

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง“ความคิดเห็นของบุคลากรด้านบัญชีและการเงินต่อระบบการควบคุมภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

พงศ์พงา เนตรหาญ (2548) ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดตลอดจนทัศนคติข้อวินิจฉัยของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้คนอื่นรับรู้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่า ซึ่งความคิดเห็นดังกล่าวอาจเป็นไปได้ในลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมอิทธิพลและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น

อธิป วัลไพจิตร (2549) ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งของบุคคลแต่ละบุคคล ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจจะได้รับยอมรับหรือถูกปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาการแสดงความคิดเห็นอาจทำได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

จากแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นข้างต้น สรุปได้ว่าความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของบุคคลทางด้านความรู้สึก หรือความเชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องเหมือน หรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และค่านิยมของแต่ละบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สามารถประเมินค่าได้ อาจเป็นไปได้ในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้

2.1.2 แนวคิดการควบคุมภายในของ COSO (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2549: 1-

19)

แนวคิดการควบคุมภายในของ COSO เริ่มเกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 โดยคณะกรรมการชุดหนึ่งซึ่งเรียกว่า The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission หรือ COSO มาจากความร่วมมือของสถาบันวิชาชีพจำนวนห้าแห่ง ได้แก่ American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), American Accounting Association (AAA),

Financial Executive Institute (FEI), Institute of Internal Auditors (IIA) และ Institute of Management Accountants (IMA) ซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อศึกษารูปแบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมกับสถานการณ์สมัยใหม่

COSO ได้ให้ความหมายของการควบคุมภายในว่า “การควบคุมภายใน” คือ กระบวนการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยคณะกรรมการผู้บริหาร ตลอดจนพนักงานขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่า วิธีการหรือการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในสามประการ ได้แก่

1. ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน เป็นวัตถุประสงค์ที่มุ่งเน้นให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการดูแลรักษาที่เหมาะสมพร้อมใช้งานได้เสมอและมีการป้องกันมิให้เกิดการสูญเสียวินัยหรือสูญหาย

2. ความเชื่อถือได้ของรายงานทางการเงิน เพื่อให้ผู้ใช้ข้อมูลรายงานทางการเงินทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง เพื่อใช้ในการตัดสินใจและการวางแผนในอนาคตได้อย่างถูกต้อง

3. การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายจากการละเว้นไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติผิดกฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือที่องค์กรกำหนด

องค์ประกอบของการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO มีห้าประการที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการควบคุม สภาพแวดล้อมการควบคุมที่ดีเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างความตระหนักให้บุคคลเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติตามความรับผิดชอบ และการสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูง

2. การประเมินความเสี่ยง เป็นการประเมินเพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีความเสี่ยงอย่างไร และอยู่ในขั้นตอนใดของงาน มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาพิจารณากำหนดแนวทางที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าความผิดพลาดหรือความเสียหายจะไม่เกิดขึ้น หรือหากเกิดขึ้นก็จะอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3. กิจกรรมการควบคุม เป็นนโยบาย มาตรการ และวิธีการดำเนินงานต่างๆ ที่ฝ่ายบริหารนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามาตรการต่างๆ ที่กำหนดขึ้นสามารถลด หรือควบคุมความเสี่ยง อีกทั้งได้รับการตอบสนองและปฏิบัติตาม

4. ข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพิจารณาวางแผนและสั่งการ ส่วนผู้ปฏิบัติงานใช้เพื่อเป็นเครื่องชี้นำในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ และข้อมูลสารสนเทศจะมีประโยชน์เมื่อองค์กรมีระบบการสื่อสารที่สามารถส่งถึงผู้สมควรได้รับ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้

5. การติดตามและประเมินผล ภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรจำเป็นต้องมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้ผู้บริหารมีความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลอยู่ตลอดเวลาว่าการควบคุมภายในที่วางไว้ยังมีประสิทธิภาพอยู่

องค์กรประกอบทั้งห้าประการนี้มีความสัมพันธ์กัน โดยมีสภาพแวดล้อมการควบคุมเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรประกอบอื่นๆ และองค์กรประกอบทั้งห้าประการเป็นสิ่งจำเป็นที่มีอยู่ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสามประการของการควบคุมภายใน

2.1.3 แนวคิดการควบคุมภายในตามมาตรฐานการควบคุมภายในของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน(สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2544)

การควบคุมภายใน หมายถึง กระบวนการที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจกำหนดให้มีขึ้น เพื่อให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจจะบรรลุวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

ประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ได้แก่ การดำเนินงานและการใช้ทรัพยากรของหน่วยรับตรวจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งรวมถึงการดูแลรักษาทรัพย์สิน การป้องกันหรือลดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสิ้นเปลืองหรือการทุจริตในหน่วยรับตรวจ

ความเชื่อถือได้ของการรายงานทางการเงิน ได้แก่ การจัดทำรายงานทางการเงินที่ใช้ภายใน และภายนอกหน่วยรับตรวจให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันเวลา

การปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจ รวมทั้งการปฏิบัติตามนโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานที่หน่วยรับตรวจได้กำหนดขึ้น

จากความหมายของการควบคุมภายในข้างต้นสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมภายใน ดังนี้

1. การควบคุมภายในเป็นส่วนประกอบที่แทรกหรือแฝงอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติ การควบคุมภายในมิใช่เหตุการณ์หนึ่ง และมิใช่ผลสุดท้ายของการกระทำ แต่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และแทรกหรือแฝงอยู่ในการปฏิบัติงานตามปกติของหน่วยรับตรวจ ฝ่ายบริหารจึงควรนำการควบคุมภายในมาใช้โดยรวมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ และการติดตามผล

2. การควบคุมภายในเกิดขึ้นได้โดยบุคลากรของหน่วยรับตรวจ บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการทำให้มีการควบคุมภายในเกิดขึ้นในหน่วยรับตรวจ ฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดให้มีระบบการควบคุมภายในที่ดี โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ วางกลไกการควบคุม และการกำหนดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการติดตามผลการควบคุมภายใน ส่วนบุคลากรอื่นของหน่วยรับตรวจรับผิดชอบต่อการปฏิบัติตามระบบการควบคุมภายในที่กำหนดขึ้น

3. การควบคุมภายในให้ความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ถึงแม้ว่าการควบคุมภายในจะออกแบบไว้ดีเพียงใดก็ตาม ก็ไม่สามารถให้ความมั่นใจว่าจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์ เพราะยังมีปัจจัยอื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ เช่น การใช้ดุลยพินิจผิดพลาด การสมรู้ร่วมคิดกัน การปฏิบัติผิดกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นอกจากนี้การวางระบบการควบคุมภายในจะต้องคำนึงถึงต้นทุน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกันว่าผลประโยชน์ที่ได้รับจากการควบคุมภายในจะคุ้มค่ากับต้นทุนที่เกิดขึ้น

มาตรฐานการควบคุมภายในประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ซึ่งผู้กำกับดูแล และฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายในได้แก่

1. **สภาพแวดล้อมของการควบคุม** ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของหน่วยรับตรวจต้องสร้างบรรยากาศของการควบคุม เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการควบคุมภายใน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยรับตรวจเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความจำเป็น และความสำคัญของการควบคุมภายใน รวมทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี

2. **การประเมินความเสี่ยง** ฝ่ายบริหารต้องประเมินความเสี่ยงทั้งจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจอย่างเพียงพอ และเหมาะสม

3. **กิจกรรมการควบคุม** ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหาย ความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และ

ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการควบคุมภายใน สำหรับกิจกรรมการควบคุมในเบื้องต้น จะต้องแบ่งแยกหน้าที่งานภายในหน่วยรับตรวจอย่างเหมาะสม ไม่มอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานที่สำคัญตั้งแต่ต้นจนจบ แต่ถ้ามีความจำเป็นให้กำหนดกิจกรรมการควบคุมอื่นที่เหมาะสมทดแทน

4. **สารสนเทศและการสื่อสาร** ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และสื่อสารให้ฝ่ายบริหาร และบุคลากรอื่นๆ ที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยรับตรวจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้สารสนเทศนั้นในรูปแบบที่เหมาะสมและทันเวลา

5. **การติดตามประเมินผล** ฝ่ายบริหารต้องจัดให้มีการติดตามประเมินผล โดยการติดตามผลในระหว่างการปฏิบัติงาน และการประเมินผลเป็นรายครั้ง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในที่วางไว้เพียงพอ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติจริง การควบคุมภายในดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อตรวจพบจากการตรวจสอบ และการสอบทานอื่นๆ ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสม ทันเวลา และการควบคุมภายในได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศ์พงา เนตรหาญ (2548) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อระบบการควบคุมภายใน จำแนกตามห้องค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกับระบบการควบคุมภายในด้านการเงินบัญชี และพัสดุ จำนวน 228 คน จาก 76 หน่วยงาน ตัวอย่างของประชากรจำนวน 146 คนโดยใช้สูตร Yamane's เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test สำหรับตัวแปร 2 กลุ่มค่า One way ANOVA สำหรับตัวแปร 3 กลุ่ม และมากกว่า 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีต่อระบบการควบคุมภายในจำแนกตามองค์ประกอบทั้งห้าด้านพบว่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งห้าด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมรองลงมาได้แก่ด้านกิจกรรมการควบคุมด้านสารสนเทศและการสื่อสารด้านการติดตามประเมินผล และด้านการประเมินความเสี่ยงตามลำดับ

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ที่ได้รับต่อเดือน พบว่าความคิดเห็นต่อระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการควบคุมภายในไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สมบุรณ์ แดงไทย (2549) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของทรัพยากรบุคคลในกรม เสนาธิการร่วม สำนักงานตรวจบัญชีทหาร และกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด ต่อการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายใน จำแนกตามห้าองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO และเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มบริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้ตรวจสอบ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ กรมเสนาธิการร่วม สำนักงานตรวจบัญชีทหาร และกรมการเงินทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด จำนวน 218 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในทั้งห้าองค์ประกอบ อยู่ในระดับเห็นด้วยสามองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพแวดล้อมการควบคุมรองลงมาได้แก่ กิจกรรมการควบคุม และการติดตามประเมินผล ส่วนสององค์ประกอบที่เหลือ ได้แก่ สารสนเทศและการสื่อสาร และการประเมินความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ และมีความคิดเห็นต่อการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานห้าองค์ประกอบ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสามองค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมการควบคุม กิจกรรมการควบคุม และการติดตามประเมินผลและทรัพยากรบุคคลที่กลุ่มงานหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประเมินองค์ประกอบการควบคุมภายในตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานแตกต่างกัน

อริบ วัลไพจิตร (2549) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อระบบควบคุมภายใน จำแนกตามห้าองค์ประกอบของระบบการควบคุมภายในตามแนวคิดของ COSO ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จำนวน 93 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เห็นว่าระบบควบคุมภายในอยู่ในระดับปานกลางทั้งห้าองค์ประกอบโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกิจกรรมการควบคุมรองลงมาได้แก่ด้านสภาพแวดล้อมการควบคุมด้านการประเมินความเสี่ยง

ด้านสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการติดตามประเมินผลตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามอายุราชการ พบว่ามีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง พบว่ามีความคิดเห็นต่อระบบควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบควบคุมภายใน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์