

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ
สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
Knowledge and Understanding of potential development
of the Office of Defence internal Audit officers

ร้อยโทหญิงมณีรัตน์ เกิดสมบุญ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Lieutenant Maneerat Kerdsonboon

Email: Maneerat5438@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 140 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ โดยใช้สถิติ t - test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันและ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีเพศ และชั้นยศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่ต่างกัน

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ; การพัฒนาศักยภาพ; สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ABSTRACT

The purpose of this research was to (I) study the understanding of potential development of the Office of Defence internal Audit officers and (II) to compare the understanding of potential development of the Office of Defence internal Audit officers. It was classified by demographics.

The sample was a group of 140 Defence internal Audit officers and the questionnaire was used as the research tool. The descriptive statistics used for data analysis were percentage, means, standard deviation, t - test, One - way Anova, and LSD if the hypothesized would have difference.

The finding of this research found that (I) the understanding of potential development on the performance of Defence internal Audit the understanding of potential development on the performance of the Office of Defence officers was significantly difference between ages, education backgrounds and positions. (II) Also, internal Audit officers was no significant different between gender and rank.

Keywords: Knowledge and Understanding; potential development; Office of Defence internal Audit

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสถานะที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในสังคมโลกปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันกลับมาทบทวน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัวให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่าองค์กรที่อยู่รอดได้ คือองค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแสการเปลี่ยนแปลงได้แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลงล่วงหน้าและปรับตัวได้ก่อนและการที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้ตลอดกาลนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลง การคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด

การพัฒนาบุคลากรทรัพยากรบุคคลในภาคเอกชนนั้นถือว่าเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสูงที่สุด ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรควรเป็นการลงทุนอย่างต่อเนื่องระยะยาว การพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร 2 รูปแบบ ได้แก่ การสอนงาน (Coaching) การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) และ การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการพัฒนา

ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพเพื่อส่งมอบสินค้าที่เหนือความคาดหวังให้กับลูกค้า ซึ่งจะสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและรองรับการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐ มีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ

กระทรวงกลาโหมกำหนดให้มีสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมในพระราชบัญญัติจัดระเบียบป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๗๖ พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ ได้บัญญัติบทบาทและหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงกลาโหม ไว้ ดังนี้ “ มาตรา ๑๓ สำนักงานปลัดกระทรวง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและยุทธศาสตร์งานราชการประจำทั่วไปของกระทรวง และราชการส่วนหนึ่งส่วนใดของกระทรวง ซึ่งมีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการอื่นใด มีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ” ทำให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินการที่เชื่อมโยงกับรัฐบาลไปยังหน่วยปฏิบัติ รวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล และเป็นไปตามนโยบายรัฐบาลเพื่อตอบสนองเจตนารมณ์ของประเทศ ประชาชน และสังคมไทย

สำนักงานตรวจสอบภายในกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานตรวจสอบภายในของส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและส่วนราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหมตามที่ได้รับมอบหมาย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนากำลังพลในหน่วยงานเป็นนโยบายสำคัญ เนื่องจากกำลังพลถือว่าเป็นหัวใจขับเคลื่อนหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยที่ได้ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางในการพัฒนาข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยประชากร

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยประชากรต่างกัน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกัน

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆรวมถึงการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจการพัฒนาศักยภาพขอบเขตของประชากร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 204 คน (ที่มา : สำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม, 2563) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคิดจากสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคาดเคลื่อนที่ 5% โดยค่าความเชื่อมั่นจะอยู่ที่ระดับ 95% ได้จำนวน 135 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 140 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยการสุ่มทุกชั้นแบบกำหนดสัดส่วน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม 2563 - กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

2. สามารถเป็นข้อมูลในการวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

ในพจนานุกรมทางการศึกษาว่าความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง (facts) ความจริง(truth) กฎเกณฑ์และข้อมูลต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับและรวบรวมสะสมไว้ จากมวลประสบการณ์ต่าง ๆ (Carter V. Good, 1973 อ้างถึงใน ศิพล รื่นใจชน, 2549) ความรู้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระลึกถึงเฉพาะเรื่อง ระลึกถึงวิธีการ กระบวนการหรือสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความจำ (Bloom B.S., 1971 อ้างถึงใน ศิพล รื่นใจชน, 2549)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ (เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland),1960 อ้างถึงใน ว่าที่ร้อยตรีหญิง สุทธัญญาณ์ โอบอ้อม, 2557)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านตรวจสอบภายใน

การตรวจสอบภายใน หมายถึงกิจกรรมการให้หลักประกันอย่างเที่ยงธรรมและการใช้คำปรึกษาอย่างเป็นอิสระ ซึ่งจัดให้มีขึ้นเพื่อเพิ่มคุณค่าและปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น การตรวจสอบภายในช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง การควบคุม และกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและเป็นระเบียบ (แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง, 2546)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ประชากร (Composition) ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงฐานทางสังคม (Social mobility) จากคำนิยามทำให้เราทราบว่าการศึกษาเรื่องประชากรเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างของประชากรเป็นพื้นฐานในการที่จะศึกษาถึงพฤติกรรม

การเปลี่ยนแปลงของประชากรในด้านต่างๆ ดังนั้นการเรียนรู้และทำความเข้าใจในวิชาประชากรศาสตร์จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับนักการตลาดและนักสังคมศาสตร์สาขาอื่นๆ เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริโภคประสบความสำเร็จ จึงต้องอาศัยแนวคิดทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนช่วยในการกำหนดคุณลักษณะต่างๆของปัจจัยที่จะทำการศึกษา (เฮ้าเซอร์และตันแคน Philip H. Hauser and Dudley Duncan อ้างถึงใน สลักจิตภู์ประกร, 2555 และอ้างถึงใน ชนัญญา ทองสุข, 2562)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริยาภัทร ศรีเพชร (2558) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษาจังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาทำให้การพัฒนาศักยภาพทางการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ด้านอายุและตำแหน่งงานทำให้การพัฒนาศักยภาพทางการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิศิษฐ์ ชัยดีแรก (2549) วิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สภาพภูมิหลังของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำงบประมาณส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 62.5

ข้อมูลเกี่ยวกับกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

สำนักปลัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับการเลขานุการ การรับรองและการประสานการปฏิบัติงานด้านพิธีการให้กับปลัดกระทรวงกลาโหม รองปลัดกระทรวงกลาโหม และผู้ดำรงตำแหน่งอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย การประชาสัมพันธ์ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงและกระทรวงกลาโหมในภาพรวม และปฏิบัติราชการอื่นๆ ซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงโดยเฉพาะ มีปลัดกระทรวงกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในให้แก่ส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานรัฐมนตรี ตามคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตรวจสอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมพิจารณาความรับผิดชอบทางแพ่ง และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย มีผู้อำนวยการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

วิธีที่ใช้ในการดำเนินวิจัย

การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่เรียกว่า แบบไม่ทดลอง (Non - Experimental Design) เป็นการศึกษาที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็น

การรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรกลุ่มตัวอย่างและวิธีสุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทั้งหมดจำนวน 204 คน ซึ่งเป็นการรู้จำนวนประชากรที่แน่นอน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับว่าค่าความคาดเคลื่อนได้ไม่มากกว่า 5% จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวน 135.09 คน เพื่อความสะดวกต่อการคำนวณและกลุ่มตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการเก็บข้อมูลจำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน รายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ ซึ่งข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ชั้นยศ รวม 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย ระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน และระดับความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตามแนวการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำนวน 1 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบทางลิงค์ Google Form และเก็บข้อมูลทันทีหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อย ใช้เวลาดังแต่วันที่ 11 - 14 มกราคม พ.ศ.2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาใส่รหัสและแปลงค่าเป็นตัวเลขเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ คือ การเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยประชากร โดยใช้วิธีการประมวลผลหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และชั้นยศ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรด้านระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในและด้านระดับความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตามแนวการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (inference Statistics) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามเพศและชั้นยศ โดยใช้สถิติ t - test และเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และชั้นยศ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวม มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านระดับความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตามแนวการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ด้านระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน

2. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ชั้นยศ สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม ที่มีเพศ และชั้นยศต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการไม่ต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวม มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านระดับความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตามแนวการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) สูงที่สุด อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านระดับความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตามแนวการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม มีความเข้าใจในการถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้จากผู้รู้ ข้าราชการสามารถนำความรู้จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง และสำนักงานรัฐมนตรี (๒๕๖๐) ได้ทำเรื่อง แผนการจัดการความรู้ พบว่าถ่ายทอด แบ่งปัน แลกเปลี่ยนความรู้ จากผู้รู้ ผู้ที่มีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งข้อดีของการดำเนินการในรูปแบบนี้ทำให้เกิดการซักถาม/ตอบข้อสงสัยได้ทันที และใช้เวลาน้อยเนื่องจากจะแลกเปลี่ยนเฉพาะส่วนที่เกิดข้อสงสัย และเป็นปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งไม่มีงบประมาณค่าใช้จ่ายเกิดขึ้น

1.2 ด้านระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน มีระดับความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหมมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน ข้าราชการสามารถวางแผนและจัดทำแผนการตรวจสอบได้ถูกต้องตามลำดับขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับ กรมบัญชีกลาง (๒๕๕๖) ได้ทำเรื่องแนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้ผู้ตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติงานตรวจสอบได้อย่างมั่นใจและได้ผลงานที่มีคุณภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการจำแนกตามปัจจัยประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ชั้นยศ อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านก็ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ลภัส สุขสวัสดิ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

การเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านเพศ การเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี ตามตัวแปรเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศิษฐ์ ชัยดิเรก (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจ ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สภาพภูมิหลังของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหา พร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำงบประมาณส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ สุวรรณเทียบ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยรับตรวจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยรับตรวจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.2 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการอายุมากกว่า 50 ปี มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการด้านระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาลักษณ์ ตฤณวร (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉวีวรรณ สุวรรณเทียบ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยรับตรวจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยรับตรวจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมต่างกัน ซึ่งผลวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรีที่สูงกว่าปริญญาตรีมีความต่างกันในการรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ด้านระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายในอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนาลักษณ์ ตฤณวร (2545)

ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความรู้ความเข้าใจของประชาชนกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่มีตำแหน่งงานต่างกันทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมต่างกันซึ่งผลวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีระดับต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงาน ระดับผู้ปฏิบัติงานกับระดับผู้บริหารระดับต้น มีความต่างกัน ในความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการด้านระดับความเข้าใจในความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05 เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรียาภัทร ศรีเพชร (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานของอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความรู้ความเข้าใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่มีชั้นยศต่างกันทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผลวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมที่มีชั้นยศต่างกัน ทำให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านก็ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพันจ่าตรี วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหาร สังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ผลการทดสอบ t - test แบบ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า Sig. = 0.144 แสดงว่าในภาพรวมแล้ว ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพให้มากยิ่งขึ้น
2. มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในหน่วยงาน
3. ควรมีการเพิ่มพูนความรู้โดยเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์เรื่องการตรวจสอบภายในมาบรรยายเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับข้าราชการ
4. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อให้มีพื้นฐานและทักษะในการตรวจสอบให้กับข้าราชการที่บรรจุใหม่
5. จัดอบรมความรู้ อัปเดตระเบียบจากหน่วยงานต่างๆ

6. มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับหน่วยงานด้านตรวจสอบภายในในสังกัดกระทรวงกลาโหม

7. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างทักษะในการตรวจสอบรวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้ให้แก่ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบปีละ 2 ครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในด้านอื่น เพื่อขยายผลการศึกษาและเป็นข้อเสนอแนะกับหน่วยงานอื่นๆ

2. ควรศึกษาความเข้าใจในการปฏิบัติงานวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2553). *การตรวจสอบภายในภาครัฐ* กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน กรมบัญชีกลาง.

กรุงเทพฯ : (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet>.

(สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563).

กรมบัญชีกลาง. (2546). *แนวปฏิบัติการตรวจสอบภายใน* กลุ่มงานมาตรฐานด้านการตรวจสอบภายใน

กรมบัญชีกลาง. กรุงเทพฯ : (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet>.

(สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2563).

ชนาลักษณ์ ตฤณวร. (2545). *ความรู้ความเข้าใจของประชาชนกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา*. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จารุเนตร เกื้อภักดี. (2559). *แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*. วิทยานิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจษณี จันทวงศ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตภาคกลาง*. ดุษฎีนิพนธ์. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจริญ เจษฎาวลัย. (2545). *การปฏิบัติที่ดีที่สุดในวิชาชีพการตรวจสอบภายใน*. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ : บริษัท พอดี จำกัด.

ฉวีวรรณ สุวรรณเทียบ. (2557). *ประสิทธิภาพการตรวจสอบภายในของสำนักงานตรวจสอบภายในตามความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยรับตรวจมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. รายงานการวิจัย. สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชญัญญา ทองสุข. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2548). *แนวทางการตรวจสอบภายใน. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ : บริษัท ดุ จำกัด.*
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562. การค้นคว้าอิสระ. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปรียาภัทร ศรีเพชร. (2558). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานอาชีวศึกษา จังหวัดระยอง กรณีศึกษาวิทยาลัยเทคนิคระยอง จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- พินิจาตรี วิรัตน์ ทวีทรัพย์สมบัติ. (2552). *การศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของข้าราชการทหารสังกัดกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.การค้นคว้าอิสระ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พิมพ์ลภัส สุขสวัสดิ์. (2559). *ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของประชาชนในจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.*
- พิศิษฐ์ ชัยดิเรก. (2549). *ความรู้ความเข้าใจ ปัญหาพร้อมเสนอแนวทางการพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานในการจัดทำประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. สำนักงานอธิการบดี, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- รุ่งรัตนา บุญ-หลง. (๒๕๖๐). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย ๔.๐. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.*
- ลักษณะนาราช พันวารสิน. (2553). *เปรียบเทียบทัศนคติและพฤติกรรมของผู้บริโภคไอศกรีมวอลล์และไอศกรีมเนสท์เล่ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธัญญา โอบอ้อม. (2557). *การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์. พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- ศิพล รื่นใจชน. (2549). *ความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิของประชาชนเกี่ยวกับธุรกิจให้เช่าซื้อรถยนต์และรถจักรยานยนต์ ศึกษากรณีประชาชน หมู่ 1 ตำบลท่ามะขาม อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี. ปัญหาพิเศษ. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice> (สืบค้นเมื่อวันที่10 ธันวาคม 2563).*
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน). (2563). *การจัดการความรู้(KM). กรุงเทพฯ : (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.okmd.or.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่10 ธันวาคม 2563).*

- สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม. (2563). *แนะนำหน่วยงาน*. กรุงเทพฯ : กระทรวงกลาโหม (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก <https://www.mod.go.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่15 ธันวาคม 2563).
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2563). *แนะนำกระทรวงกลาโหม*. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม (ออนไลน์).
เข้าถึงได้จาก <https://www.mod.go.th/> (สืบค้นเมื่อวันที่15 ธันวาคม 2563).
- อิสริยะ เมธิพิทักษ์. (2563). *ปัจจัยคุณค่าตราสินค้าและส่วนประสมทางการตลาดที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อโทรศัพท์มือถือยี่ห้อหัวเหว่ย ของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.