สุด ซึ่งก็คือผู้บังคับบัญชาสั่งงานไม่เข้าใจ และไม่อธิบายสิ่งที่ต้องการในการทำงาน เข้ากันได้ยาก มีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ บางคนยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน งานผิดพลาดบ่อย การใช้งานข้ามสาย และพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเช่น เห็นแก่ตัว ก้าวร้าว งานคนอื่น อิจฉาริษยา แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีแนวทางแก้ไขโดยต้องปรับตัว โอนอ่อนผ่อนตาม ทำความเข้าใจ และประสานงานกัน

ส่วนปัญหาด้านจำนวนบุคลากรและปริมาณงานนั้นมีประมาณร้อยละ 13 โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ประสบกับปัญหานี้มากที่สุด ซึ่งเกิดจากจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพ ปริมาณงานมากแต่ถูกจำกัดด้วยระยะเวลา และมีงานอื่นเช่น งานนโยบายและงานในสำนักงาน ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้แก้ไขโดยการกระจายงานในหน้าที่ เรียงลำดับความสำคัญของงาน บางคนก็เร่งทำงานให้ทันเวลา โดยใช้เวลานอกราชการ หรือใช้คอมพิวเตอร์ช่วยและประสานงานเพื่อความรวดเร็ว

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีปัญหาเกี่ยวกับงานประมาณร้อยละ 12 ในเรื่องมาตรฐานการสอบบัญชี และการจัดทำรายละเอียดงบการเงิน และกระดาษทำการ โดยยังไม่มีแก้ไขปัญหานี้เลย และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปีนั้น มีปัญหาทางด้านนี้มากที่สุด แต่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไปไม่มีปัญหาทางด้านนี้เลย

นอกจากนั้น ปัญหาประมาณร้อยละ 10 เกิดจากตัวของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ 16-20 ปี ประสบกับปัญหานี้มากที่สุด เนื่องจากต้องเปลี่ยนสายงานบ่อย ไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความล่าช้าในการให้บริการกับสหกรณ์ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ถึงร้อยละ 10 ประสบปัญหาเกี่ยวกับพาหนะและอื่นๆ โดยไม่มีรถในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และคอมพิวเตอร์มีน้อย ต้องแบ่งกันใช้

ตารางที่ 4.9 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัญหา	ประสบการณ์						รวม
	น้อยกว่า 5	6-10	11-15	16-20	21-25	26ปีขึ้นไป	
- ปัญหาเกี่ยวกับสหกรณ์	47.1	25	44.4	35.7	45.5	66.7	42.5
- ปัญหาเกี่ยวกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	-	12.5	11.1	14.3	22.7	22.2	13.8
- บุคลากรไม่เพียงพอ	17.6	18.8	11.1	7.1	9.1	11.1	12.6
- ปัญหาเกี่ยวกับงาน	11.8	18.8	11.1	14.3	9.1	-	11.5
- ปัญหาจากตัวเอง	5.9	6.3	-	28.6	13.6	-	10.3
- พาหนะ	17.6	18.8	-	-	-	-	6.9
- อื่นๆ	-	-	22.2	-	-	-	2.3
รวม	100	100	100	100	100	100	100
จำนวน	17	16	9	14	22	9	87

Chi-square = 44.539

Significance = .043

จากตารางที่ 4.9 สรุปได้ว่าประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีผลต่อปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.3.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำของผู้รับบริการ ในการทำงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมุมมองของผู้รับบริการ

ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่เกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ เช่นเดียวกัน เนื่องจากคำถามที่ถาม ผู้รับบริการนั้นเป็นคำถามเปิด ส่วนรายละเอียดต่างๆที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตอบนั้น ผู้วิจัยได้แทรกเข้าไปในแต่ละหมวดหมู่ที่จัดไว้แล้ว

ตารางที่ 4.10 ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำของผู้รับบริการในการทำงานกับผู้สอบบัญชี
สหกรณ์

ปัญหา	จำนวน	อัตราส่วนร้อยละ
- การตรวจสอบไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน	11	17.5
- จากสหกรณ์เอง	3	4.8
- ด้านเอกสารและขั้นตอนการปฏิบัติงาน	7	11.1
- การเข้ามาตรวจ	31	49.2
- พฤติกรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	11	17.5
รวม	63	100

ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่า เป็นปัญหาเรื่องการเข้ามาตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ ซึ่งทางผู้รับบริการเห็นว่า ควรเพิ่มการเข้ามาตรวจสอบสหกรณ์ให้มากกว่านี้ เพราะในขณะนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เข้ามาตรวจสอบสหกรณ์น้อยครั้งมาก ทำให้ปิดบัญชีไม่ทันตามความต้องการของสหกรณ์ ดังนั้นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรวางแผนการปฏิบัติงานให้ดีกว่านี้ โดยควรจัดเกรดสหกรณ์ ไม่ต้องตรวจละเอียด เพียงแค่การสุ่มตรวจเท่านั้น หรืออนุญาตให้เจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตรออกงบเองได้เลย ไม่ต้องรอผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัญหาทางด้านการตรวจสอบไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันและพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น มีอัตราส่วนเท่ากันคือ ร้อยละ 17.5 โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์แต่ละคนมีดุลพินิจและคำแนะนำไม่ตรงกัน เนื่องจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์เปลี่ยนสายงานเป็นประจำ เลยต้องปรับตัวและเรียนรู้งานใหม่ ส่งผลทำให้มาตรฐานการตรวจบัญชีไม่ตรงกันด้วย จึงควรมีมาตรฐานการตรวจไปในแนวทางเดียวกันทุกคนไม่ว่าจะย้ายสายงานใหม่หรือไม่ นอกจากนั้นยังมีปัญหาในเรื่องความเข้าใจระหว่างสหกรณ์และผู้สอบบัญชีไม่ตรงกันอีกด้วย ส่วนปัญหาทางด้านพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์คือผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานเพียงพอ ทำให้ไม่มั่นใจในงานที่ทำ และตอบคำถามไม่ชัดเจน บางรายก็ไม่เข้าใจระบบงานแต่ละธุรกิจของสหกรณ์ นอกจากนั้น ผู้รับบริการก็ยังเห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความเข้มงวด และตรวจบัญชีตามกรอบอย่างเคร่งครัดมากเกินไป และมีความอคติกับสหกรณ์ โดยคิดว่าผลงานของสหกรณ์ออกมาในแง่ลบเสมอ และเข้ากับเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์ไม่ได้

ผู้รับบริการประมาณร้อยละ 10 เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากเอกสารและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความไม่สมบูรณ์ของรายงานและงบการเงิน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความไม่เข้าใจในตัวเอกสาร เอกสารซับซ้อนมากเกินไป มีขั้นตอนการทำงานหลายขั้นตอนมากเกินไป และการ

จัดทำบัญชีกับโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ไม่สามารถนำมาพัฒนาใช้กับหน่วยงานที่เป็นอุตสาหกรรมได้ มีเพียงประมาณร้อยละ 5 เท่านั้น ที่เห็นว่าปัญหาต่างๆเกิดจากสภกรณเอง ได้แก่ข้อมูลที่ผู้สอบบัญชี สภกรณต้องการไม่เรียบร้อย รายละเอียดต่างๆไม่ตรงกัน มีความผิดพลาดในการเก็บรายละเอียดของ ตัวพนักงานเอง โดยสภกรณพยายามปรับปรุงในเรื่องวิธีการควบคุม และผู้สอบบัญชีสภกรณควรยอมรับสิ่งที่สภกรณทำไปด้วยตามตารางที่ 4.10

4.2.3.3 ปัญหาที่เกิดขึ้นในมุมมองของผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสภกรณ

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสภกรณพบว่า ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น คือ งานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสภกรณล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของสภกรณ ซึ่งผู้อำนวยการ สำนักงานตรวจบัญชีสภกรณก็ได้พยายามแก้ไขในจุดนี้ โดยการจัดทีมงานให้แก่ผู้สอบบัญชีสภกรณ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้ และจัดจ้างพนักงานชั่วคราวเข้ามาช่วยเพิ่มด้วย ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นก็ จะมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ซึ่งก็ยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการตรวจบัญชีของผู้สอบ บัญชีสภกรณได้ ดังนั้นทางกรมตรวจบัญชีสภกรณจึงควรจัดอบรมและพัฒนาให้ต่อเนื่องกันตลอดทั้ง ปี เพื่อช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการตรวจบัญชีของผู้สอบบัญชีสภกรณให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้จะมี ปัญหาในเรื่องงานสอบบัญชีแล้ว ยังมีปัญหาเรื่องที่ทางกรมตรวจบัญชีสภกรณรับนโยบายใหม่ๆมา ตลอด และผู้สอบบัญชีสภกรณก็ได้รับคำสั่งให้ทำงานเสร็จตามเวลากำหนดด้วย ซึ่งงานเหล่านั้นเป็น งานนโยบายที่ผู้สอบบัญชีสภกรณต้องทำเพิ่มเติมจากงานตรวจบัญชี ได้แก่ งานOTOP งานวิสาหกิจ ชุมชน โครงการลดภาระหนี้ โดยที่ผ่านมาก็ไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากนิสัยพื้นฐานของคนไทย มักจะรอรัฐบาลให้เข้ามาช่วยเหลือเสมอ เป็นผลทำให้งานของผู้สอบบัญชีสภกรณมากขึ้น เพราะต้อง ทำงานนโยบายก่อนงานหลักของตน ดังนั้นกรมตรวจบัญชีสภกรณควรให้ผู้สอบบัญชีสภกรณ ทำงาน โครงการให้น้อยลง หรือจัดจ้างคนที่ทำงานโครงการต่างๆนั้นโดยเฉพาะ นอกจากนั้นยังจะต้องแก้ที่ ระบบสภกรณด้วย โดยการอบรมให้สภกรณมีความรู้ในเรื่องไอทีเพื่อพัฒนาสภกรณของตน และส่งเสริมให้สภกรณทราบหน้าที่ของตนเองด้วย

ส่วนในเรื่องของตัวผู้สอบบัญชีสภกรณเองก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน ซึ่งปัญหาเกิดจาก การไม่มีการประสานงานกันระหว่างผู้สอบบัญชีสภกรณ ดังนั้นหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสภกรณ จึงได้จัดการประชุมกันเดือนละครั้ง เพื่อจะได้ทำให้ผู้สอบบัญชีสภกรณได้ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและ กัน นอกจากนี้ยังมีปัญหาในเรื่องทักษะความละเอียดอ่อนในการตรวจบัญชีของผู้สอบบัญชีสภกรณ แต่ละคนไม่เท่ากัน โดยสำนักงานตรวจบัญชีสภกรณก็ได้เพิ่มทักษะให้กับผู้สอบบัญชีสภกรณ โดยการ จัดประชุมทุกเดือน เพื่อดูว่าผู้สอบบัญชีสภกรณแต่ละคนนั้น มีข้อบกพร่องตรงจุดใด แล้วจึงร่วมกันแก้ ปัญหา และยังมีปัญหาเรื่องการแบ่งพรรคแบ่งพวกในบรรดาผู้สอบบัญชีสภกรณด้วยกันอีกด้วย

นอกจากนั้นยังมีปัญหาอื่นๆอีกได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับพาหนะและอุปกรณ์ต่างๆในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่คับแคบ ไม่สะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์บางคนก็รับผิดชอบ พื้นที่ที่ห่างไกลจากสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ จึงทำให้ต้องค้างคืนในอำเภอนั้นๆ ซึ่งสร้างความลำบากให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นอย่างมาก และปัญหาการไม่มีตัวเชื่อมระหว่างเกษตรกรกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จึงได้จัดการอบรมให้แก่เกษตรกรเพื่อสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย แต่ก็ไม่ได้รับความร่วมมือจากเกษตรกรเท่าที่ควร

4.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้วิจัยได้ให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตนทั้งหมด 13 หัวข้อ โดยให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เลือกข้อที่เห็นว่าตนมีแรงจูงใจได้มากกว่า 1 ข้อ

ตารางที่ 4.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

แรงจูงใจในการทำงาน	มี		ไม่มี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- ความสำเร็จในการทำงาน	73	84.9	13	15.1	86	100
- ผู้บังคับบัญชามีความสามารถ และมีวิธีการปกครองที่ยุติธรรม	41	47.7	45	52.3	86	100
- การได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป	52	60.5	34	39.5	86	100
- ความน่าสนใจของงานที่ทำ	50	58.1	36	41.9	86	100
- มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	54	56.8	32	37.2	86	100
- มีความพอใจในอำนาจรับผิดชอบ	29	33.7	57	66.3	86	100
- นโยบายและการบริหารงาน	20	23.3	66	76.7	86	100
- เงินเดือนสูง	16	18.6	70	81.4	86	100
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	37	43	49	57	86	100
- มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต	23	26.7	63	73.3	86	100
- ความมั่นคงในอาชีพ	46	53.5	40	46.5	86	100
- มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	41	47.7	45	52.3	86	100
- ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	36	41.9	50	58.1	86	100

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากที่สุดคือ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ร้อยละ 84.9) ประมาณร้อยละ 60 คิดว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป ความน่าสนใจของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ประมาณครึ่งหนึ่งเห็น

ว่า เป็นความมั่นคงในอาชีพ ส่วนการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชามีความสามารถและมีวิธีปกครองที่ยุติธรรม มีอัตราส่วนร้อยละ 47.7 รองลงมาได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การมีความพอใจในอำนาจรับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน และเงินเดือน ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่น้อยที่สุดในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.2.5 สิ่งที่ช่วยในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้นำคำถามเปิดที่ได้ถามผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นมาแยกเป็นหมวดหมู่ ส่วนรายละเอียดต่างๆที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตอบนั้น ผู้วิจัยได้แทรกเข้าไปในแต่ละหมวดหมู่ที่จัดไว้แล้ว

ตารางที่ 4.12 สิ่งที่ช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สิ่งที่ช่วยในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
- ลักษณะของงาน	11	17.5
- ได้ทำงานใกล้ภูมิสำเนาเดิม	5	7.9
- เทคโนโลยีและอุปกรณ์ในสำนักงาน	9	10.3
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน	5	7.9
- ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	13	20.6
- กำลังใจ	17	27
- อื่นๆ	3	4.8
รวม	63	100

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ร้อยละ 27 เห็นว่าสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นมาจาก กำลังใจ รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วยและเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่จะทำให้การทำงานดีขึ้น โดยเพื่อนร่วมงานควรจะเห็นแก่ตัวน้อยลง และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากยิ่งขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้และเรื่องราวใหม่ๆ ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน รวมถึงการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีผู้ช่วยที่มีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือกันในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาควรมีความน่าเชื่อถือ เข้าใจปัญหาและอุปสรรค ยอมรับรู้และช่วยแก้ไขปัญหาคือ ปรึกษาหารือได้ ซึ่งจะเป็นผลทำให้กล้าตัดสินใจแก้ปัญหาและอุปสรรคเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามแผนงานที่วางไว้ ร้อยละ 17.5 เห็นว่าลักษณะของงานที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา ได้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา และการได้รับการอบรม

ในด้านต่างๆให้เกิดความชำนาญ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น รองลงมาได้แก่การมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์ในสำนักงานที่ทันสมัยเช่น คอมพิวเตอร์ และเครื่องถ่ายเอกสาร รวมถึงการพัฒนาความรู้ในการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ส่วนการได้ทำงานใกล้ภูมิลำเนาเดิม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน มีอัตราส่วนที่เท่ากัน และอื่นๆได้แก่ การขึ้นเงินเดือนหรือ ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ปริมาณงานที่ไม่มากเกินไป อัตรากำลังคนที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ให้มีความรู้ความสามารถจนจัดทำงบการเงินได้เอง

4.2.6 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ผู้วิจัยได้ให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานซึ่งผู้วิจัยได้มีตัวเลือกให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทั้งหมด 9 ตัวเลือก และผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเลือกตัวเลือกนั้นๆ ได้มากกว่า 1 ข้อ

ตารางที่ 4.13 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

สิ่งที่ต้องการปรับปรุง	จำนวน	ร้อยละ
- ระบบการบริหารและการจัดการ	29	38.7
- นโยบายต่างๆในองค์กร	31	41.3
- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	20	26.7
- ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี	15	20
- สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	33	44
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	7	9.3
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	16	21.3
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	12	16
- อื่นๆ	3	4
รวม	75	100

สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมากที่สุดคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสถานที่ให้มีการถ่ายเทอากาศ และควรจัดสถานที่ให้ไม่แออัดเกินไปนัก นอกจากนั้นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 40 ยังต้องการที่จะปรับปรุงนโยบายต่างๆในองค์กร รวมถึงระบบการบริหารและการจัดการ สำหรับด้านนโยบายต่างๆนั้น ควรมีการลดงานอื่นที่นอกเหนือจากงานหลักลง ควรมีนโยบายที่แน่นอนและสามารถทำโดยไม่กระชั้นชิดเกินไป มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และควรโยกย้ายไปจังหวัดอื่นเฉพาะผู้ที่ต้องการจะย้ายเท่านั้น ส่วนด้านระบบการบริหารจัดการ

นั้น ควรที่จะมอบหมายงานที่เหมาะสมและยุติธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมร่วมกันภายในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ และทำให้การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์แต่ละคนมีมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง ประมาณร้อยละ 20 ต้องการปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเพื่อนร่วมงานไม่ควรก้าวก่ายงานกัน ควรรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเท่านั้น ควรมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และในการทำงาน ควรมุ่งผลความสำเร็จของงาน ไม่ใช่ทำเพราะอยากได้ผลงาน ส่วนทางด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการให้มีเทคโนโลยี รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในสำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ร้อยละ 16 ต้องการปรับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตน โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาแก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รวมถึงควรมีความรับผิดชอบและไม่เห็นแก่ตัวด้วย ประมาณร้อยละ 10 ต้องการปรับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน โดยต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ใช่รับผิดชอบแค่บางส่วนเท่านั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ได้แก่ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และการติดต่อสื่อสารกับสหกรณ์น้อยที่สุด

4.3 ความต้องการในการพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้คือ 1) สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากและน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน 2) งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีที่สุด และงานที่ทำได้ยากที่สุด และ 3) ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.3.1.1 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากและน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากที่สุดเกินครึ่ง (ร้อยละ 59.2) ในการปฏิบัติงานคืองานในหน้าที่ของตน คือการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ต่างๆ การวิเคราะห์รายงานการสอบบัญชีและงบการเงิน วางแผนและตรวจสอบงบการเงิน การวางระบบบัญชีและแนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ เนื่องจากเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา มีประสบการณ์และใจรัก ได้ใช้ทักษะหลายด้านในการทำงาน และเป็นงานด้านการให้บริการ ประมาณร้อยละ 16 ชอบการประสานงานกับสหกรณ์ และอื่นๆ มาก

นั้น ควรที่จะมอบหมายงานที่เหมาะสมและยุติธรรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน จัดให้มีการประชุมร่วมกันภายในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ และทำให้การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์แต่ละคนมีมาตรฐานเดียวกัน รองลงมาได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง ประมาณร้อยละ 20 ต้องการปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเพื่อนร่วมงานไม่ควรก้าวก่ายงานกัน ควรรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเท่านั้น ควรมีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และในการทำงาน ควรมุ่งผลความสำเร็จของงาน ไม่ใช่ทำเพราะอยากได้ผลงาน ส่วนทางด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการให้มีเทคโนโลยี รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ในสำนักงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ร้อยละ 16 ต้องการปรับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของตน โดยผู้บังคับบัญช ควรมีการให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจและรับฟังปัญหาแก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รวมถึงควรมีความรับผิดชอบและไม่เห็นแก่ตัวด้วย ประมาณร้อยละ 10 ต้องการปรับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตน โดยต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ใช่รับผิดชอบแค่บางส่วนเท่านั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ ได้แก่ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด และการติดต่อสื่อสารกับสหกรณ์น้อยที่สุด

4.3 ความต้องการในการพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้คือ 1) สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากและน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน 2) งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีที่สุด และงานที่ทำได้ยากที่สุด และ 3) ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.3.1.1 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากและน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากที่สุดเกินครึ่ง (ร้อยละ 59.2) ในการปฏิบัติงานคือ งานในหน้าที่ของตน คือการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ต่างๆ การวิเคราะห์รายงานการสอบบัญชี และงบการเงิน วางแผนและตรวจสอบงบการเงิน การวางระบบบัญชีและแนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ เนื่องจากเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา มีประสบการณ์และใจรัก ได้ใช้ทักษะหลายด้านในการทำงาน และเป็นงานด้านการให้บริการ ประมาณร้อยละ 16 ชอบการประสานงานกับสหกรณ์ และอื่นๆ มาก

ที่สุด เนื่องจากมีส่วนช่วยเหลือสมาชิกของสหกรณ์ให้เชื่อมั่นในสหกรณ์ และได้ให้ความรู้ด้านการเงิน การบัญชี และช่วยเหลือแนะนำการปฏิบัติงาน รวมถึงอบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้ และทักษะด้าน บัญชี เพราะสนุกกับงาน และช่วยให้สหกรณ์มีการปฏิบัติงานสอบบัญชีได้รวดเร็วขึ้น ส่วนอื่นๆ ได้แก่ สหกรณ์มีคุณภาพ มีระบบการควบคุมภายในและระบบการบริหารจัดการที่ดี การจัดทำเอกสารต่างๆ ประกอบการลงบัญชีถูกต้องสมบูรณ์ เพราะจะทำให้งบการเงินถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบได้ง่ายและ เร็ว ไม่เสียเวลา นอกจากนี้ยังมีความเป็นอิสระ และได้ใช้ดุลพินิจของตัวเองในการพิจารณาตัดสินใจ กำหนดแนวการตรวจสอบ ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเป็นระยะๆ ซึ่งช่วยเพิ่มทักษะ ในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และสิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากที่สุดอันดับสุดท้ายคือ การ มีทีมงานที่ดี (ร้อยละ 8.1) โดยทีมงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีการบันทึกผลการปฏิบัติ งาน ข้อสังเกตที่ตรวจพบและข้อเสนอแนะให้แก่งานทราบ เพื่อจะได้นำไปประเมินผลการควบคุมภายในของสหกรณ์ตามตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากและน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ชอบมากและน้อยที่สุด	จำนวน	ร้อยละ
สิ่งที่ชอบมากที่สุด		
- การประสานงานกับสหกรณ์	8	16.3
- งานในหน้าที่ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	29	59.2
- มีทีมงานที่ดี	4	8.1
- อื่นๆ	8	16.3
รวม	49	100
สิ่งที่ชอบน้อยที่สุด		
- ขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากและสหกรณ์ที่มีปัญหา	16	35.6
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	9	20
- เป็นวิทยากร/ อบรม	6	13.3
- งานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่	10	22.2
- อื่นๆ	4	8.9
รวม	45	100

ประมาณ 1 ใน 3 ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบขั้นตอนการทำงานที่ยุ่งยากและ สหกรณ์ที่มีปัญหาน้อยที่สุด ซึ่งงานนั้นๆ ได้แก่ การแสดงความเห็นต่องบการเงิน เพราะมีความเสี่ยงที่ จะต้องรอถึง 10 ปีกว่าจะพ้นอายุความ ถ้าการแสดงความเห็นต่องบการเงินผิดพลาด การจัดทำ

กระดาษทำการเพราะ กระดาษทำการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ยุ่งยาก มีกระดาษทำการมาก ไม่เหมือนกับของผู้สอบบัญชีภาคเอกชน และผลงานที่ได้ก็ไม่ได้มีความแน่นอน การเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการและติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ เพราะคณะกรรมการบางคนก็ไม้อ่านงานหน้าของตนเอง ไม่ชอบที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ไม่เข้าใจระบบงานสหกรณ์ และไม่ศึกษาระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ และการติดตามที่มงานคณะกรรมการกลุ่มเกษตรกร เพราะบ้านของกรรมการอยู่ในท้องที่ทำการเกษตรจึงลำบากในการเดินทาง การเดินทางไปปฏิบัติงานข้างนอก เพราะสถานที่ตั้งของสหกรณ์มีความหลากหลาย และต้องเจอปัญหาของสหกรณ์ในการทำบัญชีไม่เรียบร้อย งานที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ เนื่องจากงานสำนักงานและงานที่รับผิดชอบมีมากจนไม่สามารถศึกษางานใดๆได้อีก งานสอบบัญชีประจำปี เพราะสหกรณ์มักจัดทำรายละเอียดและงบการเงินไม่เสร็จ งานวางระบบบัญชี เพราะต้องใช้เวลาและสหกรณ์ไม่พร้อม

งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบน้อยที่สุดรองลงมาคือ งานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ซึ่งได้แก่ งานในสำนักงาน และงานตามโครงการของรัฐบาล เพราะจะทำให้ทำงานในหน้าที่ได้น้อย นอกจากนั้น ยังเป็นงานที่ไม่ถนัด ไม่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆและเป็นงานที่จุกจิก จึงทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้งานในหน้าที่หลักด้อยประสิทธิภาพลงด้วย รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการเป็นวิทยากรและการอบรม (ร้อยละ 14.3) สาเหตุที่ชอบด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานน้อยที่สุดคือ ความไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่อ่านระเบียบของสหกรณ์ ไม่ศึกษาคำแนะนำของทางราชการในการตรวจสอบงาน และไม่ได้รับคำตอบจากผู้อาวุโสกว่าในการปฏิบัติงานด้วย ผู้อาวุโสกว่าไม่ช่วยแก้ไขปัญหาดังนั้นงานจึงไม่สำเร็จลุส่งอย่างหวังไว้ และสาเหตุที่ชอบงานวิทยากรน้อยที่สุดคือ เป็นงานที่ผู้สอบบัญชีไม่มีความถนัด งานประจำมีมาก ซึ่งทำให้การเตรียมตัวในการเป็นวิทยากรมีน้อยในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ส่วนด้านอื่นๆ เป็นสิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบน้อยที่สุด ได้แก่ สหกรณ์ที่ไม่มีคุณภาพ ต้องติดตามแก้ไขข้อบกพร่องของสหกรณ์ สหกรณ์ไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ และเพิกเฉยต่อการแก้ไขปัญหา สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรไม่มีระบบการควบคุมภายในที่ดี ไม่มีพนักงานบัญชี เพราะทำให้ต้องใช้เวลาในการตรวจสอบมาก ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองก็มีภาระอื่นๆอีกมาก ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า และคุณภาพของงานก็ลดลงด้วย นอกจากนั้นบุคลากรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็มีน้อย และอุปกรณ์ในการทำงานไม่ครบตามความต้องการด้วย

4.3.1.2 งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีและทำได้ยากที่สุด

ส่วนที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีที่สุดคือ การกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี และการตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์ มีถึงร้อยละ 28.4 รองลงมาคือการตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ (ร้อยละ 19.8) การแนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการ

บัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ การจัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบและมาตรฐานที่กำหนดไว้ การตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์ มีเพียงร้อยละ 2.5 เท่านั้นที่ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ วางระบบบัญชีให้แก่สหกรณ์ และเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์ได้ดีที่สุดตามตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีและทำได้ยากที่สุด

ลักษณะของงาน	งานที่ทำได้ดีที่สุด		งานที่ทำได้ยากที่สุด	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. กำหนดแนวการตรวจสอบบัญชี	23	28.4	13	15.7
2. การตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ	16	19.8	1	1.2
3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์	5	6.2	7	8.4
4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้	4	4.9	4	4.8
5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน	-	-	4	4.8
6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์	-	-	9	10.8
7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์	3	3.7	2	2.4
8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์	23	28.4	1	1.2
9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์	2	2.5	8	9.6
10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตามประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์	-	-	-	-
11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์	2	2.5	-	-
12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี	-	-	8	9.6
13. การวางระบบบัญชีให้สหกรณ์	2	2.5	2	2.4
14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์	2	2.5	1	1.2
การใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชี	-	-	23	27.7
รวม	81	100	83	100

ส่วนที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าทำได้ยากที่สุดได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชีมีถึงร้อยละ 27.7 การกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชีมีร้อยละ 15.7 รองลงมาได้แก่ การติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ ส่วนการควบคุมผู้

ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการอบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี มีอัตราส่วนที่เท่ากันคือ ประมาณร้อยละ 10 การแนะนำการวางระบบการจัดทำ และการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน การจัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ การตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์ การวางระบบบัญชีให้สหกรณ์ การตรวจบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์ และการเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์ตามลำดับ ตามตารางที่ 4.15

4.3.1.3 ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จากปริมาณงานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำอยู่ในขณะนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าควรลดงานลงมากที่สุด ถึงเกือบร้อยละ 70 และงานที่ควรลดลงนั้นได้แก่ การเป็นวิทยากรอบรมหรือให้ความรู้แก่สหกรณ์ ซึ่งควรจะมอบหมายให้ฝ่ายฝึกอบรมของ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดำเนินการเพื่อลดภาระของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ส่วนงานโครงการต่างๆตามนโยบายของรัฐ ควรจะมีเจ้าหน้าที่สำหรับรับผิดชอบงานโครงการนั้นๆโดยตรง นอกจากนั้นควรลดงานในสำนักงานจำพวกงานด้านการเงิน การบัญชี งานพัสดุ และงานจัดทำงบการเงินลง ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ธุรการและ เจ้าหน้าที่การเงินในสำนักงานโดยเฉพาะ และควรลดงานที่ตกค้างการตรวจสอบบัญชีหลายปี เช่น กลุ่มเกษตรกรที่ตกค้างตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ก็ควรจะยกเลิกไป รวมถึงการตรวจสอบบัญชีระหว่างปีด้วย ไม่จำเป็นต้องมีแผนเข้าตรวจสอบบัญชีทุกเดือน

ส่วนผู้รับบริการเห็นว่าควรลดปริมาณงานลงเพียงประมาณร้อยละ 12 เท่านั้น โดยควรลดระเบียบการตรวจสอบลงบ้าง ลดงานนโยบายและลดสหกรณ์ที่ต้องตรวจสอบลง

ตารางที่ 4.16 ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง และมุมมองของผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์		ผู้รับบริการ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- เหมาะสมแล้ว	11	23.4	22	37.9
- ควรเพิ่มปริมาณ	4	8.5	29	50
- ควรลดปริมาณ	32	68.1	7	12.1
รวม	47	100	58	100

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณ 1 ใน 4 เห็นว่า งานที่ทำอยู่นั้นเหมาะสมแล้ว ไม่ควรเพิ่มหรือลด เพราะงานใหม่ที่เข้ามาทำให้ได้ใกล้ชิดกับเกษตรกรมากขึ้น บางรายก็เห็นว่าไม่ควร

เพิ่มงานอะไรเข้ามาอีก เพราะงานที่รับผิดชอบอยู่ก็มากพออยู่แล้ว แต่ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีคุณสมบัติโดยตรง และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ควรขยายเวลาการส่งงานให้มากกว่านี้ ส่วนผู้รับบริการเห็นว่า ปริมาณงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เหมาะสมดีแล้วถึงประมาณร้อยละ 38 เพราะงานละเอียดหมดทุกชั้นตอนเพียงพอแล้ว

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เพียงร้อยละ 8.5 เท่านั้นที่เห็นว่าควรเพิ่มการติดต่อสื่อสารกับสหกรณ์ เพิ่มงานศึกษาอบรมด้านสหกรณ์ และเพิ่มเครื่องมือต่างๆ โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ รวมถึงเพิ่มการนำความรู้ทางด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการตรวจสอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกัน ผู้รับบริการกลับต้องการให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เพิ่มปริมาณงานให้มากกว่านี้ถึงครึ่งหนึ่ง โดยผู้รับบริการต้องการให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เข้ามาตรวจบัญชีให้บ่อยกว่านี้ ปรับวิธีการตรวจให้รวดเร็วมากขึ้น โดยอาจใช้คอมพิวเตอร์เสริมเข้ามาในการตรวจบัญชี ควรมีการตรวจสอบเอกสารต่างๆ ให้มากขึ้นกว่านี้ เพื่อข้อมูลต่างๆ จะได้ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด รวมถึงควรเพิ่มส่วนของงานชุมชน โดยการเผยแพร่การทำบัญชีให้แก่เกษตรกรด้วย ตามตารางที่ 4.16

4.3.2 สิ่ง que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการพัฒนาเพิ่มเติมจากที่เป็นอยู่

สำหรับสิ่ง que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการพัฒนาเพิ่มเติม นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็นประเด็นดังต่อไปนี้ 1) สิ่ง que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการพัฒนาเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) งาน que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติไม่ตรงต่อความต้องการขององค์กร 3) หลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน และ 4) วิธีการฝึกอบรม que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด

4.3.2.1 สิ่ง que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการเพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้นำคำถามที่คำถามผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นมาแยกเป็นหมวดหมู่ เนื่องจากคำถามต่างๆ ที่คำถามกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ล้วนแต่เป็นคำถามเปิด ส่วนรายละเอียดต่างๆ ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตอบนั้น ผู้วิจัยได้แทรกเข้าไปในแต่ละหมวดหมู่ที่จัดไว้แล้ว นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังได้แบ่งสิ่ง que ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการเพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อีกด้วย เพื่อความละเอียดมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.17 อัตราส่วนร้อยละของความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นตามประสบการณ์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สิ่งที่ต้องการพัฒนา	ประสบการณ์						รวม
	น้อยกว่า 5	6-10	11 – 15	16 – 20	21 – 25	26ปีขึ้นไป	
- ความรู้ความสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	7.1	22.2	20	24	9.1	23.5	17
- คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	50	25	35	28	33.3	35.3	34
- การพัฒนาจิตใจและทัศนคติ	3.6	5.6	5	8	6.1	17.6	6.9
- บรรทัดฐานในการสอบบัญชี	3.6	5.6	-	4	-	17.6	4.4
- การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	28.6	22.2	15	8	21.2	-	17.6
- ปรับปรุงการบริหารและนโยบาย	3.6	5.6	5	4	3	-	3.8
- ความรู้ด้านกฎหมายและภาษี	3.6	8.3	15	8	27.3	-	11.3
- อื่นๆ	-	5.6	5	16	-	5.9	5
รวม	100	100	100	100	100	100	100
จำนวน	28	36	20	25	33	17	159

Chi-square = 49.468 , Significance = .053

สิ่งที่ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองเห็นว่าควรพัฒนาปรับปรุงตนเองมากที่สุดถึงประมาณ 1 ใน 3 คือ ด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งต้องการการพัฒนาทางด้านนี้ถึงครึ่งหนึ่ง รองลงมาได้แก่ การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยควรให้มีการอบรมถึงศีลธรรมจรรยา หรือสอดแทรกเข้าไปในการจัดอบรมต่างๆ สร้างจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ต่อตัวเอง และต่อผู้ร่วมงาน รวมถึงการมีความสามัคคี มีความจริงใจ รู้จักช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม มีการประสานงานกัน และให้อภัยต่อกัน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ร้อยละ 17 เห็นว่า ควรพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์ 6 – 10 ปี และ 26 ปีขึ้นไป โดยควรพัฒนาในเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลง การจัดทำแผนกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ปรึกษาในการปฏิบัติงาน เหตุการณ์เกี่ยวกับงานสอบบัญชีในโลกภายนอก การร่างหนังสือ และธุรกิจของสหกรณ์ที่จะทำการตรวจสอบ ประมาณร้อยละ 10 เห็นว่าควรพัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมายและภาษี เช่น ประมวลรัษฎากร ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพากร กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายสหกรณ์และกฎหมายอาญา โดยเฉพาะผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 21 – 25 ปี และควร

พัฒนาทางด้านการพัฒนาจิตใจและทัศนคติ โดยควรกระตุ้นจิตสำนึก ให้รู้จักรักษาทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ของทางราชการ อบรมเสริมEQ และวิธีการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่าควรพัฒนาในด้านอื่นๆเช่น งานด้านการเงิน งานด้านพัสดุ และฝึกอาชีพอื่น เป็นต้น บรรทัดฐานในการสอบบัญชี และปรับปรุงการบริหารและนโยบาย

ตารางที่ 4.18 สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาในมุมมองของผู้รับบริการ

สิ่งที่ต้องการพัฒนา	จำนวน	ร้อยละ
- ความรู้ความสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	14	14.1
- คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	11	11.1
- การพัฒนาจิตใจและทัศนคติ	5	5.1
- บรรทัดฐานในการสอบบัญชี	24	24.2
- การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	39	39.4
- ปรับปรุงการบริหารและนโยบาย	6	6.1
รวม	99	100

ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกือบร้อยละ 40 มีความเห็นด้านนี้ว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรจะต้องปรับปรุง และพัฒนาในด้านการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมากที่สุด เนื่องจากจำนวนบุคลากรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีน้อย จึงไม่ค่อยได้เข้ามาตรวจบัญชีที่สหกรณ์ เวลาที่สหกรณ์มีปัญหาที่ต้องใช้โทรศัพท์หรืออินเทอร์เน็ตเข้าช่วย ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรเข้ามาตรวจบัญชีประมาณเดือนละครั้ง รองลงมาได้แก่บรรทัดฐานในการสอบบัญชี เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน เปลี่ยนสายงานตลอดเวลา เปลี่ยนคนมาก็เปลี่ยนระบบ ทำให้สหกรณ์ต้องเปลี่ยนระบบตามไปด้วย ประมาณร้อยละ 14 เห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาในเรื่องความรู้ความสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรทำความเข้าใจและควรจะศึกษาเกี่ยวกับธุรกิจของสหกรณ์มากกว่านี้ ประมาณร้อยละ 10 เห็นว่าควรพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากที่สุด เนื่องจากบางคนยังไม่ค่อยทราบวิธีการใช้คอมพิวเตอร์บางคนก็ให้ใช้แต่่มือไม่ยอมใช้คอมพิวเตอร์ มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่เห็นว่าควรพัฒนาด้านการบริหารและนโยบาย และการพัฒนาทางด้านจิตใจและทัศนคติ ด้านการบริหารและนโยบาย ผู้รับบริการมีความเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำงานล่าช้า ไม่ทันความต้องการของสหกรณ์ เนื่องจากการจัดตารางเวลาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ดีจึงทำให้สหกรณ์ปิดบัญชีไม่ทัน แต่บางสหกรณ์ก็สามารถปิดบัญชีทัน เพราะมีความสนิทสนมกับผู้สอบบัญชีเป็นการส่วนตัว ส่วนในด้านการพัฒนาทางด้านจิตใจและทัศนคตินั้น เนื่อง

จากผู้สอบบัญชีสหกรณ์บางคนมีความเคร่งครัดในการตรวจบัญชีมากเกินไป บางคนก็คอยจับผิดเรื่อง
ทุจริตโจ่งแจ้งเกินไป บางคนยังมองสหกรณ์ว่าเป็นเหมือนผู้ด้อยโอกาส ทำอะไรไม่เป็น

เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาในมุมมองของฝ่ายผู้สอบบัญชี
สหกรณ์เอง และในมุมมองของผู้รับบริการแล้ว จะเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์คิดว่าตนควรพัฒนาใน
เรื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากที่สุด ส่วนผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาใน
เรื่องการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความเห็นว่า
ควรพัฒนา เป็นเรื่องรองจากคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

ทางด้านผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 มีความเห็นว่า ควรให้ผู้สอบ
บัญชีสหกรณ์ทำงานอยู่ในพื้นที่ที่ต้องการ เพราะจะได้เกิดกำลังใจในการทำงาน และให้ทำแต่งงานหลัก
คือ การตรวจบัญชีเท่านั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรทำงานโดยเน้นเทคนิคการตรวจบัญชีมากขึ้นด้วย
และไม่ควรจัดงานให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากเกินไป เพราะขณะนั้นงานที่ทำอยู่ก็มีปริมาณมากอยู่
แล้ว และควรจัดจ้างพนักงานเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นทางด้านยานพาหนะและอุปกรณ์ต่างๆ เช่น
คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ก็ ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน จึงควรแก้ไขปรับปรุงจุดสำคัญเหล่านี้อย่างเร่งด่วน

ส่วนความต้องการในอนาคตนั้น ควรให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำงานหลักแต่เพียงด้าน
เดียว คือการตรวจบัญชี เนื่องจากการทำงานอื่นๆ เช่น งานโครงการไปด้วยพร้อมกันกับงานหลักนั้น
ทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีเวลาส่วนตัวน้อยลง เพราะงานส่วนใหญ่ก็เป็นงานที่ต้องเร่งทำให้เสร็จตาม
เวลาที่กำหนด ดังนั้นอาจเกิดปัญหาเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัวของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตามมา

สำหรับหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาตัว
เองในเรื่องของไอทีมากที่สุด และควรเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ด้วย ผู้สอบบัญชี
สหกรณ์ควรได้รับความรู้จากหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านการสอบบัญชีด้วยเช่นเดียวกัน เพราะจะเกิด
ประโยชน์แก่ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองในการพัฒนาตนเองในเรื่องของการทำงาน และเรื่องอื่นๆ และ
สิ่งที่ต้องการที่จะพัฒนาอย่างเร่งด่วนคือ การสร้างมาตรฐานให้เป็นไปในแบบเดียวกัน เพราะจะสร้าง
ความน่าเชื่อถือให้แก่สหกรณ์ ส่วนในด้านไอที ต้องมีการเรียนรู้กันอย่างจริงจัง โดยอย่างน้อยทุกปี
ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมประมาณ 1 - 2 หลักสูตร

ส่วนสิ่งที่หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรจะได้รับ
การพัฒนาในอนาคต ได้แก่ เรื่องการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม การเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องการให้
บริการแก่สหกรณ์ต่างๆ และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เนื่องจาก
ปริมาณงานมาก แต่จำนวนคนน้อย และยังมีหน้าที่อื่นในสำนักงานที่นอกเหนือจากหน้าที่หลักอีกด้วย
นอกจากนั้น กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรกำหนดระยะเวลาลงไปให้ชัดเจน เกี่ยวกับการย้ายสาขางาน
ไปประจำที่จังหวัดอื่นที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาเดิมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ด้วย เพื่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะได้

ทราบระยะเวลาที่แน่นอน และควรเปลี่ยนทัศนคติของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้ต้องเรียนรู้งานตลอดเวลา เพราะระบบราชการก็เปลี่ยนตลอดเวลา ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะต้องปรับตัวให้ทัน นอกจากนั้นตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองก็ควรพัฒนาทางด้านไอที เพราะเป็นเรื่องใหม่และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นการพัฒนาทักษะของตัวเอง นอกจากนั้นควรขึ้นเงินเดือนและให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ด้วย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และควรพัฒนาในเรื่องการขอให้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางด้านบัญชีในการตรวจบัญชี และสหกรณ์ก็ต้องใช้โปรแกรมนี้ด้วย เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกฝ่าย ซึ่งขณะนี้สหกรณ์บางแห่งก็ยังไม่พร้อม

4.3.2.3 งานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปฏิบัติไม่ตรงต่อความต้องการขององค์กร

ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 นั้นมีความคาดหวังต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ในการที่จะให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถตรวจบัญชีให้เสร็จได้ในระยะเวลาอันสั้นและมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนั้นยังคาดหวังให้ผลการตรวจสอบบัญชีออกมาดีอีกด้วย ซึ่งในปัจจุบันก็ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ตรงตามความคาดหวังที่ได้ตั้งไว้ได้ เนื่องมาจากการตรวจสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังใช้เวลานานและผลงานที่ออกมาก็ยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสาเหตุมาจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังยึดใช้หลักการและกฎเกณฑ์ในการตรวจสอบบัญชีแบบเดิมๆมากเกินไป และไม่ยืดหยุ่น จึงทำให้ใช้เวลานานมากในการตรวจสอบ เพราะจะเน้นประเด็นเล็กๆน้อยๆ ถ้าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ รู้จักใช้เทคนิคอื่นๆเข้ามาช่วยในการตรวจสอบ ก็จะช่วยทำให้การตรวจสอบบัญชีเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อีกทั้งจำนวนสหกรณ์ก็มีเพิ่มมากขึ้นทุกปี ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 1 คน ต้องรับผิดชอบประมาณ 16 – 18 สหกรณ์ ซึ่งจริงๆแล้ว มาตรฐานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนดไว้คือ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 1 คนจะรับผิดชอบสหกรณ์ประมาณ 6 – 8 สหกรณ์ จึงทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่สามารถแบ่งเวลาในการตรวจสอบบัญชีได้ทันต่อความต้องการของสหกรณ์ และนอกจากจะมีงานทางด้าน การตรวจบัญชีให้แก่สหกรณ์ต่างๆแล้ว ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังมีงานโครงการต่างๆด้วย จึงทำให้มีเวลาจำกัด ดังนั้นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีดุลพินิจ ควรรู้จักสังเกต ดูความน่าเชื่อถือ พฤติกรรม วิถีชีวิต ประจำวันของคนในสหกรณ์นั้นๆ ก็จะเป็นตัวช่วยในการลดความผิดพลาดในการตรวจสอบบัญชีลงไป ได้มาก

เนื่องจากความคาดหวังของผู้อำนวยการสำนักงานสหกรณ์ที่ 1 นั้นก็ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้นจึงได้มีการเพิ่มความรู้ให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในเรื่องการประเมินความเสี่ยง ทั้งในภาคทฤษฎีและประสบการณ์จริงด้วย นอกจากนั้นก็ได้มีการจัดอบรมสัมมนาจากหลายๆส่วน ซึ่งจัดเป็นหลักการกว้างๆ ทัวๆไป เป็นภาพรวมของทั้งประเทศ ส่วนทางส่วนภูมิภาคนั้นก็จัดเพิ่มเติมเข้าไปด้วย เพื่อประชุมปรึกษาหา

หรือในเรื่องที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละภูมิภาคและพื้นที่นั้นๆ และได้มีการจัดอบรมกันเองภายใน สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ตั้งแต่ระดับลูกจ้างชั่วคราว ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ถึงระดับหัวหน้า สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยนำหน่วยงานจากภายนอกเข้ามาช่วยในการสอนเรื่องการพูด การ ประสานงาน รูปแบบการทำงานร่วมกับคนจำนวนมาก นอกจากนั้น ยังมีการจัดอบรมให้ผู้จัดการและ คณะกรรมการของสหกรณ์ด้วยตามโครงการประสานความร่วมมือตามมาตรฐาน ISO9002 ปีละ 1 ครั้ง และยังมีกิจกรรมเรื่อง “การวางแผนกลยุทธ์” โดยนำอาจารย์จากพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อเป็นการเพิ่มมุมมองจากองค์กรภายนอก เพราะความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีมีผลต่อการทำ งานอย่างมาก และจะมีการจัดการอบรมเรื่อง “ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ” ในอีกไม่ช้าด้วย

ทางด้านหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เห็นว่า จุดมุ่งหมายของกรมตรวจบัญชี สหกรณ์คือ คุณภาพสู่มาตรฐานสากล ซึ่งทำได้ยากมากเพราะต้องมีการพัฒนาทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้รับบริการซึ่งได้แก่ สหกรณ์ต่างๆด้วย ซึ่งสหกรณ์ต่างๆยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ไม่มี ความพร้อม ต้องรอความช่วยเหลือจากรัฐบาลอย่างเดียว นอกจากนั้นยังต้องพัฒนาผู้สอบบัญชี สหกรณ์ด้วย โดยการหาเทคนิคใหม่ๆ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เพื่อช่วยให้งานเสร็จทันเวลาและ ให้ได้งานที่มีคุณภาพ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนแนวคิดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบัน ยังยึดติดกับการตรวจเอกสารมากเกินไป บางคนก็กลัวการเปลี่ยนแปลง เพราะเกรงว่าถ้าปรับเปลี่ยน วิธีการแล้วจะก่อให้เกิดความผิดพลาดและขาดตกบกพร่อง และไม่มั่นใจในผลการปฏิบัติงาน นอกจาก นั้นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรจะต้องจัดทำกระดานทำการได้อย่างสมบูรณ์แบบ และมีข้อมูลอ้างอิงได้ ด้วย ดังนั้นหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จึงต้องมีการแสดงตัวอย่างให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ดูอย่างชัดเจน และมีการประชุมผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในแต่ละเดือน เพื่อที่จะได้รับทราบปัญหาต่างๆ ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และนำสิ่งใหม่ๆ มานำเสนอต่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สิ่งที่ยังทำไม่ได้อย่างที่คาดหวังอีกเรื่องหนึ่งคือ การทำตามแผนงานประจำปีที่วางไว้ ให้ได้ ซึ่งสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์จะมีแผนที่แต่ละสายงานวางแผนกันเอง และหัวหน้าสำนักงาน ตรวจบัญชีสหกรณ์ก็จะเป็นคนติดตามผลงานทุกเดือน นอกจากนั้นก็ได้มีการประชุมเพื่อดูผลสัมฤทธิ์ ว่าทำได้ตามแผนมากน้อยเพียงใด ถ้ามีปัญหา ก็จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเช่น กรม ส่งเสริมสหกรณ์ ธกส. และสหกรณ์จังหวัด ซึ่งสำหรับกรมส่งเสริมสหกรณ์นั้น ก็ได้ช่วยกันดูแลสหกรณ์ ถ้ามีปัญหา ก็ร่วมกันแก้ไข ส่วน ธกส. ก็จะช่วยเหลือด้านเงินกู้ แต่สำหรับสหกรณ์จังหวัดนั้น ระยะเวลา เนื่องจากไม่มีสหกรณ์อำเภอ ทำให้เกิดความห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดกันเหมือนเคย เพราะเมื่อก่อนได้ฝาก ให้สหกรณ์อำเภอเข้าไปช่วยดูแลสหกรณ์แทนให้ แต่ปัจจุบันต้องเข้าไปดูแลเองทุกพื้นที่ เพราะฉะนั้น โอกาสที่งานจะไม่สัมฤทธิ์ผลจึงมีมากขึ้นด้วย ถึงแม้ว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ ต่างๆแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถทำตามที่คาดหวังไว้ตามแผนงานที่วางไว้ได้

