

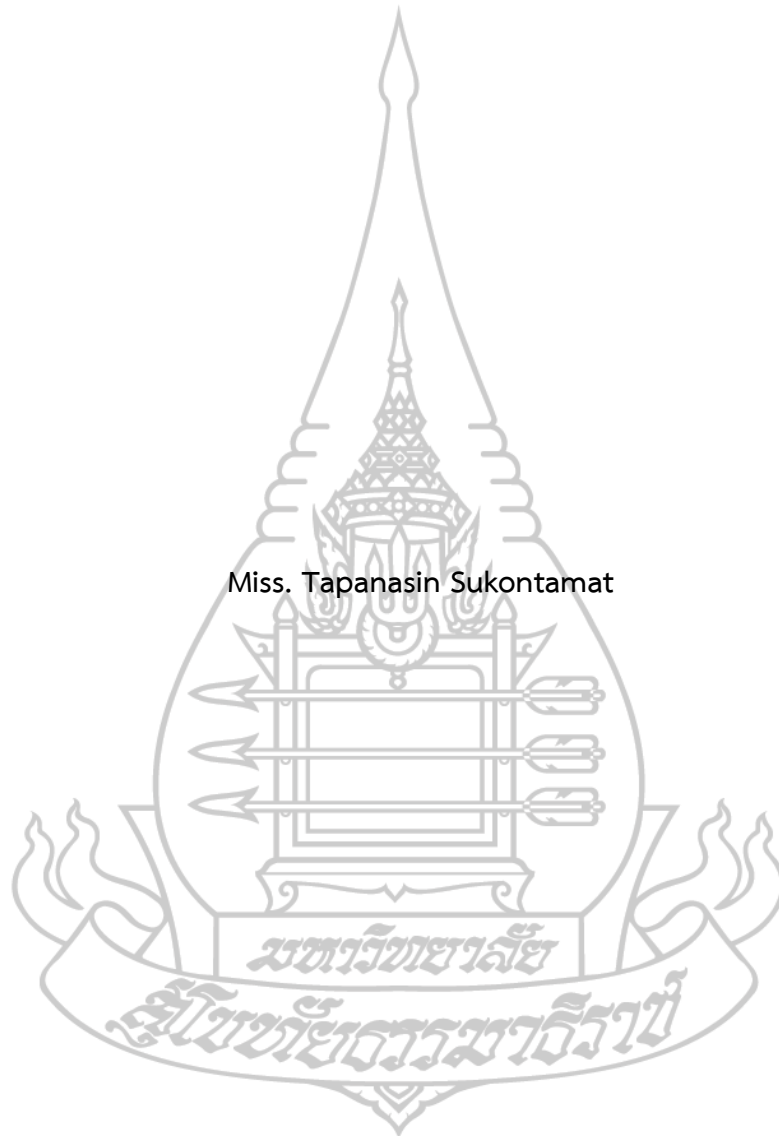
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Affecting Employee Retention in the Office of the Election
Commission of Thailand



Miss. Tapanasin Sukontamat

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

| | |
|----------------------------|--|
| หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ | ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร สำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง |
| ชื่อและนามสกุล | นางสาวฐาปนศิลป์ สุขคนธมภ์ |
| แขนงวิชา / วิชาเอก | บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป) |
| สาขาวิชา | วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ |

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร สำนักงาน

คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผู้ศึกษา นางสาวฐาปนศิลป์ สุขคนธมัท รหัสนักศึกษา 2653002598

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ (4) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ 107/2567 เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนงานของงาน ตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565 จำนวน 2,277 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) ระดับการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก และ (4) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยอธิบายได้ร้อยละ 44.90 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ การคงอยู่ในองค์กร บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แรงจูงใจในการทำงาน

Independent Study title: Factors Affecting Employee Retention in the Office of the Election Commission of Thailand

Author: Miss. Tapanasin Sukontamat; ID: 2653002598;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Pavin Chinachoti, Assistant Professor; Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to examine (1) the relationship between personal factors and employee retention at the Office of the Election Commission of Thailand, (2) the level of employee retention at the Office of the Election Commission of Thailand, (3) the level of employee opinions regarding the motivation for the work of Office of the Election Commission and (4) motivational factors affecting the retention at the Office of the Election Commission of Thailand.

This research employed a quantitative approach. The population included personnel from the Office of the Election Commission of Thailand, as specified in Office Order No. 107/2567 regarding the appointment of permanent employees and contract staff, following the Election Commission's regulation on organizational structure management of 2022. The total population was 2,277 personnel. The sample size was determined using Taro Yamane's method, resulting in 341 participants, selected through convenience sampling. A questionnaire was used as the research instrument. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that (1) personal factors, including gender, age, marital status, education level, job type, years of service, and income, had no significant effect on employee retention at the Office of the Election Commission of Thailand, (2) the level of employee retention at the Office was high, (3) the level of opinions regarding the motivation for the work of Office was high and (4) motivational factors, specifically supervision, relationships with colleagues, and professional status, significantly influenced employee retention, explaining 44.90 percent of the variance, with statistical significance at the 0.05 level.

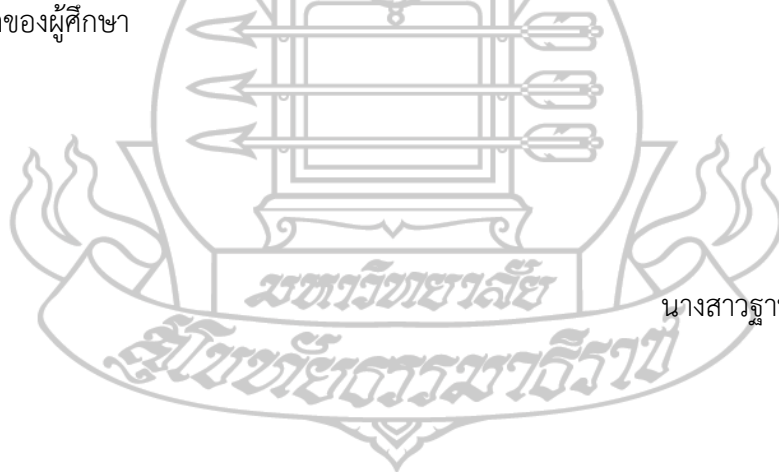
Keywords : Job Retention, Personnel of the Election Commission Office, Job Motivation

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์การเกษตรเมืองภูเก็ต จำกัด สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร กรรมการสอบที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่าน สำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษานจนประสบผลสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอน และสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา



นางสาวฐาปนศิลป์ สุคนธมัท

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ณ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ในการศึกษา | 2 |
| กรอบแนวคิดของการศึกษา | 3 |
| สมมติฐานในการศึกษา | 4 |
| ขอบเขตที่จะศึกษา | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 6 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 7 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ | 7 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน | 12 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 19 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 23 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 23 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา | 24 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 26 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 27 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 28 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 29 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | 32 |
| คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร | 48 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัย ทั้ง 2 ด้าน | |
| ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงาน | 49 |
| ผลการทดสอบสมมติฐาน | 50 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 56 |
| สรุปการศึกษา | 56 |
| อภิปรายผล | 60 |
| ข้อเสนอแนะ | 66 |
| บรรณานุกรม | 70 |
| ภาคผนวก | 73 |
| ก แบบสอบถาม | 74 |
| ข ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากโปรแกรม SPSS | 82 |
| ประวัติผู้ศึกษา | 94 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 29 |
| ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม | 32 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 34 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ | 35 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน | 36 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ | 37 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า | 38 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร | 39 |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ | 40 |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | 41 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน | 42 |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน | 43 |
| ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา | 44 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง | 45 |
| ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 46 |
| ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว | 47 |
| ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากร | 48 |
| ตารางที่ 4.18 ค่าความถี่และร้อยละสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) | 50 |
| ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามเพศ | 50 |
| ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามอายุ | 51 |
| ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามสถานภาพ | 51 |
| ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามระดับการศึกษา | 52 |
| ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน | 52 |
| ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน | 53 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน | 53 |
| ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง | 54 |



