

ชื่อเรื่อง การสรรหานุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช
จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย คำพันธ์ พะโยโค

ปริญญา ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการปรึกษา ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

ประธานกรรมการ

ดร.วิทยา เจริญศิริ

กรรมการ

ผศ.ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับกระบวนการสรรหานุคลากรและระบบ
คุณธรรมในการสรรหานุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหานุบุคลากรกับระบบ
คุณธรรมในการสรรหานุบุคลากร และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรม
ในการสรรหานุบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
เขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายข้าราชการประจำ ฝ่าย
ลูกจ้างประจำ และฝ่ายพนักงานจ้าง จำนวน 145 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่ม
ตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 65 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการพรรณนาความ และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหานุบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้ ดังนี้ ด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ด้านความต้องการของหน่วยงาน
หลัก ด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร
ด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ด้านการดำเนินการสรรหา ด้านการประเมินผล ด้านการกำหนด
วิธีการสรรหา และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตามลำดับ

2. ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ด้านหลักความมั่นคง ด้านหลักความเสมอภาค และด้านหลักความสามารถ ตามลำดับ

3. กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.880$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความมั่นคง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความมั่นคง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.810$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลำดับที่สาม ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความมั่นคง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดสามลำดับ ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความสามารถ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.485$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมา ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความสามารถ อยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.497$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และลำดับที่สาม ได้แก่ กระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านความต้องการของหน่วยงานหลักมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.502$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกระบวนการสรรหาบุคลากรทางด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรด้านหลักความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.502$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

รายด้าน คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรให้มีการศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางด้านการคลัง ให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สมดุลกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ ความต้องการของหน่วยงานหลัก ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างคนขององค์การบริหารส่วนตำบล และควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร ควรมีกรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ควรมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ควรมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การกำหนดวิธีการสรรหา ควรมีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเครื่องมือ การดำเนินการสรรหา ควรมีกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายใน และภายนอก การประเมินผล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผลการกำหนดตัวชี้วัด ด้านหลักความสามารถ คือ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ด้านหลักความเสมอภาค คือ ควรเปิด โอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ ด้านหลักความมั่นคง คือ ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าครองชีพชั่วคราวให้เหมาะสมกับสถานะของเศรษฐกิจ เนื่องจากสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยตรงไม่ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผล

TITLE : The Personnel Recruitment of Sub-district Administration Organization in
Yangrisurat District, Mahasarakham Province.

AUTHOR : Comepun Payoco **DEGREE :** M.P.A. (Public Administration)

ADVISORS : Dr.Pakdec Phosing Chairman
Dr.Witaya Charoensiri Committee
Asst.Prof. Dr.Watcharin Sutthisai Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2014

ABSTRACT

This research was aimed to study the level of merit system personnel recruitment and recruitment process of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. The relationship between recruitment process with merit system personnel recruitment of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. The sample was include personnel on duty in the district of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. Include Management, Department officials, Parties employed, and Department employees of 145 persons with Taro Yamane's sampling size setting and used to determine the proportion of the stratified sampling method. The instrument used for collecting data was 65 item five rating scale of questionnaire with reliability at .97 levels. The statistics for analyze were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and descriptive analysis.

The research result was found as follows;

1. Levels of practice on the recruitment process of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. Overall, the intermediate level. Considering it was found that. In the medium every Priorities by the average of descending below the defining characteristics of Job requirement, Specific request from line department, Job analysis information, Job opening identified, Manager's comments, Conduct of recruitment, Evaluation, Methods of recruitment, and Human resource planning, respectively.

2. Levels of practice on merit system personnel recruitment of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. Overall, the intermediate level. Considering it was found that. In the medium every Priorities by the average of descending below the main Political neutrality, Security, Equality, and Ability, respectively.

3. The relationship between recruitment process with merit system personnel recruitment of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. Level high ($r = 0.880$) the statistical significance level of .05, the pair had the highest correlation : the recruitment process to the evaluation of relationship varies in the same direction with the moral system in recruiting the core stability in high levels ($r = 0.835$) statistical significant level .05, also include the recruitment process to identify positions that are opening the relationship varies in the same direction with the moral system in recruiting the core stability in high levels ($r = 0.810$) statistical significant level .05, and the third series: the recruitment process to the defining feature of the employee on the job with relationship varies in the same direction with the moral system in recruiting the core stability in high levels ($r = 0.809$) statistical significance level .05.

And the pair with the lowest correlation with three series: the recruitment process to the executed recruiting with relationships varies in the same direction with the moral system in recruitment the primary ability is low ($r = 0.485$) statistical significant level .5, also include the recruitment process of gathering information from the analysis is the relationship varies in the same direction with the moral system in recruitment the primary ability is low ($r = 0.497$) statistical significant level .05, and the third series : the recruitment process to the needs of the primary agencies are the relationship varies in the same direction with the moral system in recruiting the core competence lies in the medium ($r = 0.502$) statistical significance level .05, and recruitment process to determine how to recruit with the relationship varies in the same direction with the moral system in recruiting the core competence lies in the medium ($r = 0.502$) statistical significance level .05.

4. Suggestions about the merit system personnel recruitment and recruitment process of Sub-district Administration Organization in Yangrisurat District, Mahasarakham Province. The main aspect of human resource planning; should allow the study and analysis of the status of the income that is spent on wages, salary scales with capacity rate. The specific request from line department; Should be established manpower of Tambon Administration

Organization. And should have set the standard for determining brand strength. The job opening identified; It should be clear in the going rate, frame packing employee appointed sub-district. The job analysis information; gathering information from the job analysis should be compared to the quality and quantity of the annual work plan, personnel, relationships of the various activities that are done until you achieve the goal. The manager's comments; management should establish policies for local development. The job requirement; it should be to collect and analyze data to determine the standards for appropriate alternative placement and possible in practice. The methods of recruitment; there should be a transparent selection process. Moral system is used as a tool. The conduct of recruitment; the recruitment process should include both internal and external human resources. The evaluation; should have the job with expertise in defining measurable indicators. The ability to have a plan; improve the capacity of personnel in the future. The principle of equality; is to allow the candidates were equally qualified personnel both within and outside the organization. The security are the key aspects should be adjusted to suit the temporary salary increases or cost of living due to economic conditions, consumer goods Chong prices rose steadily. The principle of political neutrality is to encourage employees in the organization of political neutralization by campaign staff to perform their duties with neutrality and decisions and principles of the facts rationally.