



บทนำ

ความสำคัญของเรื่อง

งานสอบบัญชีถือเป็นงานวิชาชีพอิสระที่มีเกียรติ และมีผลต่อเศรษฐกิจ โดยส่วนรวมมากที่สุด ความเห็นของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่มีต่อการเงินของธุรกิจที่เป็นนิติบุคคลหลังจากได้ทำการตรวจสอบตามมาตรฐานการสอบบัญชีแล้ว เป็นความเห็นที่มีส่วนสำคัญยิ่งที่ใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้ใช้งบการเงินอันได้แก่ผู้ถือหุ้น เจ้าหนี้ ลูกค้า และบุคคลอื่น รวมทั้งกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง ซึ่งถือเป็นด้านหน้าที่จัดเก็บภาษีเป็นรายได้เข้าประเทศ การทิ้งงบการเงินซึ่งผู้บริหารงานจัดทำขึ้นในแต่ละรอบระยะเวลาบัญชีนั้นจะเป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ใช้งบการเงิน ก็ต่อเมื่อได้มีผู้สอบบัญชีรับอนุญาตตรวจสอบความถูกต้อง และแสดงความเห็นอย่างอิสระว่างบการเงินที่ตรวจสอบได้แสดงถึงฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของกิจการโดยถูกต้องตามที่ควร และได้จัดทำขึ้นตามหลักการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปซึ่งได้ถือปฏิบัติ เช่นเดียวกับปีก่อนหรือไม่ เพียงใด

เนื่องจากงานสอบบัญชี เป็นวิชาชีพอิสระที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญงาน เฉพาะด้านสูงมีกฎหมายหลายฉบับที่เข้ามาควบคุม กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบมาตรฐานการปฏิบัติงาน คุณสมบัติ และมารยาทของผู้สอบบัญชี ดังนั้นการ ทำงานสอบบัญชีจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานสอบบัญชีเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สำนึกในเกียรติแห่งวิชาชีพและมารยาทของผู้สอบบัญชีอย่างเพียงพอ ปัจจุบันผู้สอบบัญชี ได้จัดตั้งสำนักงานสอบบัญชีขึ้นหลายแห่ง เพื่อปฏิบัติงานในวิชาชีพนี้

เป็นที่ทราบกันดีว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน โดยเฉพาะบุคคลที่มีคุณภาพสูงดังที่ ภิญโญ สาธร กล่าวว่าการบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหาร ไม่ว่าในกิจการใดหากการบริหารงานบุคคลบกพร่องหน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะเหตุว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผลงานจะดีจะเสียก็อยู่ที่

สมาคมนักบัญชีและผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย "การประชุม
นักบัญชีทั่วประเทศไทย ครั้งที่ 5" (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมสรรพสามิต,
2519), หน้า 1

บุคคลผู้ปฏิบัติงานนั้น และหากบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน ชั่วๆ ไม่ได้ ไม่มีประสิทธิภาพ ผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยดี บุคคลทุกฝ่ายก็จะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ²

ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของสำนักงานสอบบัญชีจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษาไม่น้อยทีเดียว สำนักงานสอบบัญชีจะบริหารงานบุคคลอย่างไรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ยึดมั่นในมาตรฐานการสอบบัญชีและมารยาทของวิชาชีพนี้ เพื่อให้งานของสำนักงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งให้พนักงานผู้ปฏิบัติงานได้รับความพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวในขณะเดียวกันด้วย เหตุนี้จึงเป็นที่มาการศึกษาว่าสำนักงานสอบบัญชีโดยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่มีวิธีการสรรหาพนักงานอบรมและพัฒนา จูงใจและบำรุงรักษาพนักงานอย่างไร ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีความสามารถและผ่านการทำงานในสำนักงานสอบบัญชีที่มีชื่อเสียงย่อมเป็นที่ต้องการขององค์การทั่วไป

จากความน่าสนใจในการศึกษาดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยเห็นว่าตรงกับความตั้งใจของผู้วิจัยเองที่จะให้ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและผู้สนใจศึกษาอื่น ๆ โดยเฉพาะนิสิตภาควิชาการบัญชี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้เลือกทำการวิจัยในหัวข้อการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 แห่งในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการศึกษาในหัวข้อดังกล่าวมี 3 ประการคือ

1. ศึกษาหลักและวิธีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 แห่งในประเทศไทย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ก. การสรรหาพนักงาน

² กัญญา สาธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า ก.