นอกจากเรื่องแผนงานประจำปีแล้ว สิ่งที่ไม่สามารถทำตามที่คาดหวังได้อีกเรื่องหนึ่งก็คือ การสร้างความพร้อมให้ทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์และสหกรณ์ต่างๆ เนื่องจากในการจัดตั้งสหกรณ์นั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ซึ่งตามหลักการต้องมาจากกลุ่มเกษตรกรที่ได้รับความเดือดร้อนอย่างแท้จริง แต่ของไทยตั้งตามนโยบายของรัฐบาล คือมีการกำหนดว่าแต่ละปีจะต้องจัดตั้งสหกรณ์ให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ เกษตรกรบางกลุ่มจึงยังไม่มีความพร้อมที่จะจัดตั้งสหกรณ์ทำให้มีปัญหาอื่นๆตามมาอีกมากมาย ส่วนวิธีการที่จะแก้ไขคือ จะต้องสร้างความพร้อมให้ทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์และสหกรณ์ ถ้าพบความผิดพลาดก็สามารถลงโทษได้เลย ซึ่งในปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้น โดยถ้าผู้สอบบัญชีสหกรณ์พบความผิดร้ายแรง ก็ทำได้แค่แจ้งเป็นหนังสือแก่สหกรณ์เพื่อให้อำนาจสั่งนายทะเบียนสหกรณ์เพื่อแจ้งให้ทราบเท่านั้น และถ้าเป็นความผิดเล็กน้อยๆ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็สามารถแนะนำ ในช่วงเข้าตรวจบัญชีได้เลย แต่ส่วนมากสหกรณ์ก็ไม่ทำตาม เพราะเห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่มีอำนาจพอที่จะเอาผิดกับสหกรณ์ได้

สิ่งที่องค์กรคาดหวังคือ การตรวจบัญชีให้ทันเวลาที่สหกรณ์จะปิดบัญชี แต่เนื่องจากงานนโยบายก็เป็นงานที่เร่งด่วน จึงกลายเป็นว่างานสอบบัญชีเป็นงานรอง ดังนั้นถ้างานไหนต้องรีบก็จะต้องทำงานนั้นก่อน จึงทำให้บางครั้งตรวจบัญชีไม่ทันเวลาที่สหกรณ์ปิดบัญชี ส่วนเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์นั้น ผู้สอบบัญชีสหกรณ์บางคนไม่ได้สัมผัสเลย จะให้ผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นผู้ใช้คอมพิวเตอร์มากกว่า ซึ่งขัดกับความคาดหวังขององค์กร ที่ต้องการให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมเกี่ยวกับการตรวจบัญชีได้

4.3.2.4 หลักสูตรที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่เคยได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว ได้นำการใช้โปรแกรมระบบบัญชีแยกประเภทสำหรับสหกรณ์การเกษตรมาใช้ประโยชน์มากที่สุด (ร้อยละ 26.8) รองลงมาได้แก่ หลักสูตรอินเตอร์เน็ต (ร้อยละ 21.1) การประเมินความเสี่ยงและการเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี (ร้อยละ 18.3) การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท อื่นๆ เช่น โปรแกรม v.2 โปรแกรมACL คอมพิวเตอร์เบื้องต้น และหลักสูตรวิทยากร เป็นต้น ร้อยละ 5.6 ได้นำหลักสูตรทุกหลักสูตรมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ โปรแกรมระบบสินค้า และระบบบัญชีส่วนราชการเกณฑ์คงค้าง ตามลำดับ ตามตารางที่ 4.19

ตาราง 4.19 หลักสูตรการฝึกอบรมที่เคยได้รับแล้วนำมาใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

หลักสูตร	จำนวน	ร้อยละ
หลักสูตรที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ดี		
- อินเทอร์เน็ต	15	21.1
- การใช้โปรแกรมระบบบัญชีแยกประเภทสำหรับสหกรณ์การเกษตร	19	26.8
- ระบบบัญชีส่วนราชการเกณฑ์คงค้าง	1	1.4
- การประเมินความเสี่ยงและการเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี	13	18.3
- การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท	10	14.1
- โปรแกรมระบบสินค้า	2	2.8
- อื่นๆ	7	9.9
- ทุกหลักสูตร	4	5.6
รวม	71	100

หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมในเรื่อง มาตรฐานในการตรวจสอบบัญชี การเขียนรายงานการสอบบัญชี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานแบบบูรณาการ การปลูกฝังทัศนคติ การสร้างจิตสำนึกให้รักองค์กร การคำนึงถึงภาพการเป็นผู้ให้บริการ เทคนิคการตรวจบัญชี ใซที ความรู้เกี่ยวกับภาษีอากร EQ การวางแผนการตรวจสอบก่อนการประเมินความเสี่ยงมากที่สุด โดยควรเน้นวิธีแบบcase study โดยให้ทดลองปฏิบัติจริง และเนื่องจากในปัจจุบัน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีจุดอ่อน ในเรื่องการประเมินความเสี่ยงมากที่สุด ดังนั้นจึงควรคัดเลือกตัวแทนของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จากระดับจังหวัดเข้าไปศึกษา แล้วนำมาถ่ายทอดต่อกัน

ส่วนวิธีที่หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เห็นว่าเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพที่สุด สำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้สอบบัญชีสหกรณ์คือ การฝึกอบรม การเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ โดยการใช้อินเทอร์เน็ตและคอมพิวเตอร์ให้มากขึ้น และการเปลี่ยนระเบียบในการทำงาน

4.3.2.5 วิธีการฝึกอบรมที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด

ผู้วิจัยได้ให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เรียงลำดับความสามารถในการเรียนรู้ได้ดีที่สุด โดยให้เรียงลำดับ 3 ลำดับด้วยกัน

ตารางที่ 4.20 วิธีการเรียนรู้ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด

วิธีการเรียนรู้	อันดับที่ 1		อันดับที่ 2		อันดับที่ 3		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การมีผู้สอนในห้องเรียน	41	73.2	13	23.2	2	3.6	56	100
- การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน	23	37.7	30	49.2	8	13.1	61	100
- การดูวิดีโอ	-	-	1	20	4	80	5	100
- การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้	1	5	9	45	10	50	20	100
- การเรียนรู้ด้วยตัวเอง	5	20	10	40	10	40	25	100
- การระดมความคิดโดยการแบ่งกลุ่มย่อย	5	27.8	3	16.7	9	50	18	100
- การสังเกตผู้อื่น	-	-	4	44.4	5	55.6	9	100
- การจำลองสภาพจริง	2	14.3	7	50	4	28.6	14	100
- การดูงานนอกสถานที่	-	-	4	28.6	10	71.4	14	100
- การให้ลองฝึกอาชีพ	3	16.7	2	11.1	13	72.2	18	100

วิธีการเรียนรู้ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดคือ การที่มีผู้สอนในห้องเรียน เนื่องจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้เลือกวิธีการเรียนรู้นี้เป็นอันดับ 1 มากที่สุด อันดับ 2 ได้แก่ การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน และอันดับ 3 ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าเป็นวิธีการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดคือ การให้ลองฝึกอาชีพตามตารางที่ 4.20

4.4 หลักสูตรสำหรับการอบรมในแต่ละด้านสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ในด้านหลักสูตรสำหรับการอบรมในแต่ละด้านสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 1) ปัญหาและความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 2) ความจำเป็นในการฝึกอบรม และเป้าหมายในการฝึกอบรมที่คาดหวัง และ 3) หลักสูตรพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4.4.1 ปัญหาและความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัญหาที่ต้องแก้และความต้องการพึงประสงค์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้รวบรวมมาจากข้อคำถามที่ถามกับผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยการสัมภาษณ์ ข้อคำถามจากตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง และผู้รับบริการซึ่งได้แก่ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตร และเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์การเกษตร โดยการใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้จำแนกออกมาเป็นประเด็น และได้เสนอแนวทางแก้

ไข และสนองความต้องการนั้นๆ รวมถึงการนำประเด็นต่างๆ ทั้ง 17 ข้อ มาประเมินถึงระดับความจำเป็นในการแก้ไขปัญหา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับได้แก่ ความจำเป็นเร่งด่วน (Express Needs) ความเป็นที่รับรู้ได้ (Perceived Needs) และความจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

ตารางที่ 4.21 ปัญหาที่ต้องแก้และความต้องการพึงประสงค์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัญหาที่ต้องแก้/ความต้องการพึงประสงค์	อบรม	ระบบ	เครื่องมือ	อื่นๆ	need
1. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ควรพัฒนาทางด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้แก่ นักวิชาการ ตรวจสอบบัญชี 6๖.	✓		✓		ด่วน
2. ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ รวมถึงผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง เห็นว่า เทคนิคในการสอบบัญชี ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกระดับควรเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	✓	✓			ด่วน
3. ผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชีที่แน่นกว่านี้ และควรมีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจต่างๆของสหกรณ์ให้มากกว่านี้	✓	✓		✓	ด่วน
4. ผู้รับบริการเห็นว่า ควรมีผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีความชำนาญในแต่ละธุรกิจของสหกรณ์				✓	อนาคต
5. ผู้รับบริการเห็นว่า ควรมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบบัญชีที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับธุรกิจทุกประเภทของสหกรณ์			✓	✓	อนาคต
6. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการความรู้ด้านไอที รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาช่วยในการทำงาน	✓	✓	✓		ด่วน
7. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการความรู้เกี่ยวกับภาษีและกฎหมายเพิ่มเติม	✓				อนาคต
8. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี 1 – 5 ที่เรียนจบทางด้านบัญชีโดยตรง		✓			อนาคต
9. ผู้บังคับบัญชาและผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าควรมีการสร้างจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์	✓				อนาคต
10. ผู้รับบริการเห็นว่า ยังขาดอัตรากำลังคน ในด้านการสอบบัญชี ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบบัญชีได้ทันต่อความต้องการของสหกรณ์				✓	อนาคต

ตารางที่ 4.21 ปัญหาที่ต้องแก้และความต้องการที่ประสงค์ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (ต่อ)

ปัญหาที่ต้องแก้/ความต้องการที่ประสงค์	อบรม	ระบบ	เครื่องมือ	อื่นๆ	need
11. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าสหกรณ์ไม่มีความพร้อมในการรับตรวจจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์				✓	ด่วน
12. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์และผู้บังคับบัญชาเห็นว่า กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยการขึ้นเงินเดือน และให้สวัสดิการที่ดี และควรเปลี่ยนสายงานหรือโยกย้ายไปประจำตามจังหวัดต่างๆ ตามความสมัครใจของผู้สอบบัญชี สหกรณ์		✓		✓	อนาคต
13. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่ากรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรเพิ่มอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ และยานพาหนะให้แก่สำนักงานตรวจบัญชี สหกรณ์		✓	✓	✓	อนาคต
14. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ คับแคบและอากาศไม่ถ่ายเท				✓	อนาคต
15. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์และผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรเตรียมพร้อมรับงานนโยบายและงานโครงการ ซึ่งเป็นงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ และเพิ่มจำนวนผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้มากกว่านี้	✓	✓		✓	ด่วน
16. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าควรลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนลง	✓	✓		✓	อนาคต
17. ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง ควรมีการบริหารและการจัดการที่ดีกว่านี้ เข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดีกว่านี้ สามารถให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจ รับฟังปัญหา และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี	✓			✓	จำเป็น
18. ผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแต่ละธุรกิจของสหกรณ์ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น	✓	✓		✓	อนาคต

จากตารางที่ 4.21 จะเห็นได้ว่า จากปัญหาและความต้องการที่ประสงค์ที่ผู้วิจัยได้สรุปออกมานั้น มีเพียง 6 ประเด็นเท่านั้น ที่สามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม ซึ่งประเด็นเหล่านั้นได้แก่ การพัฒนาด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงาน มาตรฐานและบรรทัดฐานในการสอบบัญชีให้เป็นไปใน

แนวทางเดียวกัน ทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชีสหกรณ์ ความรู้ด้านไอที และโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ภาษาและกฎหมาย รวมถึงการสร้างจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อน้ำที่

จากการประเมินผลการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประเมินผลด้วยตนเองนั้น พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างผู้สอบบัญชีทุกระดับแล้ว นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. ถึง 1 ใน 5 ไม่แน่ใจในเรื่องของเครื่องมือในการปฏิบัติงานของตนเอง นอกจากนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 16 เห็นว่า งานที่ทำได้ยากที่สุดคือ การกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชีประมาณร้อยละ 10 เห็นว่าการควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และประมาณร้อยละ 5 เห็นว่าการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายในนั้นยากที่สุด ดังนั้นกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรให้ความสำคัญในการฝึกให้นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในระดับอื่นๆ มีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ การประเมินประสิทธิภาพ การควบคุมภายใน การควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการวางแผนและการตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการประมาณร้อยละ 24 และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 5 เห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรปรับปรุงทางด้านเทคนิคในการสอบบัญชีให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เนื่องจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์แต่ละรายมีดุลพินิจและคำแนะนำไม่ตรงกัน ทำให้ผู้รับบริการต้องปรับเปลี่ยนระบบและแนวทางการทำบัญชีบ่อยๆ ซึ่งสาเหตุมาจากการที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เปลี่ยนสายงานเป็นประจำ จึงต้องปรับตัวและเรียนรู้งานใหม่ ดังนั้นถ้าหากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกรายมีเทคนิคการสอบบัญชีที่ตรงกันแล้ว ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนสายงานใหม่ก็ยังสามารถยึดแนวทางการตรวจสอบบัญชีอย่างเดียวกันได้ นอกจากนั้นก็ยังสามารถทำงานร่วมกันกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรวางมาตรฐานสากลไว้ จากนั้นจึงฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกรายมีแนวทาง และเทคนิคการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ไปในทิศทางเดียวกันตามมาตรฐานที่ได้ตั้งเอาไว้ และจัดให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สัมมนาร่วมกันเป็นประจำ เพื่อสร้างแนวปฏิบัติการทางด้านระบบบัญชีให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ซึ่งจะได้นำไปสู่มาตรฐานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ตั้งเอาไว้เป็นจุดมุ่งหมายคือ "คุณภาพสู่มาตรฐานสากล" นอกจากนั้น จากการที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 13 และผู้รับบริการประมาณครึ่งหนึ่งเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการของสหกรณ์นั้น ถ้าผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีประสิทธิภาพในการตรวจบัญชีมากยิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบบัญชีให้เร็ว และได้ผลดีมากยิ่งขึ้น รวมถึงลดขั้นตอนการทำงานลง ก็จะทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบบัญชีได้มากขึ้น และเป็นการลดเวลาในการทำงานลงด้วย

นอกจากนั้นผู้รับบริการซึ่งได้แก่ ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรประมาณร้อยละ 15 และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 20 เห็นว่าตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังไม่มีทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชีที่แน่นพอ จึงทำให้ไม่มั่นใจในงานที่ทำ และไม่สามารถตอบคำถามเกี่ยวกับการบัญชีได้อย่างชัดเจน รวมถึงการขาดความรู้เกี่ยวกับธุรกิจต่างๆของสหกรณ์ บางครั้งจึงทำให้การทำงานของสหกรณ์ติดขัดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรมีการอบรมให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความรู้ในเรื่องการตรวจบัญชีแบบทั่วไป และแบบเจาะลึกในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการตรวจบัญชีให้กับสหกรณ์การเกษตรต่างๆ และฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีเทคนิคในการสอบบัญชีเพื่อทำให้การตรวจสอบบัญชีเป็นไปอย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนแนวความคิดในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ใช้ดุลพินิจ รู้จักสังเกต ดูความน่าเชื่อถือ และพฤติกรรมของคนในสหกรณ์ เพื่อนำมาประกอบกับการตรวจสอบบัญชี ซึ่งจะมีผลทำให้ลดความผิดพลาดลง และจัดให้มีการเชิญบุคคลจากหน่วยงานอื่น เพื่อมาให้ความรู้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในด้านเหตุการณ์เกี่ยวกับงานสอบบัญชีในโลกภายนอก และหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านบัญชีบ้าง

ผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกือบทุกคน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณ 1 ใน 5 ผู้รับบริการประมาณร้อยละ 10 ลงความเห็นว่า สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ต้องการอย่างเร่งด่วนคือความรู้ด้านไอที และโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆ ที่จะสนับสนุนบทบาททางด้านการสอบบัญชี โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ถึงประมาณร้อยละ 30 เห็นว่าเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์เป็นเรื่องที่ยากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่อื่นๆ เนื่องจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังไม่มั่นใจในวิธีการใช้คอมพิวเตอร์ ดังนั้นจึงไม่นิยมใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการทำงาน ทำให้เสียเวลาในการทำงานมาก ดังนั้นกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานให้เป็นทุกคน นอกจากนั้นก็ควรจะสามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านการสอบบัญชีได้ ฝึกให้รู้จักนำเทคโนโลยีเข้ามาพัฒนางานด้านการสอบบัญชีเพื่อลดเวลาลง ฝึกให้ใช้อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูลจากภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งยังประโยชน์ให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้มีความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติม เป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นด้วย

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ตนต้องการมีความรู้ด้านภาษีและกฎหมายเพิ่มเติม เนื่องจากการทำงานเกี่ยวกับทางด้านบัญชีมีความเสี่ยงค่อนข้างสูง ถ้าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้มีความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักกฎหมายกว้างๆ และหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกันกับการเงินการบัญชี ก็จะเป็นผลดีกับตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองรวมถึงผู้รับบริการ ซึ่งก็คือสหกรณ์ต่างๆอีกด้วย โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรอบรมให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้ทราบถึงประมวลกฎหมาย และภาษีทั่วไปเป็นเบื้องต้น เช่นประมวลรัษฎากร ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพากร กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายสหกรณ์ กฎหมายอาญา

เป็นต้น รวมถึงความรู้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เกี่ยวกับภาษีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจบัญชีและสหกรณ์อื่นๆด้วย

ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณ 1 ใน 3 ไม่แน่ใจในด้านความเสถียรในการปฏิบัติหน้าที่ การมีความตรงต่อเวลา การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน การปรับตัวของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนตัวผู้สอบเองเห็นว่าสิ่งที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมได้แก่ การกระตุ้นจิตสำนึกให้รู้จักรักทรัพย์สินและผลประโยชน์ของทางราชการ การอบรมเสริม EQ การช่วยกันทำงานเป็นทีม เพื่อทำให้จะได้ช่วยกันทำงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์และผู้รับบริการ บรรทัดฐานในการให้บริการ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในการตรวจบัญชี และการสร้างจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ทางด้านผู้บังคับบัญชาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีการเปลี่ยนทัศนคติให้ต้องเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อปรับตัวให้ทันต่อระบบราชการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีดุลพินิจ รู้จักสังเกต ดูความน่าเชื่อถือ พฤติกรรมของคนในสหกรณ์เพื่อเป็นตัวช่วยลดความผิดพลาดในการตรวจสอบบัญชีได้ สร้างจิตสำนึกให้มีความรักองค์กร และคำนึงถึงภาพการเป็นผู้ให้บริการด้วย โดยกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาจิตใจและ ทัศนคติในเรื่องต่างๆที่ได้กล่าวมาข้างต้น และควรสร้างบรรยากาศให้มีการประสานงานระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด

ผู้รับบริการประมาณร้อยละ 15 เห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นประจำในการทำงานร่วมกันกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และสิ่งที่คุณสอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาปรับปรุงคือ ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของสหกรณ์ เช่น สหกรณ์ที่ทำเกี่ยวกับยางพารา สหกรณ์ผู้เลี้ยงไก่ไข่ เป็นต้น รวมถึงระบบธุรกิจของสหกรณ์ด้วยเช่นกัน เนื่องจากในขณะนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์ได้เพียงด้านเดียวเท่านั้น คือในส่วนของการบัญชี เมื่อผู้รับบริการสอบถามเกี่ยวกับงานในธุรกิจต่างๆของสหกรณ์ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็ไม่สามารถให้คำปรึกษาได้เลย ดังนั้นจึงควรมีการจัดฝึกอบรมให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยให้มีความรู้พื้นฐานเพิ่มเติมในเรื่องต่างๆ ของธุรกิจในสหกรณ์ที่ตนรับผิดชอบอยู่ รวมถึงด้านพื้นฐานของธุรกิจในสหกรณ์อื่นด้วย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองมากยิ่งขึ้น

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 40 เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองควรมีเทคนิคการบริหารและการจัดการที่ดีกว่านี้ เนื่องจากจำนวนงานมากกว่าจำนวนคน จึงทำให้งานตรวจบัญชีล่าช้า ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและผู้สอบบัญชีสหกรณ์จึงควรได้รับการพัฒนาในด้านการวางแผน การควบคุม และการประเมินผล ซึ่งเป็นขั้นตอนการบริหาร รวมถึงหลักการจัดองค์กรที่ดี การวิเคราะห์ปัญหา และการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานด้วย นอกจากนี้ผู้สอบ

บัญชีสหกรณ์ประมาณ 1 ใน 5 เห็นว่างานที่ทำได้ยากคือ การควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการอบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี ซึ่งเป็นตัวชี้ว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังไม่มีความพร้อมในการเป็นผู้นำ และขาดการควบคุมที่ดี รวมถึงควรให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีการพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาควรเรียนรู้วิธีปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 16 เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจ รับฟังปัญหา รับผิดชอบในหน้าที่ และไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็ควรได้รับการปรับปรุงในจุดนี้ เพื่อการทำงานร่วมกันกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะได้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประมาณร้อยละ 22 ขอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ตรวจบัญชีน้อยที่สุด และประมาณร้อยละ 68 เห็นว่าทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรลดงานนโยบายต่างๆ ที่ต้องทำเพิ่มเติม จากงานตรวจบัญชีลง อาทิเช่น งาน OTOP งานวิสาหกิจชุมชน และโครงการลดภาระหนี้ เป็นต้น ซึ่งงานนโยบายนั้นเป็นงานที่เร่งด่วน ผู้สอบบัญชีสหกรณ์จึงต้องทำงานนโยบายก่อน ซึ่งก็จะทำให้มีเวลาและประสิทธิภาพในการทำงานหลักในหน้าที่การสอบบัญชีลดลง รวมทั้งงานเหล่านั้นยังเป็นงานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่มีความถนัด ไม่มีความรู้ในเรื่องนั้นๆ และเป็นงานที่จุกจิก ดังนั้นตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์จึงควรมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ รวมถึงควรมีการวางแผนที่ดีในการทำงานทั้งในหน้าที่หลักและงานที่ไม่ใช่ในหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4.4.3 แนวทางในการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

จากที่ผู้วิจัยได้แบ่งปัญหาต่างๆ ที่ควรทำการฝึกอบรม ผู้วิจัยได้สร้างหลักสูตรเพื่อนำไปพัฒนาผู้สอบบัญชีให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยแต่ละหลักสูตรจะมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และขอบเขตของหลักสูตรดังต่อไปนี้ 1) หลักสูตรเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 2) หลักสูตรมาตรฐานและบรรทัดฐานในการสอบบัญชี 3) หลักสูตรทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชี 4) หลักสูตรคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต 5) หลักสูตรเกี่ยวกับภาษีและกฎหมาย 6) หลักสูตรเสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน 7) หลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจของสหกรณ์ 8) หลักสูตรการบริหารและการจัดการ และ 9) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ 1 หลักสูตรเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

1) เป้าหมายของหลักสูตร

ฝึกให้นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว.และผู้สอบบัญชีทุกระดับ มีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี ตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน การควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการวางแผนและการตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อจัดฝึกอบรมให้นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกระดับ ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี การจัดทำกระดาษทำการได้อย่างสมบูรณ์แบบ การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน การควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และการวางแผนและการตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดการฝึกอบรมภาคทฤษฎี จำนวน 1 วัน โดยรุ่นแรก สำหรับนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. โดยเฉพาะ ส่วนรุ่นที่สอง สำหรับหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 7 และ 6 และ เจ้าหน้าที่งานตรวจสอบบัญชี 1 - 5 ในด้านการกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี การประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน และการควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความมั่นใจในผลของการปฏิบัติงานของตนมากยิ่งขึ้น

หลักสูตรที่ 2 หลักสูตรเทคนิคในการสอบบัญชี

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกระดับมีแนวหรือเทคนิคการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ไปในทิศทางเดียวกัน
- จัดให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สัมมนาพร้อมกันเป็นประจำเพื่อสร้างแนวปฏิบัติการด้านระบบบัญชีให้เป็นไปในแนวเดียวกัน
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถทำงานได้มากขึ้น โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบบัญชีให้เร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ลดขั้นตอนการทำงานลง เพื่อผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะได้สามารถทำงานได้มากขึ้น และลดเวลาในการทำงานลง

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อจัดการฝึกอบรมให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคนมีแนวในการตรวจสอบบัญชีไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความสะดวกทั้งกับตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองและสหกรณ์ด้วย ส่งผลทำให้การตรวจสอบบัญชีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการใช้เทคนิคการสอบบัญชีให้เร็วขึ้น และการลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นลง แต่ประสิทธิภาพของงานไม่ได้ลดลงไป นอกจากนั้นยังทำให้ตรวจบัญชีได้ทันต่อความต้องการของสหกรณ์อีกด้วย

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน 1 วันสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน และทุกระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 รุ่น รุ่นแรกคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชีระดับ 7 ระดับ 6 และนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. รุ่นที่สองคือ เจ้าพนักงานตรวจบัญชี 1 – 5

หลักสูตรที่ 3 หลักสูตรทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชี

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความรู้ในเรื่องการตรวจบัญชีทั่วไป
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการตรวจบัญชีแบบเจาะลึกในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการตรวจบัญชีให้กับสหกรณ์การเกษตรต่างๆ
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีเทคนิคในการสอบบัญชีเพื่อทำให้การตรวจสอบบัญชีเป็นไปอย่างรวดเร็ว แม่นยำ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ใช้ดุลพินิจ รู้จักสังเกต ดูความน่าเชื่อถือ และพฤติกรรมของคนในสหกรณ์ เพื่อนำมาประกอบการตรวจสอบบัญชี เพื่อลดความผิดพลาดลง
- ให้ความรู้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในด้านเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับงานสอบบัญชีในโลกภายนอก และหน่วยงานอื่นๆ ที่ทำงานด้านบัญชี
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์จัดทำกระดาษทำการได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงแก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากยิ่งขึ้น
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์จัดทำแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการสอบบัญชี และการได้นำแผนกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อจัดการฝึกอบรมให้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้มีความรู้เกี่ยวกับการตรวจบัญชีในมุมมองกว้าง และแบบเจาะลึกในรายละเอียด การใช้เทคนิควิธีต่างๆในการตรวจสอบบัญชี เพื่อทำให้ลดความผิดพลาดลง และประหยัดเวลาด้วย และผู้สอบบัญชีสหกรณ์จะมี ความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์การสอบบัญชีที่นอกเหนือไปจากหน่วยงานของตนเช่นกัน รวมถึงการได้ใช้ วิจารณ์ญาณในการตรวจสอบบัญชีและการจัดทำแผนกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอบบัญชีให้มากยิ่งขึ้น

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดให้มีการฝึกอบรบภาคทฤษฎี รวมถึงมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์ด้วยกัน เพื่อให้ทราบถึงวิธีการปฏิบัติการสอบบัญชีของแต่ละส่วน โดยจัดให้มีการบรรยายและมีเอกสารประกอบคำบรรยายแนบไปด้วย จำนวน 1 วัน สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกระดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 รุ่น รุ่นแรกคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชี ระดับ 7 ระดับ 6 และนักวิชาการตรวจ สอบบัญชี 6ว. รุ่นที่สองคือ เจ้าพนักงานตรวจบัญชี 1 – 5

หลักสูตรที่ 4 หลักสูตรคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เข้าใจและสามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกคน
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางบัญชีได้
- ฝึกให้รู้จักนำเทคโนโลยีมาพัฒนางานด้านการสอบบัญชี เพื่อลดเวลาในการสอบบัญชี
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อจัดการฝึกอบรมให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความรู้ทางด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพียงพอที่จะใช้โปรแกรมทางการสอบบัญชีเข้ามาพัฒนางานด้านการสอบบัญชีเพื่อลดเวลาในการทำงาน นอกจากนั้นยังเป็นการพัฒนาทักษะของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่ และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดฝึกอบรมภาคทฤษฎีและปฏิบัติไม่เกิน 2 วัน สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี โดยจัดสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีความสนใจพัฒนาความรู้เพิ่มเติมด้วย เพื่อพัฒนาความรู้ของตนด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต 1 วัน และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการเงินการบัญชี 1 วัน มีการทดสอบและประเมินผล ในทุกบทเรียน

หลักสูตรที่ 5 หลักสูตรเกี่ยวกับภาษีและกฎหมาย

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้ทราบถึงประมวลกฎหมาย และภาษีเบื้องต้น

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับภาษีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจบัญชี และสหกรณ์

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อจัดอบรมให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความรู้ในเรื่องกฎหมายและภาษีทั่วไป และรวมถึง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบบัญชี และสหกรณ์โดยตรง เพื่อนำมาใช้เป็นตัวเสริมในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดการฝึกอบรมจำนวน 1 วัน สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน โดยแบ่งออกเป็น 2 รุ่น รุ่นแรกคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชี ระดับ 7 ระดับ 6 และ นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. รุ่นที่สองคือ เจ้าพนักงานตรวจบัญชี 1 – 5

หลักสูตรที่ 6 หลักสูตรเสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เข้าใจเกี่ยวกับจิตสำนึกถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และกระตุ้นจิตสำนึกให้รู้จักรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของทางราชการ
- ปลุกฝังให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์รักองค์กร และมีทัศนคติที่ดีในการให้บริการ รวมถึงการเปลี่ยนทัศนคติให้ต้องเรียนรู้งานตลอดเวลาเพื่อปรับตัวให้ทันต่อระบบราชการที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- ปลุกฝังให้มีคุณพินิจ รู้จักสังเกตพฤติกรรมของคนในสหกรณ์ เพื่อเป็นตัวช่วยในการลดความผิดพลาดในการสอบบัญชี
- ฝึกให้มีความตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ด้านการตรวจสอบบัญชี
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีมีการประสานงานที่ดี และ พัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน เป็นทีม
- ฝึกให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์กับผู้รับบริการ เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และสามารถเข้ากันได้ดีกับผู้รับบริการ
- สร้างบรรทัดฐานเดียวกันในการให้บริการ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในการตรวจบัญชี
- ฝึกให้มีการพัฒนาทางด้าน EQ
- สร้างบรรยากาศให้มีการประสานงาน ระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด

- ฝึกให้รู้จักการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความเข้าใจผิด

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อฝึกอบรมให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ มีทัศนคติที่ดีต่องานด้านการสอบบัญชี ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ของตนเอง รวมถึงสร้างบรรยากาศและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ รวมถึงมีบรรทัดฐานเดียวกันในการให้บริการแก่ผู้รับบริการทุกคน

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดการฝึกอบรมไม่เกิน 3 วัน แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน โดยแบ่งออกเป็น 2 รุ่น รุ่นแรกคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชี ระดับ 7 ระดับ 6 และนักวิชาการ ตรวจสอบบัญชี 6ว. รุ่นที่สองคือ เจ้าพนักงานตรวจบัญชี 1 – 5

หลักสูตรที่ 7 หลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจของสหกรณ์

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เรียนรู้เกี่ยวกับธุรกิจพื้นฐานในมุมมองกว้างในธุรกิจแต่ละธุรกิจของสหกรณ์ในพื้นที่ของตน
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้เรียนรู้แบบเจาะลึกเกี่ยวกับธุรกิจของสหกรณ์ที่ตนรับผิดชอบอยู่
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้เรียนรู้เกี่ยวกับธุรกิจของสหกรณ์ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นการเสริมความรู้ให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้มีวิสัยทัศน์กว้างขวางขึ้น

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อฝึกอบรมให้ผู้สอบบัญชีสามารถเรียนรู้และเข้าใจในธุรกิจของสหกรณ์ทั้งในมุมมองกว้างและแบบเฉพาะเจาะจง รวมถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจของสหกรณ์อื่นๆ ที่นอกเหนือจากสหกรณ์ในพื้นที่ของตน

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดการฝึกอบรมภาคทฤษฎี รวมถึงมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับธุรกิจของสหกรณ์ที่ตนรับผิดชอบอยู่ โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์แต่ละพื้นที่ จัดอบรมไม่เกิน 3 วัน แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน โดยแบ่งออกเป็น 2 รุ่น รุ่นแรกคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชี ระดับ 7 ระดับ 6 และนักวิชาการตรวจสอบ บัญชี 6ว. รุ่นที่สองคือ เจ้าพนักงานตรวจบัญชี 1 – 5

หลักสูตรที่ 8 หลักสูตรการบริหารและการจัดการ

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้บังคับบัญชาและผู้สอบบัญชีสหกรณ์เรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการบริหาร คือการวางแผน การควบคุม และการประเมินผล
- ฝึกให้ผู้บังคับบัญชาและผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และเรียนรู้ถึงหลักการจัดองค์กรที่ดี
- ฝึกให้ผู้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยนมุมมองและเรียนรู้วิธีปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- ฝึกให้ผู้บังคับบัญชาและผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีภาวะผู้นำ และพัฒนาทักษะทางด้านการสื่อสาร

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อพัฒนาผู้บังคับบัญชาและผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในด้านการบริหารและการจัดการภายในองค์กร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานสอบบัญชี รวมถึงการพัฒนาภาวะการเป็นผู้นำ ทักษะทางด้านการสื่อสาร และวิธีการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดให้มีการฝึกอบรมแบบ Formative Assessment และแบบจำลองสภาพจริง ฝึกอบรม 2 วัน แก่ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชี ระดับ 7 ระดับ 6 และนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว.

