

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficients of Correlation)
Sig.	แทน	นัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน	กระบวนการสรรหาบุคลากร
X ₁	แทน	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
X ₂	แทน	ความต้องการของหน่วยงานหลัก
X ₃	แทน	การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร
X ₄	แทน	การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน
X ₅	แทน	ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร
X ₆	แทน	การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน
X ₇	แทน	การกำหนดวิธีการสรรหา
X ₈	แทน	การดำเนินการสรรหา
X ₉	แทน	การประเมินผล

Y	แทน	ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร
Y ₁	แทน	หลักความสามารถ
Y ₂	แทน	หลักความเสมอภาค
Y ₃	แทน	หลักความมั่นคง
Y ₄	แทน	หลักความเป็นกลางทางการเมือง

ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน แบ่งเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหา กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=145)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	67	46.20
1.2 หญิง	78	53.80
รวม	145	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	20	13.80
2.2 25 – 35 ปี	43	29.70
2.3 36 – 50 ปี	47	32.40
2.4 51 ปีขึ้นไป	35	24.10
รวม	145	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	22.10
3.2 ปริญญาตรี	105	72.40
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	8	5.50
รวม	145	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
4.1 ฝ่ายบริหาร	18	12.40
4.2 ฝ่ายข้าราชการประจำ	60	41.40
4.3 ฝ่ายลูกจ้างประจำ	8	5.50
4.4 ฝ่ายพนักงานจ้าง	59	40.70
รวม	145	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=145)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
5.1 น้อยกว่า 5 ปี	10	6.90
5.2 5 – 10 ปี	39	26.90
5.3 11 – 15 ปี	63	43.40
5.4 16 ปีขึ้นไป	33	22.80
รวม	145	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 และเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 มีอายุระหว่าง 36–50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 72.40 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 ประเภทบุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาฝ่ายพนักงานจ้าง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาคณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาคณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม โดยครอบคลุมเนื้อหา 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก ด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร ด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ด้านการดำเนินการสรรหา และด้านการประเมินผล ใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการ

ดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	2.90	0.41	ปานกลาง
2. ด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก	3.43	0.43	ปานกลาง
3. ด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร	3.38	0.38	ปานกลาง
4. ด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน	3.42	0.43	ปานกลาง
5. ด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร	3.26	0.41	ปานกลาง
6. ด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน	3.44	0.40	ปานกลาง
7. ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา	3.06	0.44	ปานกลาง
8. ด้านการดำเนินการสรรหา	3.16	0.35	ปานกลาง
9. ด้านการประเมินผล	3.11	0.34	ปานกลาง
รวม	3.24	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ($\bar{X} = 3.44$) ด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก ($\bar{X} = 3.43$) ด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ($\bar{X} = 3.42$) ด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร ($\bar{X} = 3.38$) ด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ($\bar{X} = 3.26$) ด้านการดำเนินการสรรหา ($\bar{X} = 3.16$) ด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.11$) ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา ($\bar{X} = 3.06$) และด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 2.90$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรของ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคามในแต่ละด้านจะแสดง
ได้ ดังตารางที่ 5 - 12

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการ
สรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
มหาสารคาม ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. มีการกำหนดเป้าหมายของแผนงานใช้ทรัพยากร มนุษย์ในระยะ 3 ปีเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้าน ทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณที่จะนำไปใช้จ่าย	3.11	0.70	ปานกลาง
2. มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบอัตรากำลัง ของหน่วยงานมีโดยพิจารณาความสอดคล้อง ระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน	3.15	0.68	ปานกลาง
3. มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนด ทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ กำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี	2.71	0.94	ปานกลาง
4. มีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบสำหรับการ ปฏิบัติงานจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อจัดวาง ทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	2.84	0.96	ปานกลาง
5. มีการสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการจัดทำ ลักษณะงาน ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของ บุคลากรทุกระดับตามแผนงาน	2.70	1.12	ปานกลาง
รวม	2.90	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต
อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากร

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน มีโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์และเป้าหมายของแผนงาน ($\bar{X} = 3.15$) มีการกำหนดเป้าหมายของแผนงานใช้ทรัพยากรมนุษย์ในระยะ 3 ปีเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรมนุษย์และงบประมาณที่จะนำไปใช้จ่าย ($\bar{X} = 3.11$) และมีการกำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบสำหรับการปฏิบัติงานจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อจัดวางทรัพยากรมนุษย์ในปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้รับผิดชอบหน่วยงานหลักวิเคราะห์อัตรากำลังตามนโยบายขององค์กร	3.34	0.84	ปานกลาง
2. ความต้องการของหน่วยงานหลักจะเป็นแนวทางการประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในองค์กร	3.37	0.85	ปานกลาง
3. หน่วยงานหลักมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ต้องการไว้อย่างชัดเจน	3.33	0.72	ปานกลาง
4. หน่วยงานหลักมีการกำหนดลักษณะของงานที่รับผิดชอบ	3.42	0.85	
5. หน่วยงานหลักมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการ	3.65	0.75	
รวม	3.43	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ หน่วยงานหลักมีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.65$) หน่วยงานหลักมีการกำหนดลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.42$) และความต้องการของหน่วยงานหลักจะเป็นแนวทางประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในองค์กร ($\bar{X} = 3.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.20	1.13	ปานกลาง
2. ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครเป็นความต้องการของหน่วยงานหลัก	2.89	0.81	ปานกลาง
3. ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครเป็นความต้องการภาพรวมขององค์กรที่จำเป็น	3.42	0.79	ปานกลาง
4. การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2.96	0.78	ปานกลาง
5. การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่	4.44	0.75	มาก
รวม	3.38	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่

($\bar{X} = 4.44$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครเป็นความต้องการภาพรวมขององค์กรที่จำเป็น ($\bar{X} = 3.42$) ตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 3.20$) และการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครได้มาจากแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานทุกสายงาน	3.50	0.85	ปานกลาง
2. มีการกำหนดคุณสมบัติพิเศษเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน	4.33	0.73	มาก
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง	3.06	1.04	ปานกลาง
4. มีการกำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง	2.91	1.22	ปานกลาง
5. มีการกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง	3.29	0.65	ปานกลาง
รวม	3.42	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ มีการกำหนดคุณสมบัติพิเศษเฉพาะสำหรับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.33$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ

มีการกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งงานทุกสายงาน ($\bar{X} = 3.50$) มีการกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.29$) และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.06$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรภายในให้บรรจุตำแหน่งที่ว่าง	3.18	0.94	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีการเน้นการบรรจุตำแหน่งที่ว่างจากบุคคลภายนอก	3.75	0.83	มาก
3. ผู้บริหารจัดอัตรากำลังบุคลากรครบทุกตำแหน่งตามสาขาวิชาที่ต้องการ	2.93	0.66	ปานกลาง
4. ผู้บริหารยึดกรอบอัตราค่าตอบแทนเป็นหลักในการพิจารณา	3.13	0.87	ปานกลาง
5. การวางแผนอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารเป็นผู้ตัดสินใจ	3.31	1.20	ปานกลาง
รวม	3.26	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีการเน้นการบรรจุตำแหน่งที่ว่างจากบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.75$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ

การวางแผนอัตรากำลังขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารเป็นผู้ตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.31$) ผู้บริหารมีการส่งเสริมบุคลากรภายในให้บรรจุตำแหน่งที่ว่าง ($\bar{X} = 3.18$) และผู้บริหารยึดกรอบอัตราค่าตอบแทนเป็นหลักในการพิจารณา ($\bar{X} = 3.13$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการกำหนดคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	2.66	0.54	ปานกลาง
2. มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงาน	3.45	0.89	ปานกลาง
3. มีการกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งนั้น ๆ	3.97	0.69	มาก
4. มีการกำหนดความชำนาญพิเศษเฉพาะตำแหน่ง	3.40	0.86	ปานกลาง
5. มีการกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยจากสถาบันที่จบการศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง	3.67	0.90	มาก
รวม	3.44	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ คือ มีการกำหนดกรอบอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งนั้น ๆ ($\bar{X} = 3.97$) และมีการกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยจากสถาบันที่จบการศึกษาอยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.67$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) มีการกำหนดความชำนาญพิเศษเฉพาะตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.40$) และมีการกำหนดคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการ
 สรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
 มหาสารคาม ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาภายในองค์กร	2.77	0.91	ปานกลาง
2. มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาภายในร่วมกับคณะกรรมการภายนอกที่เชี่ยวชาญการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น	3.02	0.98	ปานกลาง
3. มีการกำหนดวิธีการสรรหาโดยฝ่ายบริหารร่วมกับคณะกรรมการร่วมกันดำเนินการ	3.12	0.92	ปานกลาง
4. มีการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน	3.17	0.95	ปานกลาง
5. มีการกำหนดให้สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่ผลิตข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ และประมวลผลคะแนน	3.20	0.71	ปานกลาง
รวม	3.06	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการกำหนดวิธีการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการกำหนดให้สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่ผลิตข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ และประมวลผลคะแนน ($\bar{X} = 3.20$) มีการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ($\bar{X} = 3.17$) และมีการกำหนดวิธีการสรรหาโดยฝ่ายบริหารร่วมกับคณะกรรมการร่วมกันดำเนินการ ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการดำเนินการสรรหา

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการดำเนินการกำหนดหลักสูตรและวิธีสอบแข่งขันในตำแหน่งระดับต่าง ๆ อย่างละเอียด	3.29	0.65	ปานกลาง
2. มีการสำรวจตรวจสอบตำแหน่งและอัตราว่างให้ถูกต้องก่อนดำเนินการสอบแข่งขัน	2.66	0.54	ปานกลาง
3. มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 10 วันทำการและแจ้งให้จังหวัดทุกจังหวัดทราบโดยทั่วกัน	3.50	0.85	ปานกลาง
4. มีการกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการสอบ วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการที่จำเป็นและไม่ขัดต่อหลักสูตรแล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ	3.13	0.87	ปานกลาง
5. มีการรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ เกณฑ์การตัดสินผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง	3.17	0.95	ปานกลาง
รวม	3.16	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการดำเนินการสรรหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 10 วันทำการและแจ้งให้จังหวัดทุกจังหวัดทราบโดยทั่วกัน ($\bar{X} = 3.50$) มีการดำเนินการกำหนดหลักสูตรและวิธีสอบแข่งขันในตำแหน่งระดับต่าง ๆ อย่างละเอียด ($\bar{X} = 3.29$) และมีการรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ เกณฑ์การตัดสินผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านการประเมินผล

(n=145)

กระบวนการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการประเมินผลของผู้สมัครเป็นรายวันตลอดระยะเวลาการรับสมัคร	3.22	0.67	ปานกลาง
2. มีการขยายระยะเวลาการรับสมัครหากพบว่ามีเหตุผลและความจำเป็นอย่างน้อย 5 วันทำการ แต่ไม่เกิน 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร	2.71	0.57	ปานกลาง
3. มีการรายงานผลกระบวนการสอบแข่งขันให้ ก.อบต.ทราบทุกชั้นตอน	3.37	0.87	ปานกลาง
4. มีการทบทวนหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน การดำเนินการสอบแข่งขันให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามระเบียบฯ	3.20	0.77	ปานกลาง
5. มีการตรวจสอบการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน	3.05	0.92	ปานกลาง
รวม	3.11	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการรายงานผลกระบวนการสอบแข่งขันให้ ก.อบต.ทราบทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 3.37$) มีการประเมินผลยอดผู้สมัครเป็นรายวันตลอดระยะเวลาการรับสมัคร ($\bar{X} = 3.22$) และมีการทบทวนหลักสูตรวิธีการสอบแข่งขัน การดำเนินการสอบแข่งขันให้มีความเหมาะสมถูกต้องตามระเบียบฯ ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม โดยครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัย เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จากแบบสอบถามตอนที่ 3 โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

(n=145)

ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
ด้านหลักความสามารถ	2.90	0.74	ปานกลาง
ด้านหลักความเสมอภาค	3.25	0.92	ปานกลาง
ด้านหลักความมั่นคง	3.27	0.91	ปานกลาง
ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง	3.32	0.87	ปานกลาง
รวม	3.19	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X} = 3.32$) ด้านหลักความมั่นคง ($\bar{X} = 3.27$) ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 3.25$) และด้านหลักความสามารถ ($\bar{X} = 2.90$) ตามลำดับ และเมื่อจำแนกข้อมูลระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรม
ในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช
จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ

(n=145)

ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณสมบัติผู้สมัคร	3.02	0.58	ปานกลาง
2. มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร โดยพิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษา	2.93	0.65	ปานกลาง
3. มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร โดยพิจารณาจากประสบการณ์การทำงาน	2.89	0.81	ปานกลาง
4. มีการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถตรงตามเงื่อนไขการรับสมัครได้มาสมัครเข้าทำงาน โดยผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก หรือ สอบแข่งขันเข้าทำงาน	2.71	0.94	ปานกลาง
5. มีการใช้หลักความสามารถในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้ายและการโอนบุคลากรขององค์การ	2.94	0.67	ปานกลาง
รวม	2.90	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากรโดยพิจารณาจากคุณสมบัติผู้สมัคร ($\bar{X} = 3.02$) มีการใช้หลักความสามารถในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงาน โดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การโยกย้ายและการโอนบุคลากร

ขององค์กร ($\bar{X} = 2.94$) และมีการกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากรโดยพิจารณาจาก
คุณวุฒิทางการศึกษา ($\bar{X} = 2.93$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรม
ในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า
จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค

(n=145)

ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. มีการรับสมัครสอบโดยไม่จำกัดการคัดเลือก บุคคลโดยภูมิถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา ผู้ปกครองและผู้รับรอง	2.96	0.78	ปานกลาง
2. มีการประกาศรับสมัครสอบให้ผู้สนใจทราบ อย่างทั่วถึง	2.96	0.78	ปานกลาง
3. มีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์กร โดยอาศัยหลักการที่ว่าบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และ คุณวุฒิทางการศึกษาในระดับเท่ากัน จะได้รับ พิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนในการ ทำงานเท่ากัน	4.33	0.73	ปานกลาง
4. การให้สิทธิในการสมัครสอบแข่งขันเข้ารับ ราชการโดยเปิดทั่วไป (Open To All)	3.06	1.04	ปานกลาง
5. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติและมีความรู้ ความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ ทุกคนมีสิทธิมาสมัครสอบได้	2.91	1.22	ปานกลาง
รวม	3.25	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหา
บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม
ด้านหลักความเสมอภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหา

น้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การโดยอาศัยหลักการที่ว่า บุคลากรที่มีคุณสมบัติ และคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับเท่ากัน จะได้รับพิจารณากำหนด อัตราการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเท่ากัน ($\bar{X} = 4.33$) การให้สิทธิในการสมัคร สอบแข่งขันเข้ารับราชการ โดยเปิดทั่วไป (Open To All) ($\bar{X} = 3.06$) และมีการรับสมัคร สอบโดยไม่จำกัดการคัดเลือกบุคคลโดยภูมิสำเนา ถิ่นที่อยู่ เชื้อชาติ ศาสนา ผู้ปกครอง และ ผู้รับรอง ($\bar{X} = 2.96$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรม ในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง

(n=145)

ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1. มีการตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	3.13	0.87	ปานกลาง
2. มีการตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุน ประกันสังคมสำหรับพนักงานจ้าง	3.45	0.89	ปานกลาง
3. มีการตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าประโยชน์ ต่อแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี	3.26	0.71	ปานกลาง
4. มีการตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าตอบแทน รักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร และค่าเดินทางไปราชการ	3.18	0.83	ปานกลาง
5. มีการตั้งงบประมาณเป็นทุนการศึกษาสำหรับ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับ ปริญญาตรี และปริญญาโท	3.31	1.20	ปานกลาง
รวม	3.27	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้าน หลักความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการตั้งงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนประกันสังคมสำหรับพนักงานจ้าง ($\bar{X} = 3.45$) มีการตั้งงบประมาณเป็นทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ($\bar{X} = 3.31$) และมีการตั้งงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ($\bar{X} = 3.26$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง

ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. มีการกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การวางตนเป็น กลางทางการเมือง	3.42	0.85	ปานกลาง
2. มีข้อห้ามกระทำการใด ๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็นการนิยม ฝักใฝ่ อุดหนุน สนับสนุน หรือตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของพรรคการเมือง หรือนักการเมือง	3.65	0.75	มาก
3. มีข้อห้ามไม่ให้กระทำการใด ๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็นการทำลาย บิดเบือนข้อเท็จจริงทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้เสียหายแก่พรรคการเมือง หรือนักการเมือง	3.20	1.13	ปานกลาง
4. มีการส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองประเทศแบบระบอบประชาธิปไตยของบุคลากรในองค์การ	2.89	0.81	ปานกลาง
5. มีการให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบที่บังคับโดยเคร่งครัด ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดการเมืองหนึ่ง หรือเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง	3.42	0.79	ปานกลาง
รวม	3.32	0.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ คือ มีข้อห้ามกระทำการใด ๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็นการนิยาม ผักไฟ อุดหนุน สนับสนุน หรือตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของพรรคการเมือง หรือนักการเมือง ($\bar{X} = 3.65$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับ คือ มีการให้ข้าราชการประจำได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบที่บังคับโดยเคร่งครัด ไม่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดการเมืองหนึ่ง หรือเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง ($\bar{X} = 3.42$) มีการกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การวางตนเป็นกลางทางการเมือง ($\bar{X} = 3.42$) และมีข้อห้ามไม่ให้กระทำการใด ๆ อันสื่อเจตนาว่าเป็นการทำลาย บิดเบือนข้อเท็จจริงทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือทำให้เสียหายแก่พรรคการเมือง หรือนักการเมือง ($\bar{X} = 3.20$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาทั้งระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยผู้วิจัยใช้ Correlation coefficient เพื่อทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการของหน่วยงานหลัก การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหา และการประเมินผล) กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร (หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 และทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ข้อที่ 3 โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation) โดยข้อมูลที่ได้สามารถจำแนกโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านได้ตามรายละเอียดในตารางที่ 19 - 22

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหา กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยรวม

รายการ	กระบวนการสรรหาบุคลากร	ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร
กระบวนการสรรหาบุคลากร	0.880*	มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.880$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรกับการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอของจังหวัดสุราษฎร์ธานี

จังหวัดมหาสารคาม

รายการ	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	X	Y
X ₁		0.997*	0.973*	0.972*	0.947*	0.953*	0.992*	0.956*	0.944*	0.508*	0.702*	0.786*	0.727*	0.987*	0.851*
X ₂			0.974*	0.979*	0.950*	0.953*	0.995*	0.957*	0.943*	0.502*	0.701*	0.786*	0.730*	0.989*	0.849*
X ₃				0.990*	0.965*	0.980*	0.976*	0.944*	0.975*	0.524*	0.723*	0.810*	0.747*	0.992*	0.876*
X ₄					0.957*	0.968*	0.978*	0.955*	0.959*	0.497*	0.719*	0.797*	0.749*	0.990*	0.863*
X ₅						0.963*	0.949*	0.943*	0.957*	0.525*	0.758*	0.796*	0.695*	0.976*	0.867*
X ₆							0.954*	0.937*	0.962*	0.532*	0.741*	0.809*	0.761*	0.980*	0.888*
X ₇								0.953*	0.946*	0.502*	0.699*	0.787*	0.720*	0.989*	0.846*
X ₈									0.927*	0.485*	0.720*	0.770*	0.736*	0.969*	0.847*
X ₉										0.517*	0.748*	0.835*	0.765*	0.974*	0.896*
Y ₁											0.390*	0.494*	0.405*	0.518*	0.705*
Y ₂												0.633*	0.569*	0.736*	0.812*
Y ₃													0.650*	0.811*	0.868*
Y ₄														0.749*	0.820*
X															0.880*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า กระบวนการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง ($r = 0.880$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดตามอันดับแรก 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

และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดตามลำดับ 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

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหา กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม

กระบวนการสรรหาบุคลากร (X)		ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร (Y)
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (X ₁)	Pearson correlation	.851*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
ความต้องการของหน่วยงานหลัก (X ₂)	Pearson correlation	.849*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร (X ₃)	Pearson correlation	.876*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน (X ₄)	Pearson correlation	.863*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร (X ₅)	Pearson correlation	.867*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน (X ₆)	Pearson correlation	.888*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
การกำหนดวิธีการสรรหา (X ₇)	Pearson correlation	.846*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145

กระบวนการสรรหาบุคลากร (X)		ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร (Y)
การดำเนินการสรรหา (X8)	Pearson correlation	.847*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
การประเมินผล (X ₉)	Pearson correlation	.896*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145
โดยภาพรวม	Pearson correlation	.880*
	Sig. (2-tailed)	.000
	n	145

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ในกรณีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการของหน่วยงานหลัก การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหา และการประเมินผล) กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร (หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยภาพรวม พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.880 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.880$) เมื่อพิจารณาภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.851 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.851$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลักมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.849 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.849$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัครมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.876 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.876$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับ

ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.863 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r =$
0.863)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์กับ
ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขึ้นอยู่กับ
กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้าน
ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรม
ในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
มหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์
สันเท่ากับ 0.867 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.867$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับ
งานมีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหา
บุคลากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงาน
ที่เกี่ยวข้องกับงาน

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการ
กำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกัน
กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.888 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง
($r = 0.888$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์กับ
ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ
ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขึ้นอยู่กับ
กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหา

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาคณากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.846 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.846$)

กระบวนการสรรหาคณากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาคณากรด้านการดำเนินการสรรหา

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาคณากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.847 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.847$)

กระบวนการสรรหาคณากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาคณากรด้านการประเมินผล

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาคณากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.896 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.896$)

และเมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาคณากรกับระบบคุณธรรมในการสรรหาคณากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมในแต่ละด้านจะแสดงได้ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาที่ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขงสี่สุราษฎร์ธานี จังหวัดมหาสารคาม

กระบวนการสรรหาบุคลากร (X)		ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร (Y)			
		หลัก ความ สามารถ (Y ₁)	หลัก ความ เสมอภาค (Y ₂)	หลัก ความ มั่นคง (Y ₃)	หลัก ความเป็น กลาง ทางการ เมือง (Y ₄)
การวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ (X ₁)	Pearsoncorrelation	.508*	.702*	.786*	.727*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
ความต้องการ ของหน่วย งานหลัก (X ₂)	Pearsoncorrelation	.502*	.701*	.786*	.730*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
การระบุ ตำแหน่งงานที่ จะเปิดรับสมัคร (X ₃)	Pearsoncorrelation	.524*	.723*	.810*	.747*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
การรวบรวม ข้อมูลที่ได้จาก การวิเคราะห์ งาน (X ₄)	Pearsoncorrelation	.497*	.719*	.779*	.749*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145

กระบวนการสรรหาบุคลากร (X)		ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร (Y)			
		หลักความสามาร (Y ₁)	หลักความเสมอภาค (Y ₂)	หลักความมั่นคง (Y ₃)	หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Y ₄)
ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร (X ₂)	Pearson correlation	.525*	.758*	.796*	.695*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน (X ₆)	Pearson correlation	.532*	.741*	.809*	.761*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
การกำหนดวิธีการสรรหา (X ₇)	Pearson correlation	.502*	.699*	.787*	.720*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
การดำเนินการสรรหา (X ₈)	Pearson correlation	.485*	.720*	.770*	.736*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145
การประเมินผล (X ₉)	Pearson correlation	.517*	.748*	.835*	.765*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	n	145	145	145	145

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ในกรณีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากร (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการของหน่วยงานหลัก การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหา และการประเมินผล) กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร

(หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.508 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.508$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.702 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.702$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.786 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.786$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.727 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.727$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.502 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.502$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.701 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.701$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.786 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.786$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านความต้องการของหน่วยงานหลัก มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.730 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.730$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.524 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.524$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.723 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.723$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.810 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.810$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุขันธ์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.747 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.747$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่ พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.497 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.497$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.719 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.719$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.797 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.797$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขามเฒ่า จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.749 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.749$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.525 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.525$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.758 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.758$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.796 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.796$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.695 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.695$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน มีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.532 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.532$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.741 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.741$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.809 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.809$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.761 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.761$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

อย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหา

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.502 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.502$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.699 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.699$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.787 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.787$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการกำหนดวิธีการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.720 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.720$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสี่สุราษฎร์ จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง

และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการดำเนินการสรรหา

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.485 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันต่ำ ($r = 0.485$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.720 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.720$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.770 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.770$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการดำเนินการสรรหามีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.736 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.736$)

กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์กับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออย่างสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

ยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักความมั่นคง และด้านหลักความเป็นกลางทางการเมืองขึ้นอยู่กับกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผล

เมื่อพิจารณาเป็นความสัมพันธ์รายคู่พบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.517 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันปานกลาง ($r = 0.517$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเสมอภาค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.748 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.748$) กระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.835 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.835$) และกระบวนการสรรหาบุคลากรด้านการประเมินผลมีความสัมพันธ์แปรผันไปในทิศทางเดียวกันกับระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.765 ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันสูง ($r = 0.765$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบ
คุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัด
มหาสารคาม

ผู้วิจัยนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการของหน่วยงานหลัก การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การดำเนินการสรรหา และการประเมินผล) และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม (หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics) โดยผู้วิจัย ทำการจับกลุ่มประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวนความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการสรรหา และระบบคุณธรรม
ในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอยางสีสุราช
จังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
<p>1. กระบวนการสรรหา</p> <p>1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรให้มีการศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางด้านการคลังให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด</p> <p>1.2 ความต้องการของหน่วยงานหลัก ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างคนขององค์การบริหารส่วนตำบล และควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตราค่าจ้าง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมให้พิจารณาเป็นกรณีไป</p>	<p>27</p> <p>3</p>

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
1.3 การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร ควรมีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำ	29
1.4 การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ควรมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำจนกระทั่งบรรลุเป้าหมาย ทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	23
1.5 ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก่อนเข้ารับหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	27
1.6 การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน ควรมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี	31
1.7 การกำหนดวิธีการสรรหา ควรมีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเครื่องมือและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	24
1.8 การดำเนินการสรรหา ควรมีกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายใน (เลื่อนระดับ) ภายนอก (ถ่ายโอน) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามระบบคุณธรรม	18
1.9 การประเมินผล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผลการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้	16

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
2. ระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากร	
2.1 ด้านหลักความสามารถ	
2.1.1 ควรมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน	37
2.1.2 ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำและการให้การศึกษา โดยสนับสนุนเงินทุนด้านการศึกษาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดฝึกอบรม	28
2.1.3 ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน	16
2.1.4 ควรจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลรายได้บุคคล ประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความสามารถ	14
2.1.5 ควรมีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เช่น โดยกำหนดเกณฑ์ด้านความชำนาญและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ทำ	7
2.2 ด้านหลักความเสมอภาค	
2.2.1 ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม ได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการประชาสัมพันธ์รับ สมัครทั้งการติดประกาศ และการประกาศทางอินเทอร์เน็ต	37
2.2.2 ควรมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยมีการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเป็น มาตรฐานเดียวกัน	17

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
2.2.3 ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน เช่น การจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันภายในองค์กร และการจัดงานมวลชนสัมพันธ์ขึ้นภายในองค์กร	14
2.2.4 ควรกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแต่งตั้งและโยกย้ายที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการแจ้งให้ ผู้บริหาร พนักงาน ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง ได้ทราบถึงกำหนดการและระยะเวลาของการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน	9
2.2.5 ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมด้วยมาตรฐานเดียวกัน โดยจัดให้มีการประเมินจากบุคลากรในหลายด้าน มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน	7
2.3 ด้านหลักความมั่นคง	
2.3.1 ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าครองชีพชั่วคราวให้เหมาะสมกับสถานะของเศรษฐกิจเนื่องจากสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับเงินเดือน เงินสะสม ให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง	37
2.3.2 ควรมีการจัดสวัสดิการในเรื่องต่าง ๆ เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่น โดยมีสวัสดิการประกันคุณภาพชีวิต เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล การศึกษา และที่พักอาศัย	31
2.3.3 ควรปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือน เช่น การปรับเงินเดือน เงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ อย่างเป็นมาตรฐาน	27
2.3.4 ควรมีการให้ผลตอบแทนอื่นกรณีพิเศษหรือโบนัสในอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันขององค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหมด เช่น การจ่ายเงินโบนัส การจ่ายเงินในกรณีพิเศษ ให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18

ข้อเสนอแนะ	จำนวน ความถี่
2.3.5 ควรส่งเสริมการออมในรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในองค์กร โดยมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และรณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการ ออม	14
2.4 ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง 2.4.1 ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และใช้หลักการ ตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและ เท่าเทียมกัน	39
2.4.2 ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการพิจารณา กำหนดนโยบาย เช่น การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรร่วมแสดงความ คิดเห็นในการกำหนดนโยบาย	34
2.4.3 ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางไม่ เลือักฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมและไม่แสดงว่าตนอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	28
2.4.4 ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับแผนงานและนโยบายของหน่วยงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานตั้งใจปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น เงิน โบนัสพิเศษและการเลื่อนตำแหน่ง งาน	18
2.4.5 ควรมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความเป็น กลางทางการเมืองอย่างชัดเจน โดยจัดให้มีการประเมินจากบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน	17

จากตารางที่ 23 พบว่า การวิเคราะห์ความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการ สรรหา และระบบคุณธรรมในการสรรหาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรให้มีการศึกษาและวิเคราะห์สถานะทางด้านการคลังให้มีรายได้ที่นำมาใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือนให้สมดุลกับอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้ เกินอัตรากฎหมายกำหนด (ความถี่ 27)

2. ความต้องการของหน่วยงานหลัก ควรมีการกำหนดอัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบล และควรมีการกำหนดมาตรฐานการกำหนดอัตราคร่ำกำลัง กำหนดตำแหน่งตามระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กรณีมีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มเติมให้พิจารณาเป็นกรณีไป (ความถี่ 34)

3. การระบุตำแหน่งงานที่จะเปิดรับสมัคร ควรมีกรอบอัตรากำลังที่ชัดเจนในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 5 ปีให้เป็นพนักงานจ้างประจำ (ความถี่ 29)

4. การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ควรมีการเปรียบเทียบคุณภาพและปริมาณงานประจำปี เพื่อวางแผนให้บุคลากรเห็นภาพความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องกระทำจนกระทั่งบรรจุเป้าหมายให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม (ความถี่ 23)

5. ข้อคิดเห็นของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรส่วนท้องถิ่น ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ ก่อนเข้ารับหน้าที่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ (ความถี่ 27)

6. การกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน ควรมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางเลือกที่เหมาะสมและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงานอัตรากำลังในระยะ 3 ปี (ความถี่ 31)

7. การกำหนดวิธีการสรรหา ควรมีกระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใส ใช้ระบบคุณธรรมเป็นเครื่องมือและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ความถี่ 24)

8. การดำเนินการสรรหา ควรมีกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภายใน (เลื่อนระดับ) ภายนอก (ถ่ายโอน) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถตามระบบคุณธรรม (ความถี่ 18)

9. การประเมินผล ควรมีหน่วยงานที่มีความชำนาญในการวัดผลการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถวัดประเมินผลได้อย่างแท้จริงและสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ (ความถี่ 16)

10. ด้านหลักความสามารถ คือ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำและการให้การศึกษา โดยสนับสนุน

เงินทุนด้านการศึกษาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยการจัดฝึกอบรม (ความถี่ 37) ควรมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินความรู้ความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน (ความถี่ 28) ควรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดฝึกอบรมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเป็นมาตรฐาน (ความถี่ 16) ควรจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การจัดเก็บข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น ข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลรายได้บุคคล ประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงานความสามารถ (ความถี่ 14) และควรมีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เช่น โดยกำหนดเกณฑ์ด้านความชำนาญและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ทำ (ความถี่ 7)

11. ด้านหลักความเสมอภาค คือ ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมได้ อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการประชาสัมพันธ์รับสมัคร ทั้งการติดประกาศ และการประกาศทางอินเทอร์เน็ต (ความถี่ 37) ควรมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยมีการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเป็นมาตรฐานเดียวกัน (ความถี่ 17) ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในการทำงานขององค์กร ร่วมกัน เช่น การจัดให้มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันภายในองค์กร และการจัดงานมวลชนสัมพันธ์ขึ้นภายในองค์กร (ความถี่ 14) ควรกำหนดระยะเวลาการดำเนินการแต่งตั้งและโยกย้ายที่เหมาะสมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการแจ้งให้ ผู้บริหาร พนักงาน ข้าราชการประจำและพนักงานจ้าง ได้ทราบถึงกำหนดการและระยะเวลาของการแต่งตั้งโยกย้ายที่ชัดเจน (ความถี่ 9) และควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นทางการและเป็นธรรมด้วยมาตรฐานเดียวกัน โดยจัดให้มีการประเมินจากบุคลากรในหลายด้าน มีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาที่ชัดเจน (ความถี่ 7)

12. ด้านหลักความมั่นคง คือ ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าครองชีพชั่วคราวให้เหมาะสมกับสถานะของเศรษฐกิจเนื่องจากสินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การปรับเงินเดือน เงินสะสมให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 37) ควรมีการจัดสวัสดิการในเรื่องต่าง ๆ เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่น โดยมีสวัสดิการประกันคุณภาพชีวิต เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล การศึกษา และ

ที่หักอาศัย (ความถี่ 31) ควรปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เหมือนกับข้าราชการพลเรือน เช่น การปรับเงินเดือน เงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ อย่างเป็นทางการ (ความถี่ 27) ควรมีการให้ผลตอบแทนอื่นกรณีพิเศษหรือโบนัสในอัตราที่เป็นมาตรฐานเดียวกันขององค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งหมด เช่น การจ่ายเงิน โบนัส การจ่ายเงินในกรณีพิเศษให้เป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ความถี่ 18) ควรส่งเสริมการออมในรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ภายในองค์กร โดยมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และรณรงค์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการออม (ความถี่ 14)

13. ด้านหลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรวางตัวเป็นกลางทางการเมือง โดยรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง และใช้หลักการตัดสินใจจากข้อเท็จจริงอย่างมีเหตุผลเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (ความถี่ 39) ควรส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการพิจารณากำหนดนโยบาย เช่น การสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย (ความถี่ 34) ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมและไม่แสดงว่าตนอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (ความถี่ 28) ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับ แผนงาน และนโยบายของหน่วยงาน โดยการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น เงิน โบนัสพิเศษและการเลื่อนตำแหน่งงาน (ความถี่ 18) และควรมีการกำหนดเกณฑ์ประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความเป็นกลางทางการเมืองอย่างชัดเจน โดยจัดให้มีการประเมินจากบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินอย่างชัดเจน (ความถี่ 17)