- ข. การพัฒนาและฝึกอบรม
 - ค. การจูงใจในการทำงาน
 - ง. การบำรุงรักษาพนักงาน
2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการบริหารงานบุคคลรวมถึงสาเหตุของปัญหา และอุปสรรคนั้นด้วย
 3. เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขปัญหา

สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานของการศึกษามี 5 ข้อคือ

1. การสรรหาพนักงานกว่าร้อยละ 90 ของตำแหน่งที่ว่างลงในระดับ SENIOR ขึ้นไปจะคัดเลือกจากแหล่งภายใน
2. การพัฒนา และฝึกอบรมพนักงาน ในแต่ละระดับจะใช้วิธีการที่แตกต่างกัน
3. การฝึกให้พนักงาน เรียนรู้งานตรวจสอบทุกด้าน ในระยะเวลาอันสั้น เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด
4. การบำรุงรักษา ยังไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน
5. อัตราการออกของพนักงานจะสูงมากที่สุด เมื่อทำงานได้ 2-4 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

การศึกษาการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 แห่ง ในประเทศไทย คาดว่าจะมีประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ทราบระบบการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 แห่งในประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วยพนักงานที่มีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เนื่องจากการประกอบวิชาชีพนี้ต้องอาศัยความรู้ความสามารถสูง พนักงานหรือผู้ช่วยผู้สอบบัญชีก็มีความรู้ชั้นปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งเป็นที่น่าสนใจว่าจะมีการบริหารงานบุคคลในแนวใด

2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยนี้มาปรับปรุงงานด้านการบริหารบุคคลให้ดีขึ้น

3. เป็นการขยายขอบเขตความรู้ทางการศึกษาและเพิ่มเอกสารทางวิชาการในการบริหารงานบุคคลแก่นักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป รวมทั้งนักศึกษาปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีที่ประสงค์จะเข้าทำงานในสำนักงานสอบบัญชี

ขอบเขตของการศึกษา

สำหรับขอบเขตของการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

1. การศึกษาได้กำหนดขอบเขตเฉพาะ การบริหารงานบุคคล ของสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 แห่งในประเทศไทยคือ

- 1 บริษัท สำนักงาน เอสจีวี-๕ กลาง จำกัด
- 2 บริษัท บัญชีกิจ จำกัด
- 3 สำนักงาน ไชยยศ
- 4 สำนักงาน ไพรัช วอเตอร์ เฮ้าส์
- 5 สำนักงาน เอ็นส์ท แอนด์ วินนี่

2. ในเรื่องของการบริหารงานบุคคล จะมุ่งเน้นเฉพาะที่เกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลคือ การสรรหา การฝึกอบรมและพัฒนา การจูงใจ และการบำรุงรักษาบุคคล

3. การศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสอบบัญชี จะศึกษาเฉพาะพนักงานที่ทำงานด้านการสอบบัญชี เท่านั้น

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้าวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ในการค้นคว้าวิจัย แบ่งเป็น .

1. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เป็นส่วนส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ทั้ง 5 แห่ง รวมทั้งการสัมภาษณ์พนักงานระดับปฏิบัติการด้วย เพื่อทราบถึงประวัติสำนักงาน กระบวนการสรรหาพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการจูงใจ บำรุงรักษาพนักงาน และปัญหาในการบริหารงาน
2. การออกแบบสอบถาม เพื่อสอบถามถึงการฝึกอบรมและพัฒนา การจูงใจ ความพอใจต่อการบำรุงรักษา รวมทั้งเรื่องทั่วไป เพื่อหาความสัมพันธ์ ระหว่างตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และการขึ้นเงินเดือน
3. ตำรา วิทยานิพนธ์ วารสาร เอกสาร และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และวิชาชีพสอบบัญชี
4. การขอข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพ สอบบัญชี และกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์

เกณฑ์ที่ใช้ในการจัดลำดับสำนักงานสอบบัญชี

จากการศึกษาถึงเกณฑ์การจัดอันดับบริษัทที่ใหญ่ที่สุดจากหนังสือดังต่อไปนี้ พบว่า

- 1) หนังสือ DIRECTORY OF THAILAND'S 1,000 LARGEST COMPANIES 1979-1981 4th EDITION 1982-1983 ซึ่งจัดทำโดย คณะพาณิชย์ศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ใช้เกณฑ์รายได้ในการจัดอันดับ
- 2) หนังสือ MILLION BAHT BUSINESS INFORMATION THAILAND 1986 ซึ่งจัดทำโดย INTERNATIONAL BUSINESS RESEARCH (THAILAND) CO.,LTD. ใช้เกณฑ์รายได้, กำไรก่อนหักภาษี และสินทรัพย์