หลักสูตรที่ 9 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

1) เป้าหมายของหลักสูตร

- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สร้างความพร้อมเพื่อรองรับนโยบายจากรัฐบาล
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์รู้จักนำความรู้เดิมของตนมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา ให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- ปลุกฝังให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีแนวคิดในเชิงบูรณาการ เพื่อปรับวิสัยทัศน์ของตนให้กว้างขึ้น
- ฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีการวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

เพื่อสร้างความพร้อมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในการรองรับนโยบายต่างๆ ของรัฐ โดยการใช้เทคนิควิธีต่างๆ รวมถึงการวางแผนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ขอบเขตของหลักสูตร

จัดการอบรมภาคทฤษฎี และการระดมความคิดโดยการแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อที่จะได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยจัดอบรม 1 วัน แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน โดยแบ่งออกเป็น 2 รุ่น รุ่นแรกคือ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจบัญชี ระดับ 7 ระดับ 6 และนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว รุ่นที่สองคือ เจ้าพนักงานตรวจบัญชี 1 – 5

ตารางที่ 4.22 สรุปหลักสูตรที่ควรจัดให้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขตภาคกลาง โดยเรียงลำดับความจำเป็นที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการฝึกอบรมก่อน-หลัง

หลักสูตรที่ควรจัดให้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขตภาคกลาง	
หลักสูตร	ประเภทกลุ่ม
1. หลักสูตรเครื่องมือในกาปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6 ว. และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกระดับ
2. หลักสูตรเทคนิคในการสอบบัญชี	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน
3. หลักสูตรทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชี	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน
4. หลักสูตรคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และผู้ที่สนใจ
5. หลักสูตรเสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน
6. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน
7. หลักสูตรการบริหารและการจัดการ	ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ระดับ 6 และ 7
8. หลักสูตรภาษีและกฎหมาย	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน
9. หลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจของสหกรณ์	ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกคน

จากการศึกษาถึงปัญหาและความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ตลอดจนการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม และเป้าหมายในการฝึกอบรมที่คาดหวังไว้ และจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี 2547 – 2549 รวมถึงงบประมาณการฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายการบริหาร การประเมินผลและติดตามผล ตามตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แผนพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์เขตภาคกลาง

แผนพัฒนาบุคลากร							
โครงการพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์ปี 2547- 2549							
หลักสูตร	จำนวนคน	จำนวนวัน	ค่าใช้จ่าย/คน	ค่าใช้จ่าย/หลักสูตร	2547	2548	2549
1. หลักสูตรเครื่องมือการปฏิบัติงาน	161	1	500	80,500	1		
2. หลักสูตรเทคนิคในการการสอบบัญชี	161	1	500	80,500	1	1	1
3. หลักสูตรทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชี	161	1	500	80,500	1		
4. หลักสูตรคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต	28	1	1,000	28,000	1	1	1
5. หลักสูตรเสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน	161	3	1,500	241,500		1	
6. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่	161	1	500	80,500	1		
7. หลักสูตรการบริหารและการจัดการ	87	2	1,000	87,000		1	
8. หลักสูตรภาษีและกฎหมาย	161	1	500	80,500		1	
9. หลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจของสหกรณ์	161	3	1,500	241,500		1	
งบประมาณการฝึกอบรม					350,000	759,000	108,500
ค่าใช้จ่ายการบริหาร การประเมินผล การติดตามผล 5%					17,500	37,950	5,425
งบประมาณทั้งสิ้น					367,500	796,950	113,925

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ภาคกลาง” ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการประเมินผลด้านการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้น ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ๆคือ เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และองค์ความรู้ที่จะให้คำแนะนำการปฏิบัติงานการสอบบัญชี สำหรับเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ส่วนใหญ่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกกลุ่มจะประเมินตนเองว่าสามารถทำงานในส่วนนี้ได้ดี โดยอัตราส่วนของนักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6ว. ที่ไม่แน่ใจนั้นมีมากที่สุดถึงประมาณ 1 ใน 5 ผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรมีความเห็นไปในแนวเดียวกันกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยก็ได้แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นใหญ่ๆคือ ความซื่อสัตย์ยุติธรรม สิ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมนุษยสัมพันธ์ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่เห็นว่าตนมีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมดี โดยประเมินว่าตนมีความซื่อสัตย์ยุติธรรมดีและดีมาก ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับมาตรฐานทั้ง 3 ประเด็น เมื่อนำผลการประเมินทั้งจากตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองกับผลการประเมินจากผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จะเห็นได้ว่าทั้ง 2 กลุ่มประเมินมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมไปในทิศทางเดียวกันคือ ส่วนใหญ่เห็นว่ามาตรฐานทั้งหมดดี แต่ก็มีไม่แน่ใจมาตรฐานในด้านส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ผู้รับบริการเห็นว่าดีแล้ว

ปัญหาที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประสบเป็นประจำคือปัญหาที่เกิดขึ้นกับสหกรณ์ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา บุคลากรขาดแคลนและปริมาณงานที่มากเกินไป นอกจากนี้ยังมีในเรื่องมาตรฐาน การสอบบัญชี การจัดทำรายละเอียดงบการเงิน และกระดาษทำการ ส่วนผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชี สหกรณ์เห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำคือปัญหาเรื่องการเข้ามาตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ การตรวจสอบไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน พฤติกรรมของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เอกสารและขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดจากสหกรณ์เอง ได้แก่ข้อมูลที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการไม่เรียบร้อย มีความผิดพลาดในการเก็บรายละเอียดของตัวพนักงานเอง ส่วนทางด้านหัวหน้าสำนักงานตรวจสอบ บัญชี สหกรณ์เห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ งานสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ล่าช้า มาตรฐานการสอบ บัญชี และทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์รับนโยบายใหม่ๆมาตลอดการไม่มีการประสานงานกันระหว่าง ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ทักษะความละเอียดอ่อนในการตรวจบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์แต่ละคนไม่ เท่ากัน พาหนะและอุปกรณ์ต่างๆในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ไม่เพียงพอ สถานที่คับแคบไม่ สะดวกในการติดต่อประสานงาน จะเห็นได้ว่าปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นนั้น ทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เห็นว่ามีปัญหาไปในแนวทางเดียวกัน เพียงแต่ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าปัญหาที่ประสบเป็นประจำเกิดจากสหกรณ์ แต่ผู้รับบริการเห็นว่า มาจาก การเข้ามาตรวจบัญชีล่าช้าของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งตรงกันกับความเห็นของผู้บังคับบัญชาด้วยเช่น เดียวกัน

สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมากที่สุดก็คือ สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน การปรับปรุงนโยบายต่างๆในองค์กร และระบบการบริหารและการจัดการ โดยการลดงาน อื่นที่นอกเหนือจากงานหลักลง มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง และควรโยกย้ายไปจังหวัดอื่น เฉพาะผู้ที่ต้องการจะย้ายเท่านั้น

สิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบมากที่สุดในการปฏิบัติงานคือการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์ ต่างๆ การวิเคราะห์รายงานการสอบบัญชีและงบการเงิน วางแผนและตรวจสอบงบการเงิน การวาง ระบบบัญชีและแนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจ ของสหกรณ์ ชอบการประสานงานกับสหกรณ์ และการมีทีมงานที่ดี

ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ชอบงานในหน้าที่ของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองน้อยที่สุด ได้แก่การเข้าร่วม ประชุมกับคณะกรรมการและติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ งานที่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ นอกจากนั้นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ยังไม่ชอบงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ ซึ่งได้แก่ งานในสำนักงาน และงาน ตามโครงการของรัฐบาล ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และการเป็นวิทยากรและการอบรม และสหกรณ์ ที่ไม่มีคุณภาพ

ส่วนที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำได้ดีที่สุดคือ การกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี และการตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์ ส่วนที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าทำได้ยากที่สุดได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชี การกำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี การติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์

จากปริมาณงานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำอยู่ในขณะนี้ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าควรลดงานในด้านการเป็นวิทยากรอบรมหรือให้ความรู้แก่สหกรณ์ งานโครงการต่างๆตามนโยบายของรัฐ งานในสำนักงาน งานที่ตกค้างการตรวจสอบบัญชีหลายๆ ปี ลง แต่ในขณะเดียวกัน ผู้รับบริการกลับต้องการให้เพิ่มปริมาณงานมากยิ่งขึ้น โดยผู้รับบริการต้องการให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เข้ามาตรวจบัญชีให้บ่อยกว่านี้ ปรับวิธีการตรวจให้รวดเร็วมากขึ้น โดยอาจใช้คอมพิวเตอร์เสริมเข้ามาในการตรวจบัญชี ควรมีการตรวจสอบเอกสารต่างๆให้มากขึ้นกว่านี้ รวมถึงควรเพิ่มส่วนของงานชุมชน โดยการเผยแพร่การทำบัญชีให้แก่เกษตรกรด้วย

สิ่งที่ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในทุกประสบการณ์เห็นว่าควรพัฒนาปรับปรุงตนเองมากที่สุดคือ ด้านคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเฉพาะผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในด้านความรู้ความสามารถที่จะส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความรู้ทางด้านกฎหมายและภาษี การพัฒนาจิตใจ และทัศนคติ อบรมเสริมEQและ วิธีการปฏิบัติตนต่อผู้ได้บังคับบัญชา ทางด้านผู้รับบริการจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรจะต้องปรับปรุง และพัฒนาในด้านการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และบรรทัดฐานในการสอบบัญชีมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบสิ่งที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาในมุมมองของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง และในมุมมองของผู้รับบริการแล้ว จะเห็นว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์คิดว่าตนควรพัฒนาในเรื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากที่สุด ส่วนผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาในเรื่องการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์กับผู้รับบริการมากที่สุด ทางด้านผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาตัวเองในเรื่องของไอที คุณธรรมจริยธรรม การเปลี่ยนทัศนคติในเรื่องการให้บริการแก่สหกรณ์ต่างๆ การเปลี่ยนทัศนคติของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้ต้องเรียนรู้งานตลอดเวลา เทคนิคการตรวจบัญชีให้เสร็จได้ในระยะเวลาอันสั้นและมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น และการสร้างความพร้อมให้ทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์และสหกรณ์ต่างๆ

วิธีการเรียนรู้ที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดคือ การมีผู้สอนในห้องเรียน รองลงมา ได้แก่ การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน และการให้ลองฝึกอาชีพ

สำหรับในเรื่องของประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งต้องได้รับการพัฒนาและ/ หรือปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ได้ทั้งหมดดังนี้

- 1) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ควรพัฒนาทางด้านเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้แก่ นักวิชาการ ตรวจสอบบัญชี 6๑.
- 2) ผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ รวมถึงผู้สอบบัญชีสหกรณ์เองเห็นว่า เทคนิคและทักษะ ในการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทุกระดับควรเป็นไปในแนว เดียวกัน
- 3) ผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีทักษะ และพื้นฐานในการสอบบัญชี ที่แน่นกว่านี้ และควรมีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจต่างๆของสหกรณ์ให้มากกว่านี้
- 4) ผู้รับบริการเห็นว่า ควรมีผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีความชำนาญในแต่ละธุรกิจของ สหกรณ์
- 5) ผู้รับบริการเห็นว่า ควรมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการตรวจสอบบัญชีที่สามารถ ประยุกต์ใช้ ได้กับธุรกิจทุกประเภทของสหกรณ์
- 6) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการความรู้ด้านไอที รวมถึงการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมา ช่วยในการทำงาน
- 7) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องการความรู้เกี่ยวกับภาษีและกฎหมายเพิ่มเติม
- 8) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรรับเจ้าพนักงานตรวจสอบ บัญชี 1 – 5 ที่เรียนจบทางด้านบัญชีโดยตรง
- 9) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการการรังจาด้านนี้ถึงความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่
- 10) ผู้รับบริการจากสหกรณ์เห็นว่า ยังขาดอัตรากำลังคนในด้านการสอบบัญชีทำ ให้ไม่สามารถตรวจสอบบัญชีได้ทันต่อความต้องการของสหกรณ์
- 11) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่าสหกรณ์ไม่มีความพร้อมในการรับตรวจจากผู้สอบ บัญชีสหกรณ์
- 12) กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยการ ขึ้นเงินเดือน และให้สวัสดิการที่ดี และควรเปลี่ยนสายงานหรือโยกย้ายไปประจำ ตามจังหวัดต่างๆ ตามความสมัครใจของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 13) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรเพิ่มอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ และยานพาหนะ ให้แก่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์
- 14) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์คับแคบและอากาศไม่ ถ่ายเท
- 15) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์และผู้บังคับบัญชาเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรลดงาน นโยบาย และงานโครงการลง

- 16) ผู้บังคับบัญชาควรลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ลง
- 17) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาและตัวผู้สอบ บัญชีสหกรณ์เอง ควร มีการบริหารและการจัดการที่ดีกว่านี้ เข้ากับผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีกว่านี้ สามารถ ให้คำปรึกษา ทำความเข้าใจ รับฟังปัญหา และรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองได้ เป็นอย่างดี
- 18) ผู้รับบริการเห็นว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับแต่ละธุรกิจ ของสหกรณ์ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น

จากประเด็นดังกล่าวทั้ง 18 ข้อข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปสร้างเป็นหลักสูตรการฝึกอบรม สำหรับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ให้มีประ-
สิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 9 หลักสูตรได้ดังนี้

หลักสูตรที่ 1 หลักสูตรเครื่องมือในการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

หลักสูตรที่ 2 หลักสูตรเทคนิคในการสอบบัญชี

หลักสูตรที่ 3 หลักสูตรทักษะและพื้นฐานในการสอบบัญชี

หลักสูตรที่ 4 หลักสูตรคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต

หลักสูตรที่ 5 หลักสูตรเสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน

หลักสูตรที่ 6 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับงานที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

หลักสูตรที่ 7 หลักสูตรการบริหารและการจัดการ

หลักสูตรที่ 8 หลักสูตรเกี่ยวกับภาษีและกฎหมาย

หลักสูตรที่ 9 หลักสูตรพื้นฐานทางธุรกิจของสหกรณ์

หลักสูตรต่างๆ ทั้ง 9 หลักสูตรนี้ ล้วนมีความจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้สอบ บัญชีสหกรณ์ทั้งสิ้น ซึ่งแต่ละหลักสูตรนั้น ควรมีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประโยชน์สูงสุดต่อตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งการพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ก็เท่ากับพัฒนากลม ตรวจบัญชีสหกรณ์ด้วยเช่นเดียวกัน