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันด้วยสถานการณ์การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ความเสี่ยงต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และคาดการณ์ได้ยาก รวมถึงการที่นักการเมืองที่มีความสามารถในการใช้วิทยาการสมัยใหม่วิเคราะห์และเข้าถึงผู้มีสิทธิเลือกตั้งได้มากขึ้น โดยมุ่งสู่กลุ่มเป้าหมายคนรุ่นใหม่ที่มีสิทธิเลือกตั้ง ด้วยสื่อสังคมออนไลน์ (Social online media) ในลักษณะการชวนเชื่อต่างๆ ก่อให้เกิดความสับสนในหมู่ผู้รับข่าวสารที่ไม่ครบถ้วน หรือบางส่วนไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นความจริง เป็นสถานการณ์ที่ทำนาย นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในตามหลัก SWOT พบว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีข้อมูลจำนวนมากแต่ยังไม่มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ไม่มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และไม่มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารกลางเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ทั้งยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรมและระบบดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มที่ เช่น การตรวจสอบข้อมูลออนไลน์ (ที่มา : แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับปรับปรุง)) ส่งผลให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งขาดความน่าเชื่อถือ

ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงมีการนำเครื่องมือทางการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการรองรับภารกิจ หน้าที่และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การปรับโครงสร้างองค์การให้สามารถรองรับความท้าทายใหม่ๆ ผู้บริหารและบุคลากรให้ความพยายามในการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งทำงานหรือรับผิดชอบงานที่มีการบูรณาการและช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน มุ่งสู่เป้าหมาย และประสิทธิผลขององค์กร การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลมาใช้เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการการเลือกตั้งและผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงตื่นตัวเตรียมความพร้อมพัฒนาความสามารถในด้านต่างๆ มีการทบทวนการดำเนินงาน การเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีและการปรับแผนการดำเนินงานให้ตอบสนองบริบทใหม่ๆ สถานการณ์ใหม่ๆ โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในทุกๆ ด้าน ทุกๆ ภารกิจ เพื่อความอยู่รอดและก้าวทันตามสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดปัญหาบุคลากรรุ่นเก่าลาออกเพิ่มมากขึ้น เนื่องจาก รับมือกับการดำเนินงาน

และการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ไม่ไหว รวมถึงเมื่อปี 2565 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้เปิดสอบบรรจุพนักงานรุ่นใหม่จำนวนมาก แต่พบเจอกับสถานการณ์ที่ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งขาดความน่าเชื่อถือ ด้วยเหตุนี้การรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงมีความสำคัญต่อองค์กรรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรและถือได้ว่าเป็นเครื่องมือและรากฐานที่สำคัญขององค์กรในการดำเนินการต่าง ดังนั้น คณะกรรมการการเลือกตั้งและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงต้องหาแนวทางในการบริหารจัดการหรือใช้เทคนิคในการบริหารทรัพยากรให้ได้อย่างคุ้มค่าและมีคุณภาพมากที่สุดเพื่อให้สำนักงานอยู่รอดและสามารถเผชิญกับสภาวะการณ์เหล่านี้ได้

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อที่จะหาแนวทางปรับปรุงและหลีกเลี่ยงปัจจัยการสูญเสียพนักงาน ตลอดจนพัฒนาระบบทรัพยากรส่วนบุคคล และนำข้อมูลที่น่าจะได้เหล่านี้เสนอให้องค์กรได้นำไปประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรไปใช้อย่างยั่งยืน

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

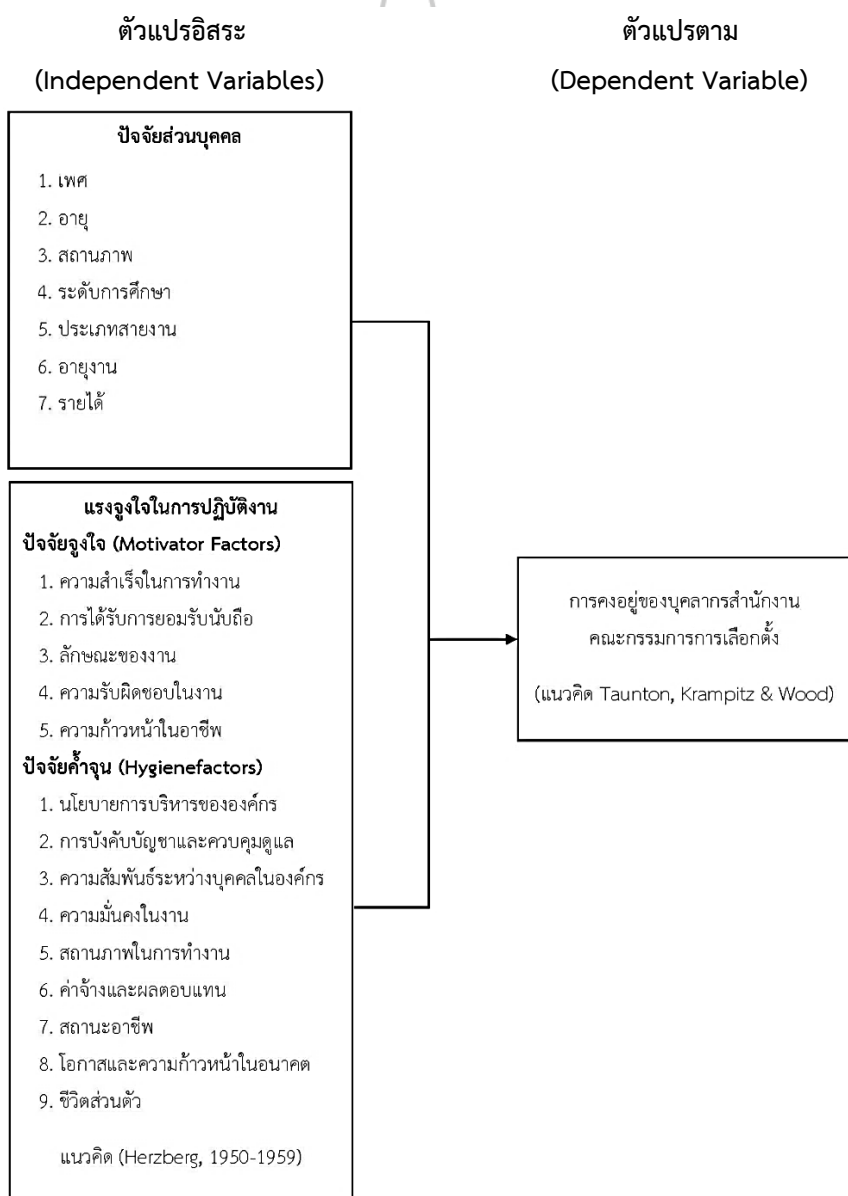
2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.3 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3. กรอบแนวคิดของการศึกษา