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การจัดอันดับ บริษัทที่ใหญ่ที่สุดนั้นควรจะใช้เกณฑ์

- 1) รายได้ และ/หรือ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- 2) กำไรก่อนหักภาษี และ/หรือ
- 3) สินทรัพย์

เมื่อได้ เกณฑ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงพยายามที่จะจัดลำดับตามนั้น แต่ก็ปรากฏว่า ทั้ง 3 เกณฑ์ ดังกล่าวไม่อาจทำได้ เนื่องจากสำนักงานสอบบัญชีในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีฐานะ เป็นคณะบุคคล หรือบุคคลธรรมดา มีส่วนน้อยที่จะจัดตั้งเป็นนิติบุคคล ดังนั้นการเปรียบเทียบจึงกระทำมิได้ด้วยเหตุที่ว่า รายได้ หรือกำไร หรือสินทรัพย์ ของคณะบุคคล หรือบุคคลธรรมดานั้น ไม่เป็นที่เปิดเผยต่อสาธารณชน ทางกรมสรรพากรถือเป็นข้อมูลลับ ในขณะที่รายได้ หรือกำไร หรือสินทรัพย์ของนิติบุคคลนั้น สามารถหาได้จากกรมทะเบียนการค้า ดังนั้นหากใช้เกณฑ์ที่กล่าวข้างต้นก็จะใช้เปรียบเทียบได้ เฉพาะสำนักงานสอบบัญชีที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคลเท่านั้น ซึ่งก็มีเป็นส่วนน้อย ผู้วิจัยจึงเห็นว่าข้อมูลดังกล่าวจะไม่น่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงได้ค้นคว้าเพิ่มเติมว่า การจัดอันดับนั้นจะสามารถใช้เกณฑ์ใดได้อีก และพบว่าหนังสือ THE BIG EIGHT ซึ่งได้ทำการจัดลำดับสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุดในโลก ได้กล่าวถึงเกณฑ์การจัดลำดับว่าใช้เกณฑ์ 4 อย่างดังนี้คือ

- 1. เกณฑ์จำนวนสาขาของสำนักงานในประเทศต่าง ๆ
- 2. เกณฑ์จำนวนลูกค้า
- 3. เกณฑ์จำนวนพนักงาน
- 4. เกณฑ์รายได้

ดังนั้น การจัดลำดับสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย จึงน่าที่จะประยุกต์ใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นได้ อย่างไรก็ตามก็มีข้อจำกัด สำหรับแต่ละ เกณฑ์ ดังนี้

- 1. เกณฑ์จำนวนสาขาของสำนักงานในประเทศ มีข้อจำกัดจากการจัดตั้งสำนักงานว่าหากไม่ได้จัดตั้งเป็นนิติบุคคลแล้ว ก็ไม่สามารถหาจำนวนสาขาได้ เนื่องจากไม่เป็นที่เปิดเผย
- 2. เกณฑ์จำนวนลูกค้า ผู้วิจัยสอบถามไปยัง สำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชีหรือ ก.บช. ก็ได้รับคำตอบว่าไม่ได้มีการรวบรวม

ไว้ว่าสำนักงานสอบบัญชีใดมีจำนวนลูกค้าเท่าใด และรายใดบ้าง แต่หากจะค้นคว้า
ว่านิติบุคคลรายใด มีใคร เป็นผู้สอบบัญชีก็จะค้น ได้จากทะเบียนที่กรมทะเบียนการค้า
ทำไว้ ซึ่งก็เกินกว่ากำลังของผู้วิจัยเพียงคนเดียวจะทำได้ เพราะการจัดลำดับ
ดังกล่าว ต้องค้นคว้าจากจำนวนข้อมูล เท่ากับที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ใช้ในการจัดทำหนังสือ DIRECTORY OF THAILAND'S,
1,000 LARGEST COMPANIES 1979-1981 หรือเท่ากับข้อมูลที่ INTERNATIONAL
BUSINESS RESEARCH (THAILAND) CO., LTD. ใช้ในการจัดทำหนังสือ
MILLION BAHT BUSINESS INFORMATION THAILAND 1986 ซึ่งจำนวนบริษัท
ในปัจจุบันมีประมาณ 50,000 แห่ง³

