

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

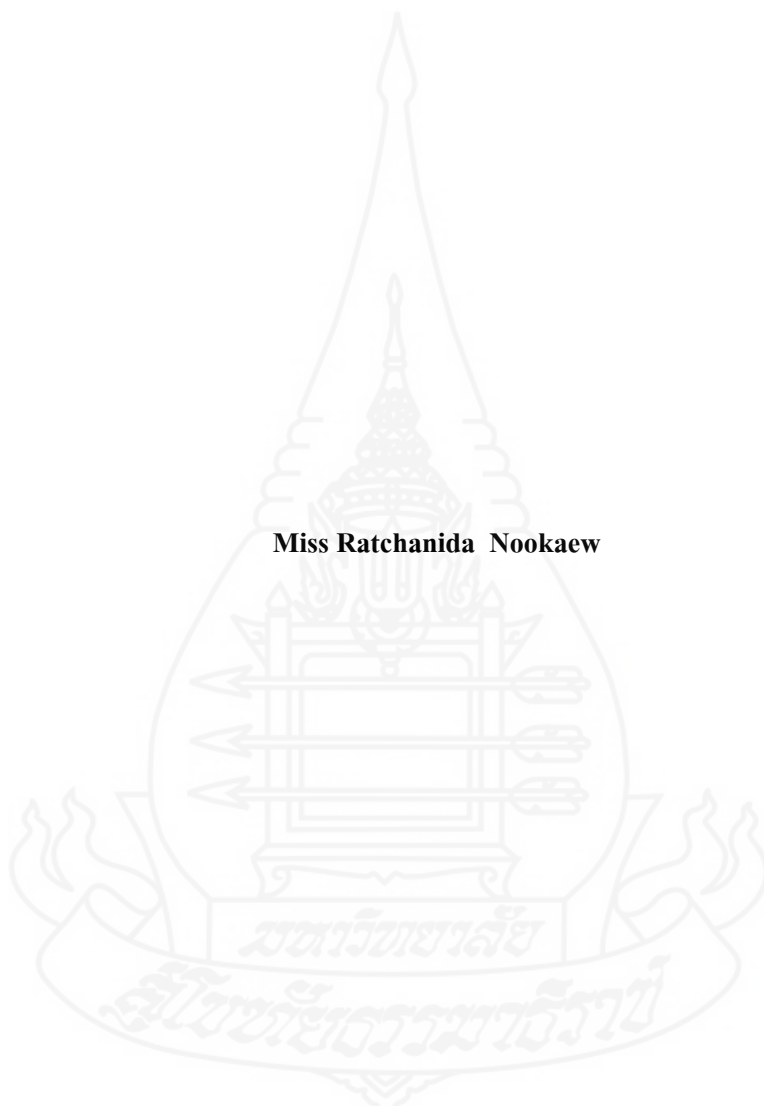
นางสาวรัชนิดา หนูแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

Factors Affecting the Performance of Cooperative Auditors

Miss Ratchanida Nookaew



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล นางสาวรัชนิดา หนูแก้ว
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ธัญญ์รัศม์ วศวรรณวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ธัญญ์รัศม์ วศวรรณวัฒน์)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้ศึกษา นางสาวรัชนิดา หนูแก้ว รหัสนักศึกษา 2593000256 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ธีรวัฒน์ วสุวรรณวัฒน์

ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (2) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้สอบบัญชีที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ให้การรับรองแล้วในปี 2559 จำนวน 274 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 163 คน ด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานตรวจสอบเนื้อหาสาระในระดับมากที่สุด (2) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านการตรวจสอบเนื้อหาสาระแตกต่างกันและผู้ที่มียุและระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ มติสัมพันธภาพและแรงจูงใจฝัสัมพันธ์ โดยสามารถร่วมกันอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้ร้อยละ 60

คำสำคัญ ปัจจัย การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

Independent Study title: Factors Affecting the Performance of Cooperative Auditors

Author: Miss Ratchanida Nookaew; **ID:** 2593000256;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Thanyaras Wasawanawat, Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the level of performance of cooperative auditors and to compare the performance of cooperative auditors classified by personal factors; and (2) to study factors affecting the performance of cooperative auditors.

The population consisted of 274 cooperative auditors, certified in 2016. The sample size was 163 samples calculated by using Taro Yamane's formula. The research tool was a questionnaire by using Stratified random sampling and simple random sampling. The statistics using for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Least Significant Difference (LSD).

The results revealed that most respondents were females with the age ranged from 31 – 40 years and they were single. They graduated with a Bachelor's degree and the working experience ranged from 1 year – 4 years. The results also indicated that (1) the sample group had the highest level of performance in substantive test. While classified by gender, the different genders of cooperative auditors had no different overall performance. However, cooperative auditors with different genders had different formats of substantive test. In addition, it was also found that cooperative auditors with different ages and working experience had different performance in all aspects with statistical significance at 0.5 level; and (2) factors influencing the performance of cooperative auditors were relationship dimension and needs for affiliation both of which could mutually explain changing of dependent variables as operation with percentage of 60% (R Square=0.60).

Keyword: Factors, Performance, Cooperative auditors

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จขึ้นมา ตามความหวังของผู้เขียนได้ เนื่องจากความเมตตา กรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีพระคุณยิ่งของผู้เขียน กราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ รัชฎ์ชัย วศวรรณวัฒน์ ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาและเสียสละเวลาที่มีค่าในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวคิดในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบแก้ไขความเรียบร้อยตลอดจนคำแนะนำทางวิชาการที่ดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาของผู้เขียนที่สนับสนุนด้านการเรียนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ทำให้การเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวงให้แก่ผู้เขียน

รัชนิดา หนูแก้ว

ตุลาคม 2561



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
สมมติฐานในการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับการสอบบัญชี	8
บริบทของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	12
แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	16
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	40
การวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	43
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์.....	53
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปผลการศึกษา.....	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย	66
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	72
แบบสอบถาม.....	72
ประวัติผู้ศึกษา	79



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง.....	37
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163).....	43
ตารางที่ 4.2 ระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (n = 163).....	45
ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามเพศ (n = 163)....	47
ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส (n = 163).....	49
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 163).....	49
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลา การทำงาน	50
ตารางที่ 4.8 สรุปการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์.....	51
ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านอายุกับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์.....	52
ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์.....	52
ตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (n = 163).....	53
ตารางที่ 4.12 ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (n = 163).....	56
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์.....	58

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการเกิดแรงงูใจ.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสอบบัญชี (Audit) คือ การตรวจสอบสมุดบัญชีของธุรกิจนั้นๆ ตลอดจนเอกสารประกอบการลงบัญชี รวมทั้งหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการลงบัญชีว่าได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องหรือไม่และเอกสารต่างๆ โดยผู้สอบบัญชี (Auditor หรือ Public Accountant) จะต้องเป็นผู้ขึ้นทะเบียนเป็น “ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต” (Certified Public Accountant) และให้บริการทางด้านการสอบบัญชี ได้แก่ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบัญชี การวางรูปแบบบัญชี การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับภาษีอากร ตลอดจนบริการด้านบริหารการเงินอื่นๆ ที่ให้บริการแก่ลูกค้าเฉพาะราย ลักษณะงานส่วนใหญ่ของผู้สอบบัญชี คือ การสอบบัญชี ซึ่งจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามวิธีการตรวจสอบด้านต่างๆ การจัดทำรายงานการสอบบัญชี การให้ความเห็นต่องบการเงิน การเปิดเผยข้อมูลให้เพียงพอ ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความถูกต้องของงบการเงิน เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 200 วัตถุประสงค์โดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและการปฏิบัติงานตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีซึ่งกำหนดให้ปฏิบัติตั้งแต่ 1 มกราคม 2555 เป็นต้นไป

ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตจากสภาวิชาชีพบัญชีในการลงลายมือชื่อรับรองหรือแสดงความเห็นไว้ในรายงานการสอบบัญชี ผู้ที่จะขอรับใบอนุญาตเป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจะต้องมีคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ.2547 ส่วนผู้สอบบัญชีภาษีอากรเป็นผู้ที่ขอขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสรรพากรให้เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองบัญชีซึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่กรมสรรพากรกำหนด

ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ผู้ตรวจสอบบัญชีจำเป็นต้องพัฒนาและรักษาทัศนคติของการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีที่ดี (Quattrone, 2009) นอกจากนี้ผู้สอบบัญชีที่ต้องการจะอยู่รอดในวิชาชีพบัญชีจะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติงานสอบบัญชีที่ดีที่สุด เพื่อสร้างโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์โดยการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงคุณภาพของรายงานการตรวจสอบ ผู้สอบบัญชีมืออาชีพสากลต้องคงไว้ซึ่งสมรรถนะทางการสอบบัญชี ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้สอบบัญชีมืออาชีพในการที่จะใช้ความสามารถทางวิชาชีพปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชน (IFAC, 2003)

การทุจริตหรือประพฤตินิยมชอบมีโอกาสดังเกิดขึ้นได้ทุกระดับในองค์กร ทั้งภาครัฐ และเอกชน ของทุก ๆ ประเทศ ยิ่งนับวันก็มีจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ มีเทคนิคและวิธีการที่แยบยลในการปกปิด สร้างภาพลวงตา ดังปรากฏจากผลการสำรวจของ PwC ประเทศไทย (ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส) เผยผลสำรวจอาชญากรรมทางเศรษฐกิจในปี 2557 พบว่า มีบริษัทในไทยที่ทำการสำรวจถึง 37 % ตกเป็นเหยื่อการทุจริต สำหรับประเภทของการทุจริตที่พบมากที่สุด 5 อันดับแรกของไทย ได้แก่ การยักยอกสินทรัพย์ (Asset misappropriation) 71 % ตามด้วย การทุจริตจัดซื้อ (Procurement fraud) 43 %, การรับสินบนและคอร์รัปชัน (Bribery and corruption) 39 % อาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ (Cyber crime) 18 % และการทุจริตทางบัญชี (Accounting fraud) 18 % การทุจริตในองค์กรส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการกระทำผิดของพนักงานระดับผู้จัดการหรือผู้บริหารระดับกลาง มากที่สุด 56 % โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกับภูมิภาคที่ 52 % ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดการทุจริต บริษัทไทย 76 % เชื่อว่าขึ้นอยู่กับโอกาส (Opportunity) มากที่สุด ตามด้วยแรงจูงใจในการกระทำผิด (Incentive) 24 % ในขณะที่การใช้เหตุผลสนับสนุนเพื่อความชอบธรรมในการทำความผิดของตน (Rationalization) ไม่มีผลต่อการทำความผิดตามทฤษฎีสามเหลี่ยมทุจริต (Fraud Triangle) ในแวดวงสหกรณ์ ในช่วงเวลา 4 – 5 ปี ที่ผ่านมา ปัญหาการทุจริตของสหกรณ์ตกเป็นข่าวอยู่เป็นระยะ ๆ ตั้งแต่ปัญหาในการทุจริตเกี่ยวกับแชร์ลีดเดอร์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนกระทั่งมาถึงปัญหาหนักสุดคือการทุจริตของสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ซึ่งได้สร้างความเสียหายมีมูลค่ามากกว่าหนึ่งหมื่นล้านบาท ส่งผลกระทบต่อสมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ถึงแม้ในภาพรวมสหกรณ์ที่มีการทุจริตมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนทั้งหมด แต่ผลกระทบในเชิงลบทำให้เกิดกระแสความไม่เชื่อมั่นต่อระบบสหกรณ์ในประเทศไทย

ในกระบวนการตรวจจับ และตรวจสอบการกระทำผิดในทุกกรณีจะต้องมีเอกสารหลักฐานและพยานที่มีการสืบหา สืบค้น และรวบรวมอันจะนำมาเป็นหลักฐานยืนยันถึงการกระทำผิดและการประพฤตินิยมชอบ เอกสารที่นำมาเป็นหลักฐานสำคัญมักเป็นสารสนเทศทางการเงิน การบัญชีซึ่งเป็นผลงานทางการบัญชีในการจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงิน อย่างไรก็ตาม การตรวจจับ ตรวจสอบทุจริต เพื่อค้นหาบุคคลที่กระทำผิดมาลงโทษเป็นการแก้ไขปัญหที่ปลายเหตุ ซึ่งกว่าจะค้นพบและได้ลงโทษผู้ทุจริต ผลเสียหายก็เกิดขึ้นแล้ว บางครั้งไม่ได้รับการชดเชย และไม่สามารถนำทรัพย์สินที่สูญหายไปกลับคืนมาได้ครบถ้วน ปัญหาเรื่องการทุจริตในสหกรณ์เป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญต้องแก้ไขและหาทางป้องกัน โดยความร่วมมือผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่ายทั้งภายในสหกรณ์ และจากหน่วยงานภายนอกที่มีหน้าที่กำกับดูแล ซึ่งผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรจะมีบทบาทและมีส่วนช่วยในการหาทางแก้ไขและหาทางป้องกันปัญหาการทุจริตในสหกรณ์ได้มาก และสามารถทำได้

ดังนั้นจากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

3. สมมติฐานในการศึกษา

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันการปฏิบัติงานต่างกัน

3.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

4.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน

2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงของระบบงาน

3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยวัดจากการทดสอบควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้รับรองแล้วทั้งสิ้น จำนวน 274 คน ในปี 2559

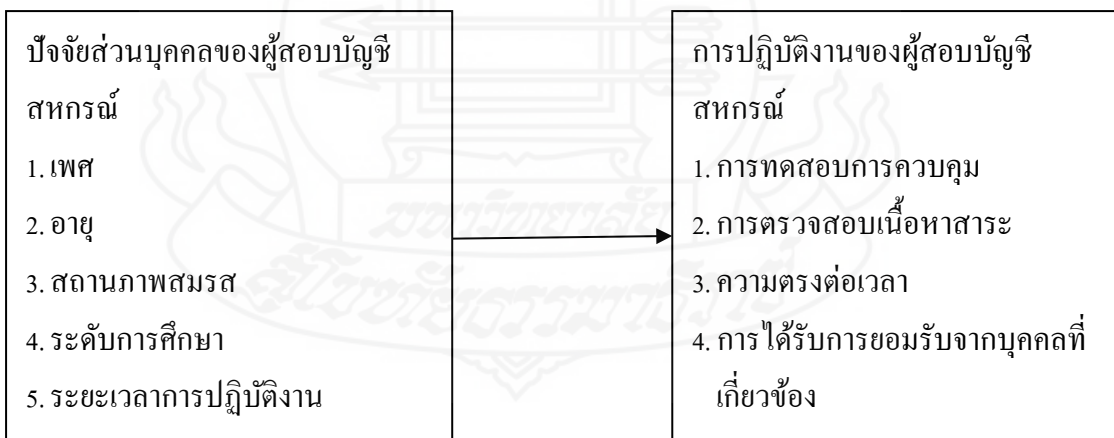
4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ 2561 ถึงเมษายน 2561 รวมระยะเวลา 3 เดือน