กรอบแนวคิดของการศึกษา ตัวแปรอิสระจะศึกษาและสังเคราะห์ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ และแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน (Frederick Herzberg's two factor theory) ส่วนตัวแปรตาม จะศึกษาจากแนวคิดการคงอยู่ในงาน สามารถสรุปแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา และแสดงเป็นกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน

4.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน

5. ขอบเขตที่จะศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน ระยะเวลาในการทำงานในองค์การปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา และควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสถานะอาชีพ ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านชีวิตส่วนตัว

5.1.2 ตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามกรอบแนวคิดการคงอยู่ในงาน ได้แก่ แนวคิดของ Taunton, Krampitz & Wood เกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษานี้มีประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานจริงในปี 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,277 คน ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 341 คน

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาดำเนินงานศึกษาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2567 - สิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หมายถึง เป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด กิจการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ

6.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ 107/2567 เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนงานของงาน ตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุงาน และรายได้

6.4 ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรในองค์กรและทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

6.5 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการปฏิบัติงานไม่ใช่สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ และด้านชีวิตส่วนตัว

6.6 การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การเข้าทำงานกับภายในองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง และยังคงทำหน้าที่ในองค์กรจนถึงปัจจุบัน และมีความมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศตนที่จะทำงานภายในองค์กรต่อไป

6.7 การรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร หมายถึง การผูกใจให้พนักงานที่ทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยวิธีต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การที่พนักงานมีความสุขกายและใจในการปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

7.2 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นฐานข้อมูลให้แก่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือสามารถนำไปกำหนดเป็นแนวทางนโยบาย หรือเทคนิคในการบริหารบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสม



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การคงอยู่ของบุคลากรและการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรเหล่านี้ ถือเป็นเทคนิคและเครื่องมือสำคัญ องค์กรในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเพื่อเป็นการลดอัตราการลาออก หรือการสูญเสียของบุคลากร ประกอบกับปัจจุบันองค์กรถูกลดความน่าเชื่อถือลง บุคลากรให้ความเชื่อถือในองค์กรลดน้อยลง ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญและศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากความรู้พื้นฐานในการดำเนินงานของทุกองค์กรต้องประกอบด้วย 4 ส่วน คือ วัตถุดิบ (Materials) เครื่องจักร (Machines) เงินทุน (Money) และสุดท้ายส่วนที่มีความสำคัญที่สุดที่ขาดไม่ได้ คือ คน (Man) สามารถสร้างมูลค่าให้องค์กรได้มากมาย

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังต่อไปนี้

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากภาษาละตินว่า “Movere” Kidd อ้างถึงใน สุขุม รัตนเสรีเกียรติ (2560) ซึ่งในภาษาอังกฤษมีความหมายตรงกับคำว่า “to move” หมายความว่า “สิ่งที่โน้มน้าว หรือสามารถชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำการหรือปฏิบัติการใดๆ” (To move a person to a course of action) โลเวลล์ Lovell (1998, p. 109) ได้อธิบายความหมายของคำว่าแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการ บางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

ไมเคิล คอมแจน Domjan (1996, p. 199) อธิบายความหมายของแรงจูงใจว่า “การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจ ให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์บางประการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจูงใจนั้นเป็นพฤติกรรมที่บุคคลพยายามที่จะสนองตอบความต้องการของตน ให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

ลักษณะของแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

1.2.1 แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives)

เป็นสิ่งที่มาจากภายในตัวของบุคคล อาจเป็นในเรื่องของความสนใจ ความคิด เจตคติ ความต้องการ ความพึงพอใจ การมองเห็นคุณค่า ความตั้งใจ ฯลฯ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างเกือบลาวาร เช่น ความภาคภูมิใจของบุคคลต่อองค์การซึ่งมองว่าองค์การได้ให้ประโยชน์ต่อบุคคลเหล่านั้น จะทำให้บุคคลตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์การด้วยการทำงานอย่างเต็มที่ อย่างมุ่งมั่น พุ่มเท

1.2.2 แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่เกิดจากสิ่งภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆ อาจจะเป็นรางวัล คำชม การยกย่อง หรือเกียรติยศชื่อเสียง แรงจูงใจเหล่านี้จะไม่ถาวร ซึ่งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อสนองต่อสิ่งจูงใจเหล่านี้ เฉพาะในกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น วัชรระ แยมชู (2563, น.9)

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Theories of Motivation)

1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) กล่าวถึงใน ซาคริต เชื่อนสูงค์ (2559)

ทฤษฎีมานุษยวิทยา (ทรัพยากรมนุษย์) จะมองว่า “มนุษย์ประสงค์จะทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง” เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวถึงอย่างแพร่หลาย ซึ่งมาสโลว์มองว่ามนุษย์มีความต้องการในลักษณะเป็นลำดับขั้น เริ่มจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นระดับความต้องการในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ในการดำรงชีพเพื่อความอยู่รอด เช่น เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2) *ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs)*

เมื่อมนุษย์สามารถสนองต่อความต้องการทางร่างกายได้แล้ว ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการเรื่องความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการเรื่องความปลอดภัยในชีวิตและในทรัพย์สิน

3) *ความต้องการความผูกพันหรือการได้รับการยอมรับ (Affiliation or Acceptance needs)* ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม จะเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการในการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในหมู่คณะ ความต้องการได้รับการชื่นชมจากผู้อื่น และความต้องการการยอมรับจากสังคม เป็นต้น

4) *ความต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem needs)* เป็นความต้องการการนับถือ การได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีความรู้ความสามารถ ความต้องการได้รับความเคารพนับถือจากผู้อื่น เป็นต้น

5) *ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization)* เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของบุคคล เช่น ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ทำ ความต้องการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ สามารถอธิบายถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นลำดับขั้นได้ 5 ขั้น เริ่มจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการความผูกพันหรือการได้รับการยอมรับ (ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม) ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

1.3.2 *ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)* กล่าวถึงในวัชระ แยมชู (2563, น. 11-12)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (1972) (ClatonElderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้ปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1) *ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs)* คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต

2) *ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs)* คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ

3) *ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs)* คือความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ

ทฤษฎี ERG มีส่วนคล้ายและแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์โดยมีแนวคิดที่ซับซ้อน กว่าความต้องการอาจเป็นไปได้ที่สูงขึ้นและน้อยลง กล่าวคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทรูปนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หากต้องการเงินค่าตอบแทนสูงแต่ได้น้อย จะมีความต้องการเงินเดือนสูงขึ้น หากความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น เช่น หากได้รับเงินเดือนสูงขึ้นจนพึงพอใจแล้วก็จะต้องการการยอมรับ หรือตำแหน่งงานสูงขึ้น และหากความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองน้อยก็จะมีความต้องการในระดับต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ไม่มีโอกาสได้รับตำแหน่งงานใหม่ก็จะหันมาให้ความสนใจกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเพื่อต้องการการยอมรับสูงขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎี ERG อธิบายถึงความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญเติบโต

1.3.3 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation)