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้จำกัดขอบเขตลงพอที่กำลังของผู้วิจัยจะทำได้กล่าวคือ
ได้จำกัดขอบเขตจำนวนลูกค้าของสำนักงานสอบบัญชีไว้เฉพาะบริษัทใหญ่ ๆ โดยใช้
บริษัทที่ได้มีการจัดลำดับไว้แล้วตามหนังสือ DIRECTORY OF THAILAND'S, 1000
LARGEST COMPANIES 1979-1981 4th EDITION 1982-1983 ซึ่งคณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดทำขึ้นตามโครงการจัด
อันดับ

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังเห็นว่า อันดับของลูกค้าจะเชื่อมโยงไปถึงรายได้และ
เวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ ดังนั้นจึงได้ให้คะแนนสำหรับอันดับของลูกค้า และรวบรวม
รวมคะแนนจากลูกค้าของสำนักงานสอบบัญชี เพื่อจัดอันดับของสำนักงาน ซึ่งขั้นตอน
การจัดอันดับโดยใช้เกณฑ์จำนวนลูกค้า ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ก. รวบรวมสำนักงานสอบบัญชีที่เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทผู้ผลิตที่ใหญ่ที่สุด
800 แห่งในประเทศไทยซึ่งคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
จัดทำขึ้นตามโครงการจัดอันดับ บริษัทที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและจัดทำเป็นหนังสือ

3 จากแฟ้มบันทึกจำนวนนิติบุคคลที่จดทะเบียนกับกระทรวงพาณิชย์ ปี
2455 - 2528 ประกอบด้วยบริษัทจำกัด 51,041 แห่ง ห้างหุ้นส่วนจำกัด
61,734 แห่ง และห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล 5,770 แห่ง รวมนิติบุคคลทั้งสิ้น
118,545 แห่ง จากจำนวนนี้ไม่ได้หักนิติบุคคลที่เลิกแล้ว

DIRECTORY OF THAILAND'S 1,000 LARGEST COMPANIES 1979 - 1981
4th EDITION 1982 - 1983

ข. รวบรวมจำนวนบริษัทที่เป็นลูกค้าของสำนักงานสอบบัญชีแต่ละแห่ง

ค. ให้คะแนนแก่ลูกค้าแต่ละรายตามอันดับที่หนังสือ DIRECTORY OF THAILAND'S 1,000 LARGEST COMPANIES 1979-1981 จัดไว้โดยให้คะแนนดังนี้

อันดับที่	ให้คะแนน
1 - 100	8
101 - 200	7
201 - 300	6
301 - 400	5
401 - 500	4
501 - 600	3
601 - 700	2
701 - 800	1

ง. เรียงลำดับสำนักงานสอบบัญชีที่ได้คะแนนมากที่สุด แล้วเลือกทำวิจัยเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด ตามตารางดังกล่าวคือ

ลำดับ	ชื่อสำนักงาน	จำนวนลูกค้า	คะแนน
1	บริษัท สำนักงาน เอสจีวี-๒ กลาง จำกัด	81	414
2	บริษัท บัญชีกิจ จำกัด	44	239
3	สำนักงาน ไชยยศ	35	179
4	สำนักงาน ไพรัช วอเตอร์ เฮาส์	32	169
5	สำนักงาน เอ็นส์ท แอนด์ วินนี่	26	127
6	สำนักงาน ทนายความ สะพานเหลือง	19	107
7	บริษัท ประเสิรฐกิจพาณิชย์ จำกัด	24	103
8	สำนักงาน สุปัทน์ และ สหาย	13	80
9	สำนักงาน กักดี และ เพื่อนทนายความ	17	76
10	สำนักงาน สุธี และ สหาย	16	74

สำหรับรายชื่อ สำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 20 แห่ง พร้อมทั้งรายละเอียด รายชื่อลูกค้าของสำนักงานแต่ละแห่งได้แสดงไว้ในภาคผนวกหน้า 191-219

3. เกณฑ์จำนวนพนักงาน สำหรับจำนวนพนักงานนั้น ผู้เขียนได้สอบถามไปยังสำนักงานคณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี (ก.บช.)

