

ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

FACTOR THAT AFFECTS WORK EFFICIENCY OF STAFFS OF THE OFFICE OF
THE AUDITOR GENERAL OF THAILAND REGARDING THEIR ACCOUNTING KNOWLEDGE
TO BE PREPARED AND READY FOR ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (AEC)

ฐิติธร ผิวทองงาม¹
กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยด้านบุคคล และด้านองค์กร ที่มีผลต่อการเพิ่ม ศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคม อาเซียน (AEC) โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทั้ง ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 330 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test, one-way ANOVA และวิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนา ใน การแปลผลและนำเสนอ พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นด้านบุคคล พบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นด้านองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

คำสำคัญ: การเพิ่มศักยภาพ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: finance_2battalion@yahoo.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม E-mail: kanoksak008@yahoo.com

Abstract

The objective of this research is to study whether personal and organization on the increases of work efficiency and accounting knowledge to be prepared and ready for Asean Economic Community (AEC) 330 survey handouts were randomly delivered to staffs of the Office of the Auditor General of Thailand who work in the main and provisional offices. This research was categorized as a quantitative research. Statistical methods of analysis include percentaging, mean and standard deviation analysis, t-test, One-Way ANOVA, and LSD method by input the data into ready-to-be-used statistical software then interpreted results using descriptive statistical methods and presented.

As a result, it was founded that majority of the staffs who work at the Office of the General of Thailand was female who ages under 35 years old with at least a bachelor degree, 6-10 year work experiences and average salary between 20,001-30,000 baht per month. Their opinions were concluded as the supports from executive staffs, size and complexity of organization, technical skills, work methodologies and teaching skills, and personal management ranked first as the major contributions for work efficiency to be increased in workplace. While professional skills in accounting, practical skills, morality, personal attitudes, and professional experiences were ranked second

In conclusion,

1. By comparing individual comments on the factors that affect the increases of work efficiency of the Office of the Auditor General of Thailand's staffs it was found that staffs of the Office of the Auditor General of Thailand with different gender age educational level personal work experience and personal salary share the same way of thinking towards the increase of work efficiency.

2. Regarding the overall opinion of the staffs who work for the Office of the Auditor General of Thailand upon the increase of work efficiency, they rated the supports from executive staffs, Organization scale and its complexity, technical skills and personal management as having a positive relationship with the increment of work efficiency.

Keywords: Increases of Efficiency, Office of The Auditor General of Thailand

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

จากการประชุมสุดยอดอาเซียน (AEAN Summit) ครั้งที่ 8 ณ ประเทศกัมพูชา ได้เห็นชอบให้อาเซียนกำหนดทิศทางเพื่อก้าวไปสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจที่ลึกและกว้างกว่าการดำเนินงานของอาเซียนที่ผ่านมา โดยส่งเสริมให้อาเซียนเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single market and single production base) มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนแรงงานฝีมือโดยเสรี และการเคลื่อนย้ายเงินทุนที่เสรีมากขึ้น ส่งเสริมขีด

ความสามารถในการแข่งขันของอาเซียน เป็นการลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างประเทศสมาชิก (กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ, 2551)

ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. 2558 พร้อมกับเพื่อนประเทศสมาชิกอาเซียนอีก 9 ประเทศ โดยมีข้อตกลงที่กลุ่มสมาชิกอาเซียนยอมรับร่วมกันในเรื่องคุณสมบัติหรือมาตรฐานในแต่ละวิชาชีพ (Mutual recognition arrangement: MRA) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพหรือแรงงานเชี่ยวชาญ ได้แก่ วิศวกร พยาบาล แพทย์ สถาปนิก นักบัญชี ทันตแพทย์ และการสำรวจ

