

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ภายใต้โครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้ด้านการบัญชีของพนักงานสหกรณ์ในจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบไปด้วยทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับระบบบัญชี การจัดทำบัญชี การปฏิบัติทางบัญชี แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีสหกรณ์ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบัญชี แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ (ADDIE Model) แนวคิดการมีส่วนร่วม และองค์ความรู้ด้านการประเมินผลประโยชน์ทางเศรษฐศาสตร์จากงานวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี

การประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง การขยายตัวทางธุรกิจทำให้มีความจำเป็นต้องได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว ถูกต้อง และทันเหตุการณ์ เพื่อสามารถที่จะเสนอข้อมูลให้แก่ฝ่ายบริหารสำหรับการตัดสินใจ ปริมาณการค้าที่เพิ่มสูงขึ้นกระจายทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ก่อให้เกิดความเสี่ยงในการประกอบธุรกิจมากขึ้น ระบบบัญชีที่ดีสามารถช่วยลดความเสี่ยงลงได้และยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารมั่นใจได้ว่าการบริหารงานจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ระบบบัญชี คือ ระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการบันทึกบัญชี รายงานทางการเงินบัญชี รวมตลอดถึงนโยบาย วิธีการปฏิบัติงานและเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อสามารถเสนอข้อมูลที่จำเป็นแก่ฝ่ายจัดการไว้ใช้ในการตัดสินใจ และเสนอข้อมูลแก่บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง (ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ, 2547: 23)

ระบบบัญชีของสหกรณ์ หมายถึง ลำดับงานและการบันทึกที่สหกรณ์ใช้ในการสรุปผลรายการเพื่อจัดทำข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสหกรณ์ (กรมตรวจบัญชีสหกรณ์, 2554: ออนไลน์)

แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชี

การบัญชี (Accounting) คือ การจดบันทึกรายการค้าของกิจการ การจัดจำแนกรายการค้าออกเป็นหมวดหมู่รวมทั้งสรุปผลการดำเนินงาน และฐานะการเงินของกิจการโดยใช้หน่วยเงินตรา โดยสรุปขั้นตอน ของการบัญชี ได้ดังนี้ 1) การวิเคราะห์รายการค้า 2) การบันทึกบัญชี 3) การผ่านรายการไปบัญชีแยกประเภท 4) รายการปรับปรุง 5) การจัดท่างบการเงิน 6) การปิดบัญชี (Keith King, ed., 2012 : 164-180)

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาษีสหกรณ์ (กรมสรรพากร, 2563)

1) ภาษีเงินได้นิติบุคคล ซึ่งสหกรณ์จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เป็นนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ไม่ใช่นิติบุคคลตามประมวลรัษฎากร จึงไม่มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคล

2) ภาษีหัก ณ ที่จ่าย ผู้จ่ายเงินให้สหกรณ์ไม่ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย เพราะสหกรณ์ไม่มีหน้าที่เสียภาษีเงินได้นิติบุคคล แต่หากสหกรณ์เป็นผู้จ่ายเงิน สหกรณ์ต้องหักภาษี ณ ที่จ่าย และนำส่งกรมสรรพากร เช่น จ่ายเงินเดือนให้พนักงานของสหกรณ์ เป็นต้น

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของผู้วิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชี, 2563)

จรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพของนักบัญชีวิชาชีพให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2561 โดยมีข้อกำหนดในเรื่องจรรยาบรรณ ดังนี้

(1) ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีหรือผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนไว้กับสภาวิชาชีพบัญชีมี หน้าที่ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

(2) สภาวิชาชีพบัญชี เป็นผู้จัดทำจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขึ้นเป็นภาษาไทย และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อกำหนดในเรื่อง

- ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
- ความรู้ความสามารถและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

- ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ
- ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือบุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้

(3) การกระทำดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

- ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี
- ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่กำหนดตามพระราชบัญญัตินี้
- ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตรายงานผลการสอบบัญชีโดยระบุข้อความใดอันแสดงว่าตนไม่รับผิดชอบในผลการตรวจสอบ หรือแสดงความไม่ชัดเจนในผลการตรวจสอบเพราะเหตุที่ตนมิได้ปฏิบัติหน้าที่โดย ครบถ้วนที่พึงคาดหวังได้หรือโดยครบถ้วนตามมาตรฐานการสอบบัญชี

โทษของการประพฤติผิดจรรยาบรรณ

- (1) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (2) ภาคทัณฑ์
- (3) พักใช้ใบอนุญาต พักการขึ้นทะเบียน หรือห้ามการประกอบวิชาชีพบัญชีด้านที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณโดยมีกำหนดเวลาแต่ไม่เกิน 3 ปี
- (4) เพิกถอนใบอนุญาต เพิกถอนการขึ้นทะเบียนหรือสั่งให้พ้นจากการเป็นสมาชิก

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ (ADDIE Model)

ADDIE Model เป็นหลักการที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ถูกพัฒนาขึ้นครั้งแรกโดย the Center for Educational Technology at Florida State University เพื่อใช้ในการออกแบบการอบรมให้แก่ U.S Army แรกเริ่ม model ประกอบด้วยขั้นตอนต่างหลายขั้นตอน และได้ถูกพัฒนาเรื่อยมา จนปัจจุบันองค์ประกอบใน ADDIE model จะประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ (analysis) ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการพัฒนารูปแบบการเรียน การสอน ของ ADDIE model เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก เพราะจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์หลายๆ ด้าน เช่น การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การวิเคราะห์ทรัพยากร วิเคราะห์เนื้อหา จุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน รวมถึงวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง 2) การออกแบบ (design) จะเป็นขั้นตอนของการออกแบบ

การเรียนรู้ ซึ่งจะครอบคลุมถึง หลักการ และวัตถุประสงค์ของการเรียน การกระบวน การเรียนรู้ รวมถึงการวัดและประเมินผล 3) การพัฒนา (development) เป็นขั้นตอนที่นำ การเรียนรู้ มาพัฒนาให้เกิดขึ้นผ่านเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเหมาะสม 4) การดำเนินการ (implement) เป็นขั้นตอนของการนำรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่เราได้กำหนด และมีการวิเคราะห์ไว้ และขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินผล (evaluation) เป็นการประเมินผลของรูปแบบการเรียนรู้ที่เราได้นำไปทดลองใช้ผ่านเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมาว่า เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ (มนต์ชัย พงศกรณฤกษ์, 2552)

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะเกิดได้จาก 3 ทางคือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา (ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, 2550)

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้กล่าวว่า นิยามของ สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จ ในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรบ้าง หรือคุณลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าว อีกนัยหนึ่งคือสาเหตุ ที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการ เป็นต้น

สรุปความหมายคำ ว่า สมรรถนะ ว่า คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็น และมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น สมรรถนะ ของคนซึ่งเกิดได้จาก 3 ทางด้วยกัน อาจกล่าวได้ว่า สมรรถนะ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์การทำงาน และเกิดจากการฝึกอบรม และพัฒนา

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ McClelland (1973) องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ส่วน ดังนี้

1. **ความรู้** คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. **ทักษะ** คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

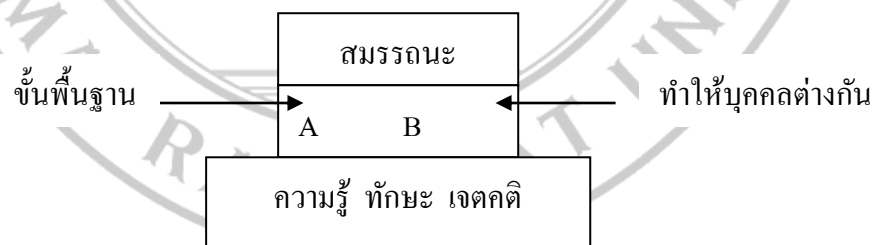
3. **ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง** คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. **บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล** เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. **แรงจูงใจ/ เจตคติ** เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากแนวคิดของ McClelland นั้น Scott B. Parry เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลแลนด์กล่าวว่า (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ, 2548) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ หรือแรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1: ส่วนประกอบของสมรรถนะที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

จากภาพที่ 2.1 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ เช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ แรงจูงใจ เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนี้ดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้ดังนี้ (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, 2547)

1. **ขีดความสามารถหลัก (Core competency)** หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออก ของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีขีดความสามารถประเภท นี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถ ประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร

2. **ขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency)** คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับ

พนักงานโดยจะ แตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ แตกต่างตามตำแหน่ง การบริหารงานที่ รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ และต้องสอดคล้องกับ แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

3. ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional competency) คือ ความรู้ ความสามารถ ในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้า ควรต้องมีความรู้ทางวิศวกรรม นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้าน บัญชี เป็นต้น หน้าที่งานต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพ ซึ่งอาจเรียก ชีตความสามารถ ชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional competency หรือ Job competency เป็น Technical competency ก็ได้ อาจ กล่าวได้ว่าชีตความสามารถชนิดนี้เป็นชีตความสามารถ เฉพาะบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้น จริง ตามหน้าที่หรืองานที่รับผิดชอบที่ได้

รับมอบหมาย แม้ว่าหน้าที่งานเหมือนกัน ไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น จะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

นอกจากนี้ประเภทของสมรรถนะจำแนกเป็น 5 ประเภท ได้ดังนี้ (เทียน ทองแก้ว, 2550)

1. สมรรถนะส่วนบุคคล หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นัก กายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูง มาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือ บทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิด คำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

4. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. สมรรถนะในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

จะเห็นได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ จะพิจารณาจากหลักการที่ยึดเป้าหมายองค์กร และ บทบาทตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมี 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลักขององค์กร จะถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลักขององค์กรเพื่อให้สมาชิกทุกคน มีความรู้ทักษะ คุณลักษณะตลอดจนบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะเพื่อสนับสนุนให้ การดำเนินงานบรรลุสู่ความสำเร็จ

2) สมรรถนะในการบริหารจัดการเป็นการบ่งชี้ให้เห็นถึง ความสามารถในการบริหารจัดการในตำแหน่งความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคคลที่เข้ามาสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุผลตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ถูกกำหนดไว้

3) สมรรถนะในตำแหน่งหน้าที่ เป็นความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่ต่างกัน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างที่ทำให้สามารถทำงานที่สูงกว่า หรือ ซับซ้อนกว่า จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกันของบุคคล

ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะหมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (เทื่อน ทองแก้ว, 2550)

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (Scale)

สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกัน ตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (Behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (Proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

- (1) ระดับเริ่มต้น (Beginner)
- (2) ระดับมีความรู้บ้าง (Novice)
- (3) ระดับมีความรู้ปานกลาง (Intermediate)
- (4) ระดับมีความรู้สูง (Advance)

(5) ระดับความเชี่ยวชาญ (Expert)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

ตารางที่ 2.1: ข้อกำหนดตัวชี้วัดพฤติกรรมตามเกณฑ์ความสามารถ

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (not meet standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (partially meet standard)
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (meet standard)
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (exceeds standard)
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (substantially exceeds standard)

ตารางที่ 2.2: ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมในการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	■ สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	■ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	■ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	■ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	■ สามารถแก้ไขปัญหและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

การประเมินสมรรถนะ

ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย (2549: 55-50) ได้อธิบายการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้น ๆ ว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด การประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
2. มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
3. เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
4. เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)
5. ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร

ในการประเมินสมรรถนะ องค์กรต้องพิจารณาว่าจะให้ใครเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ความพร้อม และวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น ผู้ที่สามารถประเมินสมรรถนะได้ มีดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (Immediate supervisor)
2. ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates)
3. เพื่อนร่วมงาน (Peers)
4. ประเมินตนเอง (Self-assessment)
5. ประเมินโดยลูกค้า (Customer assessment)
6. ประเมินโดยคณะกรรมการ (Committee)

การประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล มีดังนี้

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร
4. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบประจำปีของพนักงานการประเมิน ระบบสมรรถนะมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากรเปรียบเทียบกับ ระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้น อาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบสมรรถนะมาใช้ และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมินระบบสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

5.1 การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการประเมิน สมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียว เพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาจะ รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดและต้องรับผิดชอบการทำงานของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา การประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมี ความเอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

5.2 การประเมินตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็นเทคนิค การประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุด เพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมิน มีการพูดคุย ปรึกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัด ค่าใช้จ่าย แต่ข้อจำกัดคือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชา อาจมีผล ประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไข คือพนักงาน และ ผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ ประกอบ ในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

5.2.1 ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง

5.2.2 ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็น

ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.3 ปรึกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและ

ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.2.4 คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความ

เห็นชอบผลการประเมิน

5.2.5 ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/

องค์กรให้ การดูแลพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กร

ข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเองผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่า ความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะ ประเมินสมรรถนะ ของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมา ปรึกษาหารือสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชาในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึก พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐาน

เช่นเดียวกัน และนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาควรมีทักษะในการให้ คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test: Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะที่กำหนด เช่นแบบปรนัย เลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ออกแบบมา เพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่างของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

7. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ (Critical Incident) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลัก ๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม และนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวังว่าสูงหรือต่ำกว่า

8. การเขียนเรียงความ (Written Essay) เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมิน เขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านม่ว่า ตนใช้ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม อะไรบ้าง หลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ ระดับใด

9. การประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการ สัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับ ไດ การใช้ เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

10. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมสามารถสร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลาย ได้แก่ แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

11. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ใน สมรรถนะตัวนั้น ๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออก ระหว่าง 1-9 ช่วง ตามแนวตั้งลงมา สำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

12. การประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมิน จากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูก ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อ ทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมิน โดยบุคคลคนเดียว ข้อจำกัดคือมีการเอกสารจำนวนมาก บางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกัน เป็นต้น

13. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center) เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้เทคนิคหลาย ๆ วิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกันประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา กรณีศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือผลการประเมินมีความเที่ยง และความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายวิธีร่วมกันใช้คนหลายคนช่วยกันประเมิน ส่วนข้อจำกัดก็คือ ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงใช้เวลามาก เป็นต้น

2.1.6 สมรรถนะด้านบัญชี (Accounting Competencies)

สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี หมายถึง ความรู้ทางวิชาชีพ ความรู้ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทักษะทางวิชาชีพ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่แสดงออกมาในรูปของการทำงาน ความคิด และพฤติกรรมในการทำงาน (สภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์, 2563) ดังนั้น สมรรถนะของนักวิชาชีพบัญชี สามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ทางวิชาการ

ได้มีการระบุไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 2 (IES 2) กล่าวถึงเนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาวិชาชีพบัญชี

2. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 (IES 3) ที่กล่าวถึงทักษะทางปัญญา ทักษะทางวิชาการเชิงปฏิบัติ และ หน้าที่งาน ทักษะส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิสัมพันธ์และทักษะการสื่อสาร และ ทักษะในการจัดการองค์กรและธุรกิจ

3. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 4 (IES 4) ที่กล่าวถึง ค่านิยม จรรยาบรรณ และทัศนคติทางวิชาชีพ โดยนัก บัญชีต้องได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานในวิชาชีพบัญชีในด้านจรรยาบรรณ และจริยธรรมในวิชาชีพ

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี (สภาวิชาชีพบัญชีในพระ บรมราชูปถัมภ์, 2563)

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 2 (IES 2)

(ก) การบัญชีการเงินและการรายงานทางการเงิน

- (1) ประยุกต์ใช้หลักการบัญชีกับรายการค้าและเหตุการณ์ต่าง ๆ
- (2) ประยุกต์ใช้มาตรฐานการรายงานทางการเงินระหว่างประเทศ (IFRSs) หรือ มาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับรายการค้าและเหตุการณ์ต่าง ๆ
- (3) ประเมินความเหมาะสมของนโยบายการบัญชีที่ใช้จัดทำงบการเงิน
- (4) จัดทำงบการเงินซึ่งรวมถึงงบการเงินรวมตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน ระหว่างประเทศ หรือมาตรฐานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (5) ตีความงบการเงินและการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- (6) ตีความของรายงานต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงิน เช่น รายงาน ความยั่งยืน และรายงานฉบับบูรณาการ

(ข) การบัญชีบริหาร

(1) ประยุกต์ใช้เทคนิคต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหารรวมถึงต้นทุนผลิตภัณฑ์ การวิเคราะห์ผลต่าง การบริหารสินค้าคงเหลือ และการจัดทำงบประมาณและการพยากรณ์

(2) ประยุกต์ใช้เทคนิคเชิงปริมาณที่เหมาะสมในการวิเคราะห์พฤติกรรมต้นทุนและตัวผลักดันต้นทุน

(3) วิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินและข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินเพื่อนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการตัดสินใจด้านการบริหาร

(4) จัดทำรายงานเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้านการบริหาร ซึ่งรวมถึงรายงานต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นการวางแผนและการจัดทำงบประมาณ การบริหารต้นทุน การควบคุมคุณภาพ การวัดผลการปฏิบัติงาน และการเทียบเคียงสมรรถนะกับเกณฑ์มาตรฐาน