บัณฑิตา ลาภาพันธ์ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยด้านสุขอนามัย เป็นปัจจัยด้านงานที่ซึ่งจำเป็นในการดำรงของแรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ไม่ได้นำไปสู่ความพึงพอใจเชิงบวกในระยะยาว ไม่สามารถกระตุ้นให้พนักงานทำงานหนักขึ้น แต่จะทำให้พวกเขาไม่ได้รับการกระตุ้นหากไม่มีปัจจัยเหล่านี้ตามแนวคิดของ Herzberg อ้างถึงใน ระบุว่า ปัจจัยด้านสุขอนามัยที่นำไปสู่ความไม่พอใจของพนักงาน คือ ความคงที่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายค่าจ้าง และสถานที่ทำงาน สภาพการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน และการกำกับดูแลโดยรวมหรืออยู่ในตำแหน่งผู้ได้บังคับบัญชา ในส่วนของปัจจัยจูงใจนั้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

กมลพร กัลยาณมิตร (2559) กล่าวว่า เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การ กลุ่มประชากรคือ วิศวกรและนักบัญชีในเขตอุตสาหกรรมเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลจากการศึกษาพบว่า มี 2 ปัจจัย ที่เกิดขึ้น คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (*Motivation Factors*) คือ ปัจจัยที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในเชิงบวก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เกี่ยวข้องกับจิตใจและยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยที่แรงจูงใจนี้ส่งผลให้พนักงาน มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร และเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจนั้นประกอบด้วย

(1) *ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)* คือ การปฏิบัติงานได้ทันตามแผนงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นรวมถึงมีการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การพึงพอใจและมีความภูมิใจในความสำเร็จของผลงานตนเอง กล่าวคืองานที่ทำนั้น ทำให้บุคคลรู้สึกถึงความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ยาก และรู้สึกคุ้มค่าที่ได้ทำ

(2) *การยอมรับนับถือ (Recognition)* คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากทั้งผู้บริหารองค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร โดยการให้ความเคารพ การเห็นคุณค่า และการแสดงออกอื่นๆ ที่แสดงถึงการยอมรับนับถือในความสามารถของบุคคล

(3) *ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)* คือ โอกาสในการเจริญเติบโตในองค์กร เช่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการได้รับฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กร หากได้รับโอกาสเหล่านี้

(4) *ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)* คือ งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ มีความหลากหลาย และมีความท้าทายเพียงพอที่จะช่วยจูงใจพนักงานให้คงอยู่ในองค์กร

(5) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* คือ งานที่ได้รับมอบหมายซึ่งปริมาณที่ได้รับมอบหมายนั้น ต้องมีความเหมาะสมกับตัวบุคคลและระยะเวลาที่กำหนด การมอบหมายงานมีปริมาณที่เหมาะสมไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป หรือการได้รับการไว้วางใจในการมอบหมายในงานที่สำคัญ

2) *ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors)* เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องตอบสนองให้เพียงพอและเหมาะสมเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในงานวิจัยอื่นๆ ได้แปลคำว่า Hygiene Factors แตกต่างออกไป ดังนั้น ปัจจัยพื้นฐาน หรือปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (*Maintenance or Hygiene Factors*) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความเสี่ยงความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เงินเดือน (*Salary*) โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต (*Possibility of Growth*) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน (*Interpersonal Relation*) สถานะทางอาชีพ (*Status*) นโยบายในการบริหาร (*Company Policy and Administration*) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (*Personal life*) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (*Working Conditions*) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (*Security*) และการบังคับบัญชา (*Supervision-Technical*)

สัทิสค์กดี ฉันทวโร (2561) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, Snyderman, & Mausner, 1966, p. 203) ว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน หรือไม่พอใจในงาน 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของบุคคล มีผลต่อการทำงานหากไม่มีบุคคลจะเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ไม่ใช่แรงจูงใจในการทำงานโดยตรง แต่เป็นนโยบายการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัวสถานภาพ และความมั่นคงในงาน

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลทุ่มเทความสามารถและความพยายามให้ได้ดีที่สุด มีผลต่อความสำเร็จของงาน บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงาน ปัจจัยนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และการเจริญเติบโต ปัจจัยจูงใจมีผลให้บุคคลในหน่วยงานภาครัฐมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น แต่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับซันจีฟ และ เซอร์ยา (Sanjeev & Surya, 2016) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลให้บุคคลฝ่ายการตลาดและฝ่ายจำหน่ายมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยไม่ส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กเป็นทฤษฎีที่มองถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีผลให้บุคคลเลือกที่จะอยู่หรือไม่อยู่กับองค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน

2.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของการคงอยู่ในงาน พบว่า ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านในเรื่องของความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) การที่บุคคลเข้าทำงานในองค์การระยะหนึ่งและยังคงทำงานในองค์การนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน และการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่เปลี่ยน อาชีพด้วยเหตุผลใดๆ การก้าวเข้ามาสู่อาชีพด้วยความมั่นใจ และปรารถนาที่จะประกอบอาชีพนั้น ต่อไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอร์เนอร์ ได้กล่าวไว้ว่า การคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจและปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนั้นเป็นเวลานาน (Turner, 1972)

Kules (2003, อ้างถึงใน กฤติน กุลเพ็ง, 2552) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ไว้ว่า การคงอยู่ คือ การที่บุคลากรตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน และจะทำงานกับองค์กรไปจนถึงช่วงเวลาเกษียณอายุ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการตั้งแต่ระดับขั้นพื้นฐานจนถึงระดับขั้นสูงสุด

Mathis & Jackson (2006, อ้างถึง ในนิตยา วันทยานันท์, 2556) ที่ได้อธิบายว่า ความคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคคลได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตัวเองจากองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปด้วยความเต็มใจ

Cowin & Hengstberger (2005, อ้างถึงใน แคทรียา มณีรัตน์, 2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่ในออสเตรเลีย การศึกษานี้ได้ทำภายหลังจากที่นักเรียนพยาบาลจบการศึกษาประมาณครึ่งปี ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงบทบาทจากนักศึกษา มาเป็นพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นช่วงเวลาของการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มการคงอยู่ของพยาบาลด้วยการสร้างแนวความคิดของตนเอง เนื่องจากมีการศึกษาในพยาบาลใหม่เช่นกัน และมองว่าการพัฒนาความคิดของพยาบาลใหม่แต่ละคน นำไปสู่การทำนายการแผนการคงอยู่ในงานต่อไป

ความสำคัญของการตั้งใจคงอยู่ในงาน

ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกตัวสำคัญ ที่จะทำให้งานองค์กรต่างๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ เพราะจะช่วยให้องค์กรนั้นๆ เกิดผลผลิตได้ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ หากองค์กรใดได้คนดี มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับปริมาณงานจะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยจัดให้มีการบริหารจัดการทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถและจัดให้มีการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และสร้างแรงจูงใจให้คนทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถ (กฤษฎา แสงวงดี, 2551)

อุทัย ทิรัญโต (2540) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการคงอยู่ในงานไว้หลายประการ ดังต่อไปนี้

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2) เกื้อหนุนให้เกิด กฎ ระเบียบ แบบแผน และข้อบังคับขององค์กร ในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

3) ส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะของบุคลากรในองค์กร

4) เกื้อหนุนและจูงใจให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ

5) ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และจงรักภักดี

ในองค์กร

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ ที่สุดของระบบบริหารงาน เมื่อบุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร บุคคลล้วนแล้วแต่ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้า ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านั้นได้บุคลากรจะเกิดความรักและผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมจะเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553)