จากการขยายตัวอย่างมากมายหลายด้านนี้ ทำให้ประเทศไทยมีความจำเป็นต้องเพิ่มหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ อาจจะมีการเพิ่มหรือขยายหน่วยงานใหญ่หลายกระทรวงหรือองค์กรมหาชน หรือทั้งหน่วยย่อยอย่างองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการเกิดขึ้นของหน่วยงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญใหม่ๆ เพราะประเทศไทยตั้งเป้าหมายเป็นศูนย์กลางของอาเซียนในหลายด้าน ซึ่งการเพิ่มขึ้นของหน่วยงานราชการอย่างนี้ การจัดซื้อจัดจ้างจะเกิดขึ้นมากมาย การขยายงานการตรวจสอบให้ครอบคลุมถึงหน่วยงานของรัฐที่เพิ่มขึ้น มีการเพิ่มสายงานการตรวจสอบใหม่ ๆ ตลอดจนการพัฒนาบุคคลทั้งด้านภาษาและความเชี่ยวชาญเฉพาะอีกด้วย (จรินทร์ พงษ์ ด้วง, 2555)

จากข้อมูลต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน ป้องกันและควบคุมการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของแผ่นดิน ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลซึ่งมีความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และระดับรายได้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความคิด ทักษะคิด และการวิเคราะห์ จะทำให้มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือไม่ และปัจจัยด้านองค์กร เกี่ยวกับการสนับสนุน ขนาด และกระบวนการบริหารต่างๆ ขององค์กร จะมีส่วนผลักดันให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อเหตุการณ์หรือไม่ ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล และแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพิ่มประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) และศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ คือ ความสามารถที่ยังไม่พัฒนา หรือยังไม่พัฒนาเต็มที่ ศักยภาพเป็นพลังภายในที่ซ่อนไว้ หรือพลังแฝงที่ยังไม่ได้แสดงออกมาให้ปรากฏ หรือออกมาบ้างแต่ยังไม่หมด ศักยภาพเป็นภาวะที่เปลี่ยนแปลงได้ และยังหมายถึงอำนาจหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในสิ่งต่างๆ ซึ่งจะทำให้พัฒนาหรือแสดงให้ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ได้ เป็นคุณสมบัติหรือเงื่อนไขบางประการที่ก่อให้เกิดผลในอนาคตถ้าได้มีการใช้คุณสมบัติหรือเงื่อนไขกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องนั้น พร้อมทั้งจะแสดงความสามารถที่มีอยู่ให้ปรากฏเมื่อมีโอกาสที่จะกระทำได้ สำหรับศักยภาพในการปฏิบัติงาน คือ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องใช้ความรู้

ความสามารถในหน้าที่ที่รับผิดชอบอำนาจที่มีอยู่ และภาระหน้าที่ที่ต้องกระทำให้ประสบความสำเร็จ และการพัฒนา หมายถึง การเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความรุ่งเรือง (เสรี พงศ์พิศ, 2547) โดยพัฒนาได้ 2 ประการ คือ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่างๆ ของยุคปัจจุบัน และการปรับเปลี่ยนให้เกิดความทันสมัย

ในองค์กรจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจคำจำกัดความของ Competency ว่าหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น ซึ่งสามารถพัฒนาศักยภาพ ได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดใหม่ๆ และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกันอันนำมาซึ่งผลสำเร็จร่วมกัน การกำหนดให้การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในองค์กรเป็นภาระหน้าที่ๆ สำคัญขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในสังคมฐานความรู้ การสับเปลี่ยนตำแหน่ง (Job rotation) โดยการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เป็นเวลาไม่นานเกินกว่า 4-5 ปีจากนั้น จะโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงานขึ้นใหม่ (สุกัญญา รัชมิธธรรมโชติ, 2549) ฝ่ายบริหารทุกท่านมีหน้าที่ต้องเข้าประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจะได้รับการเอาใจใส่ที่ดีจากบุคลากรตั้งแต่ระดับบนลงมา

2. แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ HRD เป็นแนวคิดที่สัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) คือเป็นการพัฒนาคน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหรือสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อเป้าหมายในการสร้างทีมงานและผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศขององค์กร รวมทั้งเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็ณกุญแจสำคัญในการแข่งขันในโลกปัจจุบันและอนาคต HRD เป็นการบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา สามารถแสดงศักยภาพจากทุนปัญญาของตนเองและทีมงานในการสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (จิระ หงส์ลดารมภ์, 2556) โดยเฉพาะการก้าวสู่ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC” เป็นโจทย์ที่ท้าทายและน่าสนใจสำหรับประเทศไทย เพราะคนไทยหรือสังคมไทยจะได้รับโอกาส ประโยชน์หรือความเสี่ยงนั้น หัวใจสำคัญอยู่ที่คุณภาพของทุนมนุษย์ของเราว่ามีความสามารถในการแข่งขันที่เพียงพอหรือไม่ ด้วยกระแสการเปิดเสรีอาเซียน ฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างกำลังวางแผนเพื่อเตรียมพร้อมในด้านต่างๆ คือ การเตรียมความพร้อมเพื่อให้ประเทศไทยก้าวไปกับการเปิดเสรีอาเซียน ดังนั้น เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การพัฒนาคนในองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาคนในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ (HR professional) มีแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์กร สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร นำเทคนิคใหม่ๆ มาปรับใช้ในการพัฒนาคน และมีส่วนเข้าไปช่วยกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ แก่องค์กรมากขึ้น (โกศล สนิทวงศ์, 2556) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาแรงงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้บุคลากรจะต้องพัฒนาตัวเองให้เกิดศักยภาพและความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าองค์กรสามารถพัฒนาทักษะของคนในองค์กรให้สามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างได้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะด้านภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาจีน ทักษะการนำเสนอ ซึ่งจะต่อยอดจากทักษะด้านภาษา เพราะทักษะการนำเสนอจะเป็นความสามารถที่ทำให้บุคคลที่อยู่ต่างชาติต่างภาษาสามารถจะรับรู้และเข้าใจสิ่งที่เราต้องการเพื่อนำไปสู่การเห็นชอบ การอนุมัติ หรือการนำไปปฏิบัติ ทักษะด้านความคิด ปรับวิธีคิดให้เป็นสากล ทักษะ การทำงานข้ามวัฒนธรรมและความหลากหลาย การสร้างเข้าใจใน

ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ของแต่ละสังคมเพื่อให้สามารถปรับตัว บริหารจัดการ และรับมือกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา และสามารถสร้างความสำเร็จในการทำงานได้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการยอมรับและเคารพในความแตกต่าง และทักษะทางเทคโนโลยีการสื่อสารพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้ทุกรูปแบบ

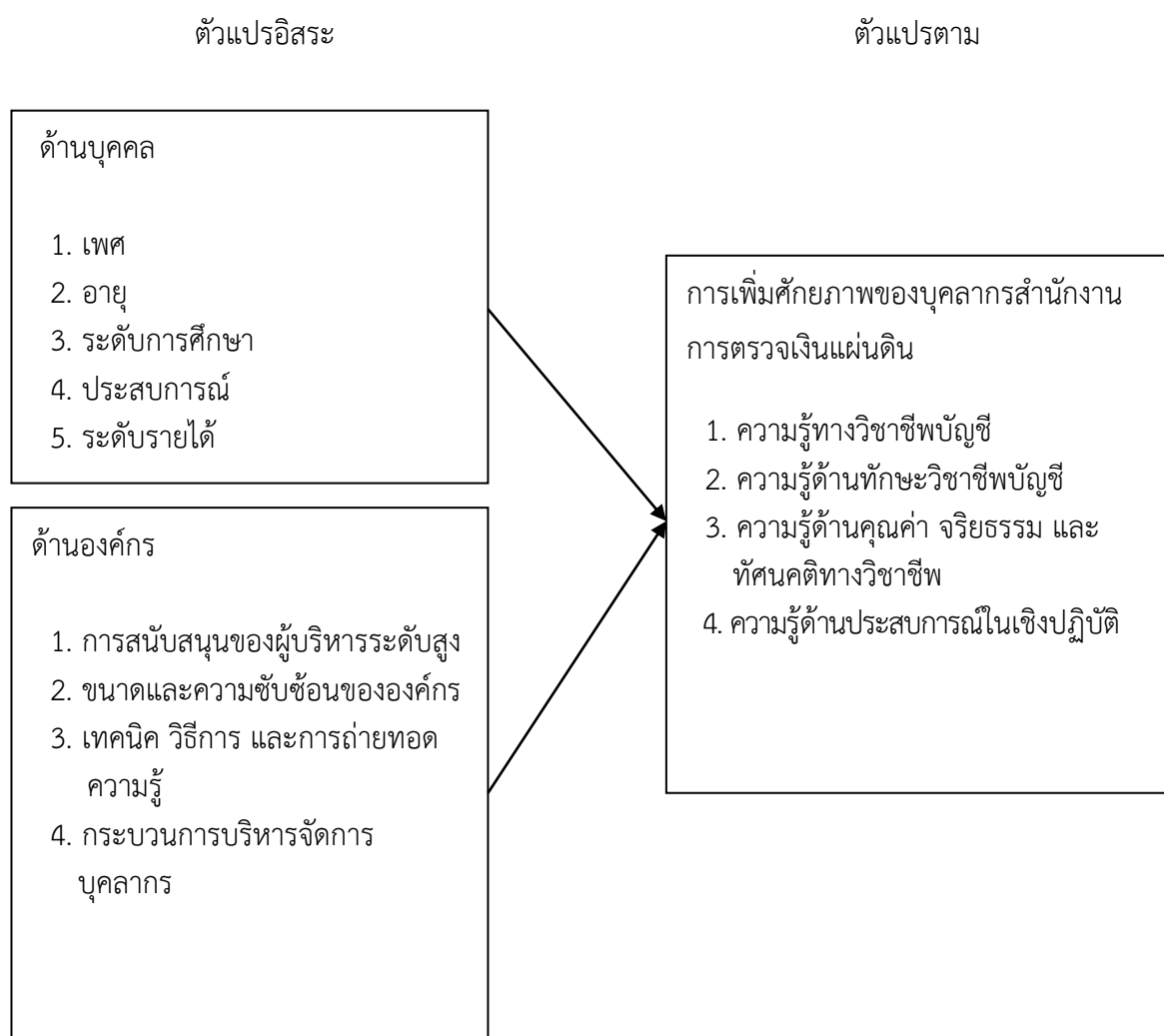
3. แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ กล่าวว่าการปฏิรูประบบราชการ คือ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนา ระบบราชการให้มีความเหมาะสมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างอำนาจในระดับต่างๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารงานดีขึ้น ระบบราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสมรรถนะเพิ่มขึ้น สามารถเอื้อประโยชน์และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสังคมมากขึ้น และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ในเวทีโลก

ระบบราชการ ถือได้ว่าเป็น “กลไกรัฐ” ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดิน และพัฒนาประเทศ เนื่องจากระบบราชการเป็นองค์กรหลักที่มีอำนาจหน้าที่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งในหลายประเทศต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบและการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

4. การพัฒนาระบบราชการ เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีปฏิบัติ (Paradigm shift) วิธีการให้บริการต่อประชาชน และความรับผิดชอบที่ข้าราชการพึงมีต่อประชาชน และต่อหน่วยงานด้วยตนเอง จึงได้นำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยนำมาประยุกต์ใช้เป็นหลักคิดผสมผสานกับหลักการของแนวคิดตามระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ ที่เน้นการสร้างระบบราชการที่มีคุณลักษณะของระบบในเชิงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่อิงหลักธรรมาภิบาล และประชาธิปไตย (อริยา อัจฉริยะ, 2551) แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่นวัตกรรมในเรื่องของพฤติกรรมใหม่ คือ เรื่องของวัฒนธรรมองค์กรโดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบาย ได้กำหนดแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งมีความครอบคลุมใน 5 เรื่อง ได้แก่ 1. ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้าง 2. ปรับปรุงวิธีการบริหาร 3. ปฏิรูปวิธีการงบประมาณ 4. ปฏิรูประบบบุคคล และ 5. ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมใหม่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ ในการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

สำหรับความพร้อมของนักบัญชีไทยกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน (AEC) ควรเตรียมความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ด้านภาษา กับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน (นงลักษณ์ ศิริพิศ และคณะ, 2555) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านวิชาชีพบัญชี (นฤมล สุมรรคา, 2554)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินวิจัย

การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวนทั้งสิ้น 1,911 คน แบ่งออกเป็น ส่วนกลาง จำนวน 813 คน และส่วนภูมิภาค 1,098 คน โดยใช้สูตร Yamane: Sample Size for Specified Confidence Limits and Precision when Sampling Attributes in Percent โดยได้ขนาดของตัวอย่าง จำนวน 330 คน (Yamane, 1973)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

จัดทำแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Close - end) ให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว และใช้มาตรวัดความคิดเห็นของ Likert (Likert's scale) ซึ่งแต่ละคำถามจะประกอบด้วยผลต่อการเพิ่มศักยภาพ 5 ระดับ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น

(Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้วยตนเอง ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ไปรษณีย์และทางออนไลน์
2. ดำเนินการตรวจแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบคำถามได้ครบถ้วน สมบูรณ์ มีคุณค่าเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์ต่อไป
3. ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาเก็บข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงสิงหาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA), Multiple Regression และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์และใช้วิธีการทางสถิติแบบพรรณนา (Description statistics) ในการแปลผลและนำเสนอ

การทดสอบสมมติฐาน

ข้อ 1 ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ สถิติทดสอบ ที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA), การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อ 2 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคคล ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	57	17.3
หญิง	273	82.7

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 35 ปี	149	45.2
มากกว่า 35 – 45 ปี	87	26.4
มากกว่า 45 – 55 ปี	78	23.6
มากกว่า 55 ปี	16	4.8
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	230	69.7
สูงกว่าปริญญาตรี	100	30.3
ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	89	27.0
6 – 10 ปี	108	32.7
มากกว่า 10 -15 ปี	29	8.8
มากกว่า 15	104	31.5
รายได้		
ไม่เกิน 20,000 บาท	27	8.2
20,001 – 30,000 บาท	173	52.4
30,001 – 40,000 บาท	47	14.2
มากกว่า 40,000 บาท	83	25.2

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ไม่เกิน 35 ปี ระดับการศึกษา ปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านองค์กร พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD= 0.594)

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD=0.65)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ	จำนวน	t	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพ	ชาย	57	0.80	0.42
	หญิง	273		
ทักษะทางวิชาชีพ	ชาย	57	0.65	0.52
	หญิง	273		
ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ	ชาย	57	1.20	0.23
	หญิง	273		
ความรู้ด้านประสบการณ์	ชาย	57	0.91	0.36
	หญิง	273		
รวม	ชาย	57	1.06	0.29
	หญิง	273		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามอายุ

ความคิดเห็น	อายุ	จำนวน	t	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 35	149	2.154	0.09
	>35-45	87		
	>45-55	78		
	>55	16		
ทักษะทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 35	149	1.879	0.13
	>35-45	87		
	>45-55	78		
	>55	16		
ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติ	ไม่เกิน 35	149	1.734	0.16
	>35-45	87		
	>45-55	78		
	>55	16		

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามอายุ (ต่อ)

ความคิดเห็น	อายุ	จำนวน	t	Sig.
ความรู้ด้านประสบการณ์ ในเชิงปฏิบัติ	ไม่เกิน 35	149	1.734	0.16
	>35-45	87		
	>45-55	78		
	>55	16		
รวม	ไม่เกิน 35	149	1.669	0.17
	>35-45	87		
	>45-55	78		
	>55	16		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	การศึกษา	จำนวน	t	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพ	ป.ตรี	230	2.918	0.09
	สูงกว่า ป.ตรี	100		
ทักษะทางวิชาชีพ	ป.ตรี	230	0.643	0.42
	สูงกว่า ป.ตรี	100		
ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติ	ป.ตรี	230	0.278	0.60
	สูงกว่า ป.ตรี	100		
ความรู้ด้าน ประสบการณ์ ในเชิงปฏิบัติ	ป.ตรี	230	0.001	0.97
	สูงกว่า ป.ตรี	100		
รวม	ป.ตรี	230	0.696	0.40
	สูงกว่า ป.ตรี	100		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน

ความคิดเห็น	ประสบการณ์	จำนวน	t	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 5 ปี	89	1.082	0.36
	6-10 ปี	108		
	>10-15 ปี	29		
	>15 ปี	104		
ทักษะทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 5 ปี	89	0.250	0.86
	6-10 ปี	108		
	>10-15 ปี	29		
	>15 ปี	104		
ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติ	ไม่เกิน 5 ปี	89	0.257	0.86
	6-10 ปี	108		
	>10-15 ปี	29		
	>15 ปี	104		
ความรู้ด้าน ประสบการณ์ ในเชิงปฏิบัติ	ไม่เกิน 5 ปี	89	0.165	0.92
	6-10 ปี	108		
	>10-15 ปี	29		
	>15 ปี	104		
รวม	ไม่เกิน 5 ปี	89	0.036	0.99
	6-10 ปี	108		
	>10-15 ปี	29		
	>15 ปี	104		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามระดับรายได้

ความคิดเห็น	รายได้	จำนวน	t	Sig.
ความรู้ทางวิชาชีพ	<20,000	27	0.974	0.41
	20,001-30,000	173		
	30,001-40,000	47		
	>40,000	83		
ทักษะทางวิชาชีพ	<20,000	27	0.408	0.75
	20,001-30,000	173		
	30,001-40,000	47		
	>40,000	83		
ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติ	<20,000	27	2.757	0.04*
	20,001-30,000	173		
	30,001-40,000	47		
	>40,000	83		
ความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	<20,000	27	0.964	0.41
	20,001-30,000	173		
	30,001-40,000	47		
	>40,000	83		
รวม	<20,000	27	0.782	0.51
	20,001-30,000	173		
	30,001-40,000	47		
	>40,000	83		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจากตารางที่ 6 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพแตกต่างกับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2-6 พบว่า การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ด้วยการวิเคราะห์สถิติทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least significant difference) พบว่า

บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีความแตกต่างกัน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ รายได้ไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ในรูปแบบของสมการเชิงเส้น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i, R^2 = 0.330, \text{Adj.}R^2 = 0.332, SE_{\text{est}} = 0.48548, F = 40.05$$

ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.33 แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คิดเป็นร้อยละ 33

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน Hypothesis ในรูปแบบของสมการเชิงเส้น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i, R^2 = 0.446, \text{Adj.}R^2 = 0.440, SE_{\text{est}} = 0.46050, F = 65.51$$

ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.44 แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ในด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คิดเป็นร้อยละ 44

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้แสดงผลการทดสอบ Hypothesis ในรูปแบบของสมการเชิงเส้น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i, R^2 = 0.436, \text{Adj.}R^2 = 0.429, SE_{\text{est}} = 0.547, F = 62.86$$

ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.43 แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คิดเป็นร้อยละ 43

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ในรูปแบบของสมการเชิงเส้น

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i, R^2 = 0.457, \text{Adj.}R^2 = 0.451, SE_{\text{est}} = 0.490, F = 68.48$$

ปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.45 แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ในด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) คิดเป็นร้อยละ 45

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรโดยใช้ตัวแปรตามด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามเพศ ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักขณ์ ศิริพิศ และคณะ (2555) พบว่า นักบัญชีที่มีเพศต่างกันมีความเห็นเรื่องการเตรียมความพร้อมในความรู้ด้านวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านภาษา ความรู้ด้านกฎหมาย และความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามอายุ ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล สุมรรคา (2554) พบว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรทางบัญชีในสถานประกอบการ ไม่มีผลต่อความพร้อมด้านวิชาชีพ ด้านภาษา ด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตต์ จรกา (2548) พบว่า บุคลากรที่วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่ จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประกอบกับนโยบายการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาทางด้านการศึกษาต่อระดับปริญญาโท ทำให้มีพื้นฐานการศึกษาใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการแสดงความคิดเห็นในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน เพราะบุคลากรได้รับการอบรมหรือสัมมนาให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับ การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แต่ยังคงอยู่ในระหว่างการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวคิด และวิธีการทำงานให้สอดคล้องสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กัน จึงทำให้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการที่จะพัฒนาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนพันธ์ พงษ์เกตรา (2544) พบว่า ความแตกต่างทางเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และอายุราชการ มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านบุคคลจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม

และทัศนคติทางวิชาชีพ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001–40,000 บาท เนื่องจากรายได้เป็นสิ่งกำหนดความรู้สึกรักใคร่และความต้องการเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมของคน ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราภา รุ่งสว่าง (2555) พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ โกศล สนิทวงศ์ (2556) กล่าวว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ วีรยุทธ สุขมาก (2556) พบว่า จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เพราะจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการช่วยส่งเสริมพัฒนา และกำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีให้ถูกต้องตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวจนมีโครงสร้างที่ซับซ้อน และมีรูปแบบที่หลากหลายขึ้น ทำให้ฝ่ายบริหารต้องวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยา อาจละสุทธิ (2551) พบว่า การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงรวมถึงพัฒนาระบบราชการ ให้มีความเหมาะสมตั้งแต่บทบาทหน้าที่ โครงสร้างอำนาจในระดับต่าง ๆ รูปแบบองค์กร ระบบบริหาร และวิธีการทำงาน ระบบบริหารงานบุคคล กฎหมาย กฎ ระเบียบ วัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อเปลี่ยนแปลงให้ระบบการบริหารงานดีขึ้น ระบบราชการมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและสมรรถนะเพิ่มขึ้น

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากนักบัญชี ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามสาขาวิชาชีพที่สำเร็จ คือ งานด้านบัญชี รวมทั้งความสามารถในการทำงานที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ การเพิ่มระดับความรู้ ความสามารถในการทำงาน ย่อมเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชี ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน การสอนงาน การวิเคราะห์ตนเอง ต้องเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีการศึกษาการทำงานจากประสบการณ์จริง การหาความรู้จากผู้ปฏิบัติงานประจำ รวมทั้งการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Covey (2001) พบว่า (1) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีการวางแผนในการทำสิ่งต่างๆ ล่วงหน้าก่อนที่จะสั่งให้ทำ (2) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีเป้าหมายอยู่ในใจจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายนั้นๆ (3) นักบัญชีเป็นผู้ที่เข้าใจและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ (4) นักบัญชีเป็นผู้ที่มีความคิดว่าจะชนะหรือประสบความสำเร็จนั้นไม่ผลกระทบบต่อผู้อื่น (5) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลของผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อมูลเพื่อความเข้าใจอย่างแท้จริงและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (6) นักบัญชีเป็นผู้รับฟังเหตุผลและความคิดเห็นจากผู้อื่น ตลอดจนแสวงหาข้อเท็จจริงแล้วจึงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับในความคิดของตนเอง (7) นักบัญชีเป็นผู้ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและเป็นผู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคคล พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะว่า ทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูง มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรจะบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างสร้างสรรค์และชาญฉลาด โดยใช้ทักษะการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อจะได้ดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และองค์กรจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภิญญา รัศมีธรรมโชติ (2549) การส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดใหม่ ๆ และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ยอมรับซึ่งกันและกันอันนำมาซึ่งผลสำเร็จร่วมกัน การกำหนดให้การฝึกอบรมบุคลากรทุกระดับในองค์กรเป็นภาระหน้าที่ ๆ สำคัญขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อเตรียมบุคลากรให้เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าในสังคมฐานความรู้ การสับเปลี่ยนตำแหน่ง (Job rotation) โดยการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เป็นเวลาไม่นานเกินกว่า 4-5 ปี จากนั้นจะโยกย้ายบุคลากรไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้วิธีการทำงานชิ้นใหม่ เป็นวิธีการกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาจากเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรตามหลักของ ความสามารถ (Competency) วิเคราะห์หาช่องว่าง (Gap) ใช้ในการพัฒนาเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหรือตามที่ต้องการ มุ่งหวังให้มีผลการปฏิบัติดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์สูงสุดขององค์กรโดยพัฒนาในรูปแบบของการฝึกการปฏิบัติงานจริง (On the job training) ด้วยการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น มอบหมายงานสำคัญเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ อยู่เสมอ อารมณ์ ภูววิทยพันธ์ (2547) และในรูปแบบของการฝึกอบรมความรู้ (Off the job training) ด้วยการสนับสนุนได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ประชุมสัมมนา หรือส่งเสริมให้มีการเรียนด้วยตนเอง เช่น การเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ (e-learning) หรือส่งเสริมให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยการจัดการความรู้ (Knowledge management) และการจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (Community of practice - COP) ซึ่งการพัฒนาคนเก่งให้มีประสิทธิภาพ ควรต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า แต่ละเพศ อายุ ประสบการณ์ การศึกษา หรือระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อการเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความรุ่งเรืองในอาชีพ โดยการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่าง ๆ

ของยุคปัจจุบัน และการปรับเปลี่ยนให้เกิดความทันสมัย ส่วนปัจจัยด้านองค์กร อันได้แก่ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง, ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ และกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร จากผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกันว่า การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการพัฒนาทักษะพัฒนาความรู้ความสามารถที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ความก้าวหน้าในสังคมปัจจุบันฝ่ายบริหารต้องวางแผนและทำการพัฒนาองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ทั้งบุคคลและองค์กร ต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถสนองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และเหมาะสม ถึงแม้องค์กรจะจัดวางระบบงานกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้น ทั้งปัจจัยบุคคลและองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)
2. ควรศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เมื่อเข้าสู่ประเทศไทยในปี พ.ศ.2558 แล้ว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากน้อยเพียงใด
3. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น นักวางแผนภาษีอากร ผู้ตรวจสอบภายใน และนักวิเคราะห์และออกแบบระบบบัญชี เป็นต้น ซึ่งจะทำให้สามารถวิเคราะห์ผลกระทบของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่มตัวอย่าง

เอกสารอ้างอิง

- กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ. (2551). **ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. สืบค้นจาก <http://www.thai-aec.com>
- โกศล สนิทวงศ์. (2556). **บทบาทของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรเชิงกลยุทธ์**. สืบค้นจาก <http://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=hrdlearning&month=01-2013&date=30&group=1&gblog=2>
- จรินทร์ พงษ์ผ่อง. (2555, เมษายน-มิถุนายน). AEC ผลกระทบต่อ สตง. **วารสารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน**, (2).
- จีระ หงส์ลดารมภ์. (2556). **บทบาทของภาครัฐเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. สืบค้นจาก <http://www.arit.rmutt.ac.th/index.php?option=comrokdownloads&view=file&task=download&id=82%3Antu4&Itemid=43>
- ทัศนพันธ์ พงษ์เกตุรา. (2545). **ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักตรวจราชการในการสนับสนุนการตรวจราชการระดับสำนักนายกรัฐมนตรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

- นางลักษณ์ ศิริพิศ และคณะ. (2555). **ปัจจัยที่ผลต่อความพร้อมของนักบัญชีไทยกับการเปิดเขตการค้าเสรีอาเซียน (AEC)**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก http://www.hu.ac.th/Symposium2014/proceedings/data/09_Human%20and%20Social/09_Human%20and%20Social-28.pdf
- นฤมล สุวรรณ. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมของบุคลากรทางบัญชีเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: กรณีศึกษาสถานประกอบการ จังหวัดสระบุรี**. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/bitstream/handle/123456789/707/124297.pdf?sequence=1>
- วีระยุทธ สุขมาก. (2557, มิถุนายน). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มมูลค่าของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)**. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 9(2), 78-93.
- ศิราภา รุ่งสว่าง. (2555). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. สืบค้นจาก http://www.ex-mba.buu.ac.th/Research%202556/Research_Bangkok/Y-MBA%201/53721674/02_abs.pdf
- สมจิตต์ จรกา. (2548). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุกัญญา รัตมิตร์มโชค. (2549). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency based learning**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- เสรี พงศ์พิศ. (2547). **ร้อยคำที่ควรรู้**. สืบค้นจาก http://www.nice.nu.ac.th/nice/information_people.php
- อริยา อาจละสุทธิ. (2551). **การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่**. สืบค้นจาก <http://www.gspa.ru.ac.th/downloads/doc/d024.doc>
- อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์. (2548). **Competency dictionary**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.
- Covey, S. (2001). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Simon and Suhuster.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.