อย่างไรก็ดีทาง ก.บช. มิได้มีข้อบังคับให้สำนักงานสอบบัญชีทุกแห่งแจ้งมีเพียงแต่รูปแบบสอบถามไว้ และแบบสอบถามที่ส่งกลับก็ไม่ครบถ้วน ดังนั้นจึงไม่สามารถใช้อ้างอิงได้

4. เกณฑ์รายได้ มีข้อจำกัดจากการจัดตั้งสำนักงานสอบบัญชีส่วนใหญ่ว่า จัดตั้งเป็นคณะบุคคล หรือบุคคลธรรมดา ซึ่งรายได้ไม่เป็นที่เปิดเผยตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงไม่สามารถใช้เกณฑ์นี้ได้

จากข้อจำกัดของเกณฑ์ทั้ง 4 ดังกล่าวข้างต้น เกณฑ์ที่ผู้วิจัยสามารถจะนำมาใช้จัดอันดับ ได้ก็คือ เกณฑ์จำนวนลูกค้าขนาดใหญ่ของสำนักงาน ซึ่งจำนวนและขนาดของลูกค้าก็จะเชื่อมโยงไปถึงรายได้ และเวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ ตลอดจนถึงจำนวนผู้ช่วยปฏิบัติงานตรวจสอบด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์คะแนนของลูกค้าของสำนักงานเป็นหลัก โดยมีจำนวนพนักงานที่สอบถามได้เป็นตัวสนับสนุนว่า เกณฑ์การจัดอันดับนี้น่าเชื่อถือได้

ดังนั้น จากเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้จัดอันดับสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 แห่งดังนี้

	คะแนน
1. บริษัท สำนักงานเอสจีวี ๗ กลาง จำกัด	414
2. บริษัท บัญชีกิจ จำกัด	239
3. สำนักงานไชยยศ	179
4. สำนักงานไพรัช วอเตอร์ เฮ้าส์	169
5. สำนักงานเอ็นสท์ แอนด์ วินนี่	127

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยเป็นดังนี้

1. ศึกษาเบื้องต้น เพื่อเสนอโครงการทำวิทยานิพนธ์ โดยค้นคว้าจากตำราเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพื่อดูว่าเรื่องที่น่าสนใจศึกษามีอะไรบ้าง จะกำหนดขอบเขตอย่างไร ขณะเดียวกันก็เลือกธุรกิจที่น่าสนใจศึกษา คือ ธุรกิจสอบบัญชี โดยจะเลือกเฉพาะสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด 5 อันดับ

2. การออกแบบสัมภาษณ์ เนื่องจากการพิสูจน์สมมติฐาน ข้อ 1 : การสรรหาพนักงานกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ของตำแหน่งที่วางลงในระดับ SENIOR ขึ้นไป จะคัด เลือกจากแหล่งภายในสามารถพิสูจน์ได้โดยการออกแบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ ผู้เป็นหุ้นส่วนของสำนักงาน อย่างไรก็ตามก็ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์ เพราะจะได้ซักถามทำความเข้าใจ ได้ทันทีหากคำตอบไม่ชัดเจน

ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์ โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ประวัติและการบริหารงานโดยทั่วไปของสำนักงานสอบบัญชี
2. กระบวนการสรรหาพนักงาน
3. การพัฒนาและการฝึกอบรมพนักงาน
4. การจูงใจและบำรุงรักษาพนักงาน
5. ปัญหาในการบริหารงานบุคคล

แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยใช้ ได้แสดงไว้ในภาคผนวกหน้า 220-230

3. การออกแบบสอบถาม เนื่องจากการพิสูจน์สมมติฐานดังต่อไปนี้ ต้องอาศัยการออกแบบสอบถาม คือ

ก. สมมติฐานข้อ 2 : การพัฒนา และฝึกอบรมพนักงานในแต่ละระดับจะใช้วิธีการที่แตกต่างกัน

ข. สมมติฐานข้อ 3 : การฝึกให้พนักงาน เรียนรู้งานตรวจสอบทุกด้านในระยะ เวลาอันสั้น เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุด

ค. สมมติฐานข้อ 4 : การบำรุงรักษายังไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน

ง. สมมติฐานข้อ 5 : อัตราการออกของพนักงานจะสูงมากที่สุด เมื่อทำงาน ได้ 2-4 ปี จะเห็น ได้ว่าการพิสูจน์สมมติฐานทั้งหมดนั้นต้องอาศัยแบบสัมภาษณ์ ประกอบกับการออกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเพียงพอต่อการวิเคราะห์

ในการออกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทำงานด้านสอบบัญชี
ตอบเพื่อเป็นการทดสอบ 5 ตัวอย่าง และนำแบบสอบถามนั้นมาแก้ไขข้อบกพร่อง และ
เพิ่มเติมเพื่อให้แบบสอบถามสมบูรณ์

