

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

Motivation Development Management of Officials Attached
to Office of the Election Commission

ญาสุมินทร์ มากอำไพ

Yasumin Makampai

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดชุมพร

Chumphon Provincial Election Commission Office

E-mail: ysmmap@gmail.com

Retrieved April 10, 2024; Revised April 22, 2023; Accepted April 25, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ (1) เพื่อประเมินการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน และลูกจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 230 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบนสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย (1) ด้านการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับมาก (2) ด้านเปรียบเทียบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกด้วยลักษณะประชากร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจเป็นเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการ , การพัฒนาแรงจูงใจ , บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Abstract

The purposes of this research were to 1) verified managerial motivation development of personnels attached to Office of the Election Commission, 2) compared attitude of respondents toward managerial motivation development of personnels attached to Office of the Election Commission , 3) to explain correlation between managerial motivation development of personnels with Affecting factors. This was quantitative research, questionnaires were data collective tools 230 personnels attached to the Election Commission were sample. Analytical statistics were percentages mean standard deviation, t test ANOVA F Pearson coefficient. Outcomes were as follows: (1) on managerial motivation development of personnels attached to Office of the Election Commission were high level, (2) on There was statistically significant difference among respondent's attitude toward motivation development management of Officials, (3) on There was significant positive correlation between motivation development management with Affecting factors at 01 level.

Keywords: Management, Motivation Development, Office of the Election Commission

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (Office of the Election Commission of Thailand) หรือย่อว่าสำนักงาน กกต. (OECT) เป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกิจการทั่วไปของคณะกรรมการการเลือกตั้งและนายทะเบียนพรรคการเมือง โดยมีเลขาธิการทำหน้าที่บริหารงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสามารถรองรับการดำเนินงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีหน้าที่และอำนาจในการจัดการเลือกตั้ง ได้แก่ การควบคุมและดำเนินการจัดให้มีการเลือกตั้งทั้งการเลือกตั้งระดับชาติ ระดับท้องถิ่น รวมทั้งการออกเสียงประชามติ การสืบสวน ไต่สวน และวินิจฉัย ได้แก่ การสืบสวนหรือไต่สวนและวินิจฉัยชี้ขาด ส่งผลให้มีการเลือกตั้งใหม่ นับคะแนนใหม่ รวมทั้งการสั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่กระทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง และการออกกระเปียบ คำสั่ง ข้อกำหนดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการรองรับภารกิจ หน้าที่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับโครงสร้างองค์กรให้สามารถ รองรับความท้าทายใหม่ ๆ ผู้บริหารและบุคลากรให้ความพยายามในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในการ ขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งทำงานหรือรับผิดชอบงานที่มีการบูร

ธนาคาร และช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน มุ่งสู่เป้าหมาย และประสิทธิผลขององค์กร การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และฐานข้อมูลมาใช้ เพื่อให้ประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการการเลือกตั้งและผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างไรก็ตาม สถานการณ์และความเสี่ยงต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และคาดการณ์ได้ยาก ส่งผลให้คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำเป็นต้องมีการทบทวนการดำเนินงาน และการปรับแผนการดำเนินงานให้ตอบสนองบริบทใหม่ ๆ

ปัญหาหลักของการการบริหารสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ในการรองรับภารกิจการเลือกตั้ง ได้แก่ สมรรถนะของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีหน้าที่ในการดำเนินการ จัดการเลือกตั้ง ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญระดับชาติ เพื่อให้ได้ผู้แทนที่ดีมาปกครองบ้านเมือง จึงจำเป็นที่บุคลากรต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับสูงและสมรรถนะดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการพัฒนาจากแรงขับเคลื่อนภายในของบุคลากร แรงขับเคลื่อนดังกล่าว เรียกว่า แรงจูงใจ ที่หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

