

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สำหรับการนำเสนอในบทนี้จะแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) สรุปได้ดังนี้

1.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

1.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง เช่น การส่งเสริมของผู้บริหาร ด้านการศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ การส่งเสริมของผู้บริหาร ด้านการดำเนินกิจกรรม การสนับสนุนทีมงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณในการดำเนินกิจกรรม การให้ความสำคัญกับการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และให้คำปรึกษาแนะนำ

ผู้ได้บังคับบัญชา การสนับสนุนการจัดให้มีการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรของผู้บริหาร ด้วยตนเอง เป็นต้น

1.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เช่น เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีการแบ่งแยกงานออกเป็นหน่วยย่อยที่หลากหลาย ความหลากหลายระดับชั้นของหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานและรายงานผลการตรวจสอบต้องเป็นไปด้วยกระบวนการอย่างชัดเจน เป็นต้น

1.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเทคนิควิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ เช่น การเรียนรู้เทคนิค วิธีการ จากผู้อาวุโส หรือผู้ที่มีประสบการณ์ การเรียนรู้ระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยตนเองและจากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เป็นบุคคลที่ทันต่อเหตุการณ์และมีองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบัน การสังเกตและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นกลวิธีการเรียนรู้งาน เป็นต้น

1.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร เช่น การให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับโดยเท่าเทียมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ การแบ่งแยกหน้าที่ การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน เหมาะสม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เช่น ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชีของประเทศในกลุ่มอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี ด้านกฎหมายบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร และของประเทศในกลุ่มอาเซียน ความรู้ด้านการควบคุมและการตรวจสอบภายในของประเทศในกลุ่มอาเซียน เป็นต้น

1.7 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ เช่น การซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล และการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ การคำนวณ การจำลองการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่า และการปฏิบัติตามกฎหมาย การบริหารจัดการตนเอง การจัดลำดับและจัดระบบการทำงาน การแสวงหาหรือสงสัยเยี่ยงนักบัญชีมืออาชีพ เป็นต้น

1.8 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ เช่น การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เทียงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ เป็นต้น

1.9 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เช่น การปฏิบัติตามมารยาททางวิชาชีพ การกำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ และระยะเวลาในการตรวจสอบภายใน การปฏิบัติตามมาตรฐานบัญชี และมาตรฐานการสอบบัญชี สามารถอ้างอิงถึงหลักฐานกระบวนการและวิธีการตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ การให้คำปรึกษาด้านการบัญชี ด้านการวางระบบบัญชี ที่นอกเหนือจากการตรวจสอบภายใน เป็นต้น

1.10 จากการทดสอบสมมติฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้วิชาชีพบัญชี ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพแตกต่างกับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 20 โดยการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 21 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 22 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพน้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่สัมพันธ์กัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 23 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 24 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 25 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพน้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่สัมพันธ์กัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 26 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 27 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 28 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 29 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 30 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 31 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 32 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ น้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่สัมพันธ์กัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 33 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ น้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่สัมพันธ์กัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 34 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 35 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 36 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อย่างไรก็ตามไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ น้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่สัมพันธ์กัน

2. การอภิปรายผลการวิจัย

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามสมมติฐานและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยผลที่ได้จากการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

2.1 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามเพศ โดยการทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเพศชายและเพศหญิง ต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพตนเอง โดยใช้ความรู้

