

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	XI
<b>บทที่</b>	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
คำนิยามศัพท์ในการวิจัย.....	9
2 แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	48
การกำหนดเป้าหมายในการวิจัย.....	48
การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 58
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 60
5	การสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 108
	สรุปผลการวิจัย..... 108
	การอภิปรายผลการวิจัย..... 116
	ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต..... 127
	บรรณานุกรม..... 128
	ภาคผนวก..... 133
	ประวัติผู้วิจัย..... 141

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ.....	60
4.2 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ.....	60
4.3 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	61
4.4 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ประสบการณ์.....	61
4.5 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตาม ระดับรายได้.....	62
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง.....	63
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร.....	64
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้.....	65
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคคล.....	66
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี.....	67
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ.....	68
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ.....	69
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ.....	70

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามเพศ.....	73
4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันจำแนกตามอายุ.....	75
4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามระดับการศึกษา.....	78
4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน.....	81
4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	84
4.19 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่หาความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน...	86
4.20 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตาม ด้านความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดิน.....	88
4.21 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพ.....	89
4.22 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ทางวิชาชีพ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	89
4.23 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตาม ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน.....	93
4.24 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ.....	93
4.25 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	94

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.26	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	97
4.27	การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ.....	98
4.28	การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	99
4.29	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	103
4.30	การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติ.....	103
4.31	การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติ เป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน.....	104

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิด.....	4
2-1 ระบบการพัฒนาบุคคลในองค์กร.....	22
2-2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	23
2-3 ทฤษฎี 3 วงกลม การบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	24