แนวคิดแรงจูงใจ (Motivation) ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดแรงจูงใจมีนักวิชาการศึกษาอย่างกว้างขวาง เช่น Mayo (1933, p. 71) ให้ความหมายว่า “แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดัน ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นแรง กระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้” ซึ่งตรงกับ Domjan (1996, p. 199) อธิบายว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำ พฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ” และ Hanson, Mark E (1996, p. 195) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “สภาพภายในที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือการเคลื่อนที่ โดยมีช่องทางและ พฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย” ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของบุคลากร ซึ่งหมายถึง สภาพที่บุคลากร 1. มีเป้าหมายที่จะพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของตนเอง 2. มีความมุ่งมั่นที่จะหา ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะการให้บริการของตนเองอย่างจริงจัง 3. มีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะการให้บริการอย่างต่อเนืองสม่ำเสมอ และ 4. มีการทบทวน ปรับปรุงสมรรถนะการให้บริการของตนหลังเข้ารับการฝึกอบรม

จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงรูปแบบการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินระดับการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกด้วยลักษณะประชากร
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการการเลือกตั้ง

สมมุติฐานการวิจัย

1. การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง
2. การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยอาศัยพื้นฐานจากแนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิจัย ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, น.298, 609) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการ หมายถึง การสั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน และการบริหาร หมายถึง ดำเนินการจัดการ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, น. 2) กล่าวว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร

สรุป การจัดการ หมายถึง การนำกระบวนการจัดการ อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำหรือสั่งการ และการควบคุมองค์การ มาจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด ส่งผลให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามโมเดลของ Mody, Noe and Premeaux (1999, น. 5) ซึ่งกิจกรรมในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกิจกรรมหลักดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning)
2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
3. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and development)
4. ผลตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and benefits)
5. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)
6. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee and labor relations)
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal)

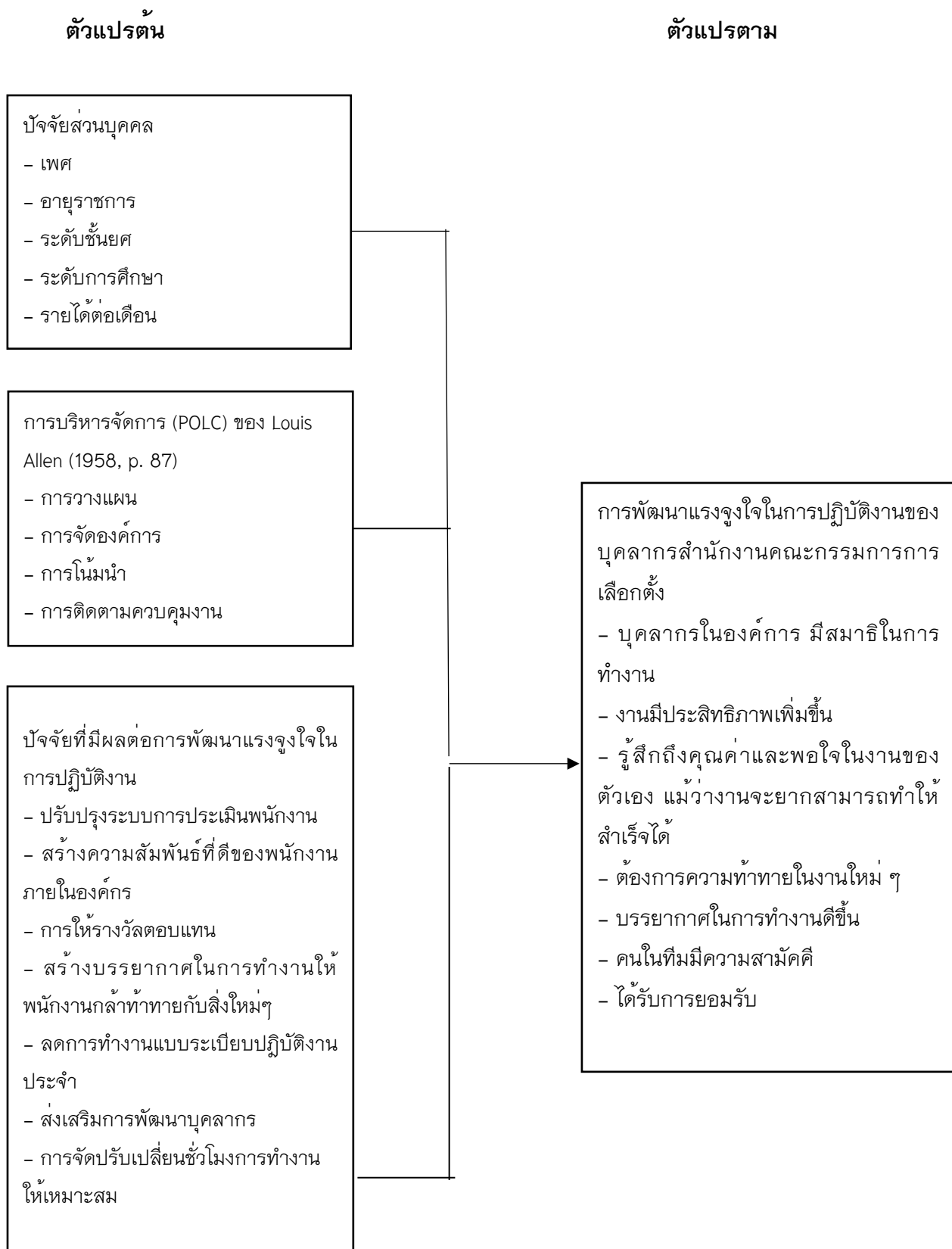
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละติน ที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อความคาดหวังหรือความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร อันจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจและจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากรที่มีผลต่อลักษณะตน หากบุคคลใดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็หมายความว่า บุคคลนั้นมีความรู้สึกต่อหน่วยงานมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ โดยหลักการแล้วองค์กรใดก็ตามที่มีปัจจัยเครื่องจูงใจมากผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันจะส่งผลให้งานนั้นๆ ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่จะจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ตรีพร ชุมตรี, 2548)

แนวคิดเกี่ยวกับผลสำเร็จของการพัฒนาแรงจูงใจ

แรงจูงใจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงการกระทำอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขโดยปัจจัยที่นำมากระตุ้นนั้นอาจจะเป็นสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ที่มาเร้าเร้า ล่อจูงใจและผลักดันให้บุคคลเกิดความต้องการในเบื้องต้นและความต้องการนี้จะพื้นฐานทำให้เกิดเป็นภาวะของแรงจูงใจ และแรงจูงใจเป็นภาวะไม่อยู่นิ่งและจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อสร้างให้สภาวะร่างกายอยู่ในความสมดุล แรงจูงใจเฉพาะบุคคลประกอบด้วยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์โดยแรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลทำนายและควบคุมการกระทำของตนเองที่ยังไม่เกิดขึ้นอีกด้วย แรงจูงใจประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน (Instincts Motives) ที่เป็นเจตคติ ความสนใจ ความตั้งใจ ความคิด ส่วนแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Instincts) หมายถึง แรงผลักดันที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชื่นชม การยกย่องที่จะตอบสนองสิ่งดังกล่าวเฉพาะกรณีที่มีสิ่งตอบแทนเท่านั้น (วรรณิสา แยมเกษ, 2557)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน และลูกจ้างสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 324 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

พบผลการศึกษาดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และเพศหญิง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ตามลำดับ

อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2 รองลงมามีอายุราชการ 6 – 10 ปีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 มีอายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.7 และ อายุราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาระดับชั้นยศปฏิบัติการ จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ระดับตำแหน่งชำนาญงาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 และระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาระดับอนุปริญญา / ปวส. หรือเทียบเท่า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 ระดับปริญญาโทขึ้นไปจำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 23.0 และระดับมัธยมศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี รายได้ต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 12,001 – 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 ตามลำดับ

