

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

FACTORS AFFECTING THE WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL

AT THE CENTRAL OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND.

ฐิตารีย์ ทรงกำพล

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Thitaree Songkampol

E-mail: 6614154151@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) 2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จำนวน 275 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.93 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส อายุ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อายุงาน 6 – 10 ปี และรายได้ 60,001 – 75,000 บาท เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were: 1. to examine demographic factors-namely gender, marital status, age, educational level, job position, years of service, and average monthly income-that influence the work performance efficiency of personnel at the Office of the Election Commission (Head Office); and 2. to investigate motivational factors, including achievement in work, career advancement, recognition from work, nature of work, and responsibility in work, that affect the work performance efficiency of personnel at the Office of the Election Commission (Head Office). This study employed a non-experimental quantitative research design. The data were collected from a sample of 275 personnel at the Office of the Election Commission (Head Office). The research instrument was a questionnaire that had been validated for content validity and tested for reliability using Cronbach's Alpha, which yielded a coefficient value of 0.93, indicating a high level of internal consistency. The statistical tools used for data analysis included percentage, frequency, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-test and One-Way Analysis of Variance (ANOVA). When significant differences were found, Least Significant Difference (LSD) tests were employed for pairwise comparisons, and Multiple Regression Analysis was applied to identify the predictive influence of motivational factors on work performance efficiency.

The study revealed that most respondents were female, married, aged between 41–50 years, held a bachelor's degree, were at the Senior Professional Level, had 6–10 years of work experience, and earned 60,001–75,000 baht per month. Considering motivational factors, it was found that the responsibility in work factor had the highest mean score among all dimensions. The hypothesis testing results indicated that the nature of work and responsibility in work had a statistically significant effect on the work performance efficiency of personnel at the Office of the Election Commission (Head Office) at the 0.05 level of significance.

Keyword: Performance efficiency

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีภารกิจที่ซับซ้อน ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบ และความซื่อสัตย์สูง การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีปัญหาที่พบในหลายหน่วยงานภาครัฐ เช่น ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การขาดขวัญและกำลังใจ การขาดโอกาสความก้าวหน้า และการได้รับผลตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2566)

การที่องค์กรจะดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ให้ได้ผลลัพธ์ตามความคาดหวังได้นั้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานส่วนบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลงานขององค์กรในภาพรวม หากบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากพอ และได้รับการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับปัจจัยด้านต่าง ๆ ของบุคลากร ก็จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไว้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดประหยัดทั้งเวลาแรงงาน วัสดุและสิ่งของ ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งองค์กรมีความมุ่งมั่นให้การปฏิบัติงานสำเร็จบรรลุตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยสูญเสียเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด เช่นเดียวกับ ปวีณนุช ภูกัน (2566) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่นำไปสู่ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า

ดังนั้นจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบงานที่ทำ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จำนวน 881 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 275 คน

2. การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) โดยผู้วิจัยทำการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) แตกต่างกันไป

2. ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง ปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) เพื่อนำไปจัดประเภทของลักษณะงาน ให้เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากร หรือพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. นำผลการวิจัยปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไปประยุกต์ในการวางแผนกลยุทธ์ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ไปจนถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่นักบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาบรรจุแต่งตั้งให้สอดคล้องกับงาน และช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

วิโรจน์ ไวกานิชกิจ (2567) กล่าวว่า ในองค์กรต่าง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรในหลายระดับเป็นจำนวนมาก โดยบุคลากรแต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ โดยตัวแปรด้านประชากรที่สำคัญ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ขณะที่ ศุภชาติ เอี่ยมรัตนกุล (2557) ได้กล่าวถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ว่าเป็นการนำเอาตัวแปรด้านประชากรมาใช้เป็นเกณฑ์ ใช้กำหนดกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะของตัวแปรนั้น เนื่องจากตัวแปรทางด้านประชากรสัมพันธ์กับลักษณะความต้องการ ความนิยม และพฤติกรรม สอดคล้องกับขวัญชีวา ไตรพิริยะ (2563) ได้กล่าวถึงลักษณะประชากรศาสตร์ ว่า บุคคลแต่ละคนมีคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่างของแต่ละบุคคล