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

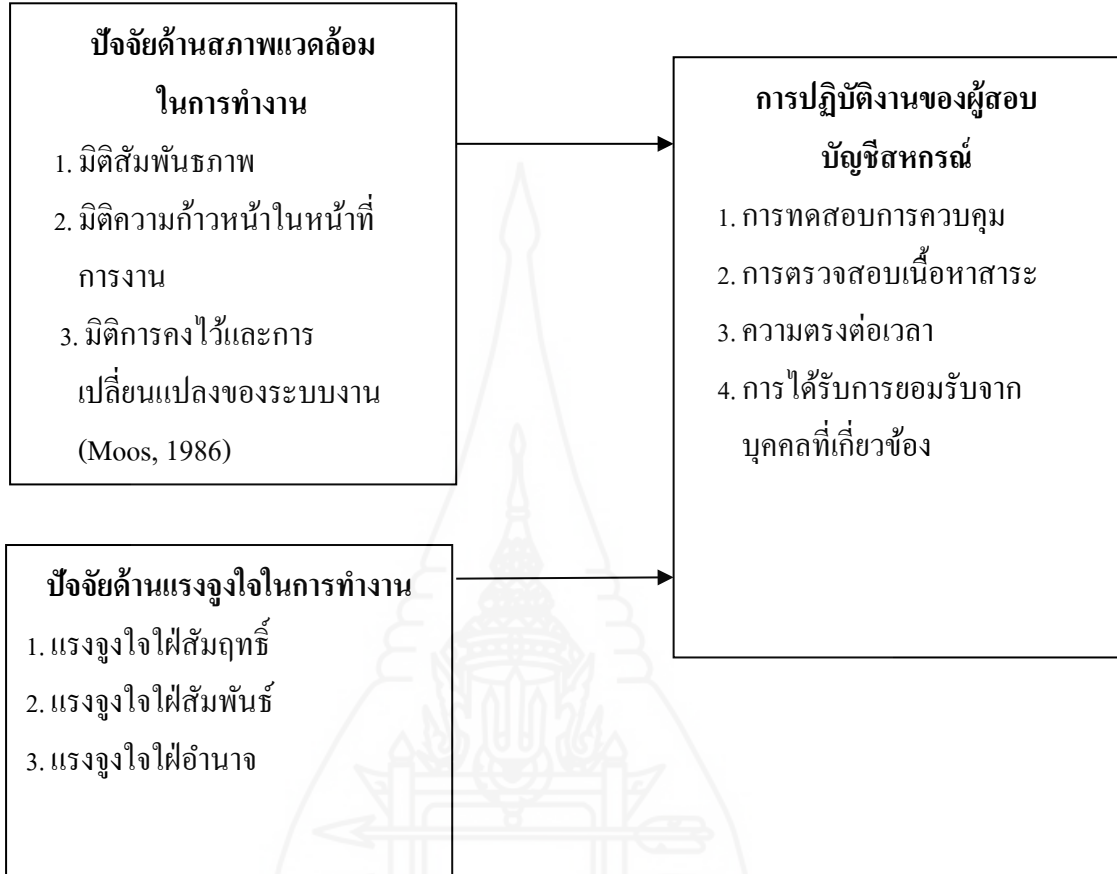
การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดกรอบแนวคิดตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 2.1 เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.1

วัตถุประสงค์ข้อ 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2.2

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หมายถึง บุคคลที่นายทะเบียนสหกรณ์แต่งตั้งตามกฎหมายสหกรณ์ให้ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ตามมาตรฐานการสอบบัญชีและระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์

6.2 การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลาและการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

6.3 การทดสอบการควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของระบบทุกครั้งหลังปิดงวดบัญชีเมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องของระบบควบคุมภายในได้ให้คำแนะนำกับผู้บริหารสหกรณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

6.4 การตรวจสอบเนื้อหาสาระ หมายถึง ตรวจสอบการกระทบยอดเอกสารภาษีมูลค่าเพิ่ม ตรวจสอบตัดยอดภาษีหัก ณ ที่จ่าย ตรวจสอบงบทดลอง ณ วันสิ้นงวดรายงานงบการเงิน ตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงค้างเงินประกันสังคมสิ้นงวดประจำปี และการตรวจสอบเหตุการณ์หลังวันที่ในรายงาน

6.5 ความตรงต่อเวลา หมายถึง สามารถตรวจสอบงบการเงินและเอกสารต่างๆ ทางการเงินได้ตรงเวลาตามที่กำหนด เข้างานตรงต่อเวลาตามที่นัดหมายกับลูกค้าทุกครั้ง และเข้าประชุมตรงต่อเวลาทุกครั้ง

6.6 การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง การตรวจสอบบัญชีที่ถูกต้องตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารของบริษัท ผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมงาน

6.7 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

6.8 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวของ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในการปฏิบัติงานสอบบัญชี แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

6.9 มิติสัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความเป็นมิตรและการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้จึงประกอบด้วย การมีความเกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน

6.10 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีภาพในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสใช้ความรู้และทักษะในการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง ยึดหลักการทำงานโดยมีการวางแผน และปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างทันเวลา

6.11 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน หมายถึง การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน การควบคุมงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

6.12 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือเงื่อนไขที่มีอยู่ภายในและภายนอกตัวผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน ทิศทางในการกระทำ ความเข้มข้นและระยะเวลาในการกระทำ แรงจูงใจจึงเป็นกระบวนการทางจิตใจที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อม ประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

6.13 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยชอบทำสิ่งที่ยาก สิ่งที่ทำหาย มีความทะเยอทะยาน ต้องการปรับปรุงและมีเอกลักษณ์ในตัวเอง

6.14 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น โดยชอบทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นมิตรและสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่น

6.15 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม โดยชอบการถกเถียง โต้แย้ง พอใจที่จะทำงานในลักษณะเป็นผู้นำ แต่ไม่ชอบการทำงานที่มีผู้นำหลายคนและไม่พอใจมากขึ้นเมื่อรู้สึกว่าตนถูกผู้อื่นแนะนำ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 เพื่อให้ทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 7.2 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 7.3 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่อไปในอนาคต

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัย ได้ศึกษากำหนดแนวคิด ทฤษฎีไว้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี
2. บริบทของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
3. แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี

1.1 ความหมายของการสอบบัญชี

สมาคมการบัญชีอเมริกัน (The American Accounting Associating: AAA) ได้ให้คำนิยามของการสอบบัญชี (Auditing) ไว้ว่า“ การสอบบัญชี คือกระบวนการของการรวบรวม และการประเมินหลักฐานเกี่ยวกับสารสนเทศ เพื่อระบุและรายงานเกี่ยวกับระดับความสอดคล้องต้องกันของสารสนเทศนั้นกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และการสื่อสารผลลัพธ์ให้ผู้ใช้ที่สนใจ ดังนั้น การสอบบัญชีควรปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นอิสระ

สรุปการสอบบัญชี หมายถึง การตรวจสอบสมุดบัญชี เอกสารประกอบการลงบัญชี และหลักฐานอื่นๆ โดยผู้ประกอบวิชาชีพสอบบัญชีตามแนวทางปฏิบัติงานที่วิชาชีพได้กำหนดเป็นมาตรฐานไว้ เพื่อให้ผู้สอบบัญชีจะสามารถวินิจฉัยและแสดงความคิดเห็นว่า งบการเงินที่กิจการจัดทำขึ้นขัดกับข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญและเป็นไปตามมาตรฐานรายงานทางการเงินหรือไม่

1.2 ประเภทของการตรวจสอบ

ประเภทของการตรวจสอบ แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ การตรวจสอบงบการเงิน การตรวจสอบการดำเนินงาน การตรวจสอบตามกฎระเบียบ และการตรวจสอบการทุจริต ซึ่งงานตรวจสอบดังกล่าวเป็นงานตรวจสอบที่ให้ความเชื่อมั่น ซึ่งแตกต่างจากการทำบัญชีที่เป็นเพียงแค่การบันทึกรายการเท่านั้น ไม่ได้ให้ความเชื่อมั่นแต่อย่างใด

1.2.1 การตรวจสอบงบการเงิน (Financial Audit) เป็นการพิจารณาว่าภาพรวมของงบการเงินได้แสดงไว้ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุหรือไม่ตรวจสอบประเภทนี้ครอบคลุมงบการเงินประกอบไปด้วย งบแสดงฐานะการเงิน งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด งบแสดงการเปลี่ยนแปลงส่วนของผู้ถือหุ้น และครอบคลุมถึงหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป

1.2.2 การตรวจสอบการดำเนินงาน (Operation Audit) เป็นการตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบกิจกรรม ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการใช้ทรัพยากร จุดมุ่งหมายของการตรวจสอบการดำเนินงานก็เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและทำให้ผู้บริหารข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์กร ตรวจสอบการดำเนินงานมีความยากในการปฏิบัติมากกว่าการตรวจสอบงบการเงินซึ่งจากความยากในการระบุวัตถุประสงค์ หลักเกณฑ์การวัดเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2.3 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance Audits) เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบาย ข้อบังคับขงทางราชการหรือของหน่วยงาน ผลการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบมักนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงเผยแพร่ให้บุคคลภายนอกได้รับทราบ

1.2.4 การตรวจสอบการทุจริต (Forensic Audits) มีจุดมุ่งหมายในการค้นหาการกระทำผิดที่ก่อให้เกิดการทุจริตมีการทุจริตในองค์กรเป็นการตรวจสอบในเชิงลึกมักกระทำโดยผู้ตรวจสอบภายใน

1.3 วิธีการตรวจสอบงบการเงิน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้ประเมินได้ความเชื่อมั่นอย่างมีเหตุผลว่าการควบคุมภายในที่องค์กรกำหนดขึ้นนั้นได้มีการปฏิบัติตามระบบบัญชีและการควบคุมภายในอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้ระบบการควบคุมภายในยิ่งขึ้น

1.3.1 การทดสอบการควบคุม (Test of control)

วิธีการทดสอบการปฏิบัติตามระบบจัดทำได้โดย

1) การทดสอบรายการบัญชี เป็นการตรวจดูเอกสารหลักฐานต่างๆ เพื่อให้แน่ใจว่าการควบคุมภายในที่กำหนดไว้ได้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องกล่าว คือ มีการอนุมัติรายการโดยผู้มีอำนาจก่อนการบันทึกบัญชี

2) การปฏิบัติตามซ้ำ เป็นการทดสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปตามระบบ และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้โดยการปฏิบัติงานซ้ำตามวิธีที่พนักงานปฏิบัติอาจจะเป็นบางขั้นตอนหรือทั้งหมดเช่นการทดสอบระบบการรับเงินฝากเป็นต้น

3) การสอบถามและการสังเกตการณ์ เป็นการสังเกตดูการปฏิบัติงานจริงขณะที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่เพื่อดูว่ามีการละเมิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่วางไว้หรือไม่เช่นการสังเกตดูว่ามีพนักงานคนใดได้ปฏิบัติงานที่ตนไม่ได้รับมอบหมาย หรือไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นหรือไม่

กรณีที่ผู้ประเมินพบว่า การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามระบบการควบคุมภายใน ผู้ประเมินควรหาสาเหตุว่าเกิดขึ้นเนื่องจากอะไรและมีความถี่มากน้อยเพียงใดตลอดจนโอกาสจะเกิดความผิดพลาดบกพร่องหรือการทุจริตอันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ถ้าผู้ประเมินได้รับการชี้แจงแล้วแต่ยังไม่มีความมั่นใจว่าจะเหมาะสมหรือเพียงพอ ผู้ประเมินอาจไม่มีความเชื่อถือในระบบการควบคุมภายในและต้องทำการทดสอบความถูกต้องของรายการบัญชีและยอดคงเหลือโดยการตรวจสอบเนื้อหาสาระ

1.3.2 การตรวจสอบเนื้อหาสาระ คือ ตรวจสอบการกระทบยอดเอกสารภาษีมูลค่าเพิ่ม ตรวจสอบตัดยอดภาษีหัก ณ ที่จ่าย ตรวจสอบงบทดลอง ณ วันสิ้นงวดรายงานงบการเงิน ตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงค้างเงินประกันสังคมสิ้นงวดประจำปีและการตรวจสอบเหตุการณ์หลังวันที่ในรายงาน

การตรวจสอบเนื้อหาสาระแบ่งเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

1) การทดสอบรายละเอียดของรายการและยอดคงเหลือ

1.1) การทดสอบรายละเอียดของประเภทรายการ

1.2) การทดสอบรายละเอียดของยอดคงเหลือ

1.3) การทดสอบรายละเอียดของการเปิดเผยข้อมูล

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ คือ การวิเคราะห์อัตราส่วน และแนวโน้มต่างๆ

ที่สำคัญรวมทั้งการตรวจสอบผลของการเปลี่ยนแปลง และความสัมพันธ์ต่างๆที่ไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง หรือไม่เป็นที่คาดหมาย

1.4 ความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชี

ผู้สอบบัญชีเพียงแต่แสดงความเห็นต่องบการเงินเท่านั้น มิใช่รับประกันความถูกต้องของบรรดางบการเงินต่างๆ ในการปฏิบัติการตรวจสอบหากผู้สอบบัญชีตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไปแล้วผู้สอบบัญชีย่อมต้องตรวจสอบพบข้อบกพร่องอันพึงปรากฏ (ถ้ามี) จากการตรวจสอบตามมาตรฐานฯนอกเหนือจากนี้แล้วผู้สอบบัญชีไม่ต้องรับผิดชอบรวมทั้งความรับผิดชอบเกี่ยวกับการค้นหาทุจริต (แต่ผู้สอบบัญชีอาจต้องขยายเวลาการตรวจสอบหรือหาหลักฐานเพิ่มขึ้นเพื่อความเพียงพอต่อการแสดงความเห็น) เว้นแต่ผู้สอบบัญชีจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงนอกเหนือจากหน้าที่ที่จะต้องตรวจสอบให้เป็นไปตามมาตรฐานแล้วผู้สอบบัญชียังจะต้องรักษาความลับของลูกค้ำที่ได้มาจากการตรวจสอบด้วย (ประทุมพร นวะยศ, 2558)

1.5 หลักฐานการสอบบัญชี หมายถึง ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ผู้สอบบัญชีต้องรวบรวมขึ้นเพื่อให้สามารถแสดงความเห็นว่างบการเงินของกิจการที่ตรวจสอบนั้น ไม่ขัดกับข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญและเชื่อถือได้เพียงใด

1.6 ความเสี่ยงในการสอบบัญชี (Audit Risk) แบ่งเป็น

1.6.1 ความเสี่ยงสืบเนื่อง (Inherent Risk: IR) เป็นความเสี่ยงที่มักจะมิอยู่โดยธรรมชาติจากการที่กิจการดำเนินธุรกิจนั้นๆ เช่น กิจการทำธุรกิจให้กู้ยืมเงินอาจมีความเสี่ยงจากการเก็บหนี้ไม่ได้ตามกำหนด เป็นต้น

1.6.2 ความเสี่ยงเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของลูกค้ำ (Control Risk: CR) ซึ่งไม่อาจป้องกัน หรือแก้ไขข้อผิดพลาด (Control risk) ได้

1.6.3 ความเสี่ยงเกี่ยวกับการตรวจสอบที่ไม่พบความผิดพลาดที่มีสาระสำคัญ (Detection Risk) เช่น ผู้สอบบัญชีใช้วิธีการตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพเลือกตัวอย่างไม่ถูกต้อง ความเสี่ยงสืบเนื่องและความเสี่ยงเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในของลูกค้ำเป็นความเสี่ยงซึ่งเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของกิจการนั้นๆ ซึ่งสภาพแวดล้อมลักษณะหรือประเภทของบัญชีจะเป็นตัวกำหนดโดยไม่เกี่ยวข้องกับวิธีการตรวจสอบ

แม้ว่าผู้สอบบัญชีจะไม่สามารถควบคุม Inherent risk and Control risk ได้ แต่ผู้สอบบัญชีสามารถประเมินความเสี่ยงดังกล่าวเพื่อกำหนดขอบเขตในการตรวจสอบที่มีสาระสำคัญซึ่งทำให้ Detection Risk อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ซึ่งจะทำให้ความเสี่ยงของการสอบบัญชีอยู่ในระดับต่ำ

1.7 แนวการสอบบัญชี (Audit Program)

ในการสอบบัญชีผู้สอบจะต้องจัดเตรียมแนวการสอบบัญชีสำหรับการตรวจสอบในแต่ละรายการในงบการเงินเพื่อ

- 1) ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการตรวจสอบที่กำหนดแนวทางไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยการนำเทคนิคต่างๆมาใช้เป็นวิธีการตรวจสอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้
- 2) ใช้เป็นเครื่องมือในการมอบหมายงานและติดตามงานหรือการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) ใช้เป็นหลักฐานแสดงการปฏิบัติงานตรวจสอบถือเป็นส่วนหนึ่งของกระดาษทำการของผู้สอบบัญชี

แนวการสอบบัญชีควรจัดทำไว้ล่วงหน้าเพื่อการปฏิบัติงานและปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมในระหว่างปีซึ่งแนวการสอบบัญชีนี้นั้นควรจะต้องสัมพันธ์กับการประเมินประสิทธิภาพการควบคุมภายใน (ดูได้จากแบบจัดชั้นคุณภาพสหกรณ์)

1.8 การแสดงความเห็นต่องบการเงินมี 4 แบบ คือ

- 1) แบบไม่มีเงื่อนไข (Unqualified Opinion)
- 2) แบบมีเงื่อนไข (Qualified Opinion)
- 3) แบบไม่แสดงความเห็น (Disclaimer Opinion)
- 4) แบบแสดงความเห็นว่างบการเงินไม่ถูกต้อง (Adverse Opinion)

1.9 มาตรฐานการสอบบัญชี รหัส 200

มาตรฐานการสอบบัญชีรหัส 200 เรื่อง วัตถุประสงค์โดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและการปฏิบัติงานตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชี กำหนดความรับผิดชอบโดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในการปฏิบัติงานตรวจสอบงบการเงินตามมาตรฐานการสอบบัญชี กล่าวคือ มาตรฐานการสอบบัญชีฉบับนี้ กำหนดวัตถุประสงค์โดยรวมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และอธิบายถึงลักษณะและขอบเขตของการตรวจสอบซึ่งออกแบบมาเพื่อให้ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เหล่านั้นได้ มาตรฐานการสอบบัญชีฉบับนี้ยังอธิบายถึงขอบเขต การบังคับใช้และโครงสร้างของมาตรฐานการสอบบัญชี ตลอดจนข้อกำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบทั่วไปของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตสำหรับทุกงานตรวจสอบ ซึ่งรวมถึงหน้าที่ในการปฏิบัติตามมาตรฐาน การสอบบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชีจะใช้คำว่า “ผู้สอบบัญชี” แทนคำว่า “ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต”

มาตรฐานการสอบบัญชีถูกกำหนดขึ้นในบริบทของการตรวจสอบงบการเงิน โดยผู้สอบบัญชี จึงควรถูกปรับใช้ตามความจำเป็นในกรณีที่น่าไปใช้กับการตรวจสอบข้อมูลทางการเงินในอดีตอื่น มาตรฐานการสอบบัญชีไม่ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบของผู้สอบบัญชีที่อาจกำหนดไว้ใน กฎหมาย ข้อบังคับ หรือตัวอย่างเช่นในการเสนอขายหลักทรัพย์ต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบ ดังกล่าวอาจแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการสอบบัญชี ดังนั้นในขณะที่ผู้สอบบัญชีอาจพบว่าหลักเกณฑ์ต่างๆ ในมาตรฐานการสอบบัญชีมีประโยชน์ ในสถานการณ์ดังกล่าว ผู้สอบบัญชียังคงมีความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือภาระหน้าที่ทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งหลายด้วย

2. บริบทของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสหกรณ์

สหกรณ์ หมายความว่า คณะบุคคลซึ่งร่วมกันดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม โดยช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้จดทะเบียน ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (มาตรา 4) การจัดตั้งสหกรณ์ สหกรณ์จะตั้งขึ้นได้ โดยการจดทะเบียน ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิก โดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามหลักการสหกรณ์ (มาตรา 33) โดยผู้ซึ่งประสงค์จะเป็นสมาชิกของสหกรณ์ที่จะขอจัดตั้งขึ้น ต้องประชุมกัน เพื่อคัดเลือกผู้ที่มาประชุมให้เป็นคณะผู้จัดตั้งสหกรณ์จำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน เพื่อดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ (มาตรา 34)

2.2 ความหมายตามโครงสร้างของสหกรณ์

1) สมาชิก หมายถึง สมาชิกของสหกรณ์ (มาตรา 4)

ที่ประชุมใหญ่ หมายถึง ที่ประชุมร่วมกันของบรรดาสมาชิก หรือผู้แทนสมาชิกแล้วแต่กรณี ซึ่งได้มาประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาหรือรับทราบเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหกรณ์ตามที่ข้อบังคับสหกรณ์หรือกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์กำหนดไว้

2) ฝ่ายบริหาร หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการซึ่งเป็นสมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่ให้เป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนสหกรณ์ในกิจการอันเกี่ยวกับบุคคลภายนอก

3) ฝ่ายจัดการ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือจัดจ้างโดยสหกรณ์ได้แก่

(1) ผู้จัดการ มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการธุรกิจของสหกรณ์ ให้เป็นไปตามนโยบาย ที่สหกรณ์กำหนด

(2) เจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

4) ผู้ตรวจสอบกิจการ หมายถึง สมาชิกสหกรณ์หรือบุคคลภายนอก ซึ่งได้รับการเลือกตั้ง จากที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกิจการของสหกรณ์

5) ผู้ตรวจสอบภายใน หมายถึง บุคคลที่คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ได้จัดจ้าง เข้ามาช่วยตรวจสอบ เพื่อเป็นเครื่องมือด้านการบริหารความเสี่ยงการควบคุมและส่งเสริมความโปร่งใสของสหกรณ์ ทั้งนี้ในทางกฎหมายสหกรณ์ไม่ได้กำหนด ให้มีผู้ตรวจสอบภายใน

6) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ หมายถึง ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่นายทะเบียนสหกรณ์แต่งตั้ง ตามพระราชบัญญัติสหกรณ์พ.ศ. 2552 (มาตรา 69) ได้แก่ 1.ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์หรือ 2. ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนที่ได้ขึ้นทะเบียนผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไว้ตามที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์กำหนด

การตรวจสอบนั้นให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอบบัญชีที่รับรองทั่วไป และตามระเบียบที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนด

ตามระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์ว่าด้วย การสอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2542 กำหนดการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ไว้ในหมวดที่ 2 เรื่องการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต้องปฏิบัติงานสอบบัญชีตามมาตรฐานการสอบบัญชี และระเบียบสหกรณ์โดยครอบคลุมด้าน

- (1) การเงินการบัญชี
- (2) การปฏิบัติการ
- (3) การบริหารงานของสหกรณ์

2) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานสหกรณ์ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำของนายทะเบียนสหกรณ์ และของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 การมอบหมายงานสอบบัญชีสหกรณ์

นโยบายการมอบหมายงานสอบบัญชีสหกรณ์ให้ภาคเอกชน กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้สนองนโยบายภาครัฐ เพื่อเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ โดยให้มีการมอบหมายงานสอบบัญชีสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนตรวจสอบบัญชี และปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ของภาครัฐจากผู้ปฏิบัติไปทำหน้าที่กำกับดูแล การดำเนินการที่ผ่านมาได้มีการ

มอบหมายงานสอบบัญชีสหกรณ์ ให้ภาคเอกชนดำเนินการ โดยสหกรณ์ที่มีการจัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ

ทั้งนี้ในการจัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชนได้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการมอบหมายงานสอบบัญชีให้ภาคเอกชน นายทะเบียนสหกรณ์จะมีประกาศรายชื่อสหกรณ์เป้าหมายภายในวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี เพื่อดำเนินการเตรียมความพร้อมให้กับสหกรณ์เป้าหมาย ดังนี้

- 1) เสริมสร้างให้สหกรณ์มีการบริหารจัดการและการควบคุมภายในที่ดี
- 2) ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการเงิน การบัญชี
- 3) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- 4) ตรวจสอบบัญชีให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและมาตรฐานการสอบบัญชี

ที่รับรองทั่วไปในส่วนของสหกรณ์เป้าหมายจะให้ความร่วมมือเพื่อเตรียมมอบหมายการสอบบัญชีให้ภาคเอกชน ดังนี้

(1) จัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี

(2) จัดทำข้อมูลทางการเงิน การบัญชี งบการเงินและรายละเอียดประกอบงบการเงินให้เรียบร้อยภายใน 30 วัน นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชีเพื่อสามารถรับการตรวจสอบบัญชีประจำปีได้อย่างรวดเร็ว

(3) ศึกษาวิธีการคัดเลือกและจัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

เมื่อสหกรณ์มีความพร้อมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การมอบหมายสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนตรวจสอบบัญชี ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2554 ให้ดำเนินการคัดเลือกและจัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน โดยปฏิบัติตามคู่มือสหกรณ์ที่จัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน

2.4 การโอนกลับให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชี

โดยที่การมอบหมายสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนตรวจสอบบัญชีได้ดำเนินการมาเกือบ 20 ปี ผลการตรวจสอบบัญชีมีข้อมูลของสหกรณ์บางแห่ง แสดงผลการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสหกรณ์ ดังนั้น เพื่อให้มีการดูแลอย่างใกล้ชิด และเกิดผลดีต่อสหกรณ์ จึงมี ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การโอนกลับสหกรณ์ให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชี ลงวันที่ 23 กันยายน 2554 โดยสหกรณ์ที่จะโอนกลับให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชีต้องมีลักษณะข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้

1. ผลการจัดชั้นคุณภาพการควบคุมภายในต่ำกว่าระดับดีลงมา
2. ไม่สามารถนำเสนองบการเงินเพื่อขออนุมัติในที่ประชุมใหญ่ได้ภายใน 150 วัน

นับแต่วันสิ้นปีทางบัญชี

3. ผู้สอบบัญชีแสดงความเห็นต่องบการเงินนอกเหนือจากแบบไม่มีเงื่อนไข ทั้งนี้ นายทะเบียนสหกรณ์จะจัดทำประกาศรายชื่อสหกรณ์ที่มีลักษณะดังกล่าวภายในวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี เพื่อให้สหกรณ์เตรียมดำเนินการคัดเลือกผู้สอบบัญชีภาคเอกชนและขอให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชีซึ่งต้องมีมติโดยที่ประชุมใหญ่ ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง รายชื่อสหกรณ์ที่เตรียมโอนกลับให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชีปีงบประมาณ 2556 ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ เรื่อง รายชื่อสหกรณ์ที่โอนกลับให้ผู้สอบบัญชีภาครัฐตรวจสอบบัญชี

2.5 การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.5.1 การคัดเลือกผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สหกรณ์ที่ถึงเกณฑ์จัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชน จะต้องคัดเลือกผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นประจำทุกปีในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ทั้งนี้สหกรณ์ต้องปฏิบัติตามคู่มือสหกรณ์ที่จัดจ้างผู้สอบบัญชีภาคเอกชนปี 2554 และนำเสนอชื่อผู้สอบบัญชีที่สหกรณ์คัดเลือกให้นายทะเบียนสหกรณ์แต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.5.2 เกณฑ์การแต่งตั้งผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผู้สอบบัญชีภาคเอกชนที่สหกรณ์คัดเลือกจะได้รับการแต่งตั้งจากนายทะเบียนสหกรณ์ให้เป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เมื่อมีคุณสมบัติเป็นไปตามระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการเสนอชื่อผู้สอบบัญชีภาคเอกชนเพื่อแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 23 กันยายน 2554 ระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการเสนอชื่อผู้สอบบัญชีภาคเอกชน เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 และ หนังสือกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ กษ 0404/พ.8 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2555 เรื่อง คำแนะนำในการปฏิบัติตามระเบียบกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาและวิธีการเสนอชื่อผู้สอบบัญชีภาคเอกชน เพื่อแต่งตั้งเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 ดังนี้

- 1) รับงานสอบบัญชีสหกรณ์ที่มีปีบัญชีสิ้นสุดวันเดียวกันไม่เกิน 5 สหกรณ์
- 2) ไม่อยู่ในสังกัดเดียวกับผู้ตรวจสอบกิจการ หรือนิติบุคคลที่รับงานตรวจสอบกิจการของสหกรณ์นั้น
- 3) เป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์เดียวกัน ไม่เกิน 3 ปีบัญชีติดต่อกัน
- 4) กรณีรับงานสอบบัญชีสหกรณ์ที่มีปีบัญชีสิ้นสุดวันเดียวกัน เกินกว่า 2 สหกรณ์ ต้องมีผู้ช่วยผู้สอบบัญชีที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสายสอบบัญชีสหกรณ์ที่ผ่านการอบรมจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ อย่างน้อย 1 คน ขึ้นไป ทั้งนี้ หัวหน้าสายสอบบัญชีสหกรณ์แต่ละ

รายละเอียดของปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสายสอบบัญชีสหกรณ์ ที่มีบัญชีสิ้นสุดวันเดียวกัน ไม่เกิน 3 สหกรณ์

3. แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (อ้างในชุตินา มาลัย, 2538, หน้า 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบตัวเราไม่ว่าจะเป็นเดี่ยวหรือกลุ่ม ได้แก่สภาพแวดล้อม ภายนอกสภาพสังคมหรือวัฒนธรรมซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกของคนต่างๆ ได้ทั้งสิ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวผู้ทำงานภายในองค์กรเป็น สิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนทำงานที่มีต่อการทำงานและพนักงานร่วมงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกที่อยากทำงานต่องานทุ่มเทกำลังใจกำลังกายและความคิดร่วมกันช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานการทำงานก็จะมีคุณภาพภาพเพิ่มขึ้นแต่สภาพแวดล้อมของการทำงานอาจเป็นปัจจัย ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและความเหนื่อยล้าในการทำงาน (ศิริอนันต์จู่ทะเดมิย์, 2529, หน้า 53)

สกุลนารี กาแก้ว (2546, หน้า 20) สรุปความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่ล้อมรอบคนปฏิบัติทำงานในขณะที่ทำงาน เช่นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานหรือเพื่อนร่วมงาน สิ่งของ เครื่องกลเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ เป็นพลังงานเป็นสารเคมี แสงสว่าง เสียง ความร้อน อากาศที่หายใจเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม ชั่วโมงในการทำงาน และค่าตอบแทน

เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533, หน้า 16) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวและเอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีคุณภาพส่วนที่สำคัญคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสงสถานที่ในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทาง สังคมและเศรษฐกิจซึ่ง ได้แก่ การจัดการสวัสดิการ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้ควบคุมงาน และสภาพแวดล้อมต่างๆ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542, หน้า 27) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิตไม่มีชีวิตมองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนปฏิบัติงาน และมีผลต่อการทำงานรวมทั้งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547, หน้า 12) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิต และไม่มีชีวิตหรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็น

รูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่างๆที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ รอบตัวทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตอยู่รอบตัว และมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 ประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jone (อ้างในสกุณนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 20) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ ภูมิประเทศและภูมิอากาศเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรกๆ

2) สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึงผู้คนที่อยู่ โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้นๆอาจจะมีกิจร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3) สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมดเช่นที่อยู่อาศัยเครื่องมือเครื่องจักรกฎหมายประเพณีความเชื่อและกฎเกณฑ์ต่างๆ เป็นต้น

3.3 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Gilmer (อ้างในรัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านคือ

3.3.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานการ ที่ได้รับความยุติธรรมจากหัวหน้างานทำให้ผู้คนที่ทำงานเกิดความอบอุ่นใจและความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กรซึ่งจากงานวิจัยพบว่าคนที่ขาดความรู้หรือมีพื้นความรู้น้อยต้องเห็นถึงความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมากแต่คนที่มีการศึกษาสูงจะไม่เห็นความสำคัญมากนัก

3.3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การ ได้รับโอกาสเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นองค์การสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการเป็นธรรมเนียมการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและยกย่องชมเชยคนทำงานเมื่อทำงานได้ดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3.3.3 องค์การและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ลักษณะการสร้างโครงสร้างขององค์การวางนโยบายแนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ

3.3.4 ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงานโดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

3.3.5 คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิใจมีสถานภาพมีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามคุณภาพของพนักงานเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

3.3.6 การนิเทศงาน (Supervision) คือการได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากหัวหน้างานการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้งานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำให้การนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือออกจากงาน

3.3.7 คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือการได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีเหมือนกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตนมีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

3.3.8 การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการให้ข่าวสารในองค์การ เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การข่าวข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาการรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและขั้นตอนการทำงานและข่าวสารอื่นๆที่เกี่ยวกับการทำงานขององค์การและบุคคลต่างๆในองค์การ

3.3.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือสภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบมีความปลอดภัยเครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดีไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัยมีสถานที่จอดรถ

3.3.10 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆนอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญวันหยุดพักผ่อนประจำปีการลาป่วยค่ารักษาสุขภาพการจัดประกันภัย เป็นต้น

3.4 มิติสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่องสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์มาตั้งแต่ ปีค.ศ. 1976 โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

- 1) มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension)
- 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension)
- 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and System Change Dimension)

3.4.1 มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึงการรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ต่องานความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงานและการที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากรและกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกันมิตินี้ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ดังนี้

1) **ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement)** หมายถึงการที่ผู้สอบบัญชีสหกรณ์รับรู้ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงานเช่น ได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน

2) **ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion)** หมายถึงการรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3) **ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support)** หมายถึงการรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการและกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

3.4.2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal Growth Dimension) หมายถึงการรับรู้ในการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความก้าวหน้า ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านย่อย ได้แก่การสนับสนุนความเสรีในการทำงาน การมุ่งมั่นในการทำงาน และความกดดันในการทำงานมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) **การสนับสนุนความมีเสรีในการทำงาน (Autonomy)** หมายถึง การรับรู้ที่หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง

แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดสนับสนุนความสำเร็จในการทำงานจะทำให้เกิดความคับข้องใจและอาจทำให้รู้สึกว่าคุณเองล้มเหลวในการทำงานและเกิดความเหนื่อยหน่ายได้

2) *การมุ่งมั่นในการทำงาน (Task Orientation)* หมายถึง การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

3) *ความกดดันในการทำงาน (Work Pressure)* หมายถึง การได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ

3.4.3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System Maintenance and ChangeDimensions) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณโครงสร้างของหน่วยงานงานชัดเจนมีดังนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน คือด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงานและด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีดังนี้

1) *ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity)* หมายถึง การรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนมีการวางมาตรฐานและแบบแผนในดำเนินงาน

2) *ด้านการควบคุม (Control)* หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหน่วยงานมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กร โดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานๆภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหัวหน้าควรให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์หลักการอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นบุคคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนั้นการควบคุมงานควรมีการทำงานที่ความเหมาะสม

3) *ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation)* หมายถึง การรับรู้ว่าคุณหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงานโดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

4) *ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Comfort)* หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานได้แก่แสงสีเสียงหรือธรรมชาติต่างๆให้เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบายสะดวกในการทำงานเช่นมีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวกมีแสงสว่างเหมาะสมไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงานอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้

เนื่องด้วยทฤษฎีทั้งหมดนี้ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์และมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้เห็นได้ว่าทฤษฎีนี้มีความเชื่อมโยงต่อการศึกษารื่องสิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีและก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีมากยิ่งขึ้น

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จะไปเสริมองค์ประกอบการควบคุมอื่น ๆ ต่อไป

สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้สอบบัญชีมีความสามารถในการทำงานจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานจากการทบทวนวรรณกรรม สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Moos (1986) มีความเหมาะสมในผู้สอบบัญชีและหน่วยสนับสนุนทั้งในด้านจิตวิทยาสังคมรวมไปถึงสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งถือเป็นสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระเนื่องจากอารมณ์และจิตใจที่ได้รับการกดดัน

ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดของ Moos (1986) โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ซึ่งสิ่งแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ได้

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2535) การจูงใจ (Motivation) คือ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารงานเพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือองค์กรต้องการ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นเรื่องความต้องการ ความปรารถนาที่อยู่ในใจของบุคคล ซึ่งจะผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่างที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับการจูงใจ ซึ่งแสดงออกถึงความพยายามและเต็มใจที่จะทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้รับการจูงใจ โดยมีเงื่อนไขกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นสามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลนั้นได้

เดลล์ เอส บีส (Dale S. Beach, 1965: 379) ได้ให้คำนิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยคนให้ไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

โลเวลล์(Lovell, 1980, p.109 อ้างใน พรทิพย์ วานิชจรรยาเกียรติ, 2553, หน้า 11) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

สเทียร์ และ พอร์เตอร์(Steers & Porter, 1991 อ้างใน วิชาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 212) กล่าวว่า “การจูงใจหมายถึง แรงขับที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมอย่างถาวร หรือปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเหล่านั้นแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากแรงจูงใจเป็นแรงขับที่อยู่ภายในตัวบุคคล จึงทำให้ไม่สามารถวัดและสังเกตได้ด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพียงอย่างเดียว

เบิร์นเนด แอนด์ สเตนเนอร์(Bernard & Steiner อ้างใน ปัทิตตา สันหะกดี, 2550, หน้า 10) ได้เขียนคำจำกัดความว่า “แรงกระตุ้น (Motives) เป็นสภาวะภายในอันหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำ การกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ”

สมยศ นาวิการ (2540: 94) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับและ คำจูงพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล แรงจูงใจสามารถมีรูปแบบที่หลากหลาย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 94) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้ง การเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และ สร้างแรงจูงใจสูงสุด

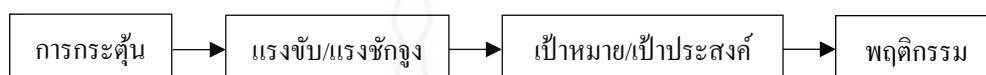
พลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) กล่าวถึง การจูงใจ (Motivation) หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ(Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ จึงทำให้สามารถเข้าใจถึงกระบวนการคิดและเข้าใจถึง แรงจูงใจ ของมนุษย์ได้มากขึ้น

จากความหมายและแนวคิดที่นักวิชาการได้กล่าวไว้อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรม ด้วยความตั้งใจ เต็มใจและพึงพอใจในงานที่ทำ โดยได้รับการถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจจากความคาดหวัง และความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งจะมีความแตกต่างกันออกไป เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและมีพลังผลักดันในการทำงาน ทำให้ องค์กรมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

4.2 กระบวนการทำให้เกิดแรงจูงใจ

นิตยา เพ็ญศิริภาและสุรชาติ ณ หนองคาย (2554, หน้า 60) อธิบายว่า กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ อาจสรุปเป็นขั้นตอน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กระบวนการในการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: นิตยา เพ็ญศิริ และสุรชาติ ณ หนองคาย. (2554). พฤติกรรมองค์การและการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

4.2.1 การกระตุ้น เป็นขั้นตอนสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจ โดยนักวิชาการแบ่งการกระตุ้นออกเป็นสองลักษณะ คือ การกระตุ้นทางกาย และการกระตุ้นทางจิตใจ

4.2.2 การเกิดแรงขับเคลื่อนไหว การกระตุ้นจะทำให้เกิดผลสองประการ คือ 1) การกระตุ้นทางกายจะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการ และ 2) การกระตุ้นทางจิตใจจะทำให้เกิดแรงชักจูง (Motive) ซึ่งถือว่าเป็นความอยาก

4.2.3 การเกิดเป้าที่ประสงค์ แรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นอันเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือที่มนุษย์กระทำให้เกิดต่อกายหรือต่อจิต จะขับเคลื่อนให้บุคคลกำหนดเป้าหมายที่จะให้เกิดการกระทำหรือพฤติกรรมที่จะบรรลุเป้าหมาย และเป้าหมายนั้นจะส่งผลให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ เช่น ความหิวเป็นแรงขับทางกาย จะขับเคลื่อนให้เกิดความต้องการ และความต้องการอันเกิดจากความหิวก็จะถูกนำมากำหนดเป้าประสงค์ คือ หายหิวหรืออิ่มแล้วแต่กรณี บุคคลจะนำเป้าประสงค์มาเป็นที่ตั้งในการกำหนดเป้าหมายของการกระทำหรือพฤติกรรม คือ ให้ได้มาซึ่งอาหาร เมื่อได้อาหารตามเป้าหมายก็จะนำมารับประทานจนบรรลุตามเป้าที่ประสงค์ ซึ่งอาจตั้งเป้าประสงค์ว่าได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม และนำเป้าประสงค์ไปกำหนดเป้าหมาย เพื่อกระทำการให้ได้มา ซึ่งโล่เกียรติยศหรือสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเกียรติยศตามที่บุคคลตั้งเป้าประสงค์ไว้

4.2.4 เมื่อเกิดเป้าประสงค์ที่เกิดจากแรงขับและหรือแรงชักจูงที่เกิดจากการกระตุ้น จะทำให้เกิดการแสดงผลพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาทั้งที่ตั้งใจและไม่ตั้งใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้

4.3 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันคือ ความต้องการ แรงขับ และเป้าหมายนั่นเอง (ปัทมา สันหมักดี, 2550, หน้า 10)

4.3.1 ความต้องการ (Need) คำอธิบายความต้องการที่ดีที่สุดคือ ความไม่พอเพียง (Deficiency) หากมองในสถานะสมดุลของมนุษย์เรา (Homeostatic sense) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อเกิดการไม่สมดุลทางด้านร่างกายหรือจิตใจ ยกตัวอย่างเช่น ความต้องการอาหาร เกิดขึ้นเมื่อเซลล์ในร่างกายขาดอาหารหรือน้ำ

4.3.2 แรงขับ (Drive) แรงขับจะถูกสร้างขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง เราอาจให้ความหมายของแรงขับง่าย ๆ ว่าเป็นการไม่พอเพียงกับทิศทาง (Deficiency with Direction) ซึ่งคล้ายกับความหมายที่ Hull ให้ไว้ว่าแรงขับเป็นพฤติกรรมที่จูงใจ ตัวอย่างของความ ต้องการน้ำและอาหารจะถูกแปลออกมาในรูปของแรงขับของความกระหาย และความหิว ความต้องการเพื่อนพ้องซึ่งแปลออกมาในรูปที่ต้องการจะมีคนคบหาสมาคมเป็นพวกพ้องด้วย

4.3.3 เป้าหมาย (Goals) จุดสุดท้ายของวงจรการจูงใจคือ เป้าหมาย เป้าหมายที่ใช้ในวงจรของการจูงใจ หมายความว่าถึงสิ่งหนึ่งที่จะเป็นอะไรก็ได้ที่บรรเทาความต้องการ และลดแรงขับให้น้อยลงได้ ดังนั้น การได้รับเป้าหมายอันหนึ่งจะหมายความว่าถึงการทำให้สภาพทางด้านร่างกายและจิตใจฟื้นฟูสู่สภาพที่มีความสมดุลและจะลดหรือขจัดแรงขับให้หมดไป การกินอาหาร ดื่มน้ำ การมีเพื่อนจะทำหน้าที่เสมือนการฟื้นฟูสู่ภาวะสมดุลและลดแรงขับเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ ลง อาหาร น้ำ และเพื่อน เป็นเป้าหมายในตัวอย่างที่ยกมานี้

กิบสันอิ วานเซวิกและดอลเนลลี (Gibson Ivancevich and Donnelly, อ้างในนันทนา ประกอบกิจ 2538: 10) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเช่นการรับรู้ทัศนคติบุคลิกภาพและการศึกษาเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้นเช่นลักษณะของงานที่ทำภาวะผู้นำโครงสร้างของการบริหารการบังคับบัญชาระดับของงานและความภักดีของสมาชิกในกลุ่มจะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (need deficiencies) ทั้งทางร่างกายจิตใจและสังคมซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อลดภาวะขาดแคลนเขาจะเลือกตัดสินใจโดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีตโอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จ และสิ่งที่คิดว่ามีความสำคัญแล้วจะใช้เวลาพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน

ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (individual performance) และผลการปฏิบัติงานอาจจะได้ตามที่คาดหวังรวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่นๆ ตัวแปรสุดท้ายคือความพอใจในงานการจ่ายค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานหากบุคคลเกิดความพอใจก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานไปด้วย

4.4 ความสำคัญของแรงจูงใจ

จากการที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สามารถสรุปความสำคัญของแรงจูงใจได้ดังนี้

วรินทร แก้วคล้าย (249, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย

- 1) ตามแรงจูงใจ คือแรงจูงใจในตัวเองทำให้ต้องการจะทำงาน
- 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัยสมารถที่จะทำงานให้
- 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล

ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน

เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วยความสามารถและสิ่งแวดล้อมที่ทำงานนั้น ผู้บริหารสามารถควบคุมให้เกิดขึ้นได้ ส่วนที่ควบคุมไม่ได้ คือ การปฏิบัติงานตามแรงจูงใจ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาให้ถ่องแท้ เพราะแรงจูงใจในตัวพนักงานเองเป็นพลังภายใน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมากในการทำงาน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ จะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรได้มีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูงจะเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของการจูงใจจะได้ผลตรงข้าม

จรรุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

การจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

4.4.1 พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือ พฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับ บุคคลที่ทำงานประเภท "เช้าชาม เย็นชาม" ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

4.4.2 ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหา วิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

4.4.3 การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทาง ดำเนินงาน ที่ดีกว่า หรือประสบ ผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของ ความเจริญก้าวหน้า ของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มี แรงจูงใจ ในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุ วัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุก วิธีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่ง อาจแตกต่างไปจากแนวเดิม

4.4.4 บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จึงกล่าวสรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาองค์กร การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญหากบุคลากรได้รับการจูงใจในการทำงานทำให้พวกเขาใช้ความสามารถเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ตนมุ่งหวังซึ่งทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีและเติบโตต่อไป

4.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.5.1 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน สุรเดช ลิปิกรณ์, 2552, หน้า 8) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งพบว่าปัจจัยเรื่องแรงจูงใจประกอบด้วย

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)* เป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง ปัจจัยจูงใจได้แก่

(1) *ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)* หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงาน หรือแก้ไขปัญหาคือต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จของงานนั้นเป็นที่น่าพอใจและภาคภูมิใจ

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถของบุคคลนั้นๆ

(3) *ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (WorkContent)* หมายถึงงานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำทายความสามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานเพียงผู้เดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน

(4) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง ความพึงพอใจในการมีอำนาจในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือมีคนมาควบคุม สามารถควบคุมตนเองได้

(5) *ความก้าวหน้า (Advancement)* หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับโอกาสได้ศึกษาหรือมีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ

2) *ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)* เป็นปัจจัยภายในที่ถ้าไม่มีปัจจัยนี้ก็จะกระตุ้นให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงานในการช่วยส่งเสริมให้แรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคลยังคงอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนได้แก่

(1) *เงินเดือนและสวัสดิการ* หมายถึง อัตราเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ ค่าตอบแทนต่างๆ ความเหมาะสมของเงินเดือน และสวัสดิการที่ทำให้เป็นที่น่าพึงพอใจของบุคคลในองค์กร

(2) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน* หมายถึงการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางกาย หรือวาจาที่ดีต่อกันทั้งกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจ มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(3) สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ปฏิบัตินั้นมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

(4) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารการจัดการ การมอบหมายงานและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายการทำงานอีกด้วย

(5) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อุณหภูมิเครื่องมือต่างๆ ในการทำงาน ปริมาณงาน การถ่ายเทของอากาศในสถานที่ งาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

(6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจาก งานที่ปฏิบัติอยู่ ได้แก่ การย้ายบุคคลออกไปปฏิบัติงานในที่ที่ห่างไกล อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจ เป็นต้น

(7) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นมาจาก งานที่ปฏิบัติหรือความมั่นคงในอาชีพและองค์กร

(8) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการบริหารจัดการหรือการปกครองดูแลผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการที่จะนำทฤษฎีทั้งสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์กไปปฏิบัติให้ได้ผลกับ องค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยค้ำจุน ถ้าพนักงานไม่ได้รับปัจจัยค้ำจุนที่เหมาะสม ก็จะทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังคงต้องให้ความสำคัญกับการ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานด้วยปัจจัยจูงใจเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และเป็นการสร้างความ รักรักดีให้กับพนักงานในองค์กรอีกด้วย

4.5.2 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (McClelland's Learned Needs Theory)

McClelland's Learned Needs Theory หรือทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดย McClelland จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจของมนุษย์มี 3 ประการ คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Needs for Achievement) หมายถึง ความปรารถนา ที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และแข่งขันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม พยายามที่จะ เอาชนะอุปสรรคต่างๆ มีความรู้สึกมีความสุขสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ หรือเมื่อประสบความสำเร็จแล้วก็จะทำให้มีความวิตกกังวล

2) *แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ* (*Needs for Affiliation*) หมายถึงความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ความต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความต้องการความเป็นมิตร และสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น

3) *แรงจูงใจใฝ่อำนาจ* (*Needs for Power*) หมายถึงความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการความรับผิดชอบผู้อื่น

โดยที่ McClelland เชื่อว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้นมักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับที่สูง

จากทฤษฎีแรงจูงใจ McClelland ได้สรุปลักษณะบุคลิกของผู้ที่มีลักษณะแรงจูงใจแต่ละประเภท ดังนี้

1) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่ชอบทำสิ่งที่ท้าทาย และซับซ้อนติดต่อกันเป็นเวลายาวนานโดยที่ไม่เบื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน การต้องการได้รับชัยชนะมีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เป็นผู้มีจุดประสงค์ในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เด่นชัดและแน่นอน เป็นผู้มีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผนเป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางได้

2) พฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ มีดังนี้ เช่น การทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่นเพื่อเอาตัวรอด มีความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอคงเส้นคงวา พฤติกรรมทุกอย่างอยู่บนรากฐานแห่งความมีมิตรภาพและไม่ตรี

3) ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ผู้ที่ชอบการถกเถียงโต้แย้ง จะไม่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ แต่จะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ

ทฤษฎีการเรียนรู้ของ McClelland ไม่ได้สรุปว่า ความต้องการของบุคคลมีความสอดคล้องกับพฤติกรรม ทั้งนี้เพราะความต้องการเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่มีผลก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยปัจจัยอื่นที่มีส่วนสำคัญร่วมอยู่ด้วย เช่น ค่านิยม อุปนิสัย และทักษะของบุคคล ตลอดจนปัจจัยแวดล้อมอื่นที่ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทั้งสิ้น เพราะเหตุนี้ผู้ที่มีความต้องการด้านความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นต้องมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้ที่มีความต้องการด้านอื่นสูงเสมอไป

ตัวอย่างเช่น ที่มีความต้องการด้านความรักใคร่รักดีสูง อาจมีผลงานเหนือกว่าที่มีความต้องการด้านความสำเร็จในการทำงานแบบทีม ซึ่งยึดเกณฑ์เรื่องมิตรภาพช่วยให้เกิดความร่วมมือที่ดี เป็นต้น (สมยศ นาวิการ, 2540)

กล่าวสรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานไม่ได้เกิดจากองค์ประกอบอย่างใดอย่างหนึ่งประการเดียว แต่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ มารวมกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรใช้วิธีการจูงใจให้เหมาะสมกับงานและบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจสามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และเกิดความรักรักดีในงานที่ตนทำ ซึ่งจะทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

จินดา จอกแก้ว (2551) ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร: กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในมุมมองของผู้ปฏิบัติและผู้ให้บริการ และ (2) ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษารวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามผู้สอบบัญชีภาษีอากรในเขตกรุงเทพมหานครที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้สอบบัญชีภาษีอากรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544-2550 และกลุ่มที่สองเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ทำบัญชีของสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในมุมมองของผู้สอบบัญชีภาษีอากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในระดับ “มาก” ตามลำดับ ดังนี้ (1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสอบบัญชี (2) ประสบการณ์การทำงานด้านบัญชี (3) ปริมาณงานการตรวจสอบบัญชีต่อ 1 รอบระยะเวลาบัญชี (4) ประสบการณ์การฝึกงานด้านการสอบบัญชี และ (5) ผู้ช่วยผู้สอบบัญชี นอกจากนี้ผลจากการวิจัยประเด็นปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรและผู้ทำบัญชีสำนักงานบัญชี พบว่า สำนักงานบัญชีซึ่งเป็นผู้ทำบัญชีของห้างหุ้นส่วนประสบปัญหาพนักงานบัญชีห้างหุ้นส่วนมีความรู้ความสามารถด้านบัญชีน้อยการหมุนเวียนพนักงานบัญชีมีบ่อย (Turn over) และเจ้าของห้างหุ้นส่วนไม่เห็น

ความสำคัญของการทำบัญชี และผู้สอบบัญชีภาษีอากรไม่สามารถติดต่อกับห้างหุ้นส่วนได้โดยตรง มาตรฐานการตรวจสอบและรับรองบัญชีมีขั้นตอนละเอียดมากเกินไป ค่าธรรมเนียมในการตรวจสอบอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำและจากการที่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติผู้สอบบัญชีภาษีอากรให้มีการฝึกงานด้านบัญชีภาษีอากรและด้านการตรวจสอบบัญชีมาก่อนทำให้ผู้ใช้บริการขาดความเชื่อมั่นในการใช้บริการส่วนผู้ปฏิบัติขาดความเชื่อมั่นในการรับงานตรวจสอบและรับรองบัญชี

ประภัสสร จันทะไทย (2554) ได้ศึกษาผลกระทบของประสบการณ์ในการสอบบัญชีที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการสอบบัญชี ด้านการบริหารงานสอบบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ส่วนประสบการณ์ในการสอบบัญชี ด้านการปฏิบัติงานสอบบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ และระยะเวลาปฏิบัติ และ ด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการสอบบัญชี ด้านการให้คำปรึกษามีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณและระยะเวลาปฏิบัติ ด้านคุณภาพของงาน และด้านวิธีการที่ใช้ปฏิบัติ

ดารณี เอื้อชนะจิต (2556) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องความสามารถทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย พบว่าผู้สอบบัญชี ต้องมีความเป็นอิสระ ต้องเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาความสามารถโดยการเข้ารับการอบรมและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อเพิ่มคุณภาพของการปฏิบัติงานสอบบัญชีให้ดียิ่งขึ้น

สุกัญญา เจียรระนัย (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานสอบบัญชีกับการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชีต่อปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่องของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานสอบบัญชีกับความเห็นของผู้สอบบัญชีเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่องของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยระหว่างปี 2550-2554 จำนวน 200 ตัวอย่าง โดย 98 ตัวอย่างเป็นตัวอย่างที่ผู้สอบบัญชีแสดงความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอย Rare Evens Logistic Regression ผลการศึกษาพบว่าขนาดของสำนักงานสอบบัญชีมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชีต่อปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่องนอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าความเห็นของผู้สอบบัญชีในปีก่อนภาวะความกดดันทางการเงินขนาดของกิจการการมีคติความฟ้องร้องของบริษัทมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชีต่อปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่องอย่างไรก็ตาม พบว่าความเห็นของผู้สอบบัญชีต่อปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่อง ไม่มี

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับระยะเวลาการเป็นผู้สอบบัญชีในกิจการการเปลี่ยนผู้สอบบัญชี และกระแสเงินสดสุทธิจากกิจกรรมดำเนินงานติดลบ

จามจรี สุระ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในวิชาชีพกับความ เป็นมืออาชีพทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจใน วิชาชีพ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อความ เป็นมืออาชีพทางการสอบบัญชีโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านประสิทธิผล ทางการสอบบัญชี และด้านความคิดสร้างสรรค์

สายฝน อุไร (2557) ได้ศึกษาผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการสอบบัญชี ด้านความรู้ความสามารถในการสอบบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบ เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติด้านความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ในขณะที่สมรรถนะการ สอบบัญชี ด้านทักษะการปฏิบัติงานตรวจสอบมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนสมรรถนะการสอบบัญชีด้านการ วัดผลขีดความสามารถ มี ความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานและความน่าเชื่อถือ และด้านความพึงพอใจ จากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสมรรถนะการสอบบัญชี ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ

วันรักษ์ โสภภาพร (2557) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมการสอบ บัญชีกับ คุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมการสอบบัญชีกับคุณภาพการสอบ บัญชีของสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากผู้บริหารสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทยจำนวน 122 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการควบคุมการสอบบัญชีด้านข้อกำหนดวิชาชีพที่เกี่ยวข้องด้านการแบ่งงานและ ด้านความรับผิดชอบของผู้นำต่อคุณภาพภายในสำนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับคุณภาพการสอบบัญชี ดังนั้นผู้บริหารสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทยสามารถนำไปใช้เป็น แนวทางในการปรับเปลี่ยนนโยบายและวิธีปฏิบัติงานสอบบัญชีให้สามารถวางระบบการควบคุม การสอบบัญชีให้เป็นไปตามข้อกำหนดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานการสอบบัญชี ระหว่างประเทศและยกระดับฐานะสำนักงานสอบบัญชีของไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ลุนิสตา จันท์เทียง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบที่มีต่อการควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยอ้างอิงกับมาตรฐานการตรวจเงินแผ่นดิน เรื่องการควบคุมคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินระดับชำนาญการและปฏิบัติการ จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีและคุณภาพงานสอบบัญชีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านข้อกำหนดทางจรรยาบรรณ ด้านการปฏิบัติงานตรวจสอบและงานอื่น ด้านการบริหารงานตรวจสอบและงานอื่น ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุดต่อคุณภาพงานและด้านการติดตามผล ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการสอบบัญชีแตกต่างกัน โดยช่วงอายุ 20-30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดและมีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 41-50 ปีและ 51 ปีขึ้นไป ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Waggoner และ Calhell (1991) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงกดดันทางด้านเวลาต่อผลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี ผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาที่ถูกกำหนดให้ในการปฏิบัติงานมีผลต่อจำนวนรายการที่ผู้สอบบัญชีสามารถตรวจสอบได้และผู้สอบบัญชีอาจปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหากถูกกำหนดให้ปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันทางด้านเวลาที่เหมาะสมดังนั้นสำนักงานสอบบัญชีควรจัดสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเช่นกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้จริงเน้นให้ผู้สอบบัญชีตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพงานสอบบัญชีและจัดให้มีเทคนิคการสอบทานงานสอบบัญชีที่จะทำให้ตรวจพบพฤติกรรมของผู้สอบบัญชีที่ละเว้นไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนการสอบบัญชีที่ทำเป็นอย่างครบถ้วน

Kelley, Marghiem และ Pattison(1997) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของแรงกดดันทางด้านเวลาของผู้สอบบัญชีโดยศึกษาจากผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโสและผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชี ซึ่งผู้ศึกษาได้พิจารณาเปรียบเทียบระหว่างแรงกดดันจากวันกำหนดส่งงานกับแรงกดดันของระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในการปฏิบัติงาน ผลจากการสำรวจพบว่า ทั้งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโสและผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีต่างรู้สึกถึงแรงกดดันจากวันกำหนดส่งงานมากกว่าแรงกดดันของระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามทั้งผู้ช่วยผู้สอบบัญชีอาวุโสและ

ผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีต่างก็เห็นว่าแรงกดดันของระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานมีความ
เกี่ยวข้องกับมากกับการลดลงของคุณภาพงานสอบบัญชี



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้สอบบัญชีที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้รับรองแล้ว ในปี 2559 จำนวน 274 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2559 กรมตรวจบัญชีและสหกรณ์ <https://www.cad.go.th>)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ *Taro Yamane* โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือมีความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 ตัวอย่าง สูตรที่ใช้คำนวณเป็นดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{274}{1 + 274 (0.05)^2} \\ &= 162.611 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษา= 163 ตัวอย่าง

1.2.2 การเลือกตัวอย่าง

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 163 ตัวอย่าง นั้นสำหรับการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษามีขั้นตอนในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามการจัดสรรแบบสัดส่วน (Proportional Allocation) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละภาค} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่าง

ภาค	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ภาคกลาง	93	55
ภาคเหนือ	42	25
ภาคใต้	24	14
ภาคตะวันออก	78	47
ภาคตะวันตก	37	22
รวม	274	163

2) วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยการคำนึงถึงความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถามที่มาจากตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่มาจากรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย โดยข้อคำถามจะพิจารณาจากวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก

2.1 ลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ มีทั้งหมด 13 ข้อคำถาม มีลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ลำดับของ ลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 มิติ ได้แก่

- 1) มิติสัมพันธภาพ
- 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

แบบสอบถามในส่วนนี้มีทั้งหมด 13 ข้อ คำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ลำดับของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของการเป็นผู้สอบบัญชีสหกรณ์ 3 ด้าน ได้แก่

- 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
- 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แบบสอบถามส่วนนี้มีทั้งหมด 10 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ลำดับของลิเคิร์ต (Likert Scale)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบ 2 ประการ คือ 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และ 2) การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ดังต่อไปนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

การตรวจสอบความตรง เป็นการวัดคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้น กับองค์ประกอบที่ต้องการวัดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเครื่องมือแต่ละชนิดมีจุดมุ่งหมายเฉพาะตัว ดังนั้นเครื่องมือที่มีความตรงในจุดมุ่งหมายหนึ่งได้ โดยไม่จำเป็นจะต้องครอบคลุมจุดมุ่งหมายทั้งหมด (Wainer & Braun, 1988) โดยการตรวจสอบนั้น จะพิจารณาทีละข้อว่ามีลักษณะข้อความ เป็นอย่างไร และทุกข้อมีคุณภาพตามเกณฑ์ในแต่ละแบบการประเมินนั้นๆ หรือไม่

ความตรงเชิงเนื้อหา หมายถึง คุณภาพของเครื่องมือวัดที่สร้างขึ้นมีความ ถูกต้องตรงตามเนื้อเรื่องที่ต้องการวัดหรือวัดได้ครอบคลุมเนื้อเรื่องทั้งหมด (วัลลภ คำพาย, 2547) เป็นความตรงที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตรวจสอบเนื้อหาของเครื่องมือว่าเนื้อหาของข้อคำถามวัดได้ ตรงตามเนื้อหาของตัวแปรที่ต้องการวัดหรือไม่ โดยการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ พิจารณา ว่าเครื่องมือที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ถูกต้องตามนิยามเชิงปฏิบัติการในกรอบขอบเขตที่ต้องการ วัดหรือไม่ (Gable, 1986) ซึ่งจำนวนผู้เชี่ยวชาญควรมีตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเห็น ที่แบ่งเป็น 2 ขั้ว (สุวิมล ติรกานันท์, 2546)

ดังนั้น ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงให้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำนิยามศัพท์ โครงสร้างการสร้างข้อคำถาม และร่างแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ประเมินความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

กำหนด ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปรที่

ที่กำหนด ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปร

ที่กำหนด ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น ไม่สอดคล้อง กับนิยามของตัวแปร

หลังจากนั้นนำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน เพื่อคำนวณ ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้ (Rovinelli & Hambleton, 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

$$\begin{aligned} \sum R &= \text{ผลรวมของคะแนนตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อคำถาม} \\ n &= \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด} \end{aligned}$$

จากผลการประเมินข้อคำถามในแบบสอบถามจำนวน 36 ข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน พบว่าค่าของดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ มีค่า 0.67 – 1.00 คะแนนและมีค่าคะแนนโดยรวมเท่ากับ 0.92 ซึ่งมีมากกว่า 0.50 ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ , 2548) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

1) การตรวจสอบความเชื่อถือได้

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดสอบ (Pre-test) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ หลังจากได้ผลแล้วจึงนำมารวบรวมเพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้วัดค่าความเชื่อถือได้ ที่กว้างขวางมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาฯ ควรมีค่าในระดับ .70 ขึ้นไป และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item Total Correlation) ควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006) ถ้าไม่ถึงเกณฑ์จะต้องปรับข้อคำถามใหม่

ผลจากการทดสอบค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าความเชื่อถือได้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 เป็นไปตามเกณฑ์จึงสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากร่างแบบสอบถามผ่านการทดสอบความตรง และความเที่ยงแล้ว ผู้วิจัยจึงจัดทำแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 1) ทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- 2) ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) ส่งแบบสอบถามให้กับผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยวิธีส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

4) รวบรวมแบบสอบถามที่ได้กลับมาจากผู้ตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามออกเป็น 2 ประเภท คือ สมบูรณ์ครบถ้วน และไม่สมบูรณ์ หลังจากนั้นตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วน และคำนวณอัตราการตอบกลับ

5) นำข้อมูลในแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.1 การวิเคราะห์ ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ประกอบด้วย การทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เกณฑ์การแปลความหมายค่า หรือจัดระดับคะแนนเฉลี่ย กำหนดเป็นช่วงคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

2.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติทดสอบที (t-test) กรณีเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม แต่ในกรณีการเปรียบเทียบประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way Anova)

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม เป็นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ (X) ตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เป็นเทคนิคทางสถิติที่อาศัยความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรมาใช้ในการทำนาย โดยเมื่อทราบค่าตัวแปรอิสระก็สามารถทำนายค่าตัวแปรตามได้

สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงโดยทั่วไปได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ \hat{Y}	คือ	ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตาม Y
b_0	คือ	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
b_1, \dots, b_k	คือ	สัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
X_0, \dots, X_k	คือ	ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k
k	คือ	จำนวนตัวแปรอิสระ

ทั้งนี้ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน การวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 163 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 163)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
เพศ	ชาย	44	27.00
	หญิง	119	73.00
	รวม	163	100.00
อายุ	20 – 30 ปี	46	28.20
	31 – 40 ปี	66	40.50
	41 – 50 ปี	34	20.90
	มากกว่า 50 ปี	17	10.40
รวม	163	100.00	
สถานภาพสมรส	โสด	115	70.60
	สมรส	48	29.40
	รวม	163	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ(%)
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	83	44.90
	สูงกว่าปริญญาตรี	80	43.20
รวม		163	100.00
ระยะเวลาการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	33	20.20
	ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี	83	50.90
	ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี	37	22.70
	มากกว่า 10 ปี	10	6.10
	รวม	163	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1) เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 73.00 ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00

2) อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 รองลงมาเรียงตามลำดับ ได้แก่ 20 – 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 มีอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และน้อยที่สุด อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

3) สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 70.60 ที่เหลือ ได้แก่ สมรสแล้ว จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40

4) ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 และระดับการสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

5) ระยะเวลาการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.20 และมีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 10 ปีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2.1 ระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ พิจารณาใน 4 เรื่อง ได้แก่ การทดสอบ การควบคุมการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (n = 163)

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การทดสอบการควบคุม			
1.1 การตรวจสอบการปฏิบัติงานของระบบ ทุกครั้งหลังปิดงวดบัญชี	4.31	.72	มากที่สุด
1.2 เมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องของระบบ ควบคุมภายในได้ให้คำแนะนำกับผู้บริหาร สหกรณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง	4.09	.89	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.20	.76	มาก
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ			
2.1 ตรวจสอบการกระทบยอดเอกสาร ภาษีมูลค่าเพิ่ม	4.36	.82	มากที่สุด
2.2 ตรวจสอบตัดยอดภาษีหัก ณ ที่จ่าย	4.13	.90	มาก
2.3 ตรวจสอบบทดลอง ณ วันสิ้นงวดรายงานงบ การเงิน	4.14	.87	มาก
2.4 ตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงค้างเงิน ประกันสังคมสิ้นงวดประจำปี	4.36	.69	มากที่สุด
2.5 ตรวจสอบเหตุการณ์หลังวันที่ในรายงาน	4.14	.87	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.23	.76	มากที่สุด
3. ความตรงต่อเวลา			
3.1 สามารถตรวจสอบงบการเงินและเอกสารต่างๆ ทางการเงินได้ตรงเวลาตามที่กำหนด	4.10	.91	มาก
3.2 เข้างานตรงต่อเวลาตามที่นัดหมายกับลูกค้า ทุกครั้ง	4.32	.86	มากที่สุด
3.3 เข้าประชุมตรงต่อเวลาทุกครั้ง	4.17	.80	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.19	.78	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง			
4.1 ผู้บริหารให้ความยอมรับท่านในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี	4.10	.91	มาก
4.2 เพื่อนร่วมงานให้ความยอมรับท่านในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี	4.33	.86	มากที่สุด
4.3 ผู้รับบริการให้ความยอมรับท่านในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี	4.17	.80	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.20	.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เป็นดังนี้

1) การทดสอบการควบคุม โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตรวจสอบการปฏิบัติงานของระบบทุกครั้งหลังปิดงวดบัญชี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ เมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องของระบบควบคุมภายในได้มีการให้คำแนะนำกับผู้บริหารสหกรณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก

2) การตรวจสอบเนื้อหาสาระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตรวจสอบการกระทบยอดเอกสารภาษีมูลค่าเพิ่มและตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงค้างเงินประกันสังคมสิ้นงวดประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ตรวจสอบงบทดลอง ณ วันสิ้นงวดรายงานงบการเงินและการตรวจสอบเหตุการณ์หลังวันที่ในรายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อยู่ในระดับมากและสุดท้ายตรวจสอบตัดยอดภาษีหัก ณ ที่จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

3) ความตรงต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเข้างานตรงต่อเวลาตามที่นัดหมายกับลูกค้าทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเข้าประชุมตรงต่อเวลาทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และสามารถตรวจสอบงบการเงินและเอกสารต่างๆทางการเงินได้ตรงเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

4) การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพื่อนร่วมงานให้ความยอมรับในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือผู้รับบริการให้ความยอมรับในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมากและผู้บริหารให้ความยอมรับในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.3 ถึง 4.7

สมมติฐานที่ 1 ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ผู้สอบบัญชีที่มีเพศแตกต่างกัน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามเพศ

(n = 163)

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	เพศ				t	P
	ชาย (n=44)		หญิง (n=119)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทดสอบการควบคุม	4.02	0.87	4.27	0.71	0.22	0.64
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ	4.64	0.56	4.07	0.77	6.83*	0.01
3. ความตรงต่อเวลา	4.36	0.83	4.14	0.75	0.18	0.67
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.36	0.83	4.14	0.75	0.18	0.67
โดยรวม	4.35	0.59	4.15	0.53	0.98	0.76

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.3. พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานสอบบัญชีสหกรณ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการทดสอบการควบคุม ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้สอบบัญชีที่มีอายุแตกต่างกัน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามอายุ

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1. การทดสอบควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	10.97	3	3.66	7.06*	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.35	159	0.52		
	รวม	93.32	162			
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ	ระหว่างกลุ่ม	15.14	3	5.05	10.27*	0.00
	ภายในกลุ่ม	78.11	159	.49		
	รวม	93.24	162			
3. ความตรงต่อเวลา	ระหว่างกลุ่ม	15.66	3	5.22	10.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.26	159	0.52		
	รวม	97.92	162			
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	15.66	3	5.22	10.09*	0.00
	ภายในกลุ่ม	82.26	159	.517		
	รวม	97.92	162			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.23	3	2.08	7.60*	0.00
	ภายในกลุ่ม	43.41	159	0.27		
	รวม	49.64	162			

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ด้านการทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เฉพาะ โดยรวม ใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		4.47	3.99	4.27	4.20
20 – 30 ปี	4.47	-	0.47*	0.20	0.26
31 – 40 ปี	3.99	-	-	-0.27*	-0.20
41 – 50 ปี	4.27	-	-	-	0.07
มากกว่า 50 ปี	4.20	-	-	-	-

*P < 0.05

จากตาราง 4.5 เมื่อทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามอายุ พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้สอบบัญชีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 163)

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สหกรณ์	สถานภาพโสด/สมรส				t	Sig
	โสด (n=115)		สมรส (n=48)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทดสอบควบคุม	4.15	0.77	4.33	0.73	0.06	0.81
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ	4.20	0.80	4.29	0.65	1.35	0.13
3. ความตรงต่อเวลา	4.14	0.78	4.33	0.76	0.02	0.89
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.14	0.78	4.33	0.76	0.02	0.89
โดยรวม	4.16	0.52	4.32	0.61	3.96	0.48

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน การปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 4.6

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้สอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n=80)		(n=83)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การทดสอบควบคุม	4.28	0.73	4.13	0.79	.512	0.48
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ	4.25	0.78	4.20	0.74	0.24	0.63
3. ความตรงต่อเวลา	4.23	0.75	4.16	0.80	1.38	0.24
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.23	0.75	4.16	0.80	1.38	0.24
รวม	4.24	0.53	4.16	0.57	1.14	0.29

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้สอบบัญชีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานโดยรวมและราย คือ ด้านการทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ผู้สอบบัญชีที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชี สหกรณ์		Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1. การทดสอบ ควบคุม	ระหว่างกลุ่ม	10.13	3	3.38	6.45*	.00
	ภายในกลุ่ม	83.20	159	0.52		
	รวม	93.32	162			
		9.83	3	3.28	6.25*	.00
2. การตรวจสอบ เนื้อหาสาระ	ระหว่างกลุ่ม	83.41	159	0.53		
	ภายในกลุ่ม	93.24	162			
	รวม					
3. ความตรงต่อ เวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.42	3	2.14	3.72*	.01
	ภายในกลุ่ม	91.49	159	0.57		
	รวม	97.92	162			
4. การได้รับการ ยอมรับจาก บุคคลที่ เกี่ยวข้อง	ระหว่างกลุ่ม	6.43	3	2.14	3.72*	.01
	ภายในกลุ่ม	91.49	159	0.58		
	รวม	97.92	162			
รวมความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.51	3	1.50	5.29*	.00
	ภายในกลุ่ม	45.14	159	0.28		
	รวม	49.64	162			

*P < 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผู้สอบบัญชีที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จึงทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ เฉพาะโดยรวมใช้วิธีผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significance Difference: LSD) ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน		น้อยกว่า 1 ปี	ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี	ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	\bar{X}	4.50	4.19	4.06	3.91
น้อยกว่า 1 ปี	4.50	-	0.30*	0.44*	0.59*
ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี	4.19	-	-	0.14	-0.29
ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี	4.06	-	-	-	0.15
มากกว่า 10 ปี	3.91	-	-	-	-

*P < 0.05

จากตาราง 4.9 เมื่อทดสอบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับกลุ่มที่มีระยะทำงาน 1 ปี- 4 ปี กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี และกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานในการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.10 สรุปการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การปฏิบัติงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาการทำงาน
1. การทดสอบการควบคุม	x	✓	x	x	✓
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ	✓	✓	x	x	✓
3. ความตรงต่อเวลา	x	✓	x	x	✓
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง	x	✓	x	x	✓
โดยรวม	x	✓	x	x	✓

- ✓ หมายถึง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 X หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การศึกษาครั้งนี้ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อทดสอบตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. มิติสัมพันธภาพ			
1.1 การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	4.13	0.90	มาก
1.2 การได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน	4.14	0.87	มาก
1.3 การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลผู้ร่วมงานกัน	4.36	0.69	มากที่สุด
1.4 การให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.14	0.87	มาก
1.5 การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจพนักงาน	4.10	0.90	มาก
1.6 การกระตุ้นให้พนักงานให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.86	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.20	0.53	มาก
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			
2.1 การรับรู้ว่าสำนักงานสอบบัญชีที่ตนสังกัดส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาตนเอง	3.95	0.78	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
2.2 การได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงานโดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยสำนักงานสอบบัญชีที่ตนสังกัด มีความมุ่งมั่นในการวางแผนการทำงาน	4.09	0.72	มาก
2.3 การได้รู้ถึงการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ	4.02	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.02	0.59	มาก
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน			
3.1. ความรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยในหน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารในการทำงาน	4.02	0.68	มาก
3.2 การรับรู้ที่สำนักงานสอบบัญชีที่สังกัดมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กร โดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.98	0.80	มาก
3.3 การรับรู้ที่หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น	4.27	0.58	มากที่สุด
3.4 สำนักงานสอบบัญชีที่สังกัดจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสะดวกสบายในการทำงาน	4.06	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.08	.56	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ของกลุ่มตัวอย่างเป็นดังนี้

3.1.1 มิติสัมพันธภาพ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในมิติสัมพันธภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การกระตุ้นให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.33 จัดอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับต่อมา คือ การได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ในระดับมาก และการรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.10 จัดอยู่ในระดับมาก

3.1.2 มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้รู้ได้เข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยสำนักงานสอบบัญชีที่ตนสังกัดมีความมุ่งมั่นในการวางแผนการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การได้รู้ถึงการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับมากและการรับรู้สำนักงานสอบบัญชีที่ตนสังกัดส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.95 อยู่ในระดับมาก

3.1.3 มิตินวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรับรู้หน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การที่สำนักงานสอบบัญชีที่ได้สังกัดจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานได้แก่ แสง เสียง หรือธรรมชาติต่างๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบายสะดวกในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อยู่ในระดับมาก ส่วนการรับรู้สำนักงานสอบบัญชีที่สังกัดมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กร โดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ ระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.98 ซึ่งยังจัดอยู่ในระดับมาก

3.2 ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัจจัยแรงจูงใจในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์			
1.1 การชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อนติดต่อกันเป็น เวลายาวนาน โดยที่ไม่เบื่อ	4.01	0.69	มาก
1.2 การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน และ การต้องการได้รับชัยชนะ	4.05	0.80	มาก
1.3 การมีความทะเยอทะยาน ความต้องการ ปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.88	0.85	มาก
1.4 การมีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงานมีระเบียบ แบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความ มานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลว ต่างๆ เพื่อไปให้ถึงจุดหมายปลายทางได้	4.12	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.02	0.62	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ			
2.1 ชอบการทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม	4.17	0.70	มาก
2.2 มีความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่ คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่น เพื่อเอาตัวรอด	4.05	0.81	มาก
2.3 มีความเป็นมิตรและสัมพันธภาพที่อบอุ่น กับผู้อื่น	4.17	0.70	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.13	0.69	มาก
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ			
3.1 การชอบการถกเถียง โต้แย้ง และไม่ถกถึงผู้อื่น	3.99	0.91	มาก
3.2 ความพอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ	4.43	0.57	มากที่สุด
3.3 ความไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มี ผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึก ว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ	4.43	0.57	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยรวม	4.28	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เป็นดังนี้

3.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงาน มีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีมีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ การชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน และการต้องการได้รับชัยชนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

3.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การชอบการทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีมและการมีความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่นเพื่อเอาตัวรอดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

3.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำและจะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมา คือ การชอบการถกเถียงโต้แย้ง และไม่นึกถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย มิตีสัมพันธภาพ มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิตีการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis) โดยใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

Sig.	หมายถึง	มีนัยสำคัญ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์แห่งการกำหนด
S.E	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในสมการถดถอย
B	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน

- X1 มิติสัมพันธภาพ
 X2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 X3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน
 X4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
 X5 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ
 X6 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์						
			b	S.E.	B	t	P	Tolerance	VIF
ค่าคงที่			0.55	0.31		1.80	0.07		
X ₁	4.20	0.53	0.45	0.06	0.44	7.92*	0.00	0.84	1.19
X ₂	4.02	0.59	-0.15	0.08	-0.16	-1.82	0.07	0.33	3.04
X ₃	4.08	0.56	0.21	0.11	0.22	1.93	0.05	0.21	4.85
X ₄	4.02	0.62	0.21	0.11	0.24	1.87	0.06	0.16	6.20
X ₅	4.13	0.69	0.28	0.06	0.35	4.31*	0.00	0.40	2.50
X ₆	4.28	0.57	-0.12	0.08	-0.12	-1.45	0.15	0.36	2.75

$R^2 = 0.60$, $F = 39.01$, $*p < 0.05$

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ โดยนำตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มาวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ (Sig. = 0.00) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Sig. = 0.00) โดยที่มิติสัมพันธภาพ ($B = 0.44$) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ($B = 0.35$) ตามลำดับ ในขณะที่มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.60$) แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์คิดเป็นร้อยละ 60.00 ที่เหลืออีกร้อยละ 40.00 เป็นผลสืบเนื่องจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาศึกษา

จากผลการทดสอบค่าทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ 6 ด้าน ได้แก่ มิตีสัมพันธภาพ (X_1) มิตีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_2) มิตีการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (X_3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (X_5) และ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X_6) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ (Y) สามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุที่ระดับนัยสำคัญ .05 เพื่อทำนายการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.55 + 0.45 (X_1) + 0.28(X_2)$$

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (b) ของด้านมิตีสัมพันธภาพเท่ากับ 0.45 และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธเท่ากับ 0.28 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก ถือว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในทิศทางเดียวกัน

เมื่อตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กัน ทำให้เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยที่ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระกันไม่เป็นจริง จึงทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่า Multicollinearity ซึ่งการเกิดปัญหา Multicollinearity จะทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยเปลี่ยนไป เมื่อมีตัวแปรอิสระในสมการเพิ่มขึ้น และทำให้สัมประสิทธิ์ความถดถอยมีเครื่องหมายตรงกันข้ามกับที่ควรจะเป็น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนั้น ก่อนนำตัวแปรอิสระใดๆ เข้าสู่สมการถดถอยควรพิจารณารายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระก่อนว่า แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด โดยใช้วิธีการตรวจสอบค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ทั้งนี้ค่า Tolerance มีค่าตั้งแต่ 0 ถึง 1 ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ ในการศึกษาคั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระมีค่าเท่ากับ 0.40-0.84 ซึ่งมีค่าตามเกณฑ์ขั้นต่ำคือ >0.40 (Allison, 1999) แสดงว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สอบบัญชีที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ได้รับรองแล้ว ในปี 2559 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 163 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Statistics Version 22.00 สถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้สำหรับข้อมูลเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 163 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปี - 4 ปี

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ข้อ 1. ระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 ระดับการปฏิบัติงานและผลเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ใน 4 ด้าน ได้แก่ การทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1) การทดสอบการควบคุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้ทำการตรวจสอบการปฏิบัติงานของระบบทุกครั้ง หลังปิดงวดบัญชีมีค่าเฉลี่ย 4.31 ในระดับมากที่สุดส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ เมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องของระบบควบคุมภายในได้ให้คำแนะนำกับผู้บริหาร สหกรณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ในระดับมาก

2) การตรวจสอบเนื้อหาสาระ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การตรวจสอบการกระทบยอดเอกสารภาษีมูลค่าเพิ่ม และตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงค้างเงินประกันสังคมสิ้นงวด ประจำปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตรวจสอบตัดยอดภาษีหัก ณ ที่จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก

3) ความตรงต่อเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การเข้างานตรงต่อเวลาตามที่นัดหมาย กับลูกค้าทุกครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ในระดับมากที่สุด และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถตรวจสอบงบการเงินและเอกสารต่างๆ ทางการเงินได้ตรงเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

4) การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน ให้ความยอมรับในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ในระดับมากที่สุด และพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความยอมรับในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 อยู่ในระดับมาก

1.1.2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการตรวจสอบเนื้อหาสาระ ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นไม่พบว่าแตกต่าง

2) ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกันมีการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผู้สอบบัญชีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานโดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4) ผู้สอบบัญชีที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5) ผู้สอบบัญชีที่ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

1.2.1 ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน สรุปได้ดังนี้

1) **มิติสัมพันธภาพ** ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ในมิติสัมพันธภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 จัดอยู่ในระดับมาก

2) **มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การได้รู้ได้เข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงานโดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพ และปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยสำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัด มีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับรู้ว่าคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัดส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ ใช้ทักษะส่วนตัว และทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาการตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.95 อยู่ในระดับมาก

3) **มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การรับรู้ว่าคุณภาพสำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัด มีกฎเกณฑ์หลักการ หรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานๆ ภายใต้อำนาจระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.98 อยู่ในระดับมาก

1.2.2 ผลการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1) **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงาน มีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความมานะพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ เพื่อไปถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การชอบ

ทำสิ่งที่ท้าทาย การชอบแข่งขัน และมีความทะเยอทะยาน มีความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

2) *แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การชอบการทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีมมีความเป็นมิตร และสัมพันธภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงาน การไม่ทอดทิ้งคนอื่น เพื่อเอาตัวรอด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

3) *แรงจูงใจใฝ่อำนาจ* โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การพอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ และจะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้น ถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การชอบถกเถียงโต้แย้งและไม่นึกถึงผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

1.2.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

การศึกษาครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้ มิตีสัมพันธภาพ มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิตีการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ มิตีสัมพันธภาพ (Sig. = 0.00) และแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Sig. = 0.00) โดยที่มิตีสัมพันธภาพ ($\beta = 0.44$) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ ($\beta = 0.35$) ตามลำดับ ในขณะที่มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิตีการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

2. การอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ผู้วิจัยได้นำผลสรุปมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 *ระดับการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์* จากผลการศึกษา พบว่า ด้านการตรวจสอบเนื้อหาสาระมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เพราะ โดยการตรวจสอบการกระทบยอดเอกสาร ภาษีมูลค่าเพิ่ม จะถูกกรมสรรพากรเรียกเก็บเบี้ยปรับเงินเพิ่ม การตรวจสอบความถูกต้องของ

ยอดคงค้างเงินประกันสังคมสิ้นงวดปี ถ้ากรณีประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมจะเรียกเก็บย้อนหลัง เบี้ยปรับเงินเพิ่มร้อยละ 2 นับจากเดือนที่ยื่นล่าช้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจินดา จอกแก้ว (2551) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากร กรณีศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลที่ได้จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรมุมมองของผู้สอบบัญชีภาษีอากร คือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการสอบบัญชีและปริมาณงานการตรวจสอบบัญชีต่อ 1 รอบระยะเวลาบัญชี

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่ามิติสัมพันธภาพมีอิทธิพลมากที่สุด เนื่องจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้สอบบัญชีมีความสามารถในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีของ Moos (1986) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีมิติสัมพันธภาพ หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้อง ในการมีส่วนร่วมและมีความรักใคร่ต่องาน ความเป็นมิตร การสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมปฏิบัติงาน การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีมิตินี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากความต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้คุณหรือให้โทษแก่ผู้อื่นได้ และต้องการความรับผิดชอบผู้อื่น เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจมากกว่าแรงจูงใจชนิดอื่นๆ ผู้ที่จะประสบความสำเร็จนั้น มักจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจในระดับที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ McClelland's Learned Needs Theory หรือทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ โดยกล่าวว่า ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ ผู้ที่ชอบการถกเถียง โต้แย้ง จะไม่นึกถึงผู้อื่น พอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ แต่จะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าตนเองถูกผู้อื่นแนะนำและสอดคล้องกับงานวิจัยของจามจุรี สุระ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในวิชาชีพกับความเป็นมืออาชีพทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในวิชาชีพ ด้านความเป็นเลิศทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความเป็นมืออาชีพทางการสอบบัญชีโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความเชี่ยวชาญ ด้านประสิทธิผลทางการสอบ บัญชี และด้านความคิดสร้างสรรค์

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4.1 เพศแตกต่างกัน จากผลการศึกษาที่พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานในด้านการตรวจสอบเนื้อหาสาระที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร จันทะไทย (2554) ศึกษาผลกระทบของประสบการณ์ในการสอบบัญชี ที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน

2.4.2 อายุของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ต่างกัน การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการทดสอบการควบคุม การตรวจสอบเนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

โดยผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุ 20-30 ปี มีการปฏิบัติงานมากกว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุ 31-40 ปี และผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุ 41-50 ปี มีการปฏิบัติงานมากกว่าผู้สอบบัญชีสหกรณ์ที่มีอายุ 31-40 ปี ซึ่งเมื่อเทียบกับงานวิจัยของสุนิสา จันทรเที่ยง (2557) ที่ศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบที่มีต่อการควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษาพบว่า มีความคล้ายคลึงและบางส่วนไม่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 2-5 ปี บางส่วนมีความเห็นเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีและคุณภาพงานสอบบัญชี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพการสอบบัญชีแตกต่างกัน โดยช่วงอายุ 20 - 30 ปี มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด และมีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับมิติสัมพันธภาพ เพื่อที่จะทำให้ผู้สอบบัญชีสหกรณ์สามารถดำเนินงานได้สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี

3.1.2 ผู้สอบบัญชีสหกรณ์ควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ โดยการทำงานเป็นกลุ่มแบบทีมงาน มีความเป็นมิตรร่วมกัน ทำงานตามมาตรฐานการสอบบัญชี มีการใส่ใจในงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและกัน เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการสอบบัญชี

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โดยครั้งนี้ มีขอบเขตในการศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ ซึ่งพิจารณาจากการปฏิบัติงาน การทดสอบ การควบคุม การตรวจสอบ เนื้อหาสาระ ความตรงต่อเวลา และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง หากผู้สนใจศึกษาในหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิตควรศึกษาตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในมุมมองด้านการสอบบัญชี เช่น ประสบการณ์การทำงานด้านสอบบัญชี จำนวนสหกรณ์ที่รับตรวจสอบ รูปแบบหรือประเภทสหกรณ์ที่รับตรวจสอบบัญชี ระบบควบคุมภายในของสหกรณ์ หลักฐานการสอบบัญชี การเลือกตัวอย่างในการสอบบัญชี และการวางแผนการสอบบัญชี เป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการวิจัยแบบผสมผสาน คือ การวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

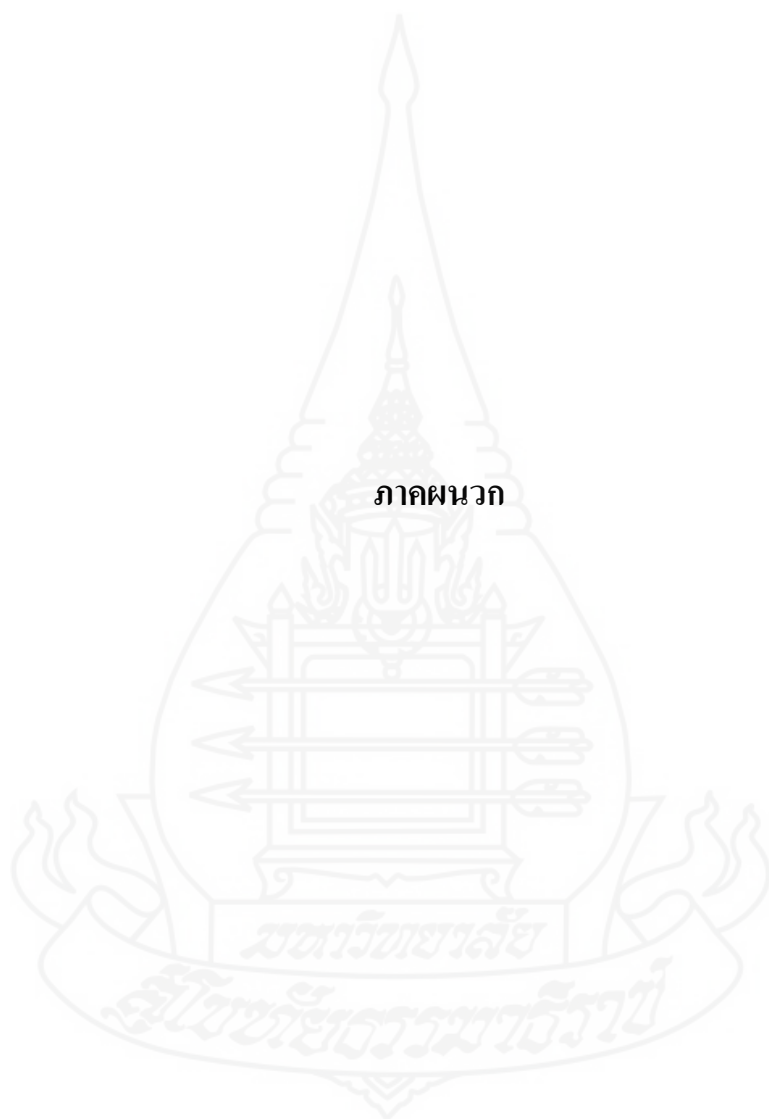
- กรมตรวจบัญชีและสหกรณ์. (ออนไลน์). จากเว็บไซต์ <https://www.cad.go.th>
กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ครองทรัพย์ วงศ์มาน. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของ
ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริม
อุตสาหกรรมนวนคร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- จามจุรี สุระ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในวิชาชีพกับความเต็มใจต่ออาชีพทางการสอบ
บัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชุติมา มาลัย. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสมเด็จ
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- ชลธิชา สว่างเนตร. (2542). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร และขวัญในการ
ทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุ
ก่อสร้าง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- คารณิ เอื้อชนะจิต. (2556). *ความสามารถทางการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตใน
ประเทศไทย*. ประชุมวิชาการระดับชาติ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประจำปี
2556.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11).
กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). *องค์กรแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แชนท์โฟร์พรีนติ้ง.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ.
- นิตยา เพ็ญศิริณา. (2545). *เครื่องมือวิจัยในประมวลสาระวิทยานิพนธ์ 2 หน่วยที่ 5*, หน้า 5-26
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปติตตา สันท์ภักดี. (2550). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท บีแอนด์อีจำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประภัสสร จันทะไทย. (2554). *ผลกระทบของประสบการณ์ในการสอบบัญชีที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรทิพย์ วานิชจรูญเกียรติ. (2553). *ความคิดเห็นของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พุดสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บี เคอินเตอร์ ปรีนท์.
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช (2533) “สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงานข้าราชการ”
คู่มือปฏิบัติงานอาชีพสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: 16-18
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- วันรัชย์ โสภภาพร. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมการสอบบัญชีกับคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทททพประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์กร: พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดีไลท์.

- ศิริอนันต์ จูฑะเดมิย์. (2529). “ความเครียดหรือสนุกกับงาน”. *พยาบาลสาร*.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด.
- สายฝน อุไร .(2557). ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุกัญญา เกียรติชัย .(2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานสอบบัญชีกับการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชีต่อปัญหาการดำเนินงานต่อเนื่องของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตบางเขน, กรุงเทพฯ.
- สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ (online) <http://fap.or.th.a33.readyplanet.net/>
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กรเรื่องการจูงใจ:จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุนิสา จันทร์เที่ยง .(2557). *ความเห็นของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบที่มีต่อการควบคุมคุณภาพการสอบบัญชีและคุณภาพการสอบบัญชีของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen,A. and Woodland, A. (2010). “Education Requirements,Audit Fees, and Audit Quality”. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*,29(2):1-25.
- Behn and others. (2008). “Audit Quality and Properties of Analyst Earnings Forecasts”. *The Accounting Review*,83(2) : 127-133
- BERNARD H . (2007). *Published on Philly.com on Feb. 23, 2007*
- Camichael,D.R. (2004). “The PCAOB and the social Rwsponsibility of the independent Auditor” *.Accounting Horizons*,18(2): 127-133
- Chapman, A .(2007). *Maslow’s Hierarchy of Needs*. Retrieved (online)
From <http://www.bradley.edu/campusorg/psiphi/DS9/ep/503r.html>

- Gibson and others. (1973). *Organizational :Behavior,Structure, Process* ; Behavior, Dallas.
2Texas:Business Publication, Inc.
- .Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2006) *Multivariate Data Analysis*.
6th Edition, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons
- IFAC. (2003). *Annual Report Annual Reports and Plans*. Published: Apr 01
- Kelly, T.P., Margheim, L., and Pattison, D. (2018) . *A Survey of the Effects of Time Pressures on Auditors*. [Online]. (n.d.). Available from:
<http://www.sbaer.uca.edu/research/1997/WDSI/97wds081.txt>
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York:
John Wiley and Sons
- Quattrone, P. (2009). *Books to be practiced:Memory , the power of the visual, and the success of accounting* .Accounting,Organizations and Society,34:85-118.
- Quattrone, P. (2017). *Embracing ambiguity in management controls and decision-making processes: On how to design data visualizations to prompt judgment*. Accounting and Business Research, 47:5, 588-612.
- Reckers, P.M., Wheeler, S.W., and Wing, B .(1997). *A Comparative Examination of Auditor Premature Sign-offs Using the Direct and the Randomized Response Methods.*,
Auditing: A Journal of Practice & Theory .
- Steers, R.M. and Porter. (1977). *Organizational Effectiveness*. SantaMonicaCalif: Goodyear Publishing Company, Inc.
- Waggoner, J.B., and Cashell, J.D. (1991). *The impact of time pressure on auditors 'performance*.
Ohio CPA Journal 50

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน



แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์
 คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

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

2. อายุ

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี | 2. <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี |
| 3. <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี | 4. <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี |

3. สถานภาพสมรส

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| 1. <input type="checkbox"/> โสด | 2. <input type="checkbox"/> สมรส |
|---------------------------------|----------------------------------|

4. ระดับการศึกษา

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | 2. <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
|---------------------------------------|--|

5. ระยะเวลาการทำงาน

- | | |
|--|---|
| 1. <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | 2. <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี |
| 3. <input type="checkbox"/> ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี | 4. <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี |

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

การปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีสหกรณ์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การทดสอบควบคุม					
1.1 การตรวจสอบการปฏิบัติงานของระบบทุกครั้งหลังปีงวดบัญชี					
1.2 เมื่อตรวจสอบพบข้อบกพร่องของระบบควบคุมภายใน ท่านได้ให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารสหกรณ์เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง					
2. การตรวจสอบเนื้อหาสาระ					
2.1 ตรวจสอบการกระทบยอดเอกสารภาษีมูลค่าเพิ่ม					
2.2 ตรวจสอบตัดยอดภาษีหัก ณ ที่จ่าย					
2.3 ตรวจสอบงบทดลอง ณ วันสิ้นงวดรายงานงบการเงิน					
2.4 ตรวจสอบความถูกต้องของยอดคงค้างเงินประกันสังคมสิ้นงวดประจำปี					
2.5 ตรวจสอบเหตุการณ์หลังวันที่ในรายงาน					
3. ความตรงต่อเวลา					
3.1 ท่านสามารถตรวจสอบงบการเงินและเอกสารต่างๆทางการเงินได้ตรงเวลาตามที่กำหนด					
3.2 ท่านเข้างานตรงต่อเวลาตามที่นัดหมายกับลูกค้าทุกครั้ง					
3.3 ท่านเข้าประชุมตรงต่อเวลาทุกครั้ง					
4. การได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
4.1 ผู้บริหารให้ความยอมรับท่านในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี					
4.2 เพื่อนร่วมงานให้ความยอมรับท่านในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี					
4.3 ผู้รับบริการให้ความยอมรับท่านในฐานะผู้สอบบัญชีที่ดี					

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. มิติสัมพันธภาพ					
1.1 ท่านมีส่วนในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมเสนอความคิดหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
1.2 ท่านได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัครหรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลาในหน่วยงาน					
1.3 ท่านรับรู้ถึงความเป็นมิตรระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงาน					
1.4 ท่านให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
1.5 ท่านรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในด้านใดและการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากรประจำการ					
1.6 ท่านกระตุ้นให้บุคลากรให้การสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน					
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.1 ท่านรับรู้ว่าสำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัดส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรให้มีเสรีในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเองทำให้มีโอกาสใช้ความรู้ใช้ทักษะส่วนตัวและทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาตนเอง					
2.2 ท่านได้รู้ในการเข้าใจพร้อมให้ความสำคัญความสำเร็จของงาน โดยยึดหลักในการวางแผนที่ดีมีคุณภาพและปฏิบัติงาน ตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยสำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัดมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน					

ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2.3 ท่านได้รู้ถึงการมีการทำงานที่เร่งรีบที่จะต้องปฏิบัติตามให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้กระทั่งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้ทันตามกำหนดเวลาของหัวหน้างานและตามกำหนดระยะเวลาของงานนั้นๆ					
3. มติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน					
3.1 ท่านรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวันโดยในหน่วยงาน มีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารในการทำงานให้กับท่าน					
3.2 ท่านรับรู้ว่ามีสำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัดมีกฎเกณฑ์หลักการหรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กรโดยหัวหน้าเป็นผู้ดูแลให้คนทำงานๆ ภายใต้อำนาจระเบียบ และมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3.3 ท่านรับรู้ว่ามีหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานโดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น					
3.4 การที่สำนักงานสอบบัญชีที่ท่านสังกัดจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานได้แก่แสงเสียงหรือธรรมชาติต่างๆ ให้เหมาะสมในดำเนินงานและยังเป็นการให้ความสบายสะดวกในการทำงานเช่นมีอากาศปลอดโปร่งได้สะดวกมีแสงสว่างเหมาะสมไม่มีกลิ่นเสียงที่รบกวนในการปฏิบัติงานอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไปจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีได้					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
1.1 ท่านชอบทำสิ่งที่ยากและซับซ้อนติดต่อกันเป็นเวลายาวนาน โดยที่ไม่เบื่อ					
1.2 ท่านชอบทำสิ่งที่ท้าทาย การขอแข่งขัน และการต้องการได้รับชัยชนะ					
1.3 ท่านมีความทะเยอทะยาน ความต้องการปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
1.4 ท่านมีเอกลักษณ์ในตัวเองเป็นผู้ทำงานมีระเบียบแบบแผน เป็นผู้มีความคาดหวังสูง มีความพยายามในการเอาชนะความล้มเหลวต่างๆ เพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายปลายทางได้					
2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ					
2.1 ท่านชอบการทำงานเป็นกลุ่ม การทำงานเป็นทีม					
2.2 ท่านมีความเข้าใจและการเห็นอกเห็นใจกันในหมู่คณะเพื่อนร่วมงานการไม่ทอดทิ้งคนอื่นเพื่อเอาตัวรอด					
2.3 ท่านมีความเป็นมิตร และสัมพันธ์ภาพที่อบอุ่นกับผู้อื่น					
3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ					
3.1 ท่านชอบการถกเถียงโต้แย้ง และไม่นึกถึงผู้อื่น					
3.2 ท่านพอใจที่จะทำงานในลักษณะที่เป็นผู้นำ					
3.3 ท่านจะไม่ชอบและไม่พอใจกับการทำงานที่มีผู้นำหลายๆ คน และจะไม่พอใจยิ่งขึ้นถ้ารู้สึกว่าคุณเองถูกผู้อื่นแนะนำ					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวรัชนิดา หนูแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	3 ธันวาคม 2535
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดตรัง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บัญชีบริหารมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชพ.ศ. 2560
สถานที่ทำงาน	บริษัท โททอลแพคเกจจิ้งแอกเคาน์ติ้งแอนด์ไวซอร์รี่ จำกัด
ตำแหน่ง	พนักงานบัญชี