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้แบ่งหมวดหมู่เป็น 4 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทั่วไป
2. สภาพการทำงานโดยทั่วไป
3. ความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานโดยทั่วไป
4. ปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสภาพการทำงาน

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ ได้แสดงไว้ในภาคผนวกหน้า 231-237

สำหรับการกำหนดตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามประมาณ 20% ของ
จำนวนพนักงานในแต่ละแห่ง

4. การออกสนาม ในการออกสนามเพื่อทำการวิจัยนั้นมีการออกสนาม
สัมภาษณ์ และออกแบบสอบถาม ในการออกสนามสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ส่งจดหมายขอ
ความร่วมมือในการวิจัย พร้อมกับนัดสัมภาษณ์หุ้่นส่วนของสำนักงาน ซึ่งการติดต่อและ
ขอ เข้าสัมภาษณ์ เป็น ไปตามรายละเอียดที่แสดงดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับ	สำนักงาน	ผู้ให้สัมภาษณ์	วันที่	เวลา
1.	บริษัท สำนักงาน เอส- จีวี-๗ กลาง จำกัด	ศจ. ยุกต์ ๗ กลาง	21 สค. 2528	10.00-10.25
		คุณสุดจิตร ชัยเปรม	21 สค. 2528	10.25-12.00
		คุณธวัช ภูษิตโกยไคย	8 พย. 2528	10.00-10.30
2.	บริษัท บัญชีกิจ จำกัด	รต. สังวรณ์ สุทธิสานนท์	27 สค. 2528	7.30- 9.00
			28 สค. 2528	7.45- 8.30
3.	สำนักงาน ไชยยศ	คุณสมฤกษ์ กฤษณามระ	4 พย. 2528	14.00-15.15
4.	สำนักงาน โพรซ์ - วอเตอร์เฮ้าส์	คุณชัยฤทธิ์ ภัทรพิเรนทร์	22 ตค. 2528	10.30-11.30
5.	สำนักงาน เอ็นส์ท- แอนด์ วินนี่	คุณณรงค์ พันดาวงษ์	24 กย. 2528	17.10-19.00

ส่วนการออกแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามกับพนักงานของ
สำนักงานสอบบัญชีที่ทำการวิจัยจนได้ครบตามจำนวนที่ตั้งไว้คือ 20% ของจำนวน
พนักงาน

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	สำนักงาน	จำนวนพนักงาน	จำนวนแบบสอบถาม	ร้อยละ
1.	บริษัท สำนักงาน เอสจีวี- ๗ กลาง จำกัด	200	40	20
2.	บริษัท บัญชีกิจ จำกัด	31	12	38.71
3.	สำนักงาน ไชยยศ	100	19	19
4.	สำนักงาน ไพรัช วอเตอร์เฮาส์	80	19	23.75
5.	สำนักงาน เอ็นส์ท แอนด์ วินนี่	70	15	21.43
		481	105	21.83

5. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ประมวลผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยจัดทำเป็นตารางเปรียบเทียบข้อมูลที่สัมภาษณ์จากสำนักงานทั้ง 5 แห่ง ส่วนแบบสอบถามก็ได้ประมวลผลทันทีที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน

สำหรับการวิเคราะห์ได้มีการใช้สถิติ เข้าช่วยคือ

- ก. คำนวณหาค่าร้อยละ
- ข. คำนวณหาค่าเฉลี่ย
- ค. คำนวณหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก
- ง. การให้คะแนนเพื่อจัดระดับความพอใจ
- จ. สถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างของข้อมูล

6. การสรุป การเขียนรายงาน และการจัดพิมพ์

ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการวิจัย

ปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินการวิจัยคือ ข้อมูลที่ใช้ในการจัดอันดับสำนักงานสอบบัญชีที่ใหญ่ที่สุด ใช้ข้อมูลในอดีตจาก DIRECTORY OF THAILAND'S 1000 LARGEST COMPANIES 1979 - 1981 (4th EDITION 1982 - 1983)

ซึ่งหลังจากนั้นมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็ยังไม่ได้จัดทำขึ้นอีก ข้อจำกัดในที่นี้จึงอาจปรากฏว่าลำดับความใหญ่ของบริษัทที่ใหญ่ที่สุด ในปัจจุบันอาจเปลี่ยนแปลงไปบ้างและบริษัทใหญ่ ๆ เหล่านั้นอาจจะไม่ใช้บริการของผู้สอบบัญชีรายเดิมก็ได้



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย