

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



248254



ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล
ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง

ณัฐชัยบุตร วิชาญพิภพพันธุ์

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การอำนวยการทั่วไป)

ปีการศึกษา 2553



ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล
ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง



ณัฐชัยกร วรัญชิตพันธุ์กร

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE OPINIONS OF PERSONNEL CONCERNING PERSONNEL
ADMINISTRATIVE PROCEDURES AT THE OFFICE OF
THE AUDITOR GENERAL OF THAILAND

NATCHAYAKORN WARANCHITPANTHUKORN

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(GENERAL MANAGEMENT)

2010

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

มาตรฐาน (standard deviation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t test กับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) กับกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ตั้งแต่ด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจากราชการ อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านการดูแลรักษาบุคลากรเท่านั้นที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
2. บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ที่มีอายุ และกลุ่มงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางแตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

Thesis Title The Opinions of Personnel Concerning Personnel
Administrative Procedures at the Office of
The Auditor General of Thailand

Student's Name Miss Natchayakorn Waranchitpanthukorn

Degree Sought Master of Business Administration

Field of Study General Management

Academic Year 2010

Advisory Committee

1. Asst. Prof. Dr. Prayong Meechaisue Chairperson
2. Assoc. Prof. Sookjit Na Nakorn
3. Assoc. Prof. Kanjanat Ruangvarakorn

248254

In this thesis entitled "The Opinions of Personnel Concerning Personnel Administrative Procedures at the Office of The Auditor General of Thailand," the researcher investigates the opinions of personnel in the Office of the Auditor General of Thailand concerning personnel administrative procedures. The researcher accordingly identified problems and obstacles pertaining to personnel administrative procedures at this Office.

In an application of the simple random sampling method, the researcher selected a sample population consisting of 300 personnel from a total research population of 1,200 personnel employed at The Office of the

Auditor General of Thailand. The sample population size was determined to be at the level of reliability of 95 percent and with a margin of error of plus or minus five percentage points. All 300 personnel of the sample population returned the questionnaire used as an instrument of research (100 percent return rate).

Using as an instrument of research constructed by the researcher, the questionnaire employed was designed to elicit the opinions of the sample population concerning personnel administrative procedure in the Office of concern. The questionnaire was couched at a reliability level of 0.88.

Deploying techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was conducted by means of applications of the *t*-test using paired groups taken from the sample population. The technique of one-way analysis of variance (ANOVA) was used when more than two groups of members of the sample population were analyzed. In cases differences were found at the statistically significant level of .05, the method of least significant difference (LSD) was additionally used.

Findings are as follows:

1. The personnel under study evinced opinions concerning personnel administrative procedures in the aspects of manpower planning, recruitment, selection and appointments, training and personnel development, promotions, and leaving employment at a moderate level. Opinions at the level of “agree” were solely expressed in regard to the aspect of personnel retention.

2. The personnel under study who differed in the demographical characteristics of age and work group exhibited corresponding differences in their opinions concerning personnel administrative procedures.

3. The personnel under study who differed in the demographical characteristics of gender, educational level, period of employment, and position held failed to exhibit concomitant differences in their opinions concerning personnel administrative procedures.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยงค์ มีใจซื่อ รองศาสตราจารย์ สุขจิตต์ ณ นคร และรองศาสตราจารย์กาญจนาท เรืองวรการ ซึ่งเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมถึงเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านหนังสือ เอกสาร ตำรา ที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้ศึกษารู้สึกประทับใจอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคุณนิรุท พูลเพิ่ม คุณสุภมาส กิ่งสวัสดิ์ คุณประภาส รอดเสน และคุณกนกวรรณ เจิมพินิจโกศา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ขอขอบคุณคุณวันวิสาข์ พวงมาลัย และคุณเจตพล ยศจารุพงศ์ ที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณคุณประภัสสร ศรีไสยา เป็นอย่างยิ่งที่ให้ความช่วยเหลือทุกด้าน

ขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ ดร. กฤษณาภรณ์ รุจิราษฎร์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์สาทร ที่สละเวลาอันมีค่ามาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมถึงให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้ข้อมูล หนังสือ เอกสาร ตำราต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาอย่างที่สุด

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อฉัตรกฤษณ์ คุณแม่ชวัลรัตน์ วรรุชิตพันธุ์กร ผู้มีพระคุณอย่างล้นเหลือที่ให้ความอุปการะคุณ และความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านของการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้รวมถึงทุก ๆ สิ่งในชีวิตที่มีให้ตลอดมา ขอขอบคุณ คุณฉัตรชลิตร วรรุชิตพันธุ์กร ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจที่ดีและมีคุณค่ายิ่งเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมถึงผู้ที่ไม่ได้กล่าวถึงในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและมหาวิทยาลัยรามคำแหงทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมระลึกถึงความขอบคุณอย่างยิ่ง

ฉัตรชัยกร วรรุชิตพันธุ์กร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญตาราง	(13)
สารบัญภาพประกอบ.....	(20)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
กระบวนการบริหารงานบุคคล.....	9
แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	39
การบริหารสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง	44
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
กรอบแนวความคิดของการวิจัย.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
การทดสอบเครื่องมือ.....	66
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การสร้างมาตรวัดและนิยามเชิงปฏิบัติการ.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม...	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อกระบวนการบริหาร-	
งานบุคคลในสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง.....	73
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการ-	
บริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน-	
ส่วนกลาง.....	84
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา ข้อเสนอแนะ	
แนวทางการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อ	
กระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงิน-	
แผ่นดินส่วนกลาง.....	111
ตอนที่ 5 รายละเอียดการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานการตรวจ	
เงินแผ่นดินส่วนกลาง.....	115
5 อภิปรายผล สรุป และข้อเสนอแนะ.....	122
อภิปรายผล.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	132
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้.....	132

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	133
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	134
ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	144
ค ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	148
บรรณานุกรม	157
ประวัติผู้เขียน	162

สารบัญญัตินำ

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
2	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง.....	74
3	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน	75
4	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการสรรหา.....	76
5	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการคัดเลือก.....	77
6	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	78
7	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร	79
8	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง.....	80
9	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนัก- งานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการดูแลรักษาบุคลากร.....	81
10	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการออกจากราชการ	83
11	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลใน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางโดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	84

ตาราง	หน้า
12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงาน- การตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ.....	85
13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน จำแนกตามอายุ.....	85
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการ- ตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน จำแนกตามอายุ.....	86
15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการสรรหา จำแนก ตามอายุ.....	87
16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงาน- การตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการสรรหา จำแนกตามอายุ.....	87
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการคัดเลือก จำแนกตามอายุ.....	88
18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงาน- การตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการคัดเลือก จำแนกตามอายุ.....	89
19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง จำแนกตามอายุ.....	89

20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร จำแนกตามอายุ	90
21	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจำแนก ตามอายุ	91
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง จำแนกตามอายุ	91
23	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จำแนกตามอายุ	92
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการดูแลรักษาบุคลากร จำแนกตามอายุ	93
25	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการดูแลรักษาบุคลากร จำแนกตามอายุ.....	93
26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ	94
27	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามอายุ.....	95

ตาราง	หน้า
28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	95
29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการสรรหา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการคัดเลือก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	97
32 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	97
33 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	98
34 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจำแนก ตามระดับการศึกษา	98
35 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	99

ตาราง	หน้า
36 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการดูแลรักษาบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา	99
37 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	100
38 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง โดยภาพรวม จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	100
39 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	101
40 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการวางแผนกำลังคน จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	102
41 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการสรรหา จำแนก ตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	103
42 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการสรรหา จำแนกตามระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน.....	103

ตาราง	หน้า
43 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการคัดเลือก จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	104
44 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	104
45 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรมและ การพัฒนาบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	105
46 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินส่วนกลาง ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	106
47 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลใน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	107
48 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการดูแลรักษาบุคลากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	107
49 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ด้านการออกจากราชการ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	108
50 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามเพศ.....	108

ตาราง	หน้า
51 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามกลุ่มงาน	109
52 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง จำแนกตามตำแหน่ง	110
53 ค่าความถี่ของปัญหาทั้ง 8 ด้านที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากร ในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ต่อกระบวนการบริหาร งานบุคคล	111
54 ค่าความถี่ของข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขทั้ง 8 ด้านที่เกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล	113
55 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นของ บุคลากรต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจ- เงินแผ่นดินส่วนกลาง	149
56 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรต่อ กระบวนการบริหารงานบุคคลในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน- ส่วนกลาง	153

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 กระบวนการบริหารงานบุคคล	11
2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	30
3 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	61