(5) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผลิตภัณฑ์และส่วนงานธุรกิจ

(ค) การเงินและการบริหารการเงิน

(1) เปรียบเทียบแหล่งเงินทุนต่าง ๆ ที่มีสำหรับองค์กร รวมถึงการจัดหาเงินทุนจากธนาคาร เครื่องมือทางการเงิน ตลาดหุ้นกู้ ตลาดหุ้นทุนและตลาดพันธบัตรรัฐบาล

(2) วิเคราะห์ความต้องการด้านกระแสเงินสดและเงินทุนหมุนเวียนขององค์กร

(3) วิเคราะห์ฐานะการเงินในปัจจุบันและในอนาคตขององค์กรโดยใช้เทคนิคต่าง ๆ ซึ่งรวมถึง การวิเคราะห์อัตราส่วน การวิเคราะห์แนวโน้ม และการวิเคราะห์กระแสเงินสด

(4) ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ใช้ในการคำนวณต้นทุนเงินทุนขององค์กร

(5) ประยุกต์ใช้เทคนิคการจัดทำงบประมาณการลงทุนต่าง ๆ ในการประเมินการตัดสินใจลงทุน

(6) อธิบายวิธีการประเมินมูลค่าด้วยวิธีรายได้ วิธีสินทรัพย์ และวิธีมูลค่าตลาดที่ใช้สำหรับการตัดสินใจลงทุน การวางแผนธุรกิจ และการบริหารการเงินในระยะยาว

(ง) ภาษีอากร

(1) อธิบายข้อกำหนดและการปฏิบัติตามระบบการจัดเก็บภาษีอากรของประเทศ

(2) จัดทำการคำนวณภาษีทางตรงและทางอ้อมสำหรับบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล

(3) วิเคราะห์ประเด็นภาษีอากรที่สัมพันธ์กับรายการค้าระหว่างประเทศที่ไม่ซับซ้อน

(4) อธิบายความแตกต่างระหว่างการวางแผนภาษี การหลีกเลี่ยงภาษีและการหนีภาษี

(จ) การสอบบัญชีและการให้ความเชื่อมั่น

(1) อธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน

(2) ประยุกต์ใช้มาตรฐานการสอบบัญชีที่เกี่ยวข้อง (เช่น มาตรฐานการสอบบัญชีระหว่างประเทศ) และกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบงบการเงิน

(3) ประเมินความเสี่ยงของข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญต่องบการเงินและพิจารณาถึงผลกระทบต่อกลยุทธ์การตรวจสอบ

(4) ประยุกต์ใช้วิธีเชิงปริมาณที่ใช้ในงานตรวจสอบ

(5) อธิบายองค์ประกอบสำคัญของงานให้ความเชื่อมั่นและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น

(ฉ) การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

(1) อธิบายหลักการการกำกับดูแลที่ดีซึ่งรวมถึงสิทธิและความรับผิดชอบของผู้เป็นเจ้าของ นักลงทุน และผู้มีหน้าที่กำกับดูแลที่ได้รับการกำกับดูแล และอธิบายบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในข้อกำหนดด้านการกำกับดูแล การเปิดเผยข้อมูล และความโปร่งใส

(2) วิเคราะห์องค์ประกอบของกรอบแนวคิดในการกำกับดูแลองค์กร

(3) วิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสขององค์กรโดยใช้กรอบแนวคิดในการบริหารความเสี่ยง

(4) วิเคราะห์องค์ประกอบของการควบคุมภายในที่เกี่ยวข้องกับการรายงานทางการเงิน

(ช) กฎหมายและข้อบังคับทางธุรกิจ

(1) อธิบายกฎหมายและข้อบังคับที่กำกับดูแลกิจการที่มีรูปแบบแตกต่างกัน

(2) อธิบายกฎหมายและข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

(ซ) เทคโนโลยีสารสนเทศ

(1) วิเคราะห์ความเพียงพอของการควบคุมทั่วไปของเทคโนโลยีสารสนเทศและการควบคุมระบบงานที่เกี่ยวข้อง

(2) อธิบายว่าเทคโนโลยีสารสนเทศมีประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจอย่างไร

(3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้วยการวิเคราะห์ธุรกิจ

(ณ) สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ และองค์กร

(1) อธิบายสภาพแวดล้อมที่องค์กรดำเนินงานซึ่งรวมถึงแรงผลักดันหลักด้านเศรษฐกิจ ด้านกฎหมาย ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านเทคนิค ด้านการต่างประเทศ และด้านวัฒนธรรม

(2) วิเคราะห์ลักษณะของสภาพแวดล้อมโลกที่ส่งผลกระทบต่อการค้าและการเงินระหว่างประเทศ

(3) ระบุลักษณะสำคัญของโลกาภิวัตน์ ซึ่งรวมถึงบทบาทของธุรกิจข้ามชาติ การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และตลาดเกิดใหม่

(ญ) เศรษฐศาสตร์

(1) อธิบายหลักการพื้นฐานของเศรษฐศาสตร์จุลภาคและเศรษฐศาสตร์มหภาค

(2) อธิบายผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในดัชนีชี้วัดด้านเศรษฐศาสตร์มหภาคต่อกิจกรรมทางธุรกิจ

(3) อธิบายโครงสร้างตลาดประเภทต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการแข่งขันสมบูรณ์ การแข่งขันแบบผูกขาด การผูกขาด และการมีผู้ขายน้อยราย

(ฎ) กลยุทธ์ธุรกิจและการจัดการ

(1) อธิบายวิธีการต่าง ๆ ที่อาจใช้ในการออกแบบและจัดรูปแบบองค์กร

(2) อธิบายวัตถุประสงค์และความสำคัญของหน้าที่และการดำเนินงานประเภทต่าง ๆ ภายในองค์กร

(3) วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่อาจมีอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์กร

(4) อธิบายกระบวนการที่อาจนำมาใช้ในการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร

(5) อธิบายว่าทฤษฎีพฤติกรรมองค์กรอาจนำมาใช้เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของบุคคล ทีมงาน และองค์กรได้อย่างไร

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 3 (IES 3)

(ก) ปัญญา

(1) ประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลและแง่มุมที่หลากหลายผ่านการวิจัย การวิเคราะห์ และการบูรณาการ

(2) ประยุกต์ใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งรวมถึงการระบุ และการประเมินทางเลือก เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สมเหตุสมผลบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

(3) ระบุได้ว่าเมื่อใดสมควรที่จะปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาและการหาข้อสรุป

(4) ประยุกต์ใช้เหตุผล การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ และการคิดเชิงนวัตกรรม ในการแก้ปัญหา

(5) เสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหาก็ที่ไม่มีรูปแบบและซับซ้อนในหลายแง่มุม

(ข) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการสื่อสาร

(1) ให้ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม เมื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

(2) สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับเมื่อนำเสนอ อภิปราย และ รายงาน ในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและโดยวาจา

(3) แสดงให้เห็นถึงความตระหนักเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษาในการสื่อสารทุกรูปแบบ

(4) ประยุกต์ใช้เทคนิคการฟังเชิงรุกและการสัมภาษณ์ที่มีประสิทธิภาพ

(5) ประยุกต์ใช้ทักษะการต่อรองมาใช้ในการหาทางแก้ปัญหาและข้อตกลงร่วมกัน

(6) ประยุกต์ใช้ทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อลดหรือแก้ไขข้อขัดแย้ง แก้ไขปัญหา และสร้างโอกาสให้ได้มากที่สุด

(7) นำเสนอความคิดและโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อให้เกิดการสนับสนุนและมีพันธสัญญาร่วมกัน

(ค) การจัดการตนเอง

(1) แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(2) ประยุกต์ใช้ความสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในการตั้งคำถามและประเมินข้อมูลทั้งหมดเชิงวิพากษ์

(3) กำหนดมาตรฐานส่วนบุคคลระดับสูงในการปฏิบัติงานและติดตามผลงานของตนเอง โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากผู้อื่นและการไตร่ตรองด้วยตนเอง

(4) จัดการเวลาและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดทางวิชาชีพ

(5) คาดการณ์ความท้าทายและวางแผนหาทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้

(6) เปิดใจกว้างรับโอกาสใหม่ๆ ที่เข้ามา

(ง) การจัดการองค์กร

(1) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ในระยะเวลาที่กำหนด

(2) สอบทานงานของตนเองและของผู้อื่นเพื่อประเมินว่างานนั้นเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพขององค์กรหรือไม่

(3) ประยุกต์ใช้ทักษะการบริหารคนในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาผู้อื่น

(4) ประยุกต์ใช้ทักษะการกระจายงานในการมอบหมายงาน

(5) ประยุกต์ใช้ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อโน้มน้าวใจผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

(6) นำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการตัดสินใจที่ดีขึ้น

มาตรฐานการศึกษาระหว่างประเทศสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ฉบับที่ 4 (IES 4)

(ก) การสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ และการใช้ดุลยพินิจเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ

(1) ประยุกต์ใช้ความคิดแบบการตั้งข้อสงสัยอย่างมีวิจารณญาณในการประเมินข้อมูลทางการเงินและข้อมูลอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ระบุและประเมินวิธีการที่สมเหตุสมผลในการหาข้อสรุปที่มีเหตุผลสนับสนุนอย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากสถานการณ์และข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

(ข) หลักจริยธรรม

(1) อธิบายลักษณะของจริยธรรม

(2) อธิบายข้อดีและข้อเสียของแนวทางการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติตามหลักการต่อจริยธรรม

(3) ระบุประเด็นทางจริยธรรมและกำหนดว่าเมื่อใดควรประยุกต์ใช้หลักจริยธรรม

(4) วิเคราะห์ทางเลือกของวิธีปฏิบัติและระบุถึงผลที่ตามมาทางจริยธรรมของแต่ละทางเลือก

(5) ประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมพื้นฐานในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรม ความรู้ความสามารถทางวิชาชีพและความระมัดระวังรอบคอบ การรักษาความลับ และการปฏิบัติตนเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพในสถานการณ์ที่ล่อแหลมทางจริยธรรม และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

(6) ประยุกต์ใช้ข้อกำหนดทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางวิชาชีพในการปฏิบัติตามมาตรฐาน

(ค) พันธะสัญญาที่มีต่อประโยชน์สาธารณะ

(1) อธิบายบทบาทของจริยธรรมในวิชาชีพและที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

(2) อธิบายบทบาทของจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแลที่ดี

(3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมและกฎหมาย ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมาย ข้อบังคับ และประโยชน์สาธารณะ

(4) วิเคราะห์ผลที่ตามมาของพฤติกรรมซึ่งผิดจริยธรรมต่อบุคคล ต่อวิชาชีพ และต่อสาธารณะ

2.1.7 แนวคิดเกี่ยวกับระบบสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2563)

ความหมายของสหกรณ์ (Cooperatives)

สหกรณ์ คือ องค์การของบรรดาบุคคล ซึ่งรวมกัน โดยสมัครใจในการดำเนินวิสาหกิจที่พวกเขาเป็นเจ้าของร่วมกัน และควบคุมตามหลักประชาธิปไตยเพื่อสนองความต้องการ(อันจำเป็น) และความหวังร่วมกันทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

อุดมการณ์สหกรณ์ (Cooperative Ideology)

อุดมการณ์สหกรณ์ คือ ความเชื่อร่วมกัน ที่ว่าการช่วยตนเองและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักการสหกรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การกินดี อยู่ดี มีความเป็น ธรรมและสันติสุขในสังคม

หลักการสหกรณ์ (Cooperative Principles)

หลักการสหกรณ์ คือ “แนวทางที่สหกรณ์ยึดถือปฏิบัติเพื่อให้คุณค่าของสหกรณ์ เกิดผลเป็นรูปธรรม” ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ที่สำคัญรวม 7 ประการ กล่าวคือ

1) การเป็นสมาชิกโดยสมัครใจและเปิดกว้าง (Voluntary and Open Membership)

- พึงตระหนักว่าการเข้าและออกจากการเป็นสมาชิก จะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจ ของบุคคล (คำว่า “บุคคล” หมายถึง ทั้งบุคคลธรรมดา และนิติบุคคล) ไม่ใช่ถูกชักจูง โน้มน้าว ล่อลวง บังคับ ข่มขู่ จากผู้อื่น
- การกำหนดคุณสมบัติสมาชิกของสหกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกแล้วสามารถร่วมกันดำเนินกิจกรรมในสหกรณ์ได้ และไม่สร้างปัญหาความเดือดร้อนให้แก่เพื่อนสมาชิกและสหกรณ์ไม่ถือว่าขัดกับหลักการสหกรณ์ข้อนี้
- สมาชิกสมทบนั้น ควรมีแต่เฉพาะกรณีของสหกรณ์บางประเภทที่มีลักษณะพิเศษและจำเป็นเท่านั้น ไม่ควรให้มีในสหกรณ์ทั่วไป หรือทุกประเภท เพราะตามปกติสมาชิกสมทบมาจากบุคคลซึ่งขาดคุณสมบัติที่จะเป็นสมาชิกธรรมดา หากสหกรณ์ได้รับสมาชิกสมทบจำนวนมาก ก็อาจกระทบต่อการส่งเสริมผล ประโยชน์ของสมาชิกธรรมดาได้ แม้ว่ากฎหมาย จะได้ห้ามมิให้สมาชิกสมทบบีสิทธิบางประการก็ตาม

2) การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย (Democratic Member Control)

พึงตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุก คนที่จะต้องร่วมแรงกายใจ และสติปัญญา ในการดำเนินการและควบคุมดูแลการดำเนินงานของสหกรณ์ตามวิถีทางประชาธิปไตย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยผ่านช่องทางหรือองค์กรต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการดำเนินการ ผู้ตรวจสอบกิจการ และที่ประชุมใหญ่

3) การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของสมาชิก (Member Economic Participation)

- หลักการสหกรณ์ข้อนี้ มุ่งเน้นให้สมาชิกทุกคนพึงตระหนักว่าบทบาทที่สำคัญ ของตน คือ การที่ต้องเป็นทั้งเจ้าของ และลูกค้าในคนเดียวกัน (Co-owners customers) จึงต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้สมทบทุน ผู้ควบคุม และผู้อุดหนุน หรือผู้ใช้บริการของสหกรณ์ มิใช่เข้ามาเป็นสมาชิกเพียงเพื่อมุ่งหวังได้รับประโยชน์จากสหกรณ์เท่านั้น

- ในการจัดสรรกำไรสุทธิเพื่อความเป็นธรรมแก่สมาชิก ส่วนหนึ่งต้องกันไว้เป็นทุนสำรอง ซึ่งจะนำไปแบ่งกันมิได้ แต่เป็นทุนเพื่อพัฒนาสหกรณ์ของพวกเขาเองถือว่าเป็นทุนทางสังคม นอกนั้น อาจแบ่งเป็นเงินปันผลในอัตราจำกัด และเป็นเงินเฉลี่ยคืนตามส่วนแห่งธุรกิจ

4) การปกครองตนเองและความเป็นอิสระ (Autonomy and Independence)

- สมาชิก กรรมการ และพนักงานสหกรณ์รวมทั้งหน่วยงานส่งเสริมสหกรณ์ต้องสำนึกและตระหนักอยู่เสมอว่าสหกรณ์เป็นองค์การช่วยตนเอง และปกครองตนเอง เพราะ ฉะนั้นสหกรณ์ต้องเป็นอิสระในการตัดสินใจ หรือทำสัญญาใด ๆ ตามเงื่อนไขที่สหกรณ์ยอมรับได้กับบุคคลภายนอกหรือรัฐบาล

- การรับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากรัฐหรือบุคคลภายนอกไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระของสหกรณ์หากผู้ให้ความช่วยเหลือมุ่งหมายให้สหกรณ์ช่วยเหลือตนเองได้ และควบคุมตามหลักประชาธิปไตย รวมทั้งธำรงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเองของสหกรณ์

5) การศึกษา ฝึกอบรม และสารสนเทศ (Education, Training and Information)

การศึกษาฝึกอบรมและสารสนเทศมีความมุ่งหมาย และเน้นกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- การศึกษามุ่งให้สมาชิกและบุคคลทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่จะเป็นสมาชิกในอนาคต มีความรู้ และมีความเข้าใจเกี่ยวกับการสหกรณ์ รวมทั้งมีความสำนึก และตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก หรือให้เป็นผู้มีจิตวิญญาณสหกรณ์

- การฝึกอบรมมุ่งให้กรรมการผู้จัดการ และพนักงานสหกรณ์มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ รวมทั้งความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ของตน

- ส่วนสารสนเทศนั้นมุ่งให้บุคคลทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเยาวชน และผู้นำด้านความคิดเห็น เช่น ผู้นำชุมชนนักหนังสือพิมพ์ นักเขียน ผู้นำองค์กรพัฒนาชุมชน ฯลฯ โดยเน้นการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง โดยหลักสูตรและเนื้อหาของการให้การศึกษา อบรม ควบคุมครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม

6) การร่วมมือระหว่างสหกรณ์ (Cooperation among Cooperatives)

- หลักการเดียวกันกับการร่วมมือระหว่างบุคคลธรรมดาในการจัดตั้งสหกรณ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดการประหยัดด้วยขนาดมีอำนาจการต่อรองสูงขึ้น และนำไปสู่การรับใช้สมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- การร่วมมือระหว่างสหกรณ์อาจทำได้ทั้งในแนวนอนและแนวตั้ง ในแนวนอน สหกรณ์ทุกสหกรณ์ไม่ว่าประเภทเดียวกันหรือไม่ สามารถร่วมมือกันได้ในทุกระดับ เพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกและขบวนการสหกรณ์ ในแนวตั้งสหกรณ์ท้องถิ่น ประเภทเดียวกัน ควรรวมตัวกันทางธุรกิจเป็นชุมนุมสหกรณ์ระดับภูมิภาค หรือระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ และสหกรณ์ทุกประเภททุกระดับ ทุกสหกรณ์ควรรวมตัวกันเป็นองค์การสหกรณ์สูงสุด (Apex Organization) เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมด้านอุดมการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริม แนะนำ การกำกับดูแล การตรวจสอบ การวิจัย และการพัฒนา ฯลฯ

- วัตถุประสงค์สำคัญของการร่วมมือระหว่างสหกรณ์ คือ เพื่อให้สหกรณ์สามารถอำนวยความสะดวกทางเศรษฐกิจ และสังคมแก่สมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และทำให้ขบวนการสหกรณ์เข้มแข็ง เพราะฉะนั้นสหกรณ์ท้องถิ่นแต่ละสหกรณ์ และสหกรณ์ชั้นสูงต้องเป็นสหกรณ์ที่มีความเข้มแข็งและยั่งยืนมีชีวิตชีวา (Viable & Sustainable) และร่วมมือกันในลักษณะของ “ระบบรวม” หรือเป็นเอกภาพ

7) การเอื้ออาทรต่อชุมชน (Concern for Community)

สหกรณ์เป็นองค์การทางเศรษฐกิจและสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่สหกรณ์ตั้งอยู่ เพราะฉะนั้น การดำเนินงานของสหกรณ์ต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของชุมชนนั้น ๆ ซึ่งหมายความว่า เป็นการพัฒนาที่ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ หรือเป็นการพัฒนาที่สนองความต้องการและความใฝ่ฝันของคนรุ่นปัจจุบันโดยไม่ทำลายโอกาสความสามารถ และอนาคตของคนรุ่นหลัง

วิธีการสหกรณ์ (Cooperative Practices)

เนื่องจากสมาชิกสหกรณ์ก็เป็นสมาชิกของชุมชนนั่นเอง สหกรณ์จึงควรมีส่วนช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชนนั้นแบบยั่งยืนที่ประชุมได้กำหนดนิยาม คำว่า “วิธีการสหกรณ์” ดังนี้

วิธีการสหกรณ์ คือ การนำหลักการสหกรณ์มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคม เพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิก และชุมชน โดยไม่ละเลยหลักการธุรกิจที่ดี

2.1.8 แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation)

การพัฒนาชุมชนโดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วม เป็นหลักการที่เน้นความสำคัญของประชาชน ชาวบ้าน หรือสมาชิกในชุมชนในการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การดำเนินการตามแผน การติดตามประเมินผล และการรับ

ผลประโยชน์จากการพัฒนานั้น ๆ การทำงานแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) รวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจ และสบายใจ (วันชัย วัฒนศัพท์, 2553; จินตวีร์ เกษมสุข, 2557)

การมีส่วนร่วม หมายถึง ความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคลที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกัน โดยการเข้าไปเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสังคมเล็ก สังคมใหญ่ ได้มีส่วนช่วยเหลืออย่างเต็มที่ต่อสังคมนั้น ๆ อันได้แก่ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น การพิจารณาปัญหา การตั้งนโยบาย การตัดสินใจประเด็นสำคัญ ๆ ต่าง ๆ หรือการประเมินความต้องการของสังคมนั้น ๆ (สรวิชัย สีนสาท, 2558; จินตวีร์ เกษมสุข, 2557)

การมีส่วนร่วมมีความสำคัญ คือ ช่วยให้ประชาชนยอมรับโครงการเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ มากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น ในการดำเนินงานต่าง ๆ ก็จะได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น และยังช่วยพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากในกระบวนการมีส่วนร่วม ประชาชนจะมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และข้อคิดเห็นระหว่างกัน (จินตนา สุจจานันท์, 2549) อย่างไรก็ตาม ประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชน เฉลียว บุรีภักดี และคณะ (2545) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. **การมีส่วนร่วมแบบชายขอบ** หมายถึง การมีส่วนร่วมที่เกิดจากความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายหนึ่งรู้สึกด้อยอำนาจกว่าหรือมีทรัพยากรหรือความรู้ด้อยกว่า
2. **การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน** หมายถึง การที่ชาวบ้านได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพียงบางส่วน เช่น การเข้าร่วมเฉพาะการปฏิบัติตามโครงการที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว การแสดงความคิดเห็นในการดำเนินกิจกรรมเพียงบางส่วน การเข้าเป็นสมาชิก หรือการร่วมเสียสละแรงงาน เป็นต้น
3. **การมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์** คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ โดยเริ่มตั้งแต่ร่วมศึกษาปัญหา ความต้องการ ร่วมหาวิธีแก้ปัญหา

ร่วมวางแผนงาน ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่และร่วมปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ รวมไปถึงร่วมประเมินผลโครงการ

ในการมีส่วนร่วมแบบสมบูรณ์นั้นดำเนินไปภายใต้ขั้นตอนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม 3 ระยะ ได้แก่ (1) การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น เป็นการเริ่มต้นหาความต้องการจากคนในท้องถิ่น และวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการที่สำคัญ ขั้นตอนนี้มีความสำคัญที่จะเลือกเอาโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มคนและมีความเป็นรูปธรรม โดยผ่านกระบวนการตัดสินใจ ในระยะนี้สามารถให้ข้อมูลที่สำคัญและป้องกันความเข้าใจผิดที่อาจจะเกิดขึ้น และเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหา ซึ่งคนในชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น ทั้งในเรื่องการเงิน การจัดสรรบุคลากร ตลอดจนวิธีการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการและสนับสนุนโครงการที่จะนำเข้ามา (2) การตัดสินใจในช่วงดำเนินการ คนในชุมชนอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในช่วงเริ่มต้น แต่ถูกขอร้องให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการในโครงการต่าง ๆ ความสำเร็จในช่วงนี้เกิดขึ้นได้มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น (3) การตัดสินใจในช่วงปฏิบัติการ เป็นความเกี่ยวข้องในองค์กรที่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ สำหรับปฏิบัติกิจกรรมในโครงการ เข้าร่วมการประชุมเพื่อจัดทำนโยบาย การคัดเลือกผู้นำที่จะมีอิทธิพลต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม เป็นการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการเข้าร่วมโดยการสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ (1) การมีส่วนร่วมในการสละทรัพยากร สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ได้แก่ แรงงาน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และข้อมูลข่าวสาร ทั้งหมดนี้เป็นแหล่งทรัพยากรสำคัญซึ่งมีอยู่ในท้องถิ่น นำมาใช้เพื่อพัฒนาโครงการ สิ่งสำคัญของการมีส่วนร่วมนี้คือ การรู้ว่าใครเป็นผู้สนับสนุนและทำอะไรโดยวิธีการสมัครใจ การได้รับค่าตอบแทน หรือโดยการบีบบังคับการสนับสนุนเรื่องทรัพยากร (2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงาน คนในชุมชนสามารถรวมตัวกันในการปฏิบัติงาน โดยการเป็นลูกจ้างหรือสมาชิกทีมที่ปรึกษา หรือเป็นผู้บริหารโครงการ เป็นสมาชิกอาสา ซึ่งทำหน้าที่ประสานงานกิจกรรมของโครงการ มีการฝึกอบรมให้ทราบเทคนิคการปฏิบัติงานในโครงการสำหรับผู้เข้ามาบริหารหรือประสานงาน วิธีนี้นอกจากจะเพิ่มความไว้วางใจให้คนในชุมชนแล้ว ยังช่วยให้เกิดความตระหนักถึงปัญหาของตนเองอีกด้วย อีกทั้งยังทำให้เกิดการสื่อสาร