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2552) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือความภายในของบุคคล ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การจูงใจและทัศนคติเชิงบวก ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ขณะที่ สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2560) ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือทำงานได้อย่างมีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ นิติพล ภูตะโชติ (2559) ได้กล่าวถึง ปัจจัยจูงใจว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เพราะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ดีที่สุด ซึ่งปัจจัยจูงใจมีผลต่อความสำเร็จของงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง ประกอบด้วยด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson (1953) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน งานที่ดำเนินการแล้วเสร็จต้องมีคุณภาพสูง นั่นคือผู้ผลิตและผู้บริโภคได้ประโยชน์คุ้มค่าและเกิดความพึงพอใจ ผลงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน ใช้เวลาในการดำเนินการรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภค 2. ปริมาณงาน งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และควรมีการดำเนินการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ 3. เวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมกับลักษณะงานและทันต่อการใช้งาน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเทคนิคการดำเนินงานให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยมีวิธีการคือการลงทุนน้อยและได้กำไรมาก ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต นั่นคือ การใช้ทรัพยากรในทุกๆด้านให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า นำไปสู่การสูญเสียที่น้อยที่สุด ขณะที่ Mager, R. (1967) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ 5 ประเด็น ได้แก่ 1. ประเด็นด้านความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว 2. ประเด็นด้านความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา 3. ประเด็นด้านความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา 4. ประเด็นด้านความสามารถในการดัดแปลง และ 5. ประเด็นด้านความสามารถในการพูด สอดคล้องกับ Woodcock, M. (1989) ที่กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ มีทั้งหมด 11 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสมดุลในบทบาท 2. ด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์ 3. ด้านการเปิดเผย 4. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจ 5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6. ด้านวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8. ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9. ด้านการพัฒนาบุคลากร 10. ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และ 11. ด้านการสื่อสารที่ดี

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จำนวน 881 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยจำนวน 275 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ได้แก่ แบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนกำหนดเป็นกรอบแนวคิด และได้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยเลือกเพียง 1 คำตอบ ซึ่งมีจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 19 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ (Rating scale)

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

2. นิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ความหมายของแต่ละตัวแปรเพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนินยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน

5. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยการนำร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่จะทำการศึกษา ว่ามีการจัดลำดับข้อความ รวมถึงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีวัดความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และปริมาณของข้อความเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item Variable Congruence Index) เมื่อทำการคำนวณได้ค่าดัชนี IOC จากสูตรเรียบร้อยแล้ว จะนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2565) จากการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนี IOC พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 0.93 ซึ่งอยู่ในระดับเกณฑ์การแปลความหมายที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำข้อความทุกข้อไปใช้ในแบบสอบถามได้

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากการศึกษาวิจัยพบว่าได้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมของปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ โดยรวมเท่ากับ 0.894 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.7 - 0.9 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ถือว่าสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่ได้ตรวจสอบความถูกต้องและสอดคล้องของข้อความและวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จำนวน 275 คน แบ่งจำนวนการสุ่มตัวอย่างของแต่ละตำแหน่งงานด้วยการเปรียบเทียบจำนวนประชากรของแต่ละตำแหน่งงานกับจำนวนประชากรทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้จะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำชุดข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ $t - test$

2.3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) แตกต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.4 ปัจจัยมุ่งใจด้านความสำเร็จของงานที่ทำที่ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส อายุ 41 – 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อายุงาน 6 – 10 ปี และรายได้ 60,001 – 75,000 บาท

ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยมุ่งใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำที่ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) มีความคิดเห็นต่อปัจจัยมุ่งใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.39 ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.45 ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ

4.47 ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.50

ผลการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำที่ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานที่ทำที่ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ขณะที่ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิล เครือวัลย์ (2566) เพศมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความถนัดของการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สอดคล้องกับพรวิติ ธรรมวงศา (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมในภาคใต้ ประเทศไทย พบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรอบคอบในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านของความสำเร็จของงาน สะท้อนให้เห็นว่าเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1.2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปภาวี วงศ์วิทยการ (2565) พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่สอดคล้องกับ ชรินทร์ จินดา (2567) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือ พบว่าสถานภาพที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ และยังไม่สอดคล้องกับธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง พบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความก้าวหน้าในงาน สะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1.3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนิติศักดิ์ ปานปรุ่ง (2567) พบว่าบุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ กนกอร นนทะสร (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากรในกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังไม่สอดคล้องกับเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1.4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาถ หมายเหมียง (2566) พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ กฤษฎา ราชรักษ์ (2564) พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน และยังไม่สอดคล้องกับชนะเอก เขียวบงยาง และสุภาสินีย์ ปริญญานิพนธ์ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สะท้อนให้เห็นว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1.5 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับชินีนาถ หมายเหมียง (2566) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงานที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับสุดารัตน์ สะโตอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังไม่สอดคล้องกับเอกชัย มโนวรกุล และประภัสสร วิเศษประภา (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่าตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านลักษณะของงาน สะท้อนให้เห็นว่าตำแหน่งงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1.6 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนะเอก เขียวบางยาง และสุภาสินีย์ ปริญาณิพันธ์ (2566) บุคลากรที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการตัดสินใจ ไม่สอดคล้องกับ นิติศักดิ์ ปานปรุง (2567) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานสายปกครอง กรณีศึกษาสำนักอำนวยการกองอำนวยการรักษาดินแดน กรมการปกครอง พบว่าอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการได้รับการยกย่องในงาน และไม่สอดคล้องกับสลิล เครือวัลย์ (2566) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลพลลา จังหวัดระยอง พบว่าอายุงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน สะท้อนให้เห็นว่าอายุงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1.7 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิติศักดิ์ ปานปรุง (2567) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงานที่ได้รับ ไม่สอดคล้องกับ คมกฤษณ์ เดชเดชะสุเมธ (2567) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่ารายได้แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับศิริประภา อักษรศรี (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่ารายได้แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน สะท้อนให้เห็นว่ารายได้เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา ปันหล้า (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่าความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับ สุวิมล นพรัตน์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 พบว่าความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรับผิดชอบและด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และยังไม่สอดคล้องกับศิริประภา อักษรศรี (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