ความสามารถในเชิงวิชาการมาประกอบการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จขององค์กร ในโอกาสเดียวกัน ในการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มิได้มีปัจจัยเรื่องเพศมาเป็นข้อกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ศิริพิศ และคณะ (2555) เรื่อง ปัจจัยที่ผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยกับการเปิดเขต การค้าเสรีอาเซียน (AEC) กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีที่ผ่านการรับรองคุณภาพจากสำนักงานบัญชี ตามข้อกำหนดการรับรองคุณภาพสำนักงานบัญชีในกรุงเทพมหานคร กล่าวว่า นักบัญชีที่มี เพศต่างกันมีความเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมในความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านกฎหมาย และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามอายุ โดยการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่ม ศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากทุกช่วง อายุ มีความต้องการเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพทั้งทางด้านความรู้วิชาชีพ ทักษะวิชาชีพ ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติ และด้านความรู้ด้านประสบการณ์เชิงปฏิบัติ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน (AEC) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของนฤมล สุวรรณคา (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษา สถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการ ไม่มีผลต่อความพร้อมด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2.3 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการ ทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง กันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม ไม่แตกต่าง กัน อาจเป็นเพราะการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่ จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบกับนโยบายการสนับสนุนส่งเสริมการ พัฒนาทางด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้มีพื้นฐานการศึกษาใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับ การศึกษาไม่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมจิตต์ จรกา (2548) เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สำนักงานประมาณ พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันไป เพราะว่าสำนักงานประมาณมีการรับสมัครสอบคัดเลือกโดยกำหนดคุณสมบัติจะต้อง เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่ต่อมามีนโยบายรับสมัครบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา ปริญญาโท ซึ่งถือเป็นคนรุ่นใหม่ มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองและคาดหวังถึง

ผลสำเร็จในหน้าที่ และพัฒนาความสามารถของตนเองมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงทำให้เจ้าหน้าที่บางส่วนที่จบปริญญาตรีจำเป็นต้องเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท ระหว่างการปฏิบัติงาน ตามนโยบายขององค์กร จึงทำให้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

2.4 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับการอบรมหรือสัมมนาให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แต่ยังคงอยู่ในระหว่างการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการที่จะพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนพันธ์ พงษ์เกตุรา (2544) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความแตกต่างทางเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนความแตกต่างส่วนงาน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

2.5 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แสดงว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราภา รุ่งสว่าง (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน หมายความว่า ผู้ที่มีอาชีพพนักงานบัญชี/การเงิน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานมากกว่าผู้ที่มีอาชีพพนักงานฝ่ายเทคนิค พนักงานฝ่ายขายและการตลาด และผู้ที่มีอาชีพอื่น ๆ ส่วนผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานน้อยกว่าผู้ที่มีเงินเดือนมาก

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการ LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ แตกต่างกับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

2.6 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี และด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ โกศล สนิทวงศ์ (2556) กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะพัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ์ ศิริพิศ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน (AEC) พบว่า นักบัญชีไทยกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน ควรเตรียมความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ด้านภาษา

ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรยุทธ สุขมาก (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพราะจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยส่งเสริมพัฒนา และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี

โดยผู้ประกอบการวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความ โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบัญชี มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี การรักษาความลับ ความรับผิดชอบต่องานบริหาร และความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

และสอดคล้องกับบทความของสำนักงาน ก.พ. (2555) กล่าวว่า การสร้างและเตรียมความพร้อมข้าราชการไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ตลอดจนศึกษา ค้นหาแนวทางเสริมสร้างความพร้อมในการพัฒนาข้าราชการสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีระบบและประสิทธิภาพทางด้านการพัฒนามนุษย์ และพัฒนาสมรรถภาพของระบบราชการ เช่น การสัมมนา, การอบรม และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้ง การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ เน้นการจัดตั้งระบบราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความรับผิดชอบและมีความน่าเชื่อถือ โดยการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลในระบบราชการของอาเซียน และเพิ่มความร่วมมือระหว่างรัฐสมาชิกอาเซียน

สำหรับ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ และ ความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ สัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง สัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ และด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่สัมพันธ์กัน

2.7 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ซึ่งเราจะเห็นรูปแบบการปรับตัวในระดับต่างๆ เช่น การรีอปรับระบบ (Reengineering) การแตกออกเป็นหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) การลดระดับการบังคับบัญชา (Delaying) หรือการลดขนาดองค์กร (Downsizing) ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ปฏิบัติทั้งกายและจิตใจ ทำให้ฝ่ายบริหารต้องวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม จากการเปลี่ยนแปลงและผันผวนของสภาพแวดล้อม อาจสร้างโอกาสหรือ

อุปสรรคให้แก่องค์กรได้ ทำให้ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความพร้อมขององค์กร การวิเคราะห์สาเหตุ และการแก้ไขที่ถูกต้อง ผ่านทางทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Choi, Poon and Davis (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ทางการบริหารความรู้ที่มีผลต่อคุณภาพขององค์กร พบว่า ทฤษฎีและองค์ประกอบที่มีพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์จะสามารถทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดจากกลยุทธ์การบริหารความรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร แต่กลยุทธ์ทางการบริหารความรู้ก็ไม่ใช่องค์ประกอบหลักและไม่ได้เป็นตัวทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร การนำองค์ประกอบทั้งสองอย่างมารวมกัน เป็นเพียงข้อบ่งชี้ที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การบริหารความรู้กับคุณภาพขององค์กร ซึ่งเป็นนัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของกลยุทธ์การบริหารความรู้อย่างมีคุณภาพ

สอดคล้องกับบทความของ อริยา อัจฉะสุทธิ (2551) เรื่อง การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ การปฏิรูประบบราชการ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาระบบราชการ ให้มีความเหมาะสมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารงานดีขึ้น ระบบราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสมรรถนะเพิ่มขึ้นสามารถเอื้อประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคมมากขึ้น และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ทั่วโลก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ หวังเจริญเดช (2548) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของนักบัญชีภายใต้การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีวิชาชีพ ว่าในสถานการณ์ที่นวัตกรรมทางการเงิน การบริหารการปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ต่าง ๆ ได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การปรับตัวขององค์กรและพนักงานในระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องให้ความสนใจกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือวิธีการทำงานแบบเดิม ๆ โดยเฉพาะนักบัญชียุคใหม่ ต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น แสวงหาความรู้ในศาสตร์หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพบัญชีให้มากขึ้น ต้องปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รู้จักปรับเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในความต้องการของข้อมูลและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้การบัญชีมีความทันสมัย การจัดทำบัญชีและรายงานทางการเงินที่ช่วยเพิ่มคุณค่าที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารขององค์กรได้ และต้องเข้าใจออกแบบฐานข้อมูลเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารระดับสูงได้

ด้านความรู้ทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับบทความของ สันสกฤต วิจิตรเลขการ (2549) กล่าวว่า คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพต้องมีทักษะทางวิชาชีพ เช่น ทักษะการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด สามารถจัดระบบและเข้าใจสารสนเทศจากผู้คน สิ่งพิมพ์ และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ สามารถซักถาม ทำวิจัย คิดอย่างมีเหตุผลและเชิงวิเคราะห์ การให้เหตุผล และสามารถที่จะระบุปัญหาและแก้ไขปัญหา ในสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยได้ ทักษะด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ทักษะสำหรับศาสตร์การบัญชี และทักษะทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย การคำนวณ การจำลองการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่า การรายงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ทักษะด้านบุคคลเกี่ยวกับทัศนคติและพฤติกรรม ในการคิดริเริ่ม การเรียนรู้ที่จะเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด การบริหารจัดการตนเอง ทักษะด้านความสัมพันธ์และการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะด้านองค์กร และทักษะผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารโครงการ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการตัดสินใจ

ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ สอดคล้องกับบทความของ สันสกฤต วิจิตรเลขการ (2549) กล่าวว่า คุณสมบัตินักบัญชีมืออาชีพต้องมีทัศนคติ (attitudes) ทำให้ความรู้สึกรู้สึกของคนเป็นอำนาจหรือแรงขับภายในจิตใจมนุษย์ ที่พร้อมจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ทัศนคติของบุคคลประกอบขึ้นจาก 3 ส่วน คือ ความรู้สึก ความรู้ และพฤติกรรม กล่าวคือทัศนคติเป็นเงื่อนไขภายในตัวบุคคลที่มีส่วนในการกำหนดการแสดงออก ทิศทางของพฤติกรรม และมีส่วนในการกำหนดการรับรู้ ทัศนคติที่ดีของนักบัญชี จึงจะนำไปให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสุจริตและเหมาะสม

ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ วังเงิน (2547) พบว่า การพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคล โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะ และเจตคติควบคู่กันไป การฝึกอบรมอาจแบ่งกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการจัดประสบการณ์ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานควบคู่ไปกับการทำงานตามปกติ 2) การฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติ เป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานในส่วนที่เป็นทฤษฎี หรือวิธีการทำงานก่อน โดยยังไม่ต้องลงมือทำงาน ต่อเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงานจริง

สำหรับ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี สัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร สัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี น้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่สัมพันธ์กัน

2.8 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านความรู้ วิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Covey (2001) ได้ทำการศึกษาอุปนิสัยของนักบัญชีว่าเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการ พบว่า 1) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีการวางแผนในการทำสิ่งต่าง ๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะสั่งให้ทำ 2) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ 3) นักบัญชีเป็นผู้ที่เข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ 4) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะชนะหรือประสบความสำเร็จนั้น ไม่ผลกระทบต่อผู้อื่น 5) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 6) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นจากผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อเท็จจริงแล้วจึง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับในความคิดของตนเอง 7) นักบัญชีเป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างดี และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ด้านความรู้ด้านวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องผลงานวิจัยของ รัตนา วงศ์รัศมีเดือน (2552) ได้นำเสนอคุณสมบัติของนักบัญชีที่สามารถแข่งขันได้ ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามสาขาวิชาชีพที่สำเร็จ คือ งานด้านบัญชี รวมทั้งความสามารถในการทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ การเพิ่มระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน ย่อมเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน การสอนงาน การวิเคราะห์ตนเอง ทั้งนี้ นักบัญชีต้องเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการศึกษาการทำงานจากประสบการณ์จริง การหาความรู้จากผู้ที่ปฏิบัติงานประจำ รวมทั้งการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

ด้านความรู้ทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับบทความของ โกศล สนิทวงศ์ (2556) เรื่อง บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเชิงกลยุทธ์ กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Community) องค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นบุคลากรจึงต้องมีทักษะที่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น ทักษะด้านภาษาอังกฤษและจีน ทักษะการนำเสนอให้กับบุคคลต่างชาติต่างภาษารับรู้และเข้าใจ ทักษะด้านความคิด ปรับวิธีให้เป็นสากล ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรมและความหลากหลาย การสร้างเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับและเคารพในความแตกต่าง ทักษะทางเทคโนโลยีการสื่อสาร พัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้

ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ กล่าวคือ นักบัญชีต้องปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เทียงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต สำนึกถึงความรับผิดชอบทางสังคม ยึดมั่นประโยชน์ของสาธารณชน เป็นอิสระ และตั้งใจที่จะพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนตามมาตรฐานการบัญชี มาตรฐานการสอบบัญชี หรือมาตรฐานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ สุขมาก (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(AEC) พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพราะจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยส่งเสริมพัฒนาและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี โดยผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีจะต้องมีความโปร่งใส ความเป็นอิสระความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้ความสามารถในวิชาชีพบัญชี มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ดี การรักษาความลับ ความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร และความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ นักบัญชีต้องมีความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับความชำนาญทางตัวเลข (การใช้คณิตศาสตร์และสถิติ) และความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์แบบจำลองการตัดสินใจและความเสี่ยง การประเมินค่า การรายงาน ความรู้ด้านกฎหมายและกฎเกณฑ์ข้อบังคับ รวมไปถึงการผ่านประสบการณ์การฝึกหัดงานทางวิชาชีพ และพร้อมสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาชีพต่อไป สอดคล้องกับบทความของ พิภพ วงษ์เงิน (2546) กล่าวว่า การพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคล โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ทักษะ และเจตคติ

ควบคู่กันไป การฝึกอบรมอาจแบ่งกว้าง ๆ เป็น 2 ประเภท คือ 1) การฝึกอบรม โดยให้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นการจัดประสบการณ์ที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานควบคู่ไปกับการทำงานตามปกติ 2) การฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติ เป็นการจัดประสบการณ์ให้ผู้รับการอบรมได้เรียนรู้การทำงานในส่วนที่เป็นทฤษฎี หรือวิธีการทำงานก่อน โดยยังไม่ต้องลงมือทำงาน ต่อเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงานจริง

2.9 จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคคล ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม พบว่า ด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้านความรู้วิชาชีพบัญชี และด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยสำคัญ แม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยในการทำงานของคนมีผลต่อผลิตหรือผลงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรต้องพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาจากเป้าหมายองค์กร การพัฒนาบุคลากรตามหลักของ Competency วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ใช้ในการพัฒนาในรูปแบบของ On the Job Training ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในรูปแบบของ Off the Job Training ด้วยการสนับสนุนการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สอดคล้องกับบทความของ อารณ ภู่วิทยพันธ์ (2548) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท 1) ชีตความสามารถหลัก (Core Competency) คือบุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์กร ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของบุคคลในองค์กรโดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์กรมีชีตความสามารถประเภทนี้ ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ชีตความสามารถประเภทนี้จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์องค์กร 2) ชีตความสามารถด้านการบริหาร (Managerial Competency) คือ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นชีตความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role- Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคคลในองค์กรจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จ

และต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ขององค์กร และ 3) ชีตความสามารถตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) คือ ความรู้ความสามารถในงาน สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job- Based) เช่น นักบัญชี ควรต้องมีความรู้ทางด้านบัญชี เป็นต้น หรืออาจเรียกชิตความสามารถชนิดนี้ที่เรียกว่า Functional Competency หรือ Job Competency เป็น Technical Competency ก็ได้

ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี สอดคล้องกับ ชัพวิษณุ คำภิรมย์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางการบัญชี และประสบการณ์ด้านการสอบบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในประเทศ พบว่า ความรู้ความสามารถทางการบัญชี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความสำเร็จในการทำงาน ผลลัพธ์จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาความรู้ความสามารถทางการบัญชี สร้างประสบการณ์ด้านการสอบบัญชี เพื่อสร้างคุณภาพการสอบบัญชี เพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงานสอบบัญชี และสร้างข้อได้เปรียบในวิชาชีพสอบบัญชี

ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีณย์ ชูเกียรติและประจิต หาวดี (2548) พบว่า ความสำคัญของงาน และทักษะ ความรู้ มีความจำเป็นสำหรับนักบัญชี โดยเรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ทักษะการวิเคราะห์งบการเงิน รายงานทางการเงินต่าง ๆ ทักษะและความรู้ทางบัญชีและภาษีอากร ทักษะและความรู้ทางธุรกิจ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ มีเหตุผล รู้จักแก้ไขปัญหาและขวนขวายหาความรู้ ทักษะในการตัดสินใจ การเป็นผู้นำ การให้คำปรึกษาแนะนำในงาน ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาไทย ทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้อง ทักษะการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษตามลำดับ

สำหรับ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ สัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล สัมพันธ์ต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ น้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่สัมพันธ์กัน

3. ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

3.1 ข้อจำกัดในงานวิจัยในครั้งนี้

3.1.1 ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรเฉพาะบางตัวแปรเท่านั้นในการศึกษายังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา

3.1.2 ในการวิจัยครั้งนี้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เป็นคำนิยามศัพท์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิจัยนี้เท่านั้น ซึ่งความหมายของศัพท์เหล่านี้อาจมีความหมายที่แตกต่างไปจากงานวิจัยอื่น ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

3.2.2 ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เมื่อเข้าสู่ประเทศไทย ในปี 2558 แล้ว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากน้อยเพียงใด

3.2.3 งานวิจัยในอนาคตควรศึกษา กลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น ผู้สอบบัญชีภาษีอากร ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต นักศึกษาในสาขาวิชาการบัญชี สำนักงานตรวจสอบบัญชี สำนักงานรับจ้างทำบัญชี เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มตัวอย่าง