5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการอบรมให้มีความทันสมัย เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยการเพิ่มเติมการใช้คู่มือการปฏิบัติงาน และการ ระดมความคิดโดยการแบ่งกลุ่มย่อยเข้าไปในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง เชิญวิทยากรจากภายนอก หรือ วิทยากรจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเข้ามาบรรยายให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และก็ควรจะเน้นวิธีแบบ

case study เพื่อให้ทดลองปฏิบัติจริง และควรคัดเลือกตัวแทนของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จากระดับจังหวัดเข้าไปศึกษา แล้วนำมาถ่ายทอดต่อกัน นอกจากนั้นในแต่ละภาคหรือในจังหวัดใหญ่ๆ ควรจัดให้มีศูนย์ให้ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลการบัญชีต่างๆ ซึ่งทั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้จัดการสหกรณ์เจ้าหน้าที่ในสหกรณ์หรือแม้แต่เกษตรกรก็สามารถสอบถามเรื่องที่ไม่เข้าใจเกี่ยวกับบัญชีได้

ทางด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวกับบัญชีก็เช่นเดียวกันทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรมีโปรแกรมการตรวจสอบบัญชีที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับธุรกิจของสหกรณ์ทุกประเภท และควรมีผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่เชี่ยวชาญในธุรกิจแต่ละธุรกิจของสหกรณ์ด้วย เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการตรวจสอบบัญชีให้แก่สหกรณ์

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์โดยการขึ้นเงินเดือน การให้สวัสดิการที่ดี และควรเปลี่ยนสายงานไปจังหวัดอื่นๆ เฉพาะแต่ความสมัครใจของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เท่านั้น หรือถ้าจำเป็นต้องเปลี่ยนสายงาน ก็ควรเปลี่ยนไปยังจังหวัดที่ใกล้กับภูมิลำเนาเดิม เนื่องจากการเปลี่ยนสายงานทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ได้อยู่กับครอบครัว อาจทำให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมาได้ นอกจากเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจแล้ว สภาพแวดล้อมในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ก็นับว่ามีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ก็คือทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ควรเพิ่มอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และยานพาหนะให้มีมากยิ่งขึ้น รวมถึงสถานที่ภายในสำนักงานก็ควรขยาย และควรให้มีอากาศถ่ายเทมากยิ่งขึ้นด้วย

เวลาที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์จะรับเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี 1 - 5 หรือแม้แต่พนักงานชั่วคราวก็ตาม ควรจะรับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาทางด้านบัญชีมาโดยตรง เพื่อที่จะได้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และรายละเอียดเกี่ยวกับการทำบัญชีอย่างแท้จริง ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ต้องสอนงานให้กับพนักงานใหม่มากนัก

เนื่องจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไม่ต้องการเป็นวิทยากร และต้องการลดบทบาททางด้านนี้ลงซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การเป็นวิทยากรนั้น จะทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับนับถือของชาวบ้าน ถ้าลดบทบาททางด้านการเป็นวิทยากรลงแล้ว ย่อมจะส่งผลให้ชาวบ้านลดความเชื่อถือในตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์ลงด้วยเช่นกัน ดังนั้นทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ลดบทบาทนี้ลง แต่ก็ยังคงบทบาทนี้ไว้ โดยการทำให้หน้าที่ในการเป็นวิทยากรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ต้องฝึกอบรมให้แก่ชาวบ้านนั้น มีความกระชับและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และควรฝึกให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นวิทยากรแบบปฏิสัมพันธ์ด้วย เพื่อให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์และชาวบ้านมีความใกล้ชิดและเข้าใจกันมากขึ้น นอกจากนั้นควรเพิ่มเติมในส่วนของการชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอบบัญชีสหกรณ์และเกษตรกร รวมถึงเป็นการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการทำบัญชีให้แก่เกษตรกรด้วย

ผู้รับบริการต้องการให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตรวจสอบบัญชี โดยการใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วย แต่ตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์เอง กลับไม่แน่ใจในทักษะการตรวจสอบบัญชีโดยการใช้คอมพิวเตอร์ของตน เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีที่ใหม่ และเป็นงานที่ทำได้ยากที่สุด แต่ถึงแม้จะเป็นงานที่ทำได้ยาก และต้องอาศัยความอดทนในการเรียนรู้ แต่คอมพิวเตอร์ก็มีความสำคัญกับการตรวจสอบบัญชี เพราะทำให้การตรวจสอบบัญชีเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น แต่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็ยังไม่เห็นความสะดวกในการใช้ และยังไม่นิยมการใช้วิธีแบบเก่าในการตรวจสอบบัญชีอยู่ ซึ่งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ก็ได้เคยจัดการฝึกอบรมในเรื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมาแล้วบ่อยครั้ง แต่ทางผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็ยังไม่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จึงควรวางวิธีแก้ประเด็นนี้อย่างชัดเจน

ผู้จัดการสหกรณ์ควรมีการเตรียมความพร้อมในการรับการตรวจบัญชีจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในด้านพนักงานบัญชี โดยการจัดหาพนักงานบัญชีที่มีความรู้ทางด้านบัญชีหรือจบการศึกษาทางด้านบัญชีมาโดยตรง เพื่อให้การบันทึกบัญชีและงบการเงินเป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เพราะสาเหตุหนึ่งที่ทำให้งานตรวจบัญชีล่าช้า ก็มาจากจุดนี้ด้วย รวมถึงพนักงานบัญชีก็ควรเอาใจใส่กับงานมากยิ่งขึ้นกว่านี้ และควรแจ้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็ต่อเมื่อทำงบการเงินเสร็จแล้วจริงๆ เท่านั้น นอกจากนี้ คณะกรรมการของสหกรณ์ก็ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับ ระบบการบริหารงานและหน้าที่ของตน และไม่แสวงหาผลประโยชน์จากสหกรณ์ด้วยเช่นเดียวกัน เพื่อให้การบริหารงานภายในสหกรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ถึงแม้ว่า ผู้วิจัยจะมีกลุ่มตัวอย่างของผู้รับบริการเพียงกลุ่มผู้จัดการสหกรณ์การเกษตรและเจ้าหน้าที่ภายในสหกรณ์การเกษตรเพียงประเภทเดียว แต่จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ไม่มีผลลัพธ์ใดที่บ่งบอกถึงสหกรณ์การเกษตรเพียงประเภทเดียวเลย ดังนั้นผลการวิจัยชิ้นนี้ จึงสามารถปรับใช้ได้กับสหกรณ์ทุกประเภทได้ด้วย

สรุปแล้ว การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรเพื่อทำให้การทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต้องมีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ซึ่งนับว่าจำเป็นมากในสังคมปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ก็ควรพัฒนาในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย โดยเฉพาะการปรับตนเองให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์มีมาตรฐานทั้ง 2 ด้านนี้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมข้ออื่น ดังนั้นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่เป็นที่ต้องการของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ และผู้รับบริการ ควรพัฒนาโดยอยู่บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม เพื่อทุกฝ่ายจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรนี้อย่างแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เท่านั้น ดังนั้นข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป เพื่อให้ได้ข้อสรุปของผลการศึกษา ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ควรเป็นการศึกษาในรูปแบบเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ที่มีคุณลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน จะมีผลอย่างไรต่อการพัฒนา และควรเพิ่มกลุ่มของผู้ให้ข้อมูล เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้นดังนี้

- 1) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคต่างๆ
- 2) ศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มสหกรณ์อื่นๆ เข้าไปด้วย เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เน้นแต่สหกรณ์การเกษตรเพียงอย่างเดียว
- 3) ศึกษาโดยเพิ่มกลุ่มสมาชิกสหกรณ์ และเกษตรกรเข้าไปด้วย เพื่อเพิ่มมุมมองของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทางอ้อม

ภาคผนวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์)

แบบสอบถามผู้สอบบัญชีสหกรณ์

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อรวบรวมข้อมูลความเห็นรายบุคคลจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ประกอบในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีภาคกลาง " โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเห็นและทัศนคติของท่าน จักขอบพระคุณยิ่ง

น.ส.ชลธิชา ประครองวงษ์ นักศึกษาทบ.6

1. ตำแหน่งของท่าน

<input type="checkbox"/> 1. หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์	<input type="checkbox"/> 2. เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 7
<input type="checkbox"/> 3. เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 6	<input type="checkbox"/> 4. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 6 ว.
<input type="checkbox"/> 5. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 5	<input type="checkbox"/> 6. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี 4
<input type="checkbox"/> 7. เจ้าหน้าที่งานตรวจสอบบัญชี 5	<input type="checkbox"/> 8. เจ้าหน้าที่งานตรวจสอบบัญชี 4
<input type="checkbox"/> 9. อื่นๆ (โปรดระบุ).....	

2. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------

3. อายุ..... ปี

4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
<input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	<input type="checkbox"/> 4. ปวช/ปวส

 สาขา.....

<input type="checkbox"/> 5. ปริญญาตรี สาขา.....	
<input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี สาขา.....	

5. ประสบการณ์ในการทำงานในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์.....ปี

6. โปรดระบุหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ท่านทำ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. กำหนดแนวการตรวจสอบบัญชี
- 2. การตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำถาวร
- 3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงิน
- 4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน
- 6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์
- 7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์
- 9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์
- 11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์
- 10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตามประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์
- 12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี
- 13. การวางระบบบัญชีให้สหกรณ์
- 14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์
- 15. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ท่านคิดว่าจากปริมาณงานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ควรเพิ่มหรือลดงานอะไรบ้าง.....
.....
.....
.....

8. ท่านมีความเชื่อมั่นในผลการทำงานของท่านว่าถูกต้องเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

- 1. มากที่สุด
- 2. มาก
- 3. ปานกลาง
- 4. น้อย
- 5. ไม่มีเลย

9. สิ่งที่ท่านชอบมากที่สุดในการปฏิบัติงาน.....
.....
เพราะเหตุใด.....

10. สิ่งที่ท่านชอบน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน.....
.....
เพราะเหตุใด.....

11. ส่วนใดของการปฏิบัติงานที่ท่านทำได้ดีที่สุด

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. กำหนดแนวการตรวจสอบบัญชี | <input type="checkbox"/> 2. การตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ |
| <input type="checkbox"/> 3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ |
| <input type="checkbox"/> 5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน | <input type="checkbox"/> 6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตามประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี |
| <input type="checkbox"/> 13. การวางระบบบัญชีให้สหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 15. การใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชี | |
| <input type="checkbox"/> 16. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

12. ส่วนใดของการปฏิบัติงานที่ท่านทำได้ยากที่สุด

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. กำหนดแนวการตรวจสอบบัญชี | <input type="checkbox"/> 2. การตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ |
| <input type="checkbox"/> 3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชีให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ |
| <input type="checkbox"/> 5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน | <input type="checkbox"/> 6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตามประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี |
| <input type="checkbox"/> 13. การวางระบบบัญชีให้สหกรณ์ | <input type="checkbox"/> 14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์ |
| <input type="checkbox"/> 15. การใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชี | |
| <input type="checkbox"/> 16. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

13. ปัญหาใดในการทำงานที่เกิดขึ้นบ่อยหรือเป็นประจำและท่านมีวิธีแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างไร

ปัญหาที่เกิดขึ้น

วิธีแก้ปัญหา

- 12.1.....
- 12.2.....
- 12.3.....

14. ท่านเคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- 1. อินเทอร์เน็ต
- 2. การใช้โปรแกรมระบบบัญชีแยกประเภทสำหรับสหกรณ์การเกษตร
- 3. ระบบบัญชีส่วนราชการเกณฑ์คงค้าง
- 4. การประเมินความเสี่ยงและการเลือกตัวอย่างในสอ บ บัญชี
- 5. การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
- 6. โปรแกรมระบบสินค้า
- 7. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

หลักสูตรใดบ้างที่ท่านสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ดี

15. ท่านคิดว่าวิชาหรือหลักสูตรฝึกอบรมอื่นนอกเหนือจากวิชาบัญชีและการสอบบัญชี ที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานมีอะไรบ้าง.....

16. วิธีการเรียนรู้แบบใดที่ท่านคิดว่าตัวท่านจะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด (เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด 3 อันดับ " 1 2 3 ")

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. การมีผู้สอนในห้องเรียน | <input type="checkbox"/> 2. การใช้คู่มือการปฏิบัติงาน |
| <input type="checkbox"/> 3. การดูวิดีโอ | <input type="checkbox"/> 4. การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนรู้ |
| <input type="checkbox"/> 5. การเรียนรู้ด้วยตัวเอง | <input type="checkbox"/> 6. การระดมความคิดโดยการแบ่งกลุ่มย่อย |
| <input type="checkbox"/> 7. การสังเกตผู้อื่น | <input type="checkbox"/> 8. การจำลองสภาพจริง |
| <input type="checkbox"/> 9. การดูงานนอกสถานที่ | <input type="checkbox"/> 10. การให้ลองฝึกอาชีพ |
| <input type="checkbox"/> 11. อื่นๆ (ระบุ)..... | |

17. ท่านคิดว่าผลการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในระดับใด

1. ยอดเยี่ยม 2. ดี 3. ปานกลาง 4. น้อย 5. ยังไม่ดีพอ

18. ท่านมีแรงจูงใจใดบ้างในการทำงานของท่าน (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ความสำเร็จในการทำงาน | <input type="checkbox"/> 2. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถและมีวิธีการปกครองที่ยุติธรรม |
| <input type="checkbox"/> 3. การได้รับการยอมรับนับถือจากคนทั่วไป | <input type="checkbox"/> 5. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน |
| <input type="checkbox"/> 4. ความน่าสนใจของงานที่ทำ | <input type="checkbox"/> 7. นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน |
| <input type="checkbox"/> 6. มีความพอใจในอำนาจรับผิดชอบ | <input type="checkbox"/> 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน |
| <input type="checkbox"/> 8. เงินเดือนสูง | <input type="checkbox"/> 11. ความมั่นคงในอาชีพ |
| <input type="checkbox"/> 10. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต | <input type="checkbox"/> 13. ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา |
| <input type="checkbox"/> 12. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา | |
| <input type="checkbox"/> 14. อื่นๆ | |
- (โปรดระบุ).....

19. ท่านคิดว่าสิ่งใดที่ช่วยในการทำงานของท่านให้ดีขึ้น.....

.....

.....

20. ท่านต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอะไรภายในหน่วยงานของท่านบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ระบบการบริหารและการจัดการ | <input type="checkbox"/> 2. นโยบายต่างๆในหน่วยงาน |
| <input type="checkbox"/> 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ | <input type="checkbox"/> 4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี |
| <input type="checkbox"/> 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน | <input type="checkbox"/> 6. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา |
| <input type="checkbox"/> 7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | <input type="checkbox"/> 8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา |
| <input type="checkbox"/> 9. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... | |

จากข้อที่ท่านได้เลือกข้างต้นท่านคิดว่าควรปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

.....

.....

.....

21. ในการทำงานมีปัญหาใดที่ทำให้ต้องทะเลาะกันบ้าง

.....

.....

.....

ปัญหาที่ท่านได้กล่าวมาข้างต้น มีผลกระทบต่อการทำงานอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

คำชี้แจง กรุณาประเมินผลการทำงานของตัวท่านเองโดยให้ X ตรงช่องที่ท่านเห็นด้วย

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	ทำงานได้ ดีมาก	ทำงาน 1 ดี ดี	ไม่แน่ใจ	ทำงาน ไม่ค่อยดี	ทำงาน ไม่ได้เลย
1. กำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี					
2. ตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ					
3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชี ให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์					
4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่ กำหนดไว้					
5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน					
6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์					
7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์					
8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์					
9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์					
10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตาม ประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์					
11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์					
12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี					
13. วางระบบบัญชีให้สหกรณ์					
14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์					
15. ใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ					

คำชี้แจง กรุณาประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของตัวเอง โดยให้ X ตรงช่องที่ท่านเห็นด้วย

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชี	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส					
2. ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ					
3. เข้าไปมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อันมิชอบจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม					
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน					
5. มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่					
6. มีความตรงต่อเวลา					
7. ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง					
8. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ					
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
10. มุ่งมั่นที่จะร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงงานที่ได้รับมอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
11. ปรับตนเองให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา					
12. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
13. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบของนายทะเบียนสหกรณ์					
14. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสหกรณ์					

หมายเลขแบบสอบถาม
 จังหวัด.....
 ตำแหน่ง

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อรวบรวมข้อมูลความเห็นรายบุคคลจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ส่วนภูมิภาค เพื่อให้ประกอบในการจัดทำวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับ Need Analysis ของผู้สอบบัญชี โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเห็นและทัศนคติของท่าน จักขอบพระคุณยิ่ง

น.ส.ชลธิชา ประครองวงษ์ นักศึกษาทบ.6

1. - สิ่งใดที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ที่ท่านคิดว่ายังทำไม่ได้ตามที่องค์กรคาดหวังไว้
- สิ่งใดที่ท่านคาดหวังที่จะได้รับจากผู้สอบบัญชีสหกรณ์และการปฏิบัติงานของผู้สอบฯ ตรงตามความคาดหวังของท่านหรือไม่ อย่างไร
- ในการเข้ารับการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ท่านคิดว่าตรงกับความต้องการ คำนึงค่ากับเวลาที่เสียไปหรือไม่ และท่านได้นำมาปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์กรหรือไม่ อย่างไร
- การฝึกอบรมหลักสูตรใดที่ท่านพึงพอใจมากที่สุด กรุณาบอกสาเหตุที่ท่านพึงพอใจ
- ท่านคิดว่าผู้สอบฯ จะต้องมีการฝึกอบรมในเรื่องใดบ้าง
- มีปัญหาใดบ้างที่เกิดขึ้นในองค์กร และท่านคิดว่าจะมีแนวทางการแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร

2. ท่านคิดว่าวิธีใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการที่จะปฏิบัติตามที่องค์กรคาดหวังไว้ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| การฝึกอบรม | การปรับปรุงนโยบาย |
| การใช้เครื่องช่วยในการทำงาน | การเปลี่ยนกระบวนการทำงาน |
| การเพิ่มเครื่องมือใหม่ | การเพิ่มแรงกระตุ้น |
| การเปลี่ยนระเบียบการทำงาน | การพัฒนาตลาด |
| อื่นๆ (โปรดระบุ): | |

.....