2.2 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่าความก้าวหน้าของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับ ประเมศร์ ช่วยโสม (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานควบคุมคุณภาพ บริษัท ซีพีแรม จำกัด (บ่อเงิน) พบว่าความก้าวหน้าของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงานที่ได้รับ และยังไม่สอดคล้องกับรัชนก วุฒิบุรณ์ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย พบว่าความก้าวหน้าของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคคลได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถและสายงาน จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเพิ่มขึ้นด้วย

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญดา ปันหล้า (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่าความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่สอดคล้องกับ สุวิมล นพรัตน์ (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสรรพสามิต สังกัดสำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 9 พบว่าความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความรับผิดชอบและด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ และยังไม่สอดคล้องกับศิริประภา อักษรศรี (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) มากที่สุด สอดคล้องกับปวีณนุช ภูักัน (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่าลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับ อธิระสา อยู่โต (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่าลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน และยังไม่สอดคล้องกับศิริประภา อักษรศรี (2566) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าลักษณะงานที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายงานตามลักษณะที่ตนถนัดหรือที่ตนสนใจ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น

2.5 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) สอดคล้องกับพีระยา หวนไธสง (2568) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเปาโลโชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร พบว่าความรับผิดชอบของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน สอดคล้องกับเอกชัย มโนวรกุล และประภัสสร วิเศษประภา (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 22 พบว่าความรับผิดชอบของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติ และยังสอดคล้องกับพิชญา อวยศิลป์ และสาเย็นที่ เณินบำรุง (2568) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท กู๊ด ชัวร์ กลาส จำกัด พบว่าความรับผิดชอบของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จึงควรมอบหมายงานกับบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดทำให้งานสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญอันดับที่หนึ่งเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาควรมอบหมายงานที่มีความท้าทาย สามารถถึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มที่ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยรองลงมา

2. ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จึงควรส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ในความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น โดยให้ความสำคัญอันดับที่หนึ่งเนื่องจากมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และในช่วงใกล้การเลือกตั้งจะมีการกิจกรรมรับสมัครและการตรวจคุณสมบัติก่อนจัดการเลือกตั้งที่เป็นภารกิจเร่งด่วน ต้องจัดการให้สำเร็จตามกำหนดเวลา รองลงมาคือการทำงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นหลัก เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความรับผิดชอบของงาน เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยรองลงมา และกระบวนการตรวจสอบผู้สมัครรับเลือกตั้ง ไปจนถึงการประกาศผลนั้นเป็นภารกิจสำคัญที่ไม่สามารถเกิดความผิดพลาดได้ เจ้าหน้าที่อาจได้รับโทษทั้งทางวินัยและอาญาหากมีการประมาทจนเป็นความเสียหายกับผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้ขอบเขตการวิจัยในด้านเนื้อหาเดิมแต่เปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดในภูมิภาคหรือทั่วประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2. การศึกษาปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเพิ่มแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (ทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย) ในขอบเขตการวิจัย

ในด้านเนื้อหา และอาจใช้ขอบเขตการวิจัยในด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างเดิม หรือเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดในภูมิภาคหรือทั่วประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

3. การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยปรับเปลี่ยนขอบเขตการวิจัยในด้านเนื้อหาใหม่ในส่วนของตัวแปรอิสระ และอาจใช้ขอบเขตการวิจัยในด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างเดิม หรือเปลี่ยนแปลงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจังหวัดในภูมิภาคหรือทั่วประเทศไทย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชีวา ไตรพิริยะ. (2563). *ความรู้เกี่ยวกับประชากรศาสตร์และการทำแบบสำรวจพฤติกรรมผู้บริโภค*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.

ธัญญรัตน์ สาลิกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวีณนุช ภูกัน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

วิโรจน์ ไวกาญจิก. (2567). *หลักประชากรศาสตร์เบื้องต้น*. ค้นเมื่อ 5 กันยายน 2568 จาก <https://elibrary-rulibrary.cu-elibrary.com/rent/ebook/detail/f9b86817-58c0-4352-9717-65e611b78370>

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์ม และ โซ เท็กซ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). *แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับปรับปรุง)*. ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2568 จาก https://www.ect.go.th/web-upload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/m_document/2486/14471/file_download/a69a98f52eb27429659bf9b2a10f62b0.pdf

สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. (2560). *หลักการบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุดทอง.

Mager, R. & K. Beach. (1967). *Developing Vocational Instruction*. California: Pitman Learning.

Peterson, Elmore and E. Grosvenor Ploeman. (1953). *Business Organization and Management*. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin.

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual*. Great Britain: Billing and Son.

Yamane, Taro. (1973). *STATISTICS; An Introductory Analysis*. (2nd ed). New York :
Harper & Row.