ข้อมูลภายใน และได้รับคำแนะนำซึ่งเป็นปัญหาของคนในชุมชน ตลอดจนผลกระทบที่ได้รับเมื่อโครงการเข้ามา (3) การมีส่วนร่วมในการขอความร่วมมือ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่ว่าผลเสียที่ตามมาหลังจากนำโครงการเข้ามาและผลที่เกิดขึ้นกับคนในชุมชนที่เข้าร่วม

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ทางสังคม หรือโดยส่วนตัว กล่าวคือ (1) ผลประโยชน์ด้านวัตถุ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล เช่น เป็นการเพิ่มการบริโภค รายได้ และทรัพย์สิน (2) ผลประโยชน์ด้านสังคม เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณะ ได้แก่ บริการหรือความพึงพอใจด้านสาธารณูปโภค (3) ผลประโยชน์ด้านบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มหรือได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นความต้องการอำนาจทางสังคมและการเมืองโดยผ่านความร่วมมือในโครงการ ผลประโยชน์สำคัญที่ได้รับจากการเข้ามามีส่วนร่วมมี 3 ชนิด คือ ความรู้สึก มีคุณค่าในตนเอง อำนาจทางการเมือง และความรู้สึกว่าตนเองทำงานมีประสิทธิผล การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ควรศึกษาผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาภายหลังด้วย เพราะอัตราการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์มีความแตกต่างกันจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวางนโยบายหลักที่เกี่ยวข้องว่าจะให้ใครมีส่วนร่วม หากผลที่ออกมาตรงกันข้ามกับความคาดหวังจะได้แก้ไข เพื่อหาแนวทางที่มีความเป็นไปได้ในการวางรูปแบบใหม่

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมรวมทั้งเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป สามารถประเมินโครงการได้ 2 รูปแบบ คือการมีส่วนร่วมทางตรงและการมีส่วนร่วมทางอ้อม การมีส่วนร่วมในการประเมินผลส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางมากกว่าคนในชุมชน ซึ่งทำหน้าที่ประเมินผลด้านงบประมาณ ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อโครงการ ประเมินว่ามีผู้เห็นด้วยกับโครงการหรือไม่ ผู้ที่มีส่วนร่วมมีใครบ้าง มีส่วนร่วมโดยวิธีใด มีการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อต่าง ๆ หรือผ่านตัวแทนที่คัดเลือกเข้าไปอย่างไร และทำอย่างไรความคิดเห็นต่าง ๆ จึงจะได้รับการนำไปใช้ประโยชน์ (Cohan and Uphoff, 1977 อ้างใน สรวิชัย สีนสวาท, 2558)

ยุทธพงศ์ เข้าประมง (2555) เสนอปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ จากสภาพความเป็นจริงของชาวบ้านที่จะเข้าร่วมกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่ง ทั้งในแง่ของการร่วมแรง ร่วมทรัพยากรหรืออื่น ๆ นั้นมีเหตุผลอยู่ 2 ประการ คือ

การมองเห็นว่าตนจะได้ประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป ซึ่งถือเป็นเรื่อง การกระตุ้นให้เกิดมีสิ่งจูงใจ และการได้รับคำบอกกล่าวหรือชักชวนจากเพื่อนบ้านให้เข้าร่วมโดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวนำ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องของการก่อให้เกิดมีสิ่งจูงใจ

2. ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม แม้ว่าชาวชนบทเป็นจำนวนมาก จะเห็นประโยชน์ของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา แต่ก็ไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมได้ เนื่องจากไม่เห็นช่องทางของการมีส่วนร่วม หรือเข้าร่วมแล้วไม่ได้รับสิ่งที่คาดหวังไว้ เนื่องจากการเข้ามามีส่วนร่วมนั้นมิได้จัดรูปแบบความสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะการทำงาน กฎระเบียบ แบบแผน เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยพื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมจึงควรมีลักษณะดังนี้ (1) เปิดโอกาสให้ทุกคนและทุกกลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนารูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยมีตัวแทนก็ได้ (2) ควรมีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้ (3) กำหนดลักษณะกิจกรรมที่แน่นอน

3. ปัจจัยอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม โดยปกติที่ผ่านมาในกิจกรรมหนึ่ง ๆ แม้ว่าประชาชนจะเห็นด้วยและมีโอกาสเข้าร่วม แต่ไม่อาจกำหนดเป้าหมาย วิธีการ หรือผลประโยชน์ เพราะสิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้กระทำ

ที่ผ่านมา ในการดำเนินกิจการของสหกรณ์หลายแห่ง ประชาชนที่เป็นสมาชิกอาจมีส่วนร่วมได้เพียงบางส่วน หรือไม่มีส่วนร่วมใดเลยนอกจากการร่วมปฏิบัติในบางกิจกรรมและการร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งอาจเกิดจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การขาดข้อมูลหรือการขาดความรู้เกี่ยวกับกิจการสหกรณ์ ทำให้ไม่มีโอกาสในการเข้ามาพัฒนาการดำเนินกิจการของสหกรณ์ที่ตนเองสังกัดเป็นสมาชิกอยู่ รวมไปถึงการขาดจิตสำนึกของความเป็นเจ้าของสหกรณ์ ทำให้ไม่อยากเข้ามามีส่วนร่วมและละเลยต่อการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ และอาจนำไปสู่ปัญหาการทุจริตหรือความไม่โปร่งใสในการดำเนินงานของผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบได้ (สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่, 2562) ดังนั้น การเปิดโอกาสให้สมาชิกของสหกรณ์ได้รับทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ และเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินกิจการของสหกรณ์ให้มากที่สุดตามบทบาทหน้าที่ของตนเองจึงมีความสำคัญ

2.1.9 แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์มูลค่าทางเศรษฐศาสตร์

การวิเคราะห์มูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ เป็นการประเมินมูลค่าให้แก่สินค้าที่ไม่มีราคาตลาด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งท่องเที่ยว โดยวิธีการหลักในการวิเคราะห์ ได้แก่

วิธีมูลค่าตลาด (Market Valuation) วิธีเสนอแบบเปิดเผย (Reveal preference) และวิธีการสร้างสถานการณ์จำลอง (Stimulated valuation) จากวิธีที่กล่าวมาข้างต้น วิธีการสร้างสถานการณ์จำลองเป็นวิธีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด (สุพรรณิ ฉายะบุตร และคณะ, 2562) และหนึ่งในวิธีการสร้างสถานการณ์จำลอง ก็คือการประเมินค่าด้วยวิธีความเต็มใจหรือการประเมินค่าสินค้าที่ไม่ผ่าน (Contingent Value Method) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การประเมินค่าด้วยวิธีความเต็มใจจ่าย (Willingness to Pay)

การประเมินค่าสินค้าด้วยวิธีความเต็มใจที่จะจ่าย (Willingness to Pay) เป็นการหาอุปสงค์ หรือความต้องการสินค้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงราคาจริง หรือมีราคาตลาด โดยสมมติเหตุการณ์ให้มีการประเมินค่าสินค้าที่ไม่ผ่านตลาด (Contingent Value Method) ผ่านจำนวนเงินสูงสุดที่บุคคลยินดีที่จะจ่ายเพื่อให้ได้รับสินค้าและบริการนั้น ๆ โดยรูปแบบคำถามที่นิยมทั่วไปมี 2 วิธี ดังนี้ (แพรรญา พรหมวงศ์, 2557)

- 1) คำถามแบบปลายเปิด (Open – Ended Question) เป็นการสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดว่ามีความเต็มใจที่จ่ายสูงสุดเท่าไร
- 2) คำถามแบบปลายปิด (Closed – Ended Question) เป็นการสอบถามมูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายโดยการระบุจำนวนเงินให้ผู้สัมภาษณ์ตอบรับหรือปฏิเสธ

การศึกษามูลค่าความเต็มใจที่จะจ่าย สามารถเขียนฟังก์ชันเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างมูลค่าความเต็มใจจ่ายของบุคคลกับตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม และความรู้ หรือทัศนคติต่อสินค้าและบริการนั้น ๆ ได้ดังนี้ (กำธร ธรรมพิทักษ์ และอัครพงศ์ อ้นทอง, 2554)

$$WTP_i = f(SC_i, AT_i)$$

โดยที่ WTP_i คือ มูลค่าความเต็มใจที่จะจ่ายของคนที่ i

SC_i คือ ข้อมูลทางเศรษฐกิจและสังคมของคนที่ i

AT_i คือ ความรู้หรือทัศนคติต่อสินค้าและบริการนั้น ๆ ของคนที่ i

จากฟังก์ชันข้างต้น เมื่อมีการพิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จะได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น เนื่องจากมีตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องมากกว่า 1 ตัวแปร โดยรูปทั่วไปของสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นเป็นดังนี้

$$Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

โดยที่ Y_i	คือ ตัวแปรตาม
$X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$	คือ ตัวแปรอิสระ
$a, b_1, b_2, b_3, \dots, b_n$	คือ ค่าพารามิเตอร์

2.2 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับบัญชี

พัชรี วิชัยดิษฐ์ และชลกมล โฆษิตคณิน (2564) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพทางบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพทางการ บัญชีในการปฏิบัติงานแต่ละด้านของนักบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากนัก บัญชีสหกรณ์ในประเทศไทย จำนวน 450 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลเบื้องต้น และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณในการทดสอบ สมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ศักยภาพทางการบัญชี ทั้งด้านความรู้ในวิชาชีพ ด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านคุณค่าแห่งวิชาชีพ และด้านเจตคติ มีผลเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของนักบัญชีสหกรณ์ในประเทศไทยทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดหาและการใช้ ทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย ดังนั้น นักบัญชีสหกรณ์ควร ให้ความสำคัญกับศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และควรพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและนำไปสู่ ประสิทธิภาพที่ดีในการปฏิบัติงานต่อไป

ประสพชัย พลสุนนท์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการดำเนินงานของสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย: ทฤษฎีฐานราก จากข้าราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของปัญหาการดำเนินงานสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากมุมมองของข้าราชการ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูล หลักเชิงทฤษฎีแบบเจาะจงและแบบสโนว์บอล โดยกำหนดคุณสมบัติเป็นข้าราชการของทั้ง

2 กรม ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญต่อปัญหาสหกรณ์การเกษตรและมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 20 ปี จำนวน 15 คน เก็บรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ระดับลึก การสังเกตและจดบันทึก และการศึกษาเอกสาร ผลการวิจัยพบปัญหา 5 ด้าน คือ ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการจัดการ ปัญหาจากภาครัฐ ปัญหาที่เป็นผลกระทบจากการเมือง และปัญหาด้านกฎหมาย ผู้วิจัยได้นำเสนอ ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติที่ได้จากการวิจัยไว้ในตอนท้ายของบทความ

ประกาศรี เหลือณอม, กัญญมน วิทยาภูมิ และวราพร เปรมพาณิชย์กุล (2557)

ได้ทำการศึกษา เรื่อง ผลกระทบของกระบวนการจัดทำบัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพรายงานทางการเงินของสหกรณ์ เพื่อทดสอบผลกระทบของกระบวนการจัดทำ บัญชีที่มีต่อประสิทธิภาพรายงานทางการเงินของสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากหัวหน้า ฝ่ายบัญชีของสหกรณ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 126 คน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการจัดทำบัญชี ด้านการจัดหมวดหมู่ ด้านการวิเคราะห์ และแปลความหมาย มีความสัมพันธ์ และผลกระทบ เชิงบวกกับประสิทธิภาพรายงานทางการเงินโดยรวม ดังนั้น สหกรณ์ควรพัฒนาปรับปรุงกระบวนการจัดทำบัญชี และส่งเสริม กระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านข้อมูลทางการเงินมากขึ้น

นิภารัตน์ บ่อพลอย และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาในการจัดทำงบการเงินของสหกรณ์นอกภาคการเกษตร ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2 (ชลบุรี) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดทำงบการเงิน ของสหกรณ์นอกภาคการเกษตรในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2 (ชลบุรี) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือสหกรณ์นอกภาคการเกษตร ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2 (ชลบุรี) จำนวน 204 สหกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะของสหกรณ์นอกภาคการเกษตร และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา ในการจัดทำงบการเงินของสหกรณ์นอกภาคการเกษตร ในเขตสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 2 (ชลบุรี) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

Deviation) ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัญหาในการจัดทํางบการเงินของสหกรณ์นอกภาคการเกษตร ในเขตสำนักงานตรวจบัญชี สหกรณ์ที่ 2 (ชลบุรี) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ในการปฏิบัติงานทางการบัญชีมีคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติการมีรายละเอียดมาก ผู้จัดทํางบการเงินขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนในการทำงานต่ำ และโปรแกรมระบบบัญชีสำเร็จรูปยังไม่สนองความต้องการของสหกรณ์อย่างเต็มที่

ชุดิกายูจน์ เกิดประกอบ (2554) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการจัดทํบัญชีของสหกรณ์ในจังหวัดอ่างทอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาการจัดทํบัญชีของสหกรณ์ในจังหวัดอ่างทอง และเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทํบัญชีของสหกรณ์ในจังหวัดอ่างทอง ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้จัดการสหกรณ์ และเจ้าหน้าที่บัญชี จำนวน 67 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป ปัญหาในการจัดทํบัญชีของสหกรณ์โดยรวม และรายได้อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบบัญชีของสหกรณ์มีความยุ่งยาก ซับซ้อนเข้าใจยาก โดยมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ สหกรณ์ขาดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับการจัดทํบัญชีโดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านบุคคล พบว่า ข้อที่มีระดับปัญหาเฉลี่ยมากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่บัญชีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านการเงิน การบัญชีไม่เพียงพอ โดยมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่บัญชีขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าที่ควร โดยมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสหกรณ์ในจังหวัดอ่างทอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีดังนี้ 1. จัดให้มีการอบรมให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่บัญชี โดยเจ้าหน้าที่ของกรมตรวจสอบบัญชี 2. ควรพิจารณาในด้านค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่บัญชีให้มากขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

ณัฐนันท์ มั่นคง และคณะ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการ

พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรม 2. เพื่อศึกษาหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้กับบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม 2 ชุด คือ 1 แบบสอบถามสำหรับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ 2 แบบสอบถามสำหรับบุคลากรในสถานประกอบการ โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของบุคลากรภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการต้องการพัฒนาโดยจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถพื้นฐานและด้านจรรยาบรรณ มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะที่ไม่แตกต่างกัน 2. ผู้บริหารและบุคลากรภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการพัฒนาหลักสูตรของบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดสมุทรปราการที่ต่างกัน คือ บุคลากรมีความต้องการพัฒนาแต่ละหลักสูตรมากกว่าผู้บริหาร โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาในหลักสูตร 5 อันดับแรก ดังนี้ โลจิสติกส์ ภาษาอังกฤษธุรกิจ ทรัพยากรบุคคล วิศวกรรมไฟฟ้า และวิศวกรรมอุตสาหการ ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาในหลักสูตร 5 อันดับแรก ดังนี้ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การจัดการ การตลาด การจัดการอุตสาหกรรม และโลจิสติกส์

อารียา จารุภูมิ (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพโดยศึกษาจาก เอกสารที่เกี่ยวข้อง การใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาสมรรถนะในปัจจุบัน และสมรรถนะที่ต้องการเมื่อ ประเทศไทยเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจำนวน 58 ท่าน โดยอัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 51.72 และการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi Structure Interview) ขอความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้เกิดความ ชัดเจนในคำตอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

สำรวจ และวิเคราะห์ช่องว่างของสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เรียงล าดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน สมรรถนะหลักที่จ ำเป็นในงาน ด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านทักษะ และด้าน ความรู้ (2) ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจดิจิทัล มีความต้องการ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงล าดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านสมรรถนะหลักที่ จ ำเป็นในงาน และด้านสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ช่องว่างสมรรถนะสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้ที่จ ำเป็นในกฎหมาย ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ทักษะการคำนวณ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และทักษะที่จ ำเป็นในงาน (3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเตรียมพร้อม รองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ควรมีการส่งเสริมในเรื่อง Digital Mindset วัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ความสามารถในการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ รวมถึงการวิเคราะห์ ข้อมูลที่มีคุณภาพจากข้อมูลที่มีอยู่มากมาย การเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ ถูกต้อง ทักษะในการท างานรูปแบบใหม่ การใช้เครื่องมือเพื่อให้สามารถท างานร่วมกันได้ในสถานที่ ต่าง ๆ ทักษะการปกป้องข้อมูลและผู้อื่นที่เกี่ยวข้องรวมถึงจรรยาบรรณในการใช้งาน

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

กาญจนา คำพุฒิ, สุรเจต ไชยพันธุ์พงษ์, พีระ พันธุ์งาม และปองภพ ลิ่นวงศ์ (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริการของสหกรณ์ ประมงพาน จำกัด เพื่อศึกษาความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์และศึกษาปัญหา รวมทั้งข้อเสนอแนะของการบริการของสหกรณ์ ประมงพาน จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่สมาชิกสหกรณ์ประมงพานจำกัด จำนวน 212 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริการของสหกรณ์ ประมงพาน จำกัด สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบ 2 กลุ่มเป็นอิสระต่อกัน(T-test Independent group) และวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-Test ทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามลักษณะ

ของข้อมูลโดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ต่อการบริการของสหกรณ์ประมง พานจำกัด อยู่ในระดับมาก($X = 2$)3.93) ความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกและความถี่ ในการใช้บริการต่อเดือนของสมาชิกสหกรณ์กับความพึงพอใจต่อการบริการของสหกรณ์ประมงพานจำกัดโดยรวม พบว่า อายุและระยะเวลาการเป็นสมาชิกมีค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริการของสหกรณ์ประมงพานจำกัด ควรมีพัฒนา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ระบบการให้บริการให้มีความทันสมัยมากขึ้นควรปรับปรุงภูมิทัศน์รอบ ๆ สถานที่ทำงานและปัญหาความล่าช้าในการดำเนินการในช่วงที่มีจำนวนสมาชิกมาติดต่อด่วนพร้อมกัน เป็นจำนวนมาก ข้อเสนอแนะควรมีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวเพิ่มเป็นบางช่วงระยะเวลา เช่นในช่วงที่มีการจ่ายเงินปันผล หรือการประชุมสามัญประจำปี เป็นต้น

ธัญรัตน์ มาลัย (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรพร้าว จำกัด อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ วิจัยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก และศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 362 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้โดยใช้สถิติความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหกรณ์อย่างเป็นเพศชาย อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีระดับการศึกษาประถมศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-11,000 บาท และระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์ 20 ปีขึ้นไป ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกโดยรวมมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการทำธุรกิจของสมาชิกอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของสมาชิกที่มีความสำคัญระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของสหกรณ์ ความสะดวกในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ ผลตอบแทนที่ได้รับ (เงินปันผล/เงินเฉลี่ยคืน) การให้บริการของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ความมั่นคงของสหกรณ์ สถานที่ตั้งของสหกรณ์เหมาะสม ความน่าเชื่อถือของกรรมการดำเนินการเป็นแหล่งเงินทุน (กู้ยืม) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสหกรณ์ สวัสดิการ (เช่น ค่ารักษาพยาบาล) ระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของสมาชิก พบว่าสมาชิกมีระดับการมี

ส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจของเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการมีส่วนร่วม ในการดำเนินธุรกิจของสมาชิกกับระดับการมีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจในภาพรวมมี 3 ปัจจัย คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของสหกรณ์ (X_4) ความสะดวกในการทำธุรกิจกับสหกรณ์ (X_8) และ ผลตอบแทนที่ได้รับ (เงินปันผล/เงินเฉลี่ยคืน) (X_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 0.5

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐศาสตร์

อารีรัตน์ ไทยเจริญ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ ของหอแสดงดนตรี วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ของหอแสดงดนตรี วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยวิธีการประเมินต้นทุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางส่วนบุคคล (Individual Travel Cost Method: ITCM) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อจำนวนครั้งในการเดินทางมาชมดนตรี ณ หอแสดงดนตรี วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ต้นทุนทั้งหมดในการเดินทาง และระดับการศึกษา โดยหอแสดงดนตรี วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลมีมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์ในปี 2551 เท่ากับ 38,976,710.77 บาท

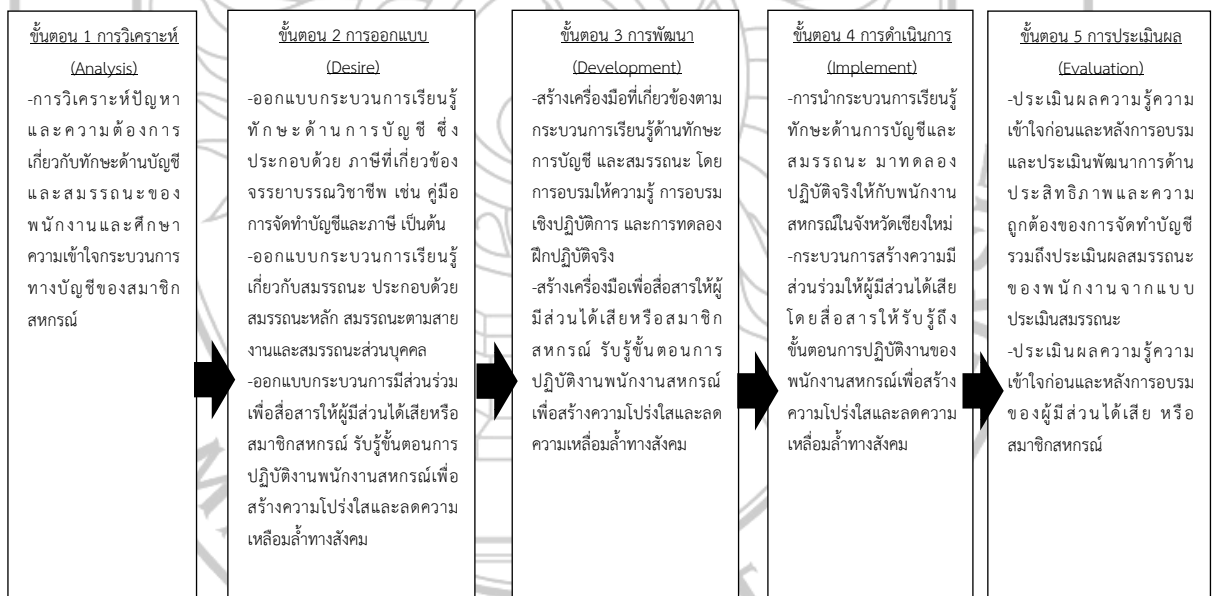
กำธร ธรรมพิทักษ์ และอัครพงศ์ อันทอง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินมูลค่าการใช้ประโยชน์ทางนันทนาการของพื้นที่ชุ่มน้ำหนองเล็งทราย มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินมูลค่าการใช้ประโยชน์ทางนันทนาการของพื้นที่ชุ่มน้ำหนองเล็งทราย โดยประเมินมูลค่าการใช้ประโยชน์โดยตรงด้วยวิธี Individual Travel Cost Method (ITCM) และมูลค่าเพื่อใช้ประโยชน์ในอนาคตด้วยวิธี Contingent Valuation Method (CVM) ผลการศึกษาพบว่า ในแต่ละปีพื้นที่ชุ่มน้ำหนองเล็งทรายมีมูลค่าการใช้ประโยชน์ทางนันทนาการประมาณ 65.54 ล้านบาท/ปี แบ่งเป็นมูลค่าการใช้ประโยชน์โดยตรงประมาณ 61.47 ล้านบาท/ปี และมูลค่าเพื่อใช้ประโยชน์ในอนาคตประมาณ 4.07 ล้านบาท/ปี โดยผู้มาเยี่ยมชมจะมีอัตราประโยชน์สูงกว่าค่าใช้จ่ายที่จ่ายในแต่ละครั้ง และยินดีที่จะจ่ายเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการภายในพื้นที่และสาธารณูปโภคพื้นฐานของหนองเล็งทราย โดยต้องการให้มีการตั้งหน่วยงานอิสระขึ้นมาดูแลพื้นที่และรายได้ที่เกิดจากการจัดเก็บค่าธรรมเนียมดังกล่าวร่วมกับตัวแทนของชุมชน จากการศึกษานำมาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ว่า ควรมีการกำหนดค่าธรรมเนียมการใช้บริการที่แตกต่างกันตามวัตถุประสงค์ของการใช้ประโยชน์ร่วมกับการกำหนด

พื้นที่การใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกัน การดำเนินการในลักษณะดังกล่าวมีส่วนทำให้ผู้ใช้ประโยชน์เห็นถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ชุ่มน้ำหนองเล็งทราย และลดการผลกระทบด้านทุนภายนอกให้กับชุมชนหรือหน่วยงานของภาครัฐ เพื่อนำมาสู่การใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนในพื้นที่ชุ่มน้ำหนองเล็งทราย

แพรรญา พรมงคล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมของเครือข่ายสังคมออนไลน์ ผ่านทางอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเคลื่อนที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยินดีที่จะจ่ายค่าบริการด้านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ผ่านทางโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเคลื่อนที่ โดยใช้แบบจำลอง Contingent Valuation Method (CVM) ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบทางเศรษฐกิจของเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) ผ่านทางอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงเคลื่อนที่ที่สามารถประเมินมูลค่าได้ มีมูลค่าต่อปีเท่ากับ 65,865,046,800 บาท

2.3 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

การศึกษานี้ กำหนดกรอบแนวคิดโดยใช้หลักการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ADDIE Model จำนวน 5 ขั้นตอน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดโครงการวิจัย