ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ตอนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

2. ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ตอนนี้ ขอได้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

3. การวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(นางกุลิสรา วรรณชัยมงคล)
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 30-40 ปี

( ) 41-50 ปี ( ) สูงกว่า 51 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

4. สถานภาพ

( ) โสด ( ) สมรส

( ) หม้าย

5. หน่วยงานที่สังกัด

( ) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

( ) กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

( ) กองแผนและงบประมาณ

( ) กองคลัง

( ) กองช่าง

( ) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

( ) กองส่งเสริมคุณภาพชีวิต

( ) กองพัสดุและทรัพย์สิน

( ) หน่วยตรวจสอบภายใน

( ) โรงเรียนกีฬา อบจ.ยส.

( ) โรงเรียนหนองแหนพัฒนวิทยาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. ระยะเวลาในการทำงาน

( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี

( ) 11-15 ปี ( ) 16-20 ปี

( ) สูงกว่า 21 ปี

7. ประเภทบุคลากร

( ) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

( ) ข้าราชการครู

( ) พนักงานจ้างทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

คำชี้แจง 1. คำถามต่อไปนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ขอให้ท่านเลือกเพียงระดับความคิดเห็นเดียวเท่านั้นในแต่ละข้อ โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	หมายถึง	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	หมายถึง	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด โปรดตอบให้ครบทุกข้อและขอให้ท่านตอบตามที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านไม่มีผลต่อการรับบริการของท่านแต่อย่างใด

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (10 ข้อ)					
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์					
1. มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น					
2. มีการศึกษาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3. มีการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
4. มีการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า					
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน					
1. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุผล					
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา					
1. ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้					
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก					
1. มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร					
2. มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้					
3. มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงและเชื่อถือได้					
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (5 ข้อ)					
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโปร่งใส					
2. มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน					
1. มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2. มีการกำหนดผู้ประเมินหลากหลายเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรม					
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน					
1. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน					
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (7 ข้อ)					
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนา					
1. มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้องและก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การ					
2. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ					
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ					
1. มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง					
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย					
1. มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้างกำกับ ควบคุมพฤติกรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล					
2. มีการดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT UNIVERSITY

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้					
4. มีการดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้					
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (3 ข้อ) **ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์** 1. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น					
2. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่น					
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย 1. มีระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

าชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องระดับการปฏิบัติงานที่ตรงกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานมากที่สุด ขอให้ท่านเลือกเพียงระดับการปฏิบัติงานเดียวเท่านั้นในแต่ละข้อ โดยแต่ละระดับการปฏิบัติงานมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด หมายถึง 5 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานมาก หมายถึง 4 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง หมายถึง 3 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานน้อย หมายถึง 2 คะแนน
ระดับการปฏิบัติงานน้อยที่สุด หมายถึง 1 คะแนน

คำตอบของท่านไม่มีถูกหรือผิด โปรดตอบให้ครบทุกข้อและขอให้ท่านตอบตามที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านไม่มีผลต่อการรับบริการของท่านแต่อย่างใด

การประเมินผลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ (48 ข้อ)					
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (20 ข้อ)					
1. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
2. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
3. มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน					
4. มีการจัดทำพันธกิจขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน					
5. มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน					
6. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน					
7. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน					
8. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี					
9. มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต					
10. มีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการชัดเจน					
11. มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ					
12. มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินผลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๋. มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์องค์การ					
๋. มีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา					
5. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน					
6. มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง					
7. มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน					
8. มีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง					
9. มีการควบคุมติดตามแผนอัตรากำลัง					
0. มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป					
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน (7 ข้อ)					
.. มีการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาสอดคล้องกับตำแหน่ง					
๋. มีการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
๋. มีการกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
๋. มีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
5. มีการกำหนดทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
6. มีการกำหนดค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
7. มีการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน					
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา (8 ข้อ)					
1. มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง					
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง					
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน					
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ					
5. มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
6. มีการจัดทำเว็บไซต์การรับสมัครพนักงานส่วนท้องถิ่น					
7. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น รายการวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ แผ่นพับฯลฯ					
8. มีการแจ้งประกาศการรับสมัครพนักงานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินผลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
จจัยที่ 4 การคัดเลือก (13 ข้อ)					
. ใช้หลักความรู้ความสามารถ					
. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา					
. ใช้หลักความมั่นคงในอาชีพ					
. ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง					
. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ					
. มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น					
. มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
. มีการสอบสัมภาษณ์					
. มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน					
0. มีกระบวนการคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้					
1. มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยวตรง					
12. มีวิธีการสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้					
13. มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้					
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ (20 ข้อ)					
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (9 ข้อ)					
1. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส					
3. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
4. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ					
5. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ					
6. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7. ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
8. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับเลือกโดยบุคลากรในองค์กร					
9. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้เสียในการประเมิน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินผลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน (5 ข้อ)					
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน					
2. มีการเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้พนักงานส่วนท้องถิ่น					
3. มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้					
4. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม					
5. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน (6 ข้อ)					
1. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้					
2. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน					
3. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน					
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ					
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอุตสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน					
6. มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ					
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (27 ข้อ) **ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม (9 ข้อ)** 1. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น					
2. มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากรหลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการฝึกอบรม					
3. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม					
4. มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม					
5. มีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินผลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. มีเทคนิคการฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง					
7. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม					
8. มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาการคิด เช่น คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ฯลฯ					
9. มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ					
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (4 ข้อ) 1. มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล					
2. มีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า					
3. มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน					
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง					
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย (14 ข้อ) 1. มีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ					
2. มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย					
3. มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร					
4. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน และไม่มีการกลั่นแกล้งโดยพยาบาท อคติ หรือ โดยโทสะจริตจากผู้บังคับบัญชา					
5. มีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและมีหลักฐานซึ่งสามารถตรวจสอบได้					
6. มีการดำเนินการทางวินัยโดยสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า					
7. กรณีที่มีการกระทำความผิด ได้มีการจัดทำคำสั่งการลงโทษที่แสดงข้อเท็จจริงพฤติกรรมการกระทำผิดข้อกฎหมายและข้อพิจารณาไว้ชัดเจน					
8. มีกระบวนการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้					
9. มีการดำเนินการตามกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม					
10. มีระบบการอุทธรณ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้					
11. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนในกรณีฝ่ายบริหารใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินผลตามกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจน ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตน					
๓. มีหลักเกณฑ์ วิธีการและการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์อย่างชัดเจน					
๔. มีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า					
งค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ (12 ข้อ)					
ัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์ (6 ข้อ)					
๑. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย					
๒. มีการจัดระบบบริหารองค์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
๓. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุม สาระสังสรรค์ ฯลฯ					
๔. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วนกัน					
๕. มีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน					
๖. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุม สาระสังสรรค์ ฯลฯ					
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย (6 ข้อ)					
1. มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน					
2. มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการและกายบริหาร					
3. มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขบุคลากรด้านความเครียดในการทำงาน					
4. มีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน					
5. มีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน					
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

1. องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. องค์ประกอบที่4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

คุณภาพของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล					
1. เพศ	+1	+1	+1	+3	1.00
2. อายุ	+1	+1	+1	+3	1.00
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00
4. สถานภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00
5. หน่วยงานที่สังกัด	+1	+1	+1	+3	1.00
6. ระยะเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
7. ประเภทบุคลากร	+1	+1	0	+2	0.67
ตอนที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร					
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์					
1. มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการศึกษาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน					
1. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุผล	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา					
1. ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก					
1. มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+3	1.00
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโปร่งใส	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน					
1. มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการกำหนดผู้ประเมินหลากหลายเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน					
1. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนา					
1. มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้องและก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การ	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ					
1. มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย					
1. มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้างกำกับ ควบคุมพฤติกรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์					
1. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย					
1. มีระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	+3	1.00
ตอนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น					
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์					
1. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	0	+2	0.67
2. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการจัดทำพันธกิจขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
6. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
7. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
8. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	+1	+1	+1	+3	1.00
9. มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
10. มีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
11. มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ	+1	+1	0	+2	0.67
12. มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1.00
13. มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์องค์การ	0	+1	+1	+2	0.67
14. มีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา	+1	+1	+1	+3	1.00
15. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
16. มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+3	1.00
17. มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+2	0.67
18. มีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+3	1.00
19. มีการควบคุมติดตามแผนอัตรากำลัง	+1	+1	+1	+3	1.00
20. มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน					
1. มีการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาสอดคล้องกับตำแหน่ง	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการกำหนดทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+1	0	+1	+2	0.67
6. มีการกำหนดค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+1	0	+1	+2	0.67
7. มีการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา					
1. มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6. มีการจัดทำเว็บไซต์การรับสมัครพนักงานส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
7. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น รายการวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ แผ่นพับฯลฯ	+1	+1	+1	+3	1.00
8. มีการแจ้งประกาศการรับสมัครพนักงานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก					
1. ใช้หลักความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+3	1.00
2. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา	+1	+1	+1	+3	1.00
3. ใช้หลักความมั่นคงในอาชีพ	+1	+1	+1	+3	1.00
4. ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ	+1	+1	+1	+3	1.00
6. มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น	+1	+1	+1	+3	1.00
7. มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
8. มีการสอบสัมภาษณ์	+1	+1	+1	+3	1.00
9. มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน	+1	+1	0	+2	0.67
10. มีกระบวนการคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
11. มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง	+1	+1	+1	+3	1.00
12. มีวิธีการสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
13. มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้	+1	+1	+1	+3	1.00
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	+1	+1	+1	+3	1.00
5. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ	+1	+1	+1	+3	1.00
6. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
7. ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
8. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับเลือกโดยบุคลากรในองค์กร	+1	+1	+1	+3	1.00
9. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้เสียในการประเมิน	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน					
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้พนักงานส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+2	0.67
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน					
1. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอุตสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	+3	1.00
6. มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ	+1	+1	+1	+3	1.00
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม					
1. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากร หลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
6. มีเทคนิคการฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง	+1	+1	+1	+3	1.00
7. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8. มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาการคิด เช่น คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ฯลฯ	+1	0	+1	+2	0.67
9. มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ					
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะ และความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย					
1. มีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกันและไม่มีการกลั่นแกล้ง โดยพยาบาท อคติ หรือ โดยโทสจริตจากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและมีหลักฐานซึ่งสามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
6. มีการดำเนินการทางวินัยโดยสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า	+1	+1	+1	+3	1.00
7. กรณีที่มีการกระทำความผิด ได้มีการจัดทำคำสั่งการลงโทษที่แสดงข้อเท็จจริงพฤติกรรมการกระทำผิดข้อกฎหมายและข้อพิจารณาไว้ชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
8. มีกระบวนการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
9. มีการดำเนินการตามกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+3	1.00
10. มีระบบการอุทธรณ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+3	1.00
11. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนในกรณีฝ่ายบริหารใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+3	1.00
12. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจน ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตน	+1	+1	+1	+3	1.00
13. มีหลักเกณฑ์ วิธีการและการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+3	1.00
14. มีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า	+1	+1	+1	+3	1.00
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์					
ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์					
1. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่าความสอดคล้อง (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
2. มีการจัดระบบบริหารองค์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	+1	+1	0	+2	0.67
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ ฯลฯ	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วนกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน	+1	+1	+1	+3	1.00
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ ฯลฯ	+1	+1	+1	+3	1.00
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย					
1. มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน	+1	+1	+1	+3	1.00
2. มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการและกายบริหาร	+1	+1	+1	+3	1.00
3. มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขบุคลากรด้านความเครียดในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
4. มีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
5. มีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	+1	+1	+1	+3	1.00
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย	+1	+1	+1	+3	1.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
<u>ตอนที่ 2</u> กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.758-0.858
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.803-0.858
1. มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.846
2. มีการศึกษาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.858
3. มีการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	0.815
4. มีการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า	0.803
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน	0.825
1. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุผล	
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา	0.840-0.852
1. ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	0.852
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง	0.840
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก	0.758-0.814
1. มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร	0.767
2. มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้	0.758
3. มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงและเชื่อถือได้	0.814

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.442-0.913
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.873-0.891
1. มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโปร่งใส	0.873
2. มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร	0.891
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน	0.858-0.913
1. มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.913
2. มีการกำหนดผู้ประเมินหลากหลายเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรม	0.858
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	0.442
1. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน	0.442
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.449-0.780
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนา	0.570-0.641
1. มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้องและก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การ	0.641
2. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ	0.570
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ	
1. มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง	0.676
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย	0.449-0.780
1. มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้างกำกับ ควบคุมพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	0.780
2. มีการดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	0.726
3. มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	0.449
4. มีการดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้	0.449

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.862-0.923
ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์	
1. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.923
2. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.923
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย	
1. มีระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	0.862
<u>ตอนที่ 3</u> การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.228-0.826
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.581-0.805
1. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.700
2. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.638
3. มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.770
4. มีการจัดทำพันธกิจขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.805
5. มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.740
6. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.704
7. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน	0.613
8. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	0.664
9. มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต	0.652

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
10. มีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการชัดเจน	0.699
11. มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ	0.581
12. มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ	0.715
13. มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์องค์การ	0.638
14. มีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา	0.637
15. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน	0.764
16. มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง	0.791
17. มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	0.662
18. มีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	0.643
19. มีการควบคุมติดตามแผนอัตรากำลัง	0.663
20. มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป	0.749
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน	0.346-0.826
1. มีการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาสอดคล้องกับตำแหน่ง	0.570
2. มีการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.810
3. มีการกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.826
4. มีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.826
5. มีการกำหนดทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.346
6. มีการกำหนดค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.585
7. มีการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.646

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา	0.228-0.679
1. มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง	0.361
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง	0.315
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน	0.433
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ	0.496
5. มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.679
6. มีการจัดทำเว็บไซต์การรับสมัครพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.374
7. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น รายการวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ แผ่นพับฯลฯ	0.371
8. มีการแจ้งประกาศการรับสมัครพนักงานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น	0.228
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก	0.268-0.775
1. ใช้หลักความรู้ความสามารถ	0.674
2. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา	0.704
3. ใช้หลักความมั่นคงในอาชีพ	0.615
4. ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง	0.268
5. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ	0.338
6. มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น	0.565
7. มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.618
8. มีการสอบสัมภาษณ์	0.533
9. มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน	0.406

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
10. มีกระบวนการคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้	0.701
11. มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง	0.706
12. มีวิธีการสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้	0.775
13. มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้	0.666
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.217-0.874
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.217-0.845
1. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0.845
2. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส	0.845
3. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	0.800
4. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	0.804
5. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ	0.669
6. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.573
7. ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.217
8. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับเลือกโดยบุคลากรในองค์กร	0.255
9. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้เสียในการประเมิน	0.420
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน	0.624-0.823
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	0.823

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
2. มีการเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้พนักงานส่วนท้องถิ่น	0.817
3. มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้	0.797
4. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม	0.662
5. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.624
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	0.717-0.874
1. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	0.789
2. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน	0.837
3. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน	0.758
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ	0.717
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติ ความสามารถ ความอุตสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	0.874
6. มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ	0.816
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.480-0.872
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม	0.547-0.781
1. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.547
2. มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากรหลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการฝึกอบรม	0.583

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
3. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม	0.661
4. มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม	0.781
5. มีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.720
6. มีเทคนิคการฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง	0.700
7. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	0.718
8. มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาการคิด เช่น คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ฯลฯ	0.641
9. มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ	0.581
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ	0.549-0.872
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล	0.810
2. มีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า	0.841
3. มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน	0.872
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง	0.549
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย	0.480-0.811
1. มีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ	0.572
2. มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	0.480
3. มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร	0.587
4. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน และไม่มีการกลั่นแกล้งโดยพยาบาท อคติ หรือ โดยโทสจริตจากผู้บังคับบัญชา	0.741
5. มีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและมีหลักฐานซึ่งสามารถตรวจสอบได้	0.811

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
6. มีการดำเนินการทางวินัยโดยสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า	0.779
7. กรณีที่มีการกระทำความผิด ได้มีการจัดทำคำสั่งการลงโทษที่แสดงข้อเท็จจริงพฤติกรรมการกระทำผิดข้อกฎหมายและข้อพิจารณาไว้ชัดเจน	0.708
8. มีกระบวนการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้	0.807
9. มีการดำเนินการตามกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม	0.797
10. มีระบบการอุทธรณ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	0.784
11. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนในกรณีฝ่ายบริหารใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย	0.757
12. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจน ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตน	0.663
13. มีหลักเกณฑ์ วิธีการและการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์อย่างชัดเจน	0.671
14. มีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า	0.559
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.258-0.800
ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์	0.651-0.800
1. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย	0.651
2. มีการจัดระบบบริหารองค์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.767
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ ฯลฯ	0.774
4. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วนกัน	0.733
5. มีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน	0.800

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (r)
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ ฯลฯ	0.653
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย	0.258-0.793
1. มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน	0.603
2. มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการและกายบริหาร	0.604
3. มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขบุคลากรด้านความเครียดในการทำงาน	0.258
4. มีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.655
5. มีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	0.793
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย	0.662

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หมายเหตุ : ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.217-0.923

ตารางภาคผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
ตอนที่ 2 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร	
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.952-0.956
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.952-0.954
1. มีการวางแผนกลยุทธ์ขององค์การร่วมกันระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.952
2. มีการศึกษาความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.952
3. มีการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	0.954
4. มีการนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า	0.954
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน	0.953
1. มีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างสมเหตุผล	0.953
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา	0.952-0.953
1. ใช้วิธีการสรรหาบุคลากรทั้งจากภายในและภายนอกองค์การอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้	0.952
2. มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครอย่างทั่วถึง	0.953
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก	0.954-0.956
1. มีการใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกบุคลากร	0.955
2. มีกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเชื่อถือได้	0.956
3. มีนโยบายและวิธีการคัดเลือกที่มีมาตรฐานเที่ยงตรงและเชื่อถือได้	0.954
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.873-0.964
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.879
1. มีหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโปร่งใส	0.883
2. มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร	0.879

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน	0.873-0.889
1. มีวิธีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เป็นธรรมและจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.873
2. มีการกำหนดผู้ประเมินหลากหลายเพื่อความยุติธรรมและเป็นธรรม	0.889
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	0.964
1. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นทางการชัดเจน มีเกณฑ์มาตรฐาน	0.964
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.781-0.840
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรมและพัฒนา	0.801-0.810
1. มีกระบวนการฝึกอบรมที่ถูกต้องและก่อให้เกิดผลคุ้มค่าต่อองค์การ	0.801
2. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และเนื้อหาสาระ	0.810
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ	0.797
1. มีวิธีการวางแผนและพัฒนาอาชีพเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคง	0.797
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย	0.781-0.840
1. มีระบบการดำเนินการทางวินัยเพื่อเสริมสร้างกำกับ ควบคุมพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล	0.781
2. มีการดำเนินการลงโทษอย่างยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	0.786
3. มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	0.840
4. มีการดำเนินการร้องทุกข์ที่เป็นธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้	0.840
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.910-0.964
ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์	0.910-0.915
1. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.915
2. มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.910
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย	0.964
1. มีระบบการสร้างสุขภาพและความปลอดภัยแก่บุคลากรเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างคุ้มค่า	0.964

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
PIBULSONGKRAM RAJABHAT UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
ตอนที่ 3 การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร ตามตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	
องค์ประกอบที่ 1 การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	0.615-0.952
ปัจจัยที่ 1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.948-0.952
1. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.950
2. มีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.951
3. มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.949
4. มีการจัดทำพันธกิจขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.948
5. มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.949
6. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์การที่ชัดเจนร่วมกัน	0.950
7. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน	0.951
8. มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	0.950
9. มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต	0.951
10. มีการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานที่องค์การต้องการชัดเจน	0.950
11. มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และกลยุทธ์ขององค์การ	0.952
12. มีการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความสามารถ	0.950
13. มีการจัดทำระบบข้อมูลแต่ละบุคคลด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และกลยุทธ์องค์การ	0.951
14. มีการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถของบุคลากรในอนาคต ได้แก่ การฝึกอบรมในงานที่ทำ และการให้การศึกษา	0.951
15. มีการกำหนดบุคคลที่จะรับผิดชอบการปฏิบัติงานแต่ละส่วนชัดเจน	0.949
16. มีการจัดสรรทรัพยากรสอดคล้องตามแผนอัตรากำลัง	0.950

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
17. มีการสร้างความเข้าใจในการนำแผนไปปฏิบัติร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน	0.950
18. มีการปฏิบัติงานตามแผนอัตรากำลัง	0.951
19. มีการควบคุมติดตามแผนอัตรากำลัง	0.951
20. มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป	0.949
ปัจจัยที่ 2 การวิเคราะห์และออกแบบงาน	0.830-0.885
1. มีการกำหนดคุณวุฒิทางการศึกษาสอดคล้องกับตำแหน่ง	0.870
2. มีการกำหนดประสบการณ์และการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.830
3. มีการกำหนดความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.830
4. มีการกำหนดทักษะความชำนาญที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.833
5. มีการกำหนดทัศนคติในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.885
6. มีการกำหนดค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.864
7. มีการกำหนดแรงจูงใจในการทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งงาน	0.854
ปัจจัยที่ 3 การสรรหา	0.615-0.719
1. มีระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง	0.699
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง	0.705
3. มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาอย่างชัดเจน	0.682
4. มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติมาสมัครได้อย่างเท่าเทียมกันทั้งบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ	0.668
5. มีการติดประกาศอย่างเป็นทางการที่สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.615
6. มีการจัดทำเว็บไซต์การรับสมัครพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.694
7. มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น รายการวิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ แผ่นพับฯลฯ	0.695
8. มีการแจ้งประกาศการรับสมัครพนักงานไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่น	0.719

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
ปัจจัยที่ 4 การคัดเลือก	0.871-0.892
1. ใช้หลักความรู้ความสามารถ	0.875
2. ใช้หลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เลือกสถาบันการศึกษา เพศ ศาสนา	0.873
3. ใช้หลักความมั่นคงในอาชีพ	0.879
4. ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง	0.892
5. มีการคัดเลือกคณะกรรมการสอบคัดเลือกอย่างโปร่งใสไม่ถูกครอบงำจากอิทธิพลใด ๆ	0.891
6. มีการกลั่นกรองตรวจสอบคุณสมบัติขั้นต้น	0.881
7. มีการสอบข้อเขียนภาคความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	0.878
8. มีการสอบสัมภาษณ์	0.882
9. มีการทดสอบความถนัดและความคล่องแคล่วในการทำงาน	0.889
10. มีกระบวนการคัดเลือกที่เปิดเผยตรวจสอบได้	0.874
11. มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเป็นผู้ออกข้อสอบทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการทดสอบ มีความเที่ยงตรง	0.874
12. มีวิธีการสอบข้อเขียนที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้	0.871
13. มีคณะกรรมการดำเนินการสอบสัมภาษณ์ที่มีหลักเกณฑ์เชื่อถือได้	0.878
องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์	0.838-0.926
ปัจจัยที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.838-0.887
1. มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	0.838
2. มีการประกาศขั้นตอน เกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและโปร่งใส	0.838
3. มีการใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	0.841
4. มีการประกาศและเปิดเผยผลการประเมินอย่างเป็นทางการ	0.841
5. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ	0.855
6. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.864

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
7. ให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.886
8. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับเลือกโดยบุคลากรในองค์กร	0.887
9. คณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีส่วนได้เสียในการประเมิน	0.875
ปัจจัยที่ 2 ค่าตอบแทน	0.854-0.898
1. มีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลเป็นระยะ ๆ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	0.854
2. มีการเอาผลสำรวจไปปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้พนักงานส่วนท้องถิ่น	0.856
3. มีการสำรวจความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้	0.861
4. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรม	0.890
5. มีการกำหนดค่าตอบแทนที่จูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.898
ปัจจัยที่ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือน	0.908-0.926
1. มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นระบบ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	0.919
2. มีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของงานแต่ละงาน	0.911
3. มีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ทำการประเมินอย่างชัดเจน	0.921
4. มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ	0.926
5. มีมาตรฐานการปฏิบัติงานแต่ละงานที่ชัดเจนและสามารถวัดได้ ซึ่งได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติความสามารถ ความอุตสาหะ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย และการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน	0.908
6. มีการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ	0.914

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.820-0.936
ปัจจัยที่ 1 การฝึกอบรม	0.871-0.891
1. มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการด้านการฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.891
2. มีการวางแผนการเตรียมการเกี่ยวกับวิทยากรหลักสูตร เนื้อหา สื่อ และเทคนิควิธีการฝึกอบรม	0.888
3. มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม	0.881
4. มีการประเมินผลการฝึกอบรมก่อน และหลังการฝึกอบรม	0.871
5. มีการติดตามการนำผลการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.876
6. มีเทคนิคการฝึกอบรมโดยยึดผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง	0.879
7. มีเทคนิคการฝึกอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรม	0.879
8. มีการฝึกอบรมที่เน้นพัฒนาการคิด เช่น คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหา ฯลฯ	0.883
9. มีการฝึกอบรมที่เน้นฝึกปฏิบัติจริงด้านทักษะ	0.887
ปัจจัยที่ 2 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ	0.820-0.932
1. มีการจัดทำแผนพัฒนาสายทางความก้าวหน้าสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะและความสามารถของแต่ละบุคคล	0.844
2. มีการวางแผนและพัฒนาสายทางความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้า	0.831
3. มีการจัดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานอย่างชัดเจน	0.820
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาอาชีพของตนเอง	0.932
ปัจจัยที่ 3 การดำเนินการทางวินัย	0.927-0.936
1. มีการรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ	0.934
2. มีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างวินัยตนเอง หรือวินัยเชิงสร้างสรรค์เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัย	0.936
3. มีการฝึกอบรมสร้างวินัยให้แก่บุคลากร	0.93

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
4. มีการดำเนินการทางวินัยโดยใช้มาตรฐานเดียวกัน และไม่มีการกลั่นแกล้งโดยพยาบาท อคติ หรือ โดยโทสจริตจากผู้บังคับบัญชา	0.929
5. มีการดำเนินการทางวินัยอย่างโปร่งใสเป็นธรรมและมีหลักฐานซึ่งสามารถตรวจสอบได้	0.927
6. มีการดำเนินการทางวินัยโดยสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า	0.928
7. กรณีที่มีการกระทำความผิด ได้มีการจัดทำคำสั่งการลงโทษที่แสดงข้อเท็จจริงพฤติกรรมการกระทำผิดข้อกฎหมายและข้อพิจารณาไว้ชัดเจน	0.930
8. มีกระบวนการลงโทษที่มีหลักฐาน และตรวจสอบได้	0.927
9. มีการดำเนินการตามกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม	0.927
10. มีระบบการอุทธรณ์ที่โปร่งใสและตรวจสอบได้	0.928
11. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจนในกรณีฝ่ายบริหารใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย	0.929
12. มีการกำหนดการร้องทุกข์ไว้ชัดเจน ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาของตน	0.933
13. มีหลักเกณฑ์ วิธีการและการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์อย่างชัดเจน	0.933
14. มีการวินิจฉัยคำร้องทุกข์โดยไม่ชักช้า	0.934
องค์ประกอบที่ 4 การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์	0.749-0.894
ปัจจัยที่ 1 พนักงานสัมพันธ์	0.875-0.894
1. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นไปตามกฎหมาย	0.893
2. มีการจัดระบบบริหารองค์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของหรือเป็นหุ้นส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	0.875
3. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ ฯลฯ	0.875

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient)
4. มีการจัดระบบ กติกา ข้อตกลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วนกัน	0.881
5. มีกลไกส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในการทำงานขององค์กรร่วมกัน	0.870
6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานเป็นระยะ ๆ เช่น ประชุมสาระสังสรรค์ ฯลฯ	0.894
ปัจจัยที่ 2 สุขภาพและความปลอดภัย	0.749-0.855
1. มีการจัดระบบฐานข้อมูลด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรแต่ละคน	0.794
2. มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี กิจกรรมนันทนาการและกายบริหาร	0.792
3. มีการให้คำปรึกษาและแก้ไขบุคลากรด้านความเครียดในการทำงาน	0.855
4. มีการสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน	0.781
5. มีการจัดทำระบบป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน	0.749
6. มีการจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัย	0.778

หมายเหตุ : ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.980

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
ที่ บว. ว ๐๐๓๓/๒๕๕๓ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓
เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง

ด้วยนางกุลิสรา วรรณชัยมงคล รหัสประจำตัว ๕๑๑๒๕๑๗๑๐๑๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา สถิติ การวัดและประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
ที่ บว. ว ๐๐๓๓/๒๕๕๓ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓
เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ไพศาล วรคำ

ด้วยนางกุลิสรา วรรณชัยมงคล รหัสประจำตัว ๕๑๑๒๕๑๗๑๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านการวัดและประเมินผล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โทร. ๓๐๐
ที่ บว. ว ๐๐๓๓/๒๕๕๓ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๓
เรื่อง เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิราวัฒน์ ชมระกา

ด้วยนางกุลิสรา วรรณชัยมงคล รหัสประจำตัว ๕๑๑๒๕๑๗๑๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ ๐๐๗๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ มกราคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วยนางกุลิสรา วรรณชัยมงคล รหัสประจำตัว ๕๑๑๒๕๑๗๑๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๓๐ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๐๐๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๒ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธร

ด้วยนางกุลิสรา วรรณชัยมงคล รหัสประจำตัว ๕๑๑๒๕๑๗๑๐๒ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประเมินผลกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยโสธรตามตัวชี้วัดและเกณฑ์สำหรับการประเมินผลผลการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๒๐๖ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