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่

Frederic Herberg (1959 อ้างถึงใน อุษณีย์ รองพินิจ, 2555) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลคงอยู่ในงาน โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงาน คือปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถพิจารณาได้จากได้รับข้อมูลตอบกลับจากการทำงาน คุณลักษณะงาน การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยในด้านการทำงาน ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และรักงานที่ปฏิบัติอยู่ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน รวมไปถึง การบริหารงานและนโยบายต่างๆ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงของงานและ คุณภาพชีวิต

เสกสรร เมฆไตรรัตน์ (2550, น. 45) หลักการรักษาพนักงานเป็นเรื่องผลประโยชน์ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร ในการดำเนินงานขององค์กร ควรมีการยึดหลัก 5 ประการ ดังนี้

- 1) องค์กรควรยึดหลักความเสมอภาค องค์กรควรให้สิทธิประโยชน์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไป เพราะอาจเกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้
- 2) หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กรเพื่อใช้ในประโยชน์ส่วนตัว
- 3) หลักการแรงจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ จะต้องตรงความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้พนักงานนั้นจะต้องมีแนวโน้มที่จะจูงใจให้แก่พนักงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อความเต็มใจเพื่อทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง
- 4) หลักความตอบสนอง หมายถึง สิ่งที่องค์กรจะมอบผลประโยชน์ให้กับพนักงาน ต้องมีความเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย และเกื้อกูลให้แก่พนักงาน
- 5) หลักประสิทธิภาพ หมายถึง การให้ประโยชน์แก่พนักงานแล้ว จะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กรและพนักงานควรจะได้รับนั้นต้องดีที่สุดในความรวดเร็ว และมีการลงทุนน้อย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึง แนวคิดของ Taunton, Krampitz & Wood เกี่ยวกับทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ ว่า สามารถแบ่งออกเป็นปัจจัย 4 ด้าน คือ

- 1) ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่นๆ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษา และภาวะครอบครัว
- 2) ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirement) ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบหรือมอบหมายให้ทำงานสำเร็จลุล่วง การมีส่วนร่วม และการติดต่อสื่อสาร
- 3) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization characteristic) ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่งต่างๆ รวมไปถึงค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับ
- 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristic) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร การใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารองค์การ

March และ Simon (1958) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การลาออกจากงานมีองค์ประกอบอยู่สองส่วน คือ การตระหนักถึงการลาออก และการตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงาน บุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและทำการตัดสินใจในความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด ความพึงพอใจนี้เกี่ยวกับลักษณะการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าตอบแทน ลักษณะการบังคับบัญชา เป็นไปอย่างยุติธรรม ทศนะคติกับงานที่ทำ ส่วนการตระหนักถึงความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงานจะเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจว่าบุคคลควรคงอยู่ในองค์กรต่อไปหรือลาออกจากองค์กร

ปณิตา นิรมล และนันทิศา อนันตชัย (2563) ได้แบ่งปัจจัยการคงอยู่ในงานเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ อายุงาน ระดับรายได้ ภูมิฐานะที่อยู่ใกล้ที่ทำงาน การให้กำลังใจจากคนในครอบครัว
- 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ โครงสร้างของงาน ความจำเจของงาน การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน ความรับผิดชอบ การให้อิสระในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว ความยืดหยุ่นของงาน
- 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ขนาดของกิจการ สถานที่ตั้งทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ การยอมรับผลงาน ผลประโยชน์ สวัสดิการ การได้รับความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศรัทธาในตัวผู้บริหารงาน เป็นต้น
- 4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรม การสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ และความเข้าใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

Mathis & Jackson (2004, อ้างถึงใน สุธิตา โดพันธานนท์, 2549) ได้ กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการและสามารถขับเคลื่อน กิจกรรมต่างๆ ได้ โดย Mathis & Jackson ได้เสนอว่าปัจจัยด้านองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะขององค์กร (Characteristics of the Employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือจะไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเห็นเด่นชัด มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้อัตราการลาออกลดลง โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(1) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational Culture and Value) เป็นแบบแผนความเชื่อ และค่านิยมที่บุคลากรในองค์กรทุกคน มีความเข้าใจ และยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าองค์กรใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรด้วยกัน และมีวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อบุคลากรมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ เพื่อนร่วมงาน และมีความเป็นธรรมในองค์กร บุคลากรจะเกิดความรู้สึกห่วงแหนองค์กร และจะคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

(2) การบริหารจัดการขององค์กร (Management and Retention) การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการขององค์กร องค์กรที่มีบรรยากาศสบาย มีโอกาสในการแข่งขัน มีความเจริญก้าวหน้า องค์กรใดที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายชัดเจน สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จ และมีความก้าวหน้าในอาชีพจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่างองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่ ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน

(3) ความมั่นคงในงาน (Job Security) จากที่ผ่านมามีหลายคนมองว่า ความมั่นคงในงานลดลง เนื่องจากการปรับโครงสร้างขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร และการคงอยู่ในงานของบุคลากร ถ้าองค์กรมีความมั่นคงในงานสูง จะทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานสูง

2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน (Job Design and Work) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(1) การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน (Job/ Person Match) โดยการให้คนได้ทำงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ และทักษะของพวกเขา และบุคลากรส่วนใหญ่ต้องการทำงานในองค์กรที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่เพียงพอ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

(2) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน (Time Flexibility) ความยืดหยุ่นของเวลาทำงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความยืดหยุ่นของงานจะช่วยลดความกดดันจากการมีภาระงานเพิ่มขึ้น องค์กรควรให้บุคลากรยืดหยุ่นตารางเวลาทำงานได้ ให้โอกาสเลือกและเปลี่ยนแปลงตารางงานได้ การทำงานร่วมกัน และการกำหนดช่วงเกษียณอายุ จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน

(3) ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว (Work / Life Balancing) ความยืดหยุ่นในงานที่ทำให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน การลดจำนวนชั่วโมงทำงาน ติดต่อบริการทางไกล ความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่องค์กรจัดสรรให้ เช่น มีสถานที่ดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Career Opportunities) ถ้าองค์กรได้มีการพัฒนาทางอาชีพจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานถือว่าการสนับสนุนที่เหนือกว่าค่าตอบแทน จะมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(1) การพัฒนาทางอาชีพ (Training/ Development and Mentoring) การสนับสนุน การพัฒนาทางอาชีพให้แก่บุคลากร องค์กรสามารถพัฒนาได้หลายแนวทาง เช่น ให้โอกาสทางการศึกษา และได้รับการฝึกอบรม ให้โอกาสบุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ได้รับจาก การอบรมมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ เพื่อให้บุคลากร ใหม่ปรับตัวเข้ากับงานและองค์กร รวมทั้งองค์กรควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และสอนงานให้กับบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้พบปะเครือข่ายวิชาชีพ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

(2) การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (Career planning/Advancement) องค์กรจะเพิ่มการคงอยู่ของบุคลากรเมื่อมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทราบแนวทางการเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นทางการ เช่น โปรแกรมพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ คอยให้คำปรึกษา และสอนงานให้กับบุคลากรแต่ละตำแหน่งที่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า เป็นการสนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร บุคลากรจะยินดีทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้ลดอัตราการลาออกจากงานทำให้ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