ผลการวิจัยด้านการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ

การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ข้าราชการ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 รองลงมาข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน

อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อ 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.52 ตามลำดับ

ผลการวิจัยด้านปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งด้านการลดการทำงานแบบระเบียบปฏิบัติงานประจำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.55 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.72 รองลงมา เวลาการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.54 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย = 3.40 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งด้านการจัดการพัฒนาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไบน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการโน้มน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.62 รองลงมาด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.62 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.57 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบจากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไบน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ข้าราชการ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 รองลงมาข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อ 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.52 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสรุปว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง จำแนกตามลักษณะประชากรมีความแตกต่างกัน ด้านระดับชั้นยศ และอายุการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ศูนย์และยอมรับสมมติฐานแย้งว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร

พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานศูนย์และ ยอมรับสมมติฐานแย้งว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการ ปฏิบัติราชการ ของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จาก การวิจัยพบว่า การจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไปในหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ข้อ 1. ข้าราชการ พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.88 รองลงมาข้อ 2. สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดข้อ 7. สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.52 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานของ ปัญญาพร ลูติพงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับสูง.ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ถัดไปเป็นด้านค่าใช้จ่าย และสุดท้าย ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านการรวม พบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวม ได้ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการ แสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้ รวม= $0.124 + 0.357 () + 0.167 ()$ และสอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งด้านการจัดการพัฒนาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.60 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากลงไหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการโน้มนำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.62 รองลงมาด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.62 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการวางแผน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 3.57 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิงกาญจน์ นาคแก้ว (2564, หน้า 109) ได้ทำการศึกษาเรื่อง หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.7 ช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ร้อยละ 53.4 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 65.1 การศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 65.6 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปีร้อยละ 49.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ โสด กับ สมรส นอกนั้นไม่แตกต่าง ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของหลักการบริหารงาน โดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุพบว่า หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (Organizing) ด้านการนำ (Leading) ด้านการควบคุม (Controlling) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) ด้านการบริหารคุณธรรม (Morality) ด้านการประสานงาน (Mediation)

รวมถึงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1และสมมติฐานที่ 2

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาแรงจูงใจการปฏิบัติราชการของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้งด้านลดการทำงานแบบระเบียบปฏิบัติงานประจำจึงเสนอแนะให้ผู้บริหารลด การทำงานแบบระเบียบงานประจำ จัดให้มี ความเหมาะสมของขั้นตอนการทำงานกับปริมาณงาน และ เวลาการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทน ต้องพัฒนาความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการพัฒนา แรงจูงใจต้องปรับปรุงการจัดองค์การ และการจัดการวางแผน ควรเน้นการครองตนของข้าราชการให้อยู่ในระเบียบวินัย เพื่อเสริมสร้างบุคลิกลักษณะเป็นการพัฒนาสมรรถนะในแนวทางหนึ่งที่ส่งผลต่อภาพพจน์ขององค์การ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรมีการจัดการฝึกอบรมด้านการสื่อสารองค์การและมนุษยสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรของ
2. ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อยกย่องเชิดชู หน่วยงานและบุคลากรที่ได้รับรางวัล
3. การนํานโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ลงไปสู่หน่วยงานระดับ กองและแผนก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการวิจัยแบบมีส่วนร่วมกับข้าราชการและ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวม
2. ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณภาพความรู้ทางด้านการจัดการองค์การ
3. ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนา ศักยภาพ ของข้าราชการและบุคลากร เพื่อรองรับการเลือกตั้งทุกระดับ

บรรณานุกรม

- จุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิ่งกาญจน์ นาคแก้ว.(2564). *หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด*. วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 3(1), หน้า 109-119.
- ตรีพร ชุมตรี. (2548). *การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพยาบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2559). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น*.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วรรณิสา แยมเกษ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.

Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard Business School.

Mondy, Noe and Premeaux. (1999). *Human resource management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Louis A. Allen. (1958). *Management and Organization*. New York: McGraw-Hill.