ตามความคิดของท่าน ผู้สอบบัญชีต้องการการพัฒนาในด้านใดมากที่สุด

3. ในขณะนี้ท่านต้องการให้กรมตรวจพัฒนาในเรื่องใดมากที่สุด และท่านคิดว่า ถ้าพัฒนาในเรื่องดังกล่าว แล้วจะเกิดประโยชน์อะไร

ความต้องการนั้นเป็นความต้องการแบบใด

..... Express need (ความต้องการเร่งด่วน)

..... Future Need (ความต้องการที่อาจจำเป็นในอนาคต)

..... Perceived Need (ความต้องการที่จะทำหรือไม่ทำก็ได้แต่ถ้าทำจะดี)

ทำไมท่านจึงตอบดังข้างต้น และท่านคิดว่าเรื่องใดที่เป็นความต้องการอย่างที่เหลืออีก 2 อย่าง และควรทำวิธีใดที่จะสนองความต้องการดังกล่าว

4. - ถ้าท่านเลือกการฝึกอบรมในข้อข้างต้นการฝึกอบรมจะช่วยได้อย่างไร
 - ท่านคิดว่าการฝึกอบรมแบบใดที่จะช่วยให้ผู้อบรมได้นำไปใช้ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด (เช่นแบบครูสอนในห้องเรียน แบบดูวิดีโอ แบบดูงาน เป็นต้น)
 - ท่านคิดว่าควรอบรมภายในพื้นที่หรือไปอบรมที่ส่วนกลาง โปรดให้เหตุผล

5. ท่านคิดว่าจากปริมาณงานที่ผู้สอบบัญชีปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ ควรลดหรือเพิ่มปริมาณงานใดบ้าง

6. ท่านคิดว่าผู้สอบบัญชี ควรพัฒนาคุณภาพในการทำงานเรื่องใดเพิ่มขึ้นจากที่ทำอยู่แล้ว

7. สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต ท่านคิดว่าผู้สอบบัญชีฯ ควรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และทัศนคติสำคัญๆ เรื่องใดเพิ่ม

8. จากการปฏิรูประบบราชการ ทำให้ต้องลดจำนวนพนักงานในหน่วยงานลง ผลงานที่ออกมาจะมีมากหรือน้อยกว่าเดิม

- ถ้าผลงานมีมากกว่าเดิม อะไรที่ทำให้ผลออกมาเป็นเช่นนั้น
- ถ้าผลงานน้อยกว่าเดิม ท่านมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

9. ท่านมีวิธีการทำงานอย่างไร เพื่อให้ได้ผลงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ท่านได้ใช้เครื่องมืออะไรใหม่ๆ บ้างหรือไม่ หรือท่านได้ใช้เทคโนโลยีอะไรในการช่วยให้ได้ผลงานตามมาตรฐานหรือไม่

หมายเลขแบบสอบถาม.....
จังหวัด.....
ตำแหน่ง.....

แบบสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อรวบรวมข้อมูลความเห็นรายบุคคลของเจ้าหน้าที่ภายในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ส่วนภูมิภาคเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง " การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีภาคกลาง " โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเห็นและทัศนคติของท่าน จักขอบพระคุณยิ่ง

น.ส.ชลธิชา ประครองวงษ์ นักศึกษาทบ.6

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 4. ปวช/ปวส สาขา.....
 5.ปริญญาตรี สาขา.....
 6. สูงกว่าปริญญาตรี สาขา.....
4. จำนวนปีที่ทำงานที่นี้รวม.....ปี
5. ท่านคิดว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาปรับปรุงอะไรบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)
 1. ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ 2. การติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน
 3. ทัศนคติต่องาน 4. มนุษยสัมพันธ์
 5. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมาย 6. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และไอที
ขององค์กร 7. การบริหารและการจัดการ
 8. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์นั้นเข้ากับผู้ร่วมงานได้ดีเพียงใด

- 1. เข้ากันได้ดีมาก
- 2. เข้ากันได้ดี
- 3. ไม่แน่ใจ
- 4. เข้ากันไม่ค่อยได้
- 5. เข้ากันไม่ได้เลย

7. ปัญหาใดที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นปกติในการทำงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ด้านงานหลักที่รับผิดชอบ

.....

ท่านคิดว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นควรแก้ไขด้วยวิธีใด.....

.....

ด้านการให้บริการ.....

.....

ท่านคิดว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นควรแก้ไขด้วยวิธีใด.....

.....

ด้านอื่นๆ.....

.....

ท่านคิดว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นควรแก้ไขด้วยวิธีใด.....

.....

8. ในองค์กรมีข้อขัดแย้งใดบ้างหรือไม่

- 1. ไม่ มี
- 2. มี ขัดแย้งกันอย่างไร.....

.....

มีการแก้ไขกันอย่างไรบ้าง.....

.....

ข้อขัดแย้งที่ท่านได้กล่าวมาข้างต้นมีผลกระทบต่องานอย่างไร.....

.....

.....

คำชี้แจง กรุณาประเมินผลการทำงานของตัวเองโดยให้ X ตรงช่องที่ท่านเห็นด้วย

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	ทำงานได้ ดีมาก	ทำงาน 1 ดี ดี	ไม่แน่ใจ	ทำงาน ไม่ค่อยดี	ทำงาน ไม่ได้เลย
1. กำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี					
2. ตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ					
3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชี ให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์					
4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่ กำหนดไว้					
5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน					
6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์					
7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์					
8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์					
9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์					
10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตาม ประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์					
11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์					
12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี					
13. วางระบบบัญชีให้สหกรณ์					
14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์					
15. ใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ					

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชี	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส					
2. ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ					
3. เข้าไปมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อันมิชอบจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม					
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน					
5. มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่					
6. มีความตรงต่อเวลา					
7. ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง					
8. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ					
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
10. มุ่งมั่นที่จะร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
11. ปรับตนเองให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา					
12. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
13. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบของนายทะเบียนสหกรณ์					
14. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสหกรณ์					

แบบสอบถามบุคลากรในสหกรณ์การเกษตร

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยนักศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เพื่อรวบรวมข้อมูลความเห็นรายบุคคลของผู้จัดการสหกรณ์ เพื่อให้ประกอบในการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะผู้สอบบัญชีภาคกลาง" โปรดกรอกแบบสอบถามตามความเห็นและทัศนคติของท่าน จักขอบพระคุณยิ่ง

น.ส.ชลธิชา ประคองวงษ์ นักศึกษาทบ.6

ข้อมูลส่วนบุคคล

1. สหกรณ์.....ตำบล.....อำเภอ.....
2. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> 1. ผู้จัดการสหกรณ์	<input type="checkbox"/> 2. พนักงานบัญชี
<input type="checkbox"/> 3. เจ้าหน้าที่การตลาด	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....
3. เพศ

<input type="checkbox"/> 1. ชาย	<input type="checkbox"/> 2. หญิง
---------------------------------	----------------------------------
4. อายุ ปี
5. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	<input type="checkbox"/> 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
<input type="checkbox"/> 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	<input type="checkbox"/> 4. ปวช/ปวส สาขา.....
<input type="checkbox"/> 5.ปริญญาตรี สาขา.....	
<input type="checkbox"/> 6. สูงกว่าปริญญาตรี สาขา.....	
6. จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งนี้รวม.....ปี
7. ท่านเคยดำรงตำแหน่งอื่นในสหกรณ์แห่งนี้มาก่อนหรือไม่

<input type="checkbox"/> เคย ในตำแหน่ง.....	<input type="checkbox"/> ไม่เคย
---	---------------------------------

8. ท่านคิดว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรพัฒนาปรับปรุงอะไรบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ | <input type="checkbox"/> 2. การติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน |
| <input type="checkbox"/> 3. ทักษะติดต่องาน | <input type="checkbox"/> 4. มนุษยสัมพันธ์ |
| <input type="checkbox"/> 5. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร | <input type="checkbox"/> 6. ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และไอที |
| <input type="checkbox"/> 7. การบริหารและการจัดการ | <input type="checkbox"/> 8. อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |

9. โดยรวมแล้ว ท่านคิดว่าการบริการของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ดีเพียงใด

- | | | |
|---|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. บริการได้ดีมาก | <input type="checkbox"/> 2. บริการได้ดี | <input type="checkbox"/> 3. ไม่แน่ใจ |
| <input type="checkbox"/> 4. บริการไม่ค่อยดี | <input type="checkbox"/> 5. บริการไม่ดีเลย | |

10. ท่านคิดว่า จากปริมาณงานที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ทำอยู่ในขณะนี้ควรเพิ่มหรือลดงานอะไรบ้าง

.....

.....

.....

11. ปัญหาใดที่เกิดขึ้นบ่อยและเป็นปกติในการทำงานกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ด้านงานหลักที่รับผิดชอบ

.....

ท่านคิดว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นควรแก้ไขด้วยวิธีใด.....

.....

ด้านการให้บริการ.....

.....

ท่านคิดว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นควรแก้ไขด้วยวิธีใด.....

.....

ด้านอื่นๆ.....

.....

ท่านคิดว่าปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นควรแก้ไขด้วยวิธีใด.....

.....

12. ท่านมีข้อขัดแย้งกับผู้สอบบัญชีสหกรณ์บ้างหรือไม่

1. ไม่มี

2. มี ขัดแย้งกันอย่างไร.....

มีการแก้ไขกันอย่างไรบ้าง.....

ข้อขัดแย้งที่ท่านได้กล่าวมาข้างต้น มีผลกระทบต่องานอย่างไร.....

คำชี้แจง กรุณาประเมินผลการทำงานของตัวท่านเองโดยให้ X ตรงช่องที่ท่านเห็นด้วย

หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	ทำงานได้ ดีมาก	ทำงาน ได้ดี	ไม่แน่ใจ	ทำงาน ไม่ค่อยดี	ทำงาน ไม่ได้เลย
1. กำหนดแนวทางการตรวจสอบบัญชี					
2. ตรวจสอบการจัดทำกระดาษทำการ					
3. แนะนำการวางระบบการจัดทำและการบริหารการเงินการบัญชี ให้เหมาะสมกับธุรกิจของสหกรณ์					
4. จัดทำรายงานการสอบบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบมาตรฐานที่ กำหนดไว้					
5. ประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน					
6. ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์					
7. ตรวจสอบบัญชีระหว่างปีให้แก่สหกรณ์					
8. ตรวจสอบบัญชีประจำปีให้แก่สหกรณ์					
9. ควบคุมผู้ช่วยผู้สอบบัญชีสหกรณ์					
10. ตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนงานและการใช้จ่ายเงินตาม ประมาณการรายจ่ายของสหกรณ์					
11. วางแผนและตรวจสอบงบการเงินของสหกรณ์					
12. อบรมคนในสหกรณ์ให้มีความรู้และทักษะด้านบัญชี					
13. วางระบบบัญชีให้สหกรณ์					
14. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการของสหกรณ์					
15. ใช้คอมพิวเตอร์เป็นตัวช่วยในการตรวจสอบบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ					

คำชี้แจง กรุณาประเมินผลมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของตัวเอง โดยให้ X ตรงช่องที่ท่านเห็นด้วย

มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้สอบบัญชี	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส					
2. ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ					
3. เข้าไปมีส่วนร่วมในผลประโยชน์อันมิชอบจนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม					
4. ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความอดทน					
5. มีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่					
6. มีความตรงต่อเวลา					
7. ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้อง					
8. ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจ					
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
10. มุ่งมั่นที่จะร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
11. ปรับตนเองให้พร้อมรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา					
12. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด					
13. ตรวจสอบการปฏิบัติงานของสหกรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบของนายทะเบียนสหกรณ์					
14. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานหรือส่วนราชการที่ทำหน้าที่กำกับดูแลสหกรณ์					

บรรณานุกรม

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2545. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2545. (จัดสำเนา)
- _____. 2545. (ธันวาคม). ประวัติและโครงสร้าง: ประวัติ (Online). Available URL: <http://www.cad.go.th>
- _____. 2546. (พฤศจิกายน). ประวัติและโครงสร้าง: ผังโครงสร้างการบริหาร (Online). Available URL: <http://www.cad.go.th>
- _____. กองการเจ้าหน้าที่และฝึกอบรม. 2545. รายงานสรุปผลการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชี (จัดสำเนา)
- _____. ศูนย์ประสานราชการใสสะอาด. 2545. กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (จัดสำเนา)
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2526. การสหกรณ์ในประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมสหกรณ์.
- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2545. (ธันวาคม). อำนาจหน้าที่ของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (Online). Available URL: <http://moac.go.th>
- กระทรวงศึกษาธิการ. กรมวิชาการ. 2535. คู่มือประกอบการใช้หลักสูตรด้วยตนเองของโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกศินี หงสนันท์. 2530. การประเมินบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- คณะกรรมการประเมินสถานภาพทั่วไปของบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. 2545. รายงานผลการประเมินสถานภาพโดยทั่วไปของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (จัดสำเนา)
- จามรี เต็งไธรัตน์. 2546. การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการประเมินความจำเป็นขององค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. ฝ่ายวิจัย. 2544. **ศึกษาหาแนวทางในการร่วมมือระหว่างภาคเอกชนกับกรมตรวจบัญชีสหกรณ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย สวัสดิ์รังสีมา และเจ็ดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. 2523. **การพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. 2534. **การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานให้ได้ผล: ประเด็นในการพิจารณาระดับแนวคิดและระดับปฏิบัติ**. รัฐสภาสาร 32(ตุลาคม): 34-37.
- ทัศนัย ประชาบุรุษ. 2540. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ศึกษากรณีของบัญชาการศึกษา กรมตำรวจ**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. 2529. **การสำรวจและวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุรพา ชตเชย. 2543. **รายงานการวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมสำหรับนักวิชาการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. (อัดสำเนา)
- ปุตติ, โจเซฟ. 2531. **หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน**. แปลจาก A Manager's Prime on Performance Appraisal โดยเว็งศักดิ์ ปานเจริญ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- พจน์ สะเพียรชัย. 2544. **การวิเคราะห์ระบบการประเมินผล. รวมบทความทางการประเมินโครงการ**. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ). พิมพ์ครั้งที่ 6. ชุดรวมบทความเล่มที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535. 2535. **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109, ตอนที่ 31 (31 มีนาคม): 37-38**
- มงคล จันทร์ส่อง. 2538. **ความพึงพอใจในงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ระเบียบ สุภวีรี. 2530. **สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารห้องสมุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราวรรณ เกษสวัสดิ์. 2541. **ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข: กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำพู**. เอกสารทางวิชาการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศุภชัย บานพับทอง. 2544. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การราชการวิชาชีพ: การศึกษากรมตรวจบัญชีสหกรณ์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2545. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2545 และกฎกระทรวงว่าด้วยกลุ่มภารกิจ พ.ศ.2545. (อัตสำเนา)

Magginson, Banfield and Matthews. 1999. Human Resource Development. London: Kogan Page.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ประวัติการศึกษา

นางสาว ชลธิชา ประคองวงษ์

Bachelor of Arts

สาขาภาษาญี่ปุ่น

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