4) ด้านการให้รางวัล (Reward) เป็นรางวัลที่ได้รับจากการทำงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

(1) ประโยชน์ตอบแทนตามความสามารถ ประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นทางการโดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ได้ต้องเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ซึ่งผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ที่องค์กรต้องจัดสรรให้กับบุคลากร ได้แก่ การช่วยเหลือด้านการประกันสุขภาพ ผลตอบแทนหลังจากเกษียณ การศึกษา และผลประโยชน์อื่นๆ ที่จัดให้ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนหรือการจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติ ในห้องพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

(2) ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and Compensation) บุคลากรต้องการ รางวัลที่แตกต่างจากคนอื่นตามผลงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำจะได้รับค่าตอบแทนต่ำ จะทำให้รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความยุติธรรมอาจทำให้มองหางานอื่นที่ให้ผลตอบแทนตามการรับรู้ผลงานที่แตกต่างกัน ระบบการบริหารผลงานในองค์กรจะต้องเชื่อมโยงกับการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ซึ่งรูปแบบการจูงใจบุคลากรให้คงอยู่ในงาน คือ การจ่ายเงินโบนัส เพื่อเป็นรางวัลพิเศษ ที่ได้รับตามผลงาน

(3) การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยรางวัลที่จับต้องได้ และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ สำหรับรางวัลที่จับต้องได้นั้น อาจอยู่ในรูปแบบของบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ ส่วนรางวัลที่จับต้องไม่ได้ เป็นการรับรู้ทางด้านจิตใจ เป็นการที่ผู้บริหารให้การยอมรับ ความพยายามและผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมเป็นรางวัลที่ไม่ใช่เงิน

5) ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร (Employee Relationships) สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน และองค์กรใดที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความยืดหยุ่นในงาน และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นผลทำให้การคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานในทางบวก จะช่วยให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานข้างต้น สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้ได้ดังนี้ แนวคิดการคงอยู่ในงาน หมายถึง การแสดงความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานภายในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่แตกต่างกัน และพบว่าทัศนคติต่อปัจจัยจูงใจในการคงอยู่ของพนักงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาส ความก้าวหน้า และด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณิตา กันหา (2562) ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา องค์กรที่สังกัด อายุการทำงานกับธนาคาร ระดับรายได้และตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อความต้องการอยู่ต่อในองค์กรแตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการเจริญเติบโตในองค์กร มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการจูงใจในการทำงาน จากผลการศึกษา การจูงใจพนักงานธนาคารด้านความรับผิดชอบในงาน ธนาคารควรทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ โดยมีการจัดการแข่งขันพิชิตเป้าหมายภายในองค์กร

ปณิตา นิรมล และนันทิตา อนันตชัย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร โดยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน โดยศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ การคงอยู่ในงาน โดยผลการศึกษาปรากฏว่าตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีระดับการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อายุงานที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ที่แตกต่างกันส่วนหนึ่ง มาจากการที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีความรู้ความชำนาญในงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาในงานมากกว่าการคงอยู่ก็จะมากกว่าในด้านระดับรายได้ระดับรายได้ที่ต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน

พัชสิริ และณัฐธิดา (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน : กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอร์เรชั่น วาย และเจนเนอร์เรชั่น ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงต่อแรงจูงใจของเจนเนอร์เรชั่น วาย และเจนเนอร์เรชั่น ซี ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านั้นได้แก่ ปัจจัยผลตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความสำเร็จให้ชีวิต ปัจจัยการกระทำเพื่อแสดงความรับผิดชอบและได้ทำเพื่อผู้อื่น และปัจจัยการกระทำ เพื่อการได้รับการยอมรับไว้วางใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ร้อยละ 82 ของคนเจนเนอร์เรชั่น ซี ให้ความสำคัญกับประเด็นการมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการพิจารณาเลือกองค์การที่จะเข้าทำงาน และร้อยละ 66 รับผิดชอบการทำงานในองค์การที่ให้ค่าตอบแทนต่ำ แต่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

รัตนา วงศ์สุทธิธรรม (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า

1) โดยภาพรวมส่วนใหญ่ของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด มีอายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรสโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท ตำแหน่งงาน Customer Engineer

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบต่อในงานที่ทำด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ

3) ความผูกพันของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านจิตใจหรือทัศนคติ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานภายในจิตใจ

4) การคงอยู่ของพนักงานบริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการคงอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความต้องการอยู่ในบริษัทฯ ส่วนข้อที่มีการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก คือ ท่านวางแผนที่จะเปลี่ยนงานจากบริษัทฯ

วิชัยัน สีหะวงษ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565 โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 363 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ในด้านอายุ

พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัย ด้านสถานภาพสมรส พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมากกับปัจจัยด้านความผูกพัน และในปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ในด้านค่าตอบแทน และนโยบายการบริหาร เท่านั้น ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และความมั่นคงในงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน และด้านการบังคับบัญชา ในด้านประสบการณ์ทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนเพียงด้านเดียว

สิรินทร์ชุ่มอินทรจักร (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัท ลีสซิ่ง แห่งหนึ่งในประเทศ โดยใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม โดยผลการศึกษาพบว่า ในด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ของพนักงาน และในด้านความผูกพัน ต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ส่วนหนึ่งจากการที่พนักงานปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานมีอายุงานมาก มีตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและไม่อยากเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรไป

Baldonado (2018) ได้ศึกษา เรื่อง Leadership and Gen Z: Motivating Gen Z Workers and Their Impact to The Future พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคนเจนเนอเรชั่น ซี อย่างมากคือ ปัจจัยด้านสุขอนามัยและปัจจัยกระตุ้น ซึ่งสองปัจจัยนี้จะส่งผลต่อความต้องการสร้างแรงจูงใจของคนเจนเนอเรชั่น ซี ในที่ทำงาน ตามทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg โดยปัจจัยการเติบโตในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยกระตุ้นสูงสุดสำหรับกลุ่มเจนเนอเรชั่น ซี ถัดมาคือความสำเร็จ หน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ในทางกลับกัน สถานภาพการได้รับการยอมรับ และเงื่อนไขการทำงานอยู่ที่อันดับระดับล่างสุดในค่าเฉลี่ย เนื่องจากปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นสิ่งภายนอกสำหรับแต่ละบุคคล การขาดปัจจัยด้านสุขอนามัยทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านสุขอนามัยไม่ได้นำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นแรงจูงใจ (Herzberg, 1968) Herzberg ระบุว่าปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึกความพึงพอใจ และกระตุ้นพนักงานให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะปัจจัยกระตุ้นต่างๆ เกิดจากสัญญาตมในตัวของพนักงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

Jurkiewicz, Massey and Brown (1998, pp.65-80 อ้างถึงใน สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น (2552) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงาน ในองค์กรภาครัฐ และพนักงานในองค์กรภาคเอกชนมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาครัฐที่สำคัญ 7 เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และการมีโอกาส ในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่สำคัญ เรียงตามลำดับความสำคัญ

ได้แก่ การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

Kirchmayer and Fratricova (2020) ได้ศึกษาเรื่อง What Motivates Generation Z at Work Insights into Motivation Drivers of Business Students in Slovakia พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของนักศึกษาด้านธุรกิจ กลุ่มเจนเนอเรชัน ซี ในสโลวาเกีย ที่ทำงาน ได้แก่ การสนุกกับงาน คุณภาพความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการบรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกัน ปัจจัยด้านภาระงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การใช้เวลาทำงานและความมั่นคงในงาน ไม่ใช่ปัจจัยที่คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญเท่ากับปัจจัยข้างต้น การได้ทำงานที่มีความหมาย และชอบจริงๆ เป็นสิ่งสำคัญเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจของเจนเนอเรชัน ซี สิ่งที่ทำให้ทำงานมีความหมายและสนุกสนานสำหรับเจนเนอเรชัน ซี ก็มีความสำคัญเช่นกัน ความมั่นคงในหน้าที่การงานอาจไม่ใช่ปัจจัยกระตุ้นที่แพร่หลาย สำหรับเจนเนอเรชันซี ผลลัพธ์นี้อาจเกี่ยวข้องกับการที่เจนเนอเรชัน ซี ขาดความกระตือรือร้นในระยะยาวหรือตลอดชีวิต การจ้างงาน (Schwabel 2014; Sidorcuca และ Chesnovicka 2017) สำหรับ เจเนอเรชัน ซี ชีวิตการทำงานสามารถกลายเป็นการไล่ล่าหางานที่พวกเขาทำอย่างไม่ขาดสายได้อย่างง่ายดาย และมีแนวโน้มที่จะไม่อยู่ต่อเมื่องานปัจจุบันไม่ทำให้เกิดความพึงพอใจภายใน และสิ่งที่เจนเนอเรชัน ซี แสวงหาคือความมั่นคงทางการเงิน เจเนอเรชัน ซี มักจะพิจารณาฐานเงินเดือนเป็นหลัก มากกว่าข้อเสนอจูงใจ (Incentives) ที่เป็นค่าตอบแทนตามผลงาน และผลประโยชน์ (benefits) อื่นๆ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการทำงาน สามารถจัดระเบียบในการทำงานเองเป็นปัจจัยสำคัญ ในขณะที่กลุ่ม เจเนอเรชันซี ให้ความสำคัญกับปัจจัยสถานที่ทำงานที่น่าอยู่น้อยที่สุด

สรุปได้ว่า จากที่ได้ศึกษาวรรณกรรมทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ตามแนวคิดการคงอยู่ในงาน (แนวคิด Taunton, Krampitz & Wood) ทฤษฎีสองปัจจัย แนวคิด (Herzberg, 1950-1959) และผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องว่า ปัจจัยและแรงจูงใจใดที่ทำให้บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรตามแนวคิดการคงอยู่ในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลใดบ้างส่งผลต่อการคงอยู่ ระดับแรงจูงใจและการคงอยู่ของบุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นอย่างไร จึงไปสู่การออกแบบแบบสอบถามที่จะใช้เป็นเครื่องมือทดสอบสมมติฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีแนวทางการวิเคราะห์และวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ 107/2567 เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนงานของงาน ตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565 ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 2,277 คน โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้ศึกษาจึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) ตามสูตรคำนวณของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน โดยมีวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

กรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน $e = 0.05$

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดได้
ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ n &= \frac{2,277}{1 + (2,277)(0.05)^2} \\ &= 340.23 \\ n &= 341 \end{aligned}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาเลือกจากตัวอย่างแบบสอบถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการสร้างแรงจูงใจและการคงอยู่ในงาน โดยลักษณะคำถามจะมีทั้งคำถามแบบปิด ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบเลือก ลักษณะของคำถามมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นคำถามปลายปิด (Close – Ended Questionnaire) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทสายงาน อายุงาน และรายได้ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจในการมีปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายองค์การ และการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะของอาชีพ ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ศึกษาได้เลือกแบบสอบถามโดยอ้างอิงและปรับปรุงจากงานวิจัยของ วิลาลินี จินทวงศ์ (2560) และ อภิชนา กาญจนสกุล (2566) คำถามทั้งหมด แบ่งเป็น 14 ด้าน รวม 41 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายสำหรับคำถามแบบลิเคิร์ต (คำตอบ 5 ระดับ) ตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best) มีระดับคะแนนเฉลี่ยสำหรับการแปลความหมายออกเป็น 5 ระดับ (จรรีตัน อินทรจำนงค์, 2553, น. 28) ดังนี้

| | | |
|-----------------|------------------|-------------|
| ระดับน้อยที่สุด | ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.00 – 1.49 |
| ระดับน้อย | ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 1.50 – 2.49 |
| ระดับปานกลาง | ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 2.50 – 3.49 |
| ระดับมาก | ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 3.50 – 4.49 |
| ระดับมากที่สุด | ค่าเฉลี่ยระหว่าง | 4.50 – 5.00 |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน ผู้ศึกษาได้เลือกแบบสอบถามโดยอ้างอิงและปรับปรุงจาก นิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ประกอบด้วย คำถามทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ โดยการใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale มีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

การแปลความหมายจากการคงอยู่ของพนักงาน จากระดับคะแนนที่ได้ นำมาใช้ในการตีความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

| | |
|-----------------------|-------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 | หมายถึง ระดับการคงอยู่สูงมาก |
| ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 | หมายถึง ระดับการคงอยู่มาก |
| ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 | หมายถึง ระดับการคงอยู่ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 | หมายถึง ระดับการคงอยู่ต่ำ |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 | หมายถึง ระดับการคงอยู่ต่ำมาก |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire)

2.2 การสร้างและทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และการคงอยู่ในงานเพื่อเป็นแนวทางในการสร้าง/เลือกแบบสอบถาม

2.2.2 พัฒนาและสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจจากแนวคิดทฤษฎีซึ่งผู้ศึกษาได้ดัดแปลงจากแบบสอบถาม ของวิลลาซีนี จินทวงค์ (2560) ที่สร้างตามแนวคิดทฤษฎีของเฟรดเดอริค เฮอ์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959)

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน ผู้ศึกษาได้เป็นแบบสอบถามที่อ้างอิงและปรับปรุงจากการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสี่สซึ่งแห่งหนึ่งในประเทศน โดย นิศาชล ภูมิพันธ์ (2559) (แนวคิด Taunton, Krampitz & Wood) โดยมีขอบเขตแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ซึ่งมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และมีผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาปรับปรุงให้สมบูรณ์และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน โดยการรวบรวมคำตอบจากแบบสอบถามออนไลน์ (Online) และแบบกระดาษ (Paper)

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมข้อมูลจากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เอกสาร หนังสือและบทความวิชาการ

3.3 นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติที่เป็นสถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานในขั้นตอนต่อไป

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาหาข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Widows และการรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และทดสอบสมมติฐานด้วย T-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่มประชากร (One. Way ANOVA) โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน สายการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.3 การทดสอบแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยวิธีการแบบ Enter Method เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา และหาองค์ประกอบร่วมกันระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

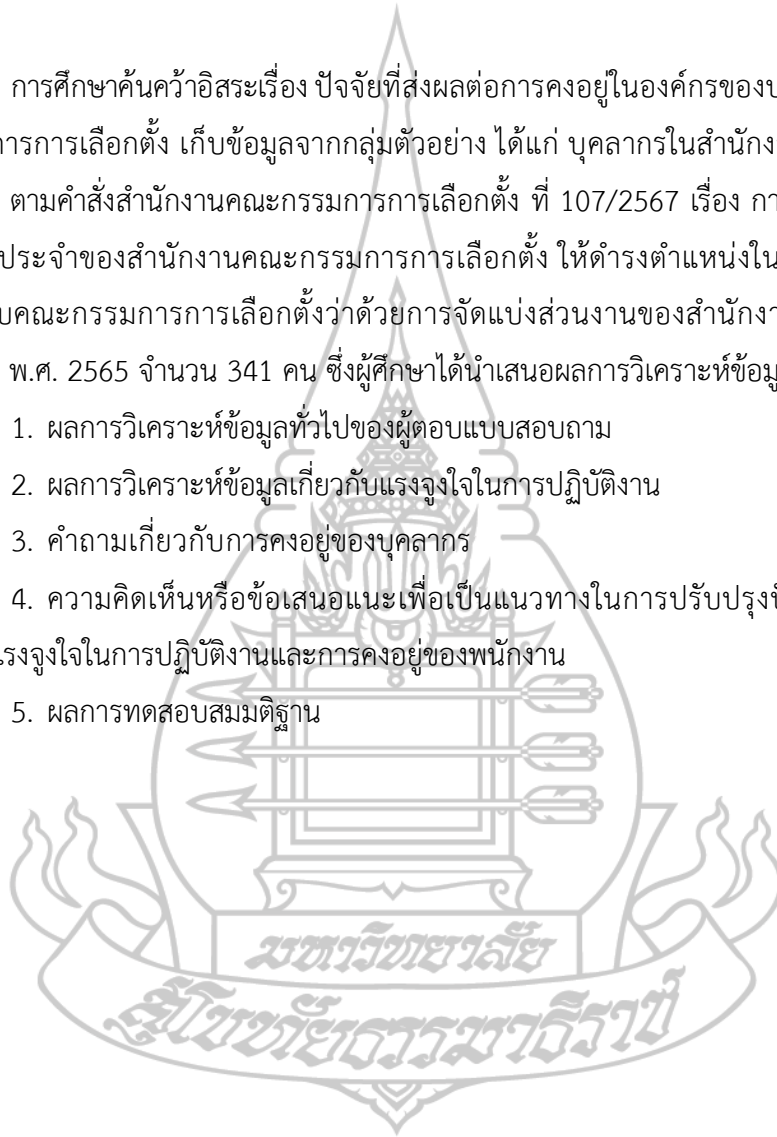
4.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของบุคลากร โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปของตารางความถี่ประกอบคำบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่ 107/2567 เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในส่วนงานของงานตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565 จำนวน 341 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร
4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัย ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงาน
5. ผลการทดสอบสมมติฐาน



1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ได้ข้อมูลแสดงจำนวนและร้อยละ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงค่าความถี่ ร้อยละ จำแนกตามลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--------------------------------|------------|--------------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 158 | 46.3 |
| หญิง | 183 | 53.7 |
| รวม | 341 | 100.0 |
| 2. อายุ | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 13 | 3.8 |
| อายุ 26-40 ปี | 176 | 51.6 |
| อายุ 41-54 ปี | 115 | 33.7 |
| มากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี | 36 | 10.6 |
| รวม | 341 | 100.0 |
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 171 | 50.1 |
| สมรส | 151 | 44.3 |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 19 | 5.6 |
| รวม | 341 | 100.0 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 16 | 4.7 |
| ปริญญาตรี | 204 | 59.8 |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 121 | 35.5 |
| รวม | 341 | 100.0 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|--|------------|--------------|
| 5. ระยะเวลาในการทำงาน | | |
| น้อยกว่า 2 ปี | 37 | 10.9 |
| เท่ากับหรือมากกว่า 2 ปี | 112 | 32.8 |
| มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี | 65 | 19.1 |
| มากกว่า 10 ปี | 127 | 37.2 |
| รวม | 341 | 100.0 |
| 6. สายการปฏิบัติงาน | | |
| พนักงานตำแหน่งประเภทบริหารงาน/อำนวยการ | 28 | 8.2 |
| พนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ | 218 | 63.9 |
| พนักงานตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน | 55 | 16.1 |
| ลูกจ้างประจำ | 40 | 11.7 |
| รวม | 341 | 100.0 |
| 7. รายได้เฉลี่ย/เดือน | | |
| ต่ำกว่า 20,000 บาท | 43 | 12.6 |
| 20,001 – 35,000 บาท | 167 | 49.0 |
| 35,001 – 50,000 บาท | 67 | 19.6 |
| มากกว่า 50,001 บาท | 64 | 18.8 |
| รวม | 341 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสามารถอธิบายเป็นจำนวนและคิดเป็นร้อยละในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 และจำนวนที่เหลือเป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-40 ปี มากที่สุด จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-54 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 ช่วงอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 และช่วงอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 50.1 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง มากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา ในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง เท่ากับหรือมากกว่า 2 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 37 คน ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาเป็นมาพนักงานตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1 พนักงานตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และพนักงานตำแหน่งประเภทบริหารงาน/อำนวยการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วง 20,001-35,000 บาท มากที่สุด จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา เป็นระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วง 35,001-50,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงมากกว่า 50,001 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจจำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีคำถามด้วยกันทั้งหมด 15 ข้อ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 9 ด้าน ซึ่งมีคำถามด้วยกันทั้งหมด 26 ข้อ ด้วยการใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แสดงค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| ปัจจัยจูงใจ | | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | 3.99 | 0.59 | มาก |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | 3.83 | 0.68 | มาก |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | 3.97 | 0.74 | มาก |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | 3.97 | 0.57 | มาก |
| 5. ด้านความก้าวหน้า | 3.49 | 0.87 | ปานกลาง |
| รวม | 3.82 | 0.53 | มาก |
| ปัจจัยค้ำจุน | | | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ | 3.44 | 0.83 | มาก |
| 2. ด้านสถานะของอาชีพ | 3.81 | 0.88 | มาก |
| 3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน | 3.36 | 0.92 | ปานกลาง |
| 4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 3.40 | 0.81 | ปานกลาง |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 3.81 | 0.56 | มาก |
| 6. ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล | 3.80 | 0.87 | มาก |
| 7. ด้านความมั่นคงในงาน | 3.60 | 0.82 | มาก |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | 4.14 | 0.71 | มากที่สุด |
| 9. ด้านชีวิตส่วนตัว | 3.79 | 0.81 | มาก |
| รวม | 3.67 | 0.61 | มาก |
| ภาพรวม | 3.75 | 0.53 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากกว่าปัจจัยค่าจุน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ปัจจัยค่าจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.61)

เมื่อจำแนกปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.59) จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.57) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) และด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

เมื่อจำแนกปัจจัยค่าจุนเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) จัดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.56) ด้านสถานะของอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.88) ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.87) ด้านชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.82) ด้านนโยบายและการบริหารองค์การอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.83) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.81) ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ
ในการทำงาน

| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| 1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ | 3.94 | 0.76 | มาก |
| 1.2 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน | 3.76 | 0.83 | มาก |
| 1.3 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด | 4.30 | 0.70 | มาก |
| รวม | 3.99 | 0.59 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) รองลงมา สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.76) และมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการยอมรับนับถือ

| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 2.1 ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีมหรือแผนก ของท่าน | 4.06 | 0.79 | มาก |
| 2.2 ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรก | 3.70 | 0.95 | มาก |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและชมเชย ในผลงานของท่าน | 3.75 | 0.79 | มาก |
| รวม | 3.83 | 0.68 | มาก |

