

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับผลที่ได้จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีข้อมูลสมบูรณ์ทั้งสิ้น 330 ชุด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้:-

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิเคราะห์จากค่าความถี่และค่าร้อยละ เสนอผลในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอผลในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอผลในรูปแบบของตาราง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการแจกแจงแบบที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way Analysis of Variance (One – Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression Analysis)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สำหรับสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มีความหมายดังต่อไปนี้ :-

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
F	แทน ค่าการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
t	แทน ค่าการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
P	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
\hat{Y}	แทน ค่าประมาณหรือค่าทำนายของตัวแปรตาม
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
b_0	แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
b_i	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
β_i	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
SE_{est}	แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเนื่องจากการวัด
Adjusted R^2	แทน ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ
H_0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
LSD	หมายถึง Least Significant Difference

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	57	17.3
หญิง	273	82.7
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 82.7 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
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
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 35 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 อันดับรองลงมาคือ มากกว่า 35 – 45 ปี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และอันดับสุดท้ายคือ มากกว่า 55 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	230	69.7
สูงกว่าปริญญาตรี	100	30.3
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 อันดับรองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.3

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	89	27.0
6 – 10 ปี	108	32.7
มากกว่า 10 -15 ปี	29	8.8
มากกว่า 15	104	31.5
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และอันดับรองลงมา คือ มากกว่า 15 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 และอันดับสุดท้าย คือ มากกว่า 10 - 15 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
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
รวม	330	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 อันดับรองลงมา คือ มากกว่า 40,000 บาท มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และอันดับสุดท้าย คือ ไม่เกิน 20,000 บาท มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง

การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
1. การส่งเสริมของผู้บริหาร ด้านการศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ	3.72	0.711	มาก	2
2. การส่งเสริมของผู้บริหาร ด้านการดำเนินงาน การสนับสนุนทีมงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมืองบประมาณ ในการดำเนินงาน	3.72	0.753	มาก	3
3. การให้ความสำคัญกับการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และให้คำปรึกษาแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา	3.90	0.712	มาก	1
4. การสนับสนุนการจัดให้มีการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรของผู้บริหารด้วยตนเอง	3.45	0.701	ค่อนข้างมาก	4
รวม	3.70	0.626	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (SD = 0.626)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.712$) รองลงมาคือ การส่งเสริมของผู้บริหาร ด้านการศึกษา ฝึกอบรม หรือสัมมนาแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.711$) การส่งเสริมของผู้บริหาร ด้านการดำเนินกิจกรรม การสนับสนุนทีมงาน สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ งบประมาณ ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.753$) และการสนับสนุนการจัดให้มีการ มอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรของผู้บริหารด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.701$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านขนาดและความซับซ้อน ขององค์กร

ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
5. องค์กรของท่านเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีการแบ่งแยกงานออกเป็นหน่วยย่อยที่หลากหลาย	3.51	0.620	มาก	2
6. ความหลากหลายระดับชั้นของหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานและ รายงานผลการตรวจสอบต้องเป็นไปด้วยกระบวนการอย่างชัดเจน	3.69	0.682	มาก	1
รวม	3.60	0.545	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ($SD = 0.545$)

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ชื่อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความหลากหลายระดับชั้นของหน่วยงานทำให้การปฏิบัติงานและรายงานผลการตรวจสอบต้องเป็นไปด้วยกระบวนการอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.682$) รองลงมาคือ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ มีการแบ่งแยกงานออกเป็นหน่วยย่อยที่หลากหลาย ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.620$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้

เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
7. การเรียนรู้เทคนิค วิธีการ จากผู้ อาวุโส หรือผู้ที่มีประสบการณ์	3.92	0.779	มาก	3
8. การเรียนรู้ระเบียบ ข้อบังคับ ด้วย ตนเองและจากสื่อต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้เป็นบุคคลที่ทันต่อเหตุการณ์ และมีองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบัน	4.25	0.732	มาก	1
9. การสังเกต และการมีส่วนร่วมใน การปฏิบัติงาน เป็นกลวิธีการเรียนรู้ งาน	4.18	0.697	มาก	2
รวม	4.12	0.632	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ($SD = 0.632$)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การเรียนรู้ระเบียบ ข้อบังคับ ด้วยตนเองและจากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เป็นบุคคลที่ทันต่อเหตุการณ์ และมีองค์ความรู้ที่เป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.732$) รองลงมาคือ การสังเกต และการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน เป็นกลวิธีการเรียนรู้งาน ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.697$) และน้อยที่สุดคือ การเรียนรู้ เทคนิค วิธีการ จากผู้อาวุโส หรือผู้ที่มีประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.92, SD = 0.779$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านกระบวนการบริหารจัดการ บุคลากร

กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร	\bar{X}	SD	แปลผล	ลำดับ
10. การให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาท การทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเท่าเทียมกัน	3.92	0.688	มาก	1
11. การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม	3.72	0.687	มาก	3
12. กระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อ ดำรงตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ	3.57	0.695	มาก	4
13. การแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงาน ของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน เหมาะสม เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.700	มาก	2
รวม	3.74	0.574	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีผลอยู่ในเกณฑ์ระดับมา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (SD = 0.574)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญ เกี่ยวกับบทบาทการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.92$, SD = 0.688) รองลงมาคือ การแบ่งแยกหน้าที่การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.75$, SD = 0.700) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาและเสนอมติที่จะก่อให้เกิดผลกระทบโดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.72$, SD = 0.687) และกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.57$, SD = 0.695) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี

ความรู้ทางวิชาชีพบัญชี	\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
1. ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชีของประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.68	0.671	มาก	1
2. ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี ด้านกฎหมายบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร และของประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.63	0.620	มาก	3
3. ความรู้ด้านการควบคุมและการตรวจสอบภายในของประเทศในกลุ่มอาเซียน	3.64	0.657	มาก	2
รวม	3.65	0.590	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (SD = 0.590)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการสอบบัญชีของประเทศในกลุ่มอาเซียน ($\bar{X} = 3.68$, SD = 0.671) รองลงมาคือ ความรู้ด้านการควบคุมและการตรวจสอบภายในของประเทศในกลุ่มอาเซียน ($\bar{X} = 3.64$, SD = 0.657) และน้อยที่สุดคือ ความรู้เกี่ยวกับการบัญชี ด้านกฎหมายบัญชี กฎหมายธุรกิจ ภาษีอากร และของประเทศในกลุ่มอาเซียน ($\bar{X} = 3.63$, SD = 0.620)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ

ความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ	\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
4. การซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล และการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ	3.78	0.656	มาก	2
5. การคำนวณ การจำลองการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่า และการปฏิบัติตามกฎหมาย	3.79	0.740	มาก	1
6. การบริหารจัดการตนเอง การจัดลำดับและจัดระบบการทำงาน การแสวงหาหรือสงสัยเข็ยงนักบัญชีมืออาชีพ	3.78	0.675	มาก	3
รวม	3.79	0.615	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 0.615)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การคำนวณ การจำลองการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความเสี่ยง การวัดมูลค่า และการปฏิบัติตามกฎหมาย ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.740$) รองลงมาคือ การซักถาม การทำวิจัย การคิดอย่างมีเหตุผล และการวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.656$) และน้อยที่สุดคือ การบริหารจัดการตนเอง การจัดลำดับและจัดระบบการทำงาน การแสวงหาหรือสงสัยแย้งกับบัญชีมืออาชีพ ($\bar{X} = 3.78, SD = 0.675$)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ

คุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ	\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
7. การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เทียบ ธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความสำนึก รับผิดชอบต่อสังคม	4.08	0.768	มาก	2
8. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านความ โปร่งใส ความเป็นอิสระ ความ รับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการ รักษาความลับ	4.12	0.783	มาก	1
รวม	4.09	0.725	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (SD = 0.725)

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและการรักษาความลับ ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.783$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม เทียบธรรม ซื่อสัตย์สุจริต มีความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.768$)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ

ความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	\bar{X}	SD	การแปลผล	ลำดับ
9. การปฏิบัติตามมารยาททางวิชาชีพ การกำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ และระยะเวลาในการตรวจสอบ ภายใน	3.95	0.750	มาก	2
10. การปฏิบัติตามมาตรฐานบัญชี และ มาตรฐานการสอบบัญชี สามารถ อ้างอิงถึงหลักฐานกระบวนการและ วิธีการตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ	3.73	0.726	มาก	3
11. การให้คำปรึกษาด้านการบัญชี ด้าน การวางระบบบัญชี ที่นอกเหนือจาก การตรวจสอบภายใน	4.02	0.721	มาก	1
รวม	3.89	0.662	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (SD = 0.662)

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ การให้คำปรึกษาด้านการบัญชี ด้านการวางระบบบัญชี ที่นอกเหนือจากการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.721$) รองลงมาคือ การปฏิบัติตามมารยาททางวิชาชีพ การกำหนดขอบเขต วัตถุประสงค์ และระยะเวลาในการตรวจสอบภายใน ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.750$) และน้อยที่สุดคือ การปฏิบัติตามมาตรฐานบัญชี และมาตรฐานการสอบบัญชี สามารถอ้างอิงถึงหลักฐานกระบวนการ และวิธีการตรวจสอบได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.726$)

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านบุคคล (Hypothesis Testing) ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ ค่าที (t-test) ของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อย 2 ค่า และการวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) ของตัวแปรอิสระที่มีค่าย่อยมากกว่า 2 ค่าขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons) ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

2. ใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. สมมติฐานทั้งหมดจะทำการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามเพศ

ความคิดเห็น	เพศ	จำนวนคน	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี	ชาย	57	3.71	0.614	0.80	0.42
	หญิง	273	3.64	0.584		
ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ	ชาย	57	3.93	0.553	0.65	0.52
	หญิง	273	3.84	0.628		
ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ	ชาย	57	4.20	0.706	1.20	0.23
	หญิง	273	4.08	0.728		
ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	ชาย	57	3.97	0.679	0.91	0.36
	หญิง	273	3.89	0.659		
รวม	ชาย	57	3.92	0.542	1.06	0.29
	หญิง	273	3.84	0.559		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยการทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรู้ทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยการทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรู้ด้านทักษะวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 โดยการทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 โดยการทดสอบค่า t-test (Independent Sample t-test) โดยพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันจำแนกตามอายุ

ความคิดเห็น	อายุ	จำนวนคน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้ทางวิชาชีพ บัญชี	ไม่เกิน 35 ปี	149	3.72	0.593	2.154	0.09
	มากกว่า 35 - 45 ปี	87	3.58	0.587		
	มากกว่า 45 - 55 ปี	78	3.64	0.581		
	มากกว่า 55 ปี	16	3.39	0.547		
ด้านความรู้ด้านทักษะ วิชาชีพ	ไม่เกิน 35 ปี	149	3.86	0.566	1.879	0.13
	มากกว่า 35 - 45 ปี	87	3.67	0.640		
	มากกว่า 45 - 55 ปี	78	3.77	0.613		
	มากกว่า 55 ปี	16	3.88	0.851		
ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติ ทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 35 ปี	149	4.14	0.662	0.807	0.49
	มากกว่า 35 - 45 ปี	87	3.99	0.771		
	มากกว่า 45 - 55 ปี	78	4.13	0.759		
	มากกว่า 55 ปี	16	4.09	0.917		

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ความคิดเห็น	อายุ	จำนวนคน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้ด้าน ประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	ไม่เกิน 35 ปี	149	3.96	0.646	1.734	0.16
	มากกว่า 35 - 45 ปี	87	3.76	0.641		
	มากกว่า 45 - 55 ปี	78	3.92	0.676		
	มากกว่า 55 ปี	16	3.98	0.802		
รวม	ไม่เกิน 35 ปี	149	3.92	0.522	1.669	0.17
	มากกว่า 35 - 45 ปี	87	3.75	0.572		
	มากกว่า 45 - 55 ปี	78	3.86	0.562		
	มากกว่า 55 ปี	16	3.86	0.707		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 6 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 7 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 8 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 9 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้าน
ประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้าน
บัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

- H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์
ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์
ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	ระดับการศึกษา	จำนวน คน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้ทางวิชาชีพ บัญชี	ปริญญาตรี	230	3.69	0.586	2.918	0.09
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	3.57	0.593		
ด้านความรู้ด้านทักษะ วิชาชีพ	ปริญญาตรี	230	3.81	0.610	0.643	0.42
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	3.75	0.627		
ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติทาง วิชาชีพ	ปริญญาตรี	230	4.11	0.698	0.278	0.60
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	4.07	0.787		
ด้านความรู้ด้าน ประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	ปริญญาตรี	230	3.90	0.638	0.001	0.97
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	3.90	0.718		
ภาพรวม	ปริญญาตรี	230	3.88	0.536	0.696	0.40
	สูงกว่าปริญญาตรี	100	3.82	0.602		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 9 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 10 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 11 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 12 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 13 ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ต่างกัน

H_0 : ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 ประสพการณ์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 15 ประสพการณ์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 16 ประสพการณ์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสพการณ์ในเชิงปฏิบัติ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสพการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสพการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสพการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน

ความคิดเห็น	ประสบการณ์	จำนวนคน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ด้านความรู้ทางวิชาชีพ บัญชี	ไม่เกิน 5 ปี	89	3.63	0.588	1.082	0.36
	6 - 10 ปี	108	3.73	0.597		
	มากกว่า 10 - 15 ปี	29	3.59	0.582		
	มากกว่า 15 ปี	104	3.65	0.585		
ด้านความรู้ด้านทักษะ วิชาชีพ	ไม่เกิน 5 ปี	89	3.81	0.577	0.250	0.86
	6 - 10 ปี	108	3.76	0.596		
	มากกว่า 10 - 15 ปี	29	3.86	0.676		
	มากกว่า 15 ปี	104	3.78	0.654		
ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติ ทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 5 ปี	89	4.08	0.692	0.257	0.86
	6 - 10 ปี	108	4.06	0.699		
	มากกว่า 10 - 15 ปี	29	4.17	0.759		
	มากกว่า 15 ปี	104	4.12	0.775		
ด้านความรู้ด้าน ประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ	ไม่เกิน 5 ปี	89	3.90	0.648	0.165	0.92
	6 - 10 ปี	108	3.86	0.654		
	มากกว่า 10 - 15 ปี	29	3.94	0.661		
	มากกว่า 15 ปี	104	3.91	0.690		
รวม	ไม่เกิน 5 ปี	89	3.86	0.526	0.036	0.99
	6 - 10 ปี	108	3.85	0.543		
	มากกว่า 10 - 15 ปี	29	3.89	0.601		
	มากกว่า 15 ปี	104	3.85	0.589		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 13 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 14 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 15 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 16 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 17 ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 18 ระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

- H_0 : ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ประสิทธิภาพที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 19 ระดับรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้าน
คุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับ
ความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

- H_0 : ระดับรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า
จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ประสิทธิภาพที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า
จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 20 ระดับรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้าน
ประสพการณ์ในเชิงปฏิบัติ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้าน
บัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แตกต่างกัน

- H_0 : ระดับรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสพการณ์
ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินไม่แตกต่างกัน
- H_1 : ประสิทธิภาพที่ต่างกันมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสพการณ์
ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพแตกต่างกันตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความคิดเห็น	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวนคน	\bar{X}	S.D.	F-test	P-value
ด้านความรู้ทาง วิชาชีพบัญชี	ไม่เกิน 20,000	27	3.68	0.719	0.974	0.41
	20,001 – 30,000	173	3.70	0.570		
	30,001 – 40,000	47	3.59	0.591		
	มากกว่า 40,000	83	3.65	0.585		
ด้านความรู้ด้าน ทักษะวิชาชีพ	ไม่เกิน 20,000	27	3.77	0.672	0.408	0.75
	20,001 – 30,000	173	3.79	0.560		
	30,001 – 40,000	47	3.87	0.718		
	มากกว่า 40,000	83	3.79	0.651		
ด้านความรู้ด้าน คุณค่าจริยธรรม และ ทัศนคติทางวิชาชีพ	ไม่เกิน 20,000	27	3.83	0.679	2.757	0.04
	20,001 – 30,000	173	4.09	0.682		
	30,001 – 40,000	47	4.31	0.769		
	มากกว่า 40,000	83	4.06	0.776		
ด้านความรู้ด้าน ประสบการณ์ในเชิง ปฏิบัติ	ไม่เกิน 20,000	27	3.89	0.728	0.964	0.41
	20,001 – 30,000	173	3.87	0.626		
	30,001 – 40,000	47	4.04	0.709		
	มากกว่า 40,000	83	3.87	0.686		
รวม	ไม่เกิน 20,000	27	3.79	0.630	0.782	0.51
	20,001 – 30,000	173	3.86	0.512		
	30,001 – 40,000	47	3.96	0.603		
	มากกว่า 40,000	83	3.81	0.594		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 17 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 18 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 19 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 20 โดยการทดสอบค่า F-test การวิเคราะห์การผันแปร (Analysis of Variance ANOVA) พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 19 จึงทำการทดสอบความแตกต่างแบบ LSD (Least Significant Difference) ได้ผลตามตารางที่ 4-19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่หาความแตกต่างของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 20,000	20,001 – 30,000	30,001 – 40,000	มากกว่า 40,000
ไม่เกิน 20,000	3.83	-	-0.26	-0.49*	-0.23
20,001 – 30,000	4.09		-	-0.22	0.03
30,001 – 40,000	4.31			-	0.25
มากกว่า 40,000	4.06				-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพแตกต่างกับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านองค์การ (Hypothesis Testing) ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้หน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม มีผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบรวม ของความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล กับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ และความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในกรณีที่มีตัวแปรอิสระมากกว่า 1 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล กับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี ในด้านความรู้ทางวิชาชีพบัญชี ความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ ความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทาง

วิชาชีพ และความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ เพื่อให้ได้คำตอบจากการวิจัยจะทดสอบตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 21 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้าน ความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้าน ความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 22 ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้าน ความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้าน ความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 23 ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 24 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 4.20 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.575	0.330	0.332	0.48548

a. Predictors : (Constant) การสนับสนุนของผู้บริหาร ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการบริหารจัดการ

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ 0.575 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ 33.2% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการกะประมาณ 0.48548 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.21 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ทางวิชาชีพ

Model	R	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	37.76	4	9.440	40.05	0.000*
	Residual	76.60	325	0.236		
	Total	114.36	329			

a. Predictors : (Constant), การสนับสนุนของผู้บริหาร, ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้, กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร

b. Dependent Variable: ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.236	0.210		5.871	0.000*
1.	การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	0.228	0.072	0.242	3.183	0.002*
2.	ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	0.004	0.061	0.003	0.057	0.954
3.	เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้	0.165	0.058	0.177	2.856	0.005*
4.	กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร	0.234	0.087	0.228	2.682	0.008*

a. Dependent Variable : การเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.236 + 0.228 (\text{การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง}) + 0.004 (\text{ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร}) + 0.165 (\text{เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้}) + 0.234 (\text{กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร})$$

ค่า b ของ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง = 0.228 หมายความว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.228 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร = 0.004 หมายความว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.004 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผล

ค่า b ของ เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ = 0.165 หมายความว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.165 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร = 0.234 หมายความว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.234 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน

H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 21 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 22 ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 23 เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 24 กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

สมมติฐานที่ 25 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้าน ความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 26 ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 27 ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 28 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 4.23 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.668	0.446	0.440	0.46050

a. Predictors : (Constant) การสนับสนุนของผู้บริหาร ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ 0.668 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ 44% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.46050 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.24 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ

Model	R	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	55.57	4	13.892	65.51	0.000*
	Residual	68.92	325	0.212		
	Total	124.49	329			

a. Predictors : (Constant) การสนับสนุนของผู้บริหาร ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล

b. Dependent Variable: ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.715	0.200		3.583	0.000*
	1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	-0.034	0.068	-0.035	-0.501	0.617
	2. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร					
	3. เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้	0.131	0.058	0.116	2.251	0.025*
	4. กระบวนการบริหารจัดการบุคคล	0.368	0.055	0.379	6.709	0.000*
		0.324	0.083	0.302	3.905	0.000*

a. Dependent Variable : การเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-25 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.715 - 0.034 (\text{การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง}) + 0.131 (\text{ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร}) + 0.368 (\text{เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้}) + 0.324 (\text{กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร})$$

ค่า b ของ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง = -0.034 หมายความว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ จะปรับตัวลดลง 0.034 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผล

ค่า b ของ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร = 0.131 หมายความว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.131 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ = 0.368 หมายความว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.368 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล = 0.324 หมายความว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.324 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 25 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 26 ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรมีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 27 ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4-25 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 28 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคคล มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านทักษะวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

สมมติฐานที่ 29 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 30 ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 31 ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 32 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 4.26 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.660	0.436	0.429	0.54766

a. Predictors : (Constant) การสนับสนุนของผู้บริหาร ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ 0.660 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ 42.9% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.54766 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.27 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ

Model	R	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	75.421	4	18.855	62.866	0.000*
	Residual	97.476	325	0.300		
	Total	172.897	329			

a. Predictors : (Constant), การสนับสนุนของผู้บริหาร, ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้, กระบวนการบริหารจัดการบุคคล

b. Dependent Variable: ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความรู้ด้านทักษะด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรมและทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.703	0.237		2.961	0.003*
	1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	0.200	0.081	0.172	2.468	0.014*
	2. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	0.148	0.069	0.111	2.135	0.034*
	3. เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้	0.653	0.065	0.569	10.001	0.000*
	4. กระบวนการบริหารจัดการบุคคล	-0.151	0.099	-0.120	-1.534	0.126

a. Dependent Variable : การเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y' = 0.703 + 0.200 (\text{การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง}) + 0.148 (\text{ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร}) + 0.653 (\text{เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้}) - 0.151 (\text{กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร})$$

ค่า b ของ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง = 0.200 หมายความว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพจะเพิ่มขึ้น 0.200 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร = 0.148 หมายความว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.148 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ = 0.653 หมายความว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ จะเพิ่มขึ้น 0.653 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล = -0.151 หมายความว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ จะปรับตัวลดลง 0.151 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ น้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผล

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 29 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 30 ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 31 เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 32 กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

สมมติฐานที่ 33 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 34 ปัจจัยด้านขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 35 ปัจจัยด้านเทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานที่ 36 ปัจจัยด้านกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

H_0 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

H_1 : กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสิทธิภาพในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ตารางที่ 4.29 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.676	0.457	0.451	0.49073

a. Predictors : (Constant), การสนับสนุนของผู้บริหาร, ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้, กระบวนการบริหารจัดการบุคคล

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรอิสระ 4 ตัว มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน คือ 0.676 ตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผันแปรของระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้ 45.1% ด้วยความคลาดเคลื่อนของการประมาณ 0.49073 (หมายถึงความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์โดยเฉลี่ย)

ตารางที่ 4.30 การตรวจสอบตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ

Model	R	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
1	Regression	65.966	4	18.492	68.481	0.000*
	Residual	78.266	325	0.241		
	Total	144.232	329			

a. Predictors : (Constant), การสนับสนุนของผู้บริหาร, ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร, เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้, กระบวนการบริหารจัดการบุคคล

b. Dependent Variable: ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 4 ตัว ที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรตามด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Model	Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.662	0.213		3.113	0.002*
	1. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	-0.072	0.073	-0.068	-0.989	0.323
	2. ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร	0.332	0.062	0.273	5.350	0.000*
	3. เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้	0.533	0.059	0.509	9.105	0.000*
	4. กระบวนการบริหารจัดการบุคคล	0.030	0.088	0.026	0.344	0.731

a. Dependent Variable : การเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ทางวิชาชีพ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-31 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.662 - 0.072 (\text{การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง}) + 0.332 (\text{ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร}) + 0.533 (\text{เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้}) + 0.030 (\text{กระบวนการบริหารจัดการบุคลากร})$$

ค่า b ของ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง = -0.072 หมายความว่า จำนวนของการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติจะปรับตัวลดลง 0.072 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่า การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติน้อยมากจนยอมรับได้ว่า ไม่ส่งผล

ค่า b ของ ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร = 0.332 หมายความว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มขึ้น 0.332 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ = 0.533 หมายความว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติจะเพิ่มขึ้น 0.533 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_1 ($P < 0.05$) แสดงว่า เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ค่า b ของ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล = 0.032 หมายความว่า ของ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ จะเพิ่มขึ้น 0.151 เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญ พบว่า ยอมรับสมมติฐาน H_0 ($P > 0.05$) แสดงว่า กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินด้านความรู้ด้านคุณค่า จริยธรรม และทัศนคติทางวิชาชีพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ส่งผลต่อการ

เพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติ น้อยมากจนยอมรับได้ว่าไม่ส่งผล

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 33 การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 34 ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 35 เทคนิค วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 36 กระบวนการบริหารจัดการบุคคล ไม่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพด้านความรู้ด้านประสบการณ์ในเชิงปฏิบัติของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพ ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชี เพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) โดยเก็บแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 330 ชุดซึ่งในจำนวนดังกล่าว มีผู้ให้ข้อเสนอแนะตามรายละเอียดในแบบสอบถามดังต่อไปนี้:-

1. สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ควรจัดอบรมส่วนภูมิภาคให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุกระดับอย่างทั่วถึง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการเพิ่มศักยภาพเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันตามสถานการณ์ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และเป็นการเตรียมความพร้อมในอนาคตต่อไป