



บทที่ 5

อภิปรายผล สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำนวน 1,200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรอย่างง่ายที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (simple random sampling) กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับคืนมา 300 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency distribution) หาค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t -test กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD)

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถ้าพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการดูแลรักษาบุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่ยังมีบางรายการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีระบบการบริหารค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนเช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ได้อย่างเหมาะสม มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม และการพิจารณาโยกย้ายของบุคลากรในองค์การถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแต่ละรายการเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่ทุกหน่วยงานต้องจะมีให้กับพนักงานขององค์การซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนด องค์การจึงไม่สามารถที่จะเพิ่มเติมค่าตอบแทนให้เป็นที่พอใจของข้าราชการเจ้าหน้าที่ได้ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง แต่บางด้านอาจจะมีบางรายการที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การสรรหา มีรายการที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย คือ การรับสมัครบุคลากรในองค์การมีการประชาสัมพันธ์ อย่างทั่วถึงด้วยวิธีการที่หลากหลาย ความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชาเป็นคุณสมบัติ ที่นำมาประกอบการพิจารณาในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเป็นอย่างมาก และมีการกำหนดสาขาวิชาที่องค์การต้องการ ไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนั้น จะสามารถทำให้องค์การได้รับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2547) ที่กล่าวว่า การสรรหา คือ

กระบวนการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อมาทำงานในตำแหน่งงานที่กำหนดไว้ ด้านการคัดเลือก มีรายการที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนเป็นวิธีการที่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้สมัครได้ และการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์จะทำให้รู้ได้ทั้ง EQ และ IQ ของผู้สมัครว่า เหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ ทั้งนี้เพราะกรรมการผู้ทำการสอบสัมภาษณ์จะได้พบพูดคุยกับผู้สมัครทำให้สามารถสังเกตกิริยาท่าทาง และการแสดงออก พร้อมทั้ง ปรากฏไหวพริบของผู้สมัครว่าสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สมัครได้ และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สอดคล้องกับ วิชัย โธสุวรรณจินดา (2547) ที่กล่าวว่า การสัมภาษณ์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยถือเป็นโอกาสที่ผู้คัดเลือกได้สังเกตผู้สมัครงาน อย่างใกล้ชิด มีการทดสอบอากัปกิริยา ความรู้ความสามารถ ทักษะในการแสดงออก การสื่อสาร และทัศนคติของผู้สมัครได้เต็มที่ และด้านการบรรจุและแต่งตั้ง มีรายการที่ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อ เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี ให้มีต่อกัน ทั้งนี้การมอบหมายงานให้แก่พนักงานใหม่นั้นองค์กรควรมีการแนะนำ หรือมีการสอนงานให้กับข้าราชการเจ้าหน้าที่ผู้เข้ามาใหม่ เพื่อการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ตามความต้องการขององค์กร ทำให้งานที่ทำนั้นมีความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2545) และธงชัย สันติวงษ์ (2546) ที่กล่าวว่า การปฐมนิเทศ คือ การแนะนำพนักงานใหม่ให้รู้จักหน่วยงานและให้รู้จักงานในหน้าที่ ที่ต้องทำ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ด้านการดูแลรักษาบุคลากร มีรายการที่ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้ให้เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการ ลาประเภทต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีเหตุผลตามความจำเป็น การจัดให้มี สหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อบริการให้กับสมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดบริการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปีมีการกระทำอย่าง ต่อเนื่องทุกปี และสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษา พยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรเป็นเหตุจูงใจที่สำคัญให้บุคคลต้องการเข้ามารับราชการ

ด้านการออกจากราชการ มีรายการที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ เงินบำเหน็จตกทอด และบำเหน็จดำรงชีพ ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ประโยชน์ต่อทายาทของข้าราชการเป็นอย่างมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินบำเหน็จบำนาญของบุคลากรในส่วนราชการจะมีเกณฑ์ในการคิดคำนวณที่แน่นอนพร้อมทั้งมีกฎหมายกำหนดผู้รับมรดกจากเงินบำเหน็จบำนาญไว้อย่างชัดเจนทำให้ไม่มีปัญหาในภายหลัง

2. จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งโดยรวม และด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการดูแลรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมชาย กัลป์ยะกิติ (2550) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารงานบุคคลด้านการธำรงรักษาบุคลากร และด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ประชาชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3. จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการดูแลรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ มัทติกา หมั่นสา (2545) ศึกษาเรื่อง *ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* พบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า-

คุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จำแนกตามอายุพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและแต่ละด้าน

4. จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินโดยรวม ทั้งด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การดูแลรักษาบุคลากร และการพ้นจากราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อัปสร ยิ่งเจริญ (2550) ศึกษาเรื่อง *กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาลำปางเขต 1* พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สำหรับครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งโดยภาพรวม และด้านการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การดูแลรักษาบุคลากร และการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัฐษา ศรีสุนทร (2542) ศึกษาเรื่อง *ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ: ศึกษากรณีศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ส่วนภูมิภาค* พบว่า บุคลากร อายุราชการต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความพร้อมทางด้านการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก และการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีความคิดเห็น

ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อัปสร ยิ่งเจริญ (2550) ศึกษาเรื่อง *กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอลำปางเขต 1* พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเอกชนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่การพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการวางแผนงานบุคคล

6. จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งโดยภาพรวม และด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การดูแลรักษาบุคลากร และการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. จากผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งโดยภาพรวม และด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการดูแลรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ฉวีธาดา ศรีสุนทร (2542) ศึกษาเรื่อง *ความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ: ศึกษากรณีศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ส่วนภูมิภาค* พบว่า การทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งการรับราชการที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันในความพร้อมทางด้านกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเห็นด้วยกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง คือ การดูแลรักษาบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมา คือ การสรรหา ($\bar{X} = 3.33$) ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.91$)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหา และการพ้นจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการดูแลรักษาบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การดูแลรักษาบุคลากร และการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและแต่งตั้งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การดูแลรักษาบุคลากร และการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การดูแลรักษาบุคลากร และการออกจากราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ด้านการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การดูแลรักษาบุคลากร และการออกจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร และการพ้นจากราชการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการดูแลรักษาบุคลากร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่สำคัญที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ด้านการวางแผนกำลังคน ได้แก่ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ ไม่มีการวางแผนเตรียมอัตรากำลังทดแทนอัตรากำลังที่ขาด เช่น เกษียณอายุ การลาออก และไม่มี การวิเคราะห์งานอย่างแท้จริง

3.2 ด้านการสรรหา ได้แก่ ยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ บุคลากรที่รับเข้ามายังมีความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีความล่าช้าในกระบวนการสรรหา และใช้เวลานาน เนื่องจากต้องปฏิบัติตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

3.3 ด้านการคัดเลือก ได้แก่ ควรมีหน่วยงานกลางในการจัดสอบ การสัมภาษณ์ ไม่สามารถวัดความเหมาะสมกับตำแหน่งได้

3.4 การบรรจุและแต่งตั้ง ได้แก่ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นไปอย่างล่าช้า ยังมีระบบอุปถัมภ์ และไม่มีการประชุมพิเศษบุคลากรก่อนเข้ารับหน้าที่

3.5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การฝึกอบรมในหน่วยงานสนับสนุนยังมีอยู่น้อยมากและไม่ทั่วถึง ไม่มีการส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร ไม่มีการควบคุมหลักเกณฑ์ที่แน่นอน ไม่มีการควบคุมที่ดี ยังไม่มีการฝึกอบรมที่มากพอ การฝึก-

อบรมยังไม่ครอบคลุมทุก ๆ ด้าน ไม่ตรงตามความต้องการ และการฝึกอบรมและพัฒนา
ไม่มีการกระทำอย่างต่อเนื่อง

3.6 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณา
การเลื่อนขั้น และมีความล่าช้ามากแม้จะมีตำแหน่งว่าง

3.7 การดูแลรักษาบุคลากร ได้แก่ ยังมีมาตรการในการดูแลรักษาบุคลากรน้อย

3.8 การออกจากราชการ ได้แก่ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ และไม่มีการดูแล
ข้าราชการที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่ข้าราชการอย่างแท้จริง

4. ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลของ
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่สำคัญที่สุดในแต่ละด้าน พบว่า

4.1 ด้านการวางแผนกำลังคน ได้แก่ เพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอกับงานที่มอบ-
หมายควรมีการวางแผนล่วงหน้า ให้มีการบรรจุแต่งตั้งได้ทันเวลา ควรสรรหาบุคลากร
เพื่อทดแทนให้รวดเร็วขึ้น และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรระดับล่างได้มีโอกาสแสดง
ความคิดเห็น ชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงาน

4.2 ด้านการสรรหา ได้แก่ เน้นการสรรหาจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
ที่ตรงกับตำแหน่งงาน ควรจัดให้มีการสรรหาอย่างรวดเร็ว ควรใช้การพิจารณาบุคคล
โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และควรมี
การประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

4.3 ด้านการคัดเลือก ได้แก่ ไม่ควรนับการสัมภาษณ์เป็นคะแนนรวม และการ-
ให้คะแนนสอบสัมภาษณ์ควรมีมาตรฐานเดียวกัน

4.4 การบรรจุและแต่งตั้ง ได้แก่ ควรดำเนินการให้รวดเร็ว

4.5 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการจัดอบรมและพัฒนา
บุคลากรในหน่วยงานสนับสนุนให้มากขึ้น และอย่างทั่วถึง ควรให้มีเจ้าหน้าที่ที่มี
ประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมและพัฒนาจัดทำแผนการ-
ฝึกอบรม ควรจัดทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความรู้ในการพัฒนาตนเอง ต้องให้ทุกคน
ได้รับการอบรมสัมมนาทุกปี ควรจัดให้มีการอบรมดูงานให้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียม
กัน ควรมีนโยบายสนับสนุนเรื่องการให้ทุนการศึกษา ให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง



ตามหลักสูตรที่เหมาะสมกับแต่ละระดับอย่างเท่าเทียมกัน และควรมีการสำรวจความต้องการในการอบรมของทุกหน่วยงาน

4.6 การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ควรลดระบบอุปถัมภ์ และควรพิจารณาแบบ 360 องศา คือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและพิจารณา จากเจ้าหน้าที่ ความรับชอบและผลงานอย่างแท้จริง

4.7 การดูแลรักษาบุคลากร ได้แก่ ควรให้การดูแลเรื่องขวัญ กำลังใจ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีการเสียสละ เผยแพร่ข้อมูลความรู้ที่เป็นประโยชน์อย่างละเอียดให้ทราบทั่วกันโดยเป็นรูปธรรม เช่นคู่มือ มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และควรมีรางวัลแก่ผู้มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

4.8 การออกจากราชการ ได้แก่ จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ควรหากิจกรรมหรืองานในหน้าที่อื่นรองรับเพื่อให้ผู้พ้นจากราชการใช้ความรู้ความสามารถต่อไปได้ และก่อนที่จะมีการเกษียณอายุ/หรือลาออก ควรมีคำแนะนำก่อนการเกษียณหรือลาออกทุก ๆ ปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย บุคลากรได้ระบุถึงปัญหาที่สำคัญ ๆ ของกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง คือ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอ ไม่มีการวางแผนเตรียมอัตรากำลังทดแทนอัตรากำลังที่ขาด ยังมีความล่าช้า และมีระบบอุปถัมภ์อยู่เกือบทุกด้านของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้เป็นข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. ควรมีการจัดทำแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้าเพื่อการสรรหาอัตรากำลังคนมาทดแทนกับตำแหน่งที่ว่างลงได้อย่างรวดเร็ว

2. ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานควรมีการสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ เพื่อช่วยลดการสรรหาบุคลากรด้วยระบบอุปถัมภ์

3. ควรมีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทุกคนเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติของบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ดังนั้นควรศึกษากับบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในส่วนภูมิภาคด้วย

2. ควรมีการศึกษาถึงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพื่อให้การดำเนินงานบริหารงานบุคคลแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล
ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

คำชี้แจง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถาม จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษา โดยเฉพาะซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและองค์กรแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลเป็นภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้อง จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ซึ่งมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยแยกเป็นแต่ละด้านให้ชัดเจน

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี

3. 41 - 50 ปี 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

1. 5 ปีหรือน้อยกว่า 2. 6 - 10 ปี

3. 11 - 15 ปี 4. 16 - 20 ปี

5. มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5. กลุ่มงาน

1. ตรวจสอบ 2. สนับสนุน

6. ตำแหน่งงาน

1. ระดับบริหาร 2. ระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางมากที่สุดเพียงข้อเดียว

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
การวางแผนกำลังคน (manpower planning)					
1. องค์กรของท่านมีการวางแผนจัดอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันที่เพียงพอกับปริมาณงาน					
2. องค์กรของท่านกำหนดอัตรากำลังบุคลากรได้สอดคล้องกับการดำเนินงานของทุกส่วน					
3. มีการตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง					
4. การกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
5. มีการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต					
การสรรหา (recruitment)					
1. การรับสมัครบุคลากรในองค์กรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
2. มีวิธีการสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์					
3. ความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชาเป็นคุณสมบัติที่นำมาประกอบการพิจารณาในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเป็นอย่างมาก					
4. มีการกำหนดสาขาวิชาที่องค์กรต้องการไว้อย่างชัดเจน					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5. ระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน มีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก					
การคัดเลือก (selection process)					
1. มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เป็น ไปตามหลักเกณฑ์ และกระบวนการอย่างชัดเจน					
2. การคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนเป็นวิธีการที่ เชื่อมั่นในความสามารถของผู้สมัครได้					
3. การคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์จะทำให้รู้ได้ทั้ง EQ และ IQ ของผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การ ต้องการได้มากน้อยเพียงใด					
4. ความมีชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาและผลการเรียน มีส่วนได้รับการพิจารณาเข้าทำงาน					
การบรรจุและแต่งตั้ง (post & appointment)					
1. วิธีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในองค์การ ของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้					
2. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้มีการดำเนินการ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
3. มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเป็นการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความ สัมพันธ์ ความสามัคคีให้มีความดีต่อกัน					
4. มีการชี้แจงขอบข่ายของงานให้บุคลากรใหม่ทราบก่อน มอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุแต่งตั้งนั้น ๆ					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
5. การบรรจุและแต่งตั้งเพื่อจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ จะคำนึงถึงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ					
6. ขั้นตอนในการโยกย้ายของบุคลากรสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					
การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (training & development)					
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน					
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
3. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรทุกคน					
4. มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในตำแหน่งนั้นๆ					
5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษา ดูงานต่างๆ ขององค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน					
6. มีการหมุนเวียนตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่างๆ					
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (promotion)					
1. มีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม					
2. เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในองค์กรมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กพ. กำหนด					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ					
4. เกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อ ประกอบการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนประจำปี ชัดหลัก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานเป็นหลัก					
5. การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้					
การดูแลรักษาบุคลากร (retention)					
1. มีระบบการบริหารค่าตอบแทนต่างๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือนเช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ได้อย่างเหมาะสม					
2. มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตาม ความเหมาะสม					
3. การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้ให้เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิใน- การลาประเภทต่างๆ เป็น ไปอย่างมีเหตุผลตามความ จำเป็น					
4. การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อบริการให้กับ สมาชิก เป็น ไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
5. การจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีมีการกระทำอย่าง ต่อเนื่องทุกปี					
6. การพิจารณาโยกย้ายของบุคลากรในองค์การถือเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี					

รายการข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
7. สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร เป็นเหตุจูงใจที่สำคัญให้บุคคลต้องการเข้ามารับราชการ					
การออกจากราชการ (retirement from government)					
1. องค์การของท่านได้ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับวิธีการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการพ้นจากราชการ อยู่ในระดับที่ดี					
2. การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้กับข้าราชการที่เกษียณอายุ หรือลาออกในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
3. เงินบำเหน็จตกทอด และบำเหน็จดำรงชีพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ประโยชน์ต่อทายาทของข้าราชการเป็นอย่างมาก					

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง

1. ด้านการวางแผนกำลังคน

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....

.....

2. การสรรหา

ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

3. การคัดเลือก

ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

4. การบรรจุและแต่งตั้ง

ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

5. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

6. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

7. การดูแลรักษาบุคลากร
ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

8. การออกจากราชการ
ปัญหา

.....
.....

ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา

.....
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๐๑๙ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๓ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน คุณพรชัย จำรูญพานิชย์กุล
ผู้อำนวยการสำนักงาน ก.ตง. และบริหารงานบุคคล

ด้วย นางสาวณัฐชยกร วรัญชิตพันธุกร รหัสประจำตัว ๔๘๑๒๑๐๐๗๕ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความ
คิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง” จำเป็น
ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฤลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
โทร.๐-๒๓๑๐-๕๑๑๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๐๑๘ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๓ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.สิรินทร์ พันธุ์เกษม

ผู้อำนวยการสำนักงานผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้วย นางสาวณัฐชยกร วรัญชิตพันธกร รหัสประจำตัว ๔๘๑๒๑๐๐๗๕ ปัจจุบันเป็น นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง” จำเป็น ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอ ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรรยา ฉลาดพจนพร)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

โทร.๐-๒๓๑๐-๕๑๑๓



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๐๓/บศ. ๐๐๑๙ /๒๕๕๔

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

๑๓ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ดร.สุนทรี เนียมมรงค์
นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗

ด้วย นางสาวณัฐชยกร วรัญชิตพันธ์กร รหัสประจำตัว ๔๘๑๒๑๐๐๐๗๕ ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความ
คิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง” จำเป็น
ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ และได้พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์สุจรยา ฉลาดพจนพร)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานบัณฑิตศึกษา คณะบริหารธุรกิจ
โทร.๐-๒๓๑๐-๕๑๑๓

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 55

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการ
บริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ข้อคำถาม	ค่า IOC
ด้านการวางแผนกำลังคน	
1. องค์กรของท่านมีการวางแผนจัดอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันที่ เพียงพอกับปริมาณงาน	1.00
2. องค์กรของท่านกำหนดอัตรากำลังบุคลากรได้สอดคล้องกับการ- ดำเนินงานของทุกส่วน	1.00
3. มีการตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	1.00
4. การกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ มี ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	1.00
5. มีการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต	1.00
ด้านการสรรหา	
1. การรับสมัครบุคลากรในองค์กรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงด้วย วิธีการที่หลากหลาย	1.00
2. มีวิธีการสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์	1.00
3. ความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชาเป็นคุณสมบัติที่นำมาประกอบ การพิจารณาในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเป็นอย่างมาก	1.00
4. มีการกำหนดสาขาวิชาที่องค์กรต้องการไว้อย่างชัดเจน	1.00
5. ระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานมีความเหมาะสม เป็นอย่างมาก	1.00
ด้านการคัดเลือก	
1. มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และกระบวนการ อย่างชัดเจน	1.00
2. การคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนเป็นวิธีการที่เชื่อมั่นในความ- สามารถของผู้สมัครได้	1.00

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC
3. การคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์จะทำให้รู้ได้ทั้ง EQ และ IQ ของผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการได้มากน้อยเพียงใด	.66
4. ความมีชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาและผลการเรียน มีส่วนได้รับการพิจารณาเข้าทำงาน	1.00
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
1. วิธีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	.66
2. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้มีการดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	1.00
3. มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความ สัมพันธ์ ความสามัคคีให้มิตอกัน	1.00
4. มีการชี้แจงขอบข่ายของงานให้บุคลากรใหม่ทราบก่อนมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุแต่งตั้งนั้น ๆ	1.00
5. การบรรจุและแต่งตั้งเพื่อจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะคำนึงถึงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ	1.00
6. ขั้นตอนในการโยกย้ายของบุคลากรสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	.66
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน	1.00
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	1.00
3. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรทุกคน	.66
4. มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในตำแหน่งนั้น ๆ	1.00



ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC
5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษา ศึกษานต่าง ๆ ขององค์กรอื่น ที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน	.66
6. มีการหมุนเวียนตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่าง ๆ	1.00
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	
1. มีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม	1.00
2. เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในองค์กรมีการปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่ กพ. กำหนด	1.00
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นหรือเลื่อน ตำแหน่งของบุคลากรมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ	1.00
4. เกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อน- ขั้นเงินเดือนประจำปี ยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานเป็นหลัก	1.00
5. การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษดำเนินการด้วย ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	1.00
ด้านการดูแลรักษาบุคลากร	
1. มีระบบการบริหารค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ได้อย่างเหมาะสม	1.00
2. มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	1.00
3. การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้ให้เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีเหตุผลตามความจำเป็น	.66
4. การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อบริการให้กับสมาชิกเป็นไปอย่าง- มีประสิทธิภาพ	.66

ตาราง 55 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่า IOC
5. การจัดบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมีการกระทำอย่างต่อเนื่องทุกปี	1.00
6. การพิจารณาโยกย้ายของบุคลากรในองค์กรถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี	.66
7. สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรเป็นเหตุจูงใจที่สำคัญให้บุคคลต้องการเข้ามารับราชการ	1.00
ด้านการออกจากราชการ	
1. องค์กรของท่านได้ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับวิธีการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการออกจากราชการอยู่ในระดับที่ดี	.66
2. การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้กับข้าราชการที่เกษียณ อายุ หรือลาออกในปัจจุบันมีความเหมาะสม	1.00
3. เงินบำเหน็จตกทอด และบำเหน็จดำรงชีพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ประโยชน์ต่อทายาทของข้าราชการเป็นอย่างมาก	1.00

ตาราง 56

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ข้อคำถาม	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านการวางแผนกำลังคน	
1. องค์กรของท่านมีการวางแผนจัดอัตรากำลังบุคลากรในปัจจุบันที่เพียงพอกับปริมาณงาน	.888
2. องค์กรของท่านกำหนดอัตรากำลังบุคลากรได้สอดคล้องกับการดำเนินงานของทุกส่วน	.885
3. มีการตรวจสอบกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง	.887
4. การกำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	.880
5. มีการเตรียมบุคลากรเพื่อทดแทนการสูญเสียกำลังคนในอนาคต	.887
ด้านการสรรหา	
1. การรับสมัครบุคลากรในองค์กรมีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงด้วยวิธีการที่หลากหลาย	.882
2. มีวิธีการสรรหาบุคลากรด้วยระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์	.879
3. ความรู้ความสามารถในแต่ละสาขาวิชาเป็นคุณสมบัติที่นำมาประกอบการพิจารณาในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานเป็นอย่างมาก	.884
4. มีการกำหนดสาขาวิชาที่องค์กรต้องการไว้อย่างชัดเจน	.885
5. ระยะเวลาในการดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานมีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก	.884
ด้านการคัดเลือก	
1. มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และกระบวนการอย่างชัดเจน	.882

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
2. การคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนเป็นวิธีการที่เชื่อมั่นใน ความสามารถของผู้สมัครได้	.883
3. การคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์จะทำให้รู้ได้ทั้ง EQ และ IQ ของ ผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการได้มากน้อยเพียงใด	.881
4. ความมีชื่อเสียงของสถาบันการศึกษาและผลการเรียนมีส่วนได้รับการ- พิจารณาเข้าทำงาน	.891
ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	
1. วิธีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรของท่านเป็นไป อย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	.881
2. การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้มีการดำเนินการอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	.883
3. มีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการ- ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างความ สัมพันธ์ ความสามัคคีให้มีต่อกัน	.885
4. มีการชี้แจงขอบข่ายของงานให้บุคลากรใหม่ทราบก่อนมอบหมายงานใน ตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุแต่งตั้งนั้น ๆ	.884
5. การบรรจุและแต่งตั้งเพื่อจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ จะ คำนึงถึงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ	.880
6. ขั้นตอนในการโยกย้ายของบุคลากรสามารถดำเนินการไปได้ด้วย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	.884
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน	.881
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาทางวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ	.882

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
3. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อของบุคลากรทุกคน	.885
4. มีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ให้แก่บุคลากรในตำแหน่งนั้น ๆ	.884
5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสศึกษา ดูงานต่าง ๆ ขององค์กรอื่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน	.885
6. มีการหมุนเวียนตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานต่าง ๆ	.883
ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	
1. มีการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสม	.881
2. เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีในองค์กรมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ กพ. กำหนด	.882
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ	.885
4. เกณฑ์การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ยึดหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นหลัก	.884
5. การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้	.885
ด้านการดูแลรักษาบุคลากร	
1. มีระบบการบริหารค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา ได้อย่างเหมาะสม	.881
2. มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม	.883
3. การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้ให้เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีเหตุผลตามความจำเป็น	.882

ตาราง 56 (ต่อ)

ข้อความ	ค่าความ เชื่อมั่น
4. การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อบริการให้กับสมาชิกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	.885
5. การจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีมีการกระทำอย่างต่อเนื่องทุกปี	.886
6. การพิจารณาโยกย้ายของบุคลากรในองค์การถือเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี	.881
7. สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตรเป็นเหตุจูงใจที่สำคัญให้บุคคลต้องการเข้ามารับราชการ	.884
ด้านการออกจากราชการ	
1. องค์การของท่าน ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับวิธีการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการออกจากราชการอยู่ในระดับที่ดี	.882
2. การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญให้กับข้าราชการที่เกษียณอายุ หรือลาออกในปัจจุบันมีความเหมาะสม	.883
3. เงินบำเหน็จตกทอด และบำเหน็จดำรงชีพของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ประโยชน์ต่อทายาทของข้าราชการเป็นอย่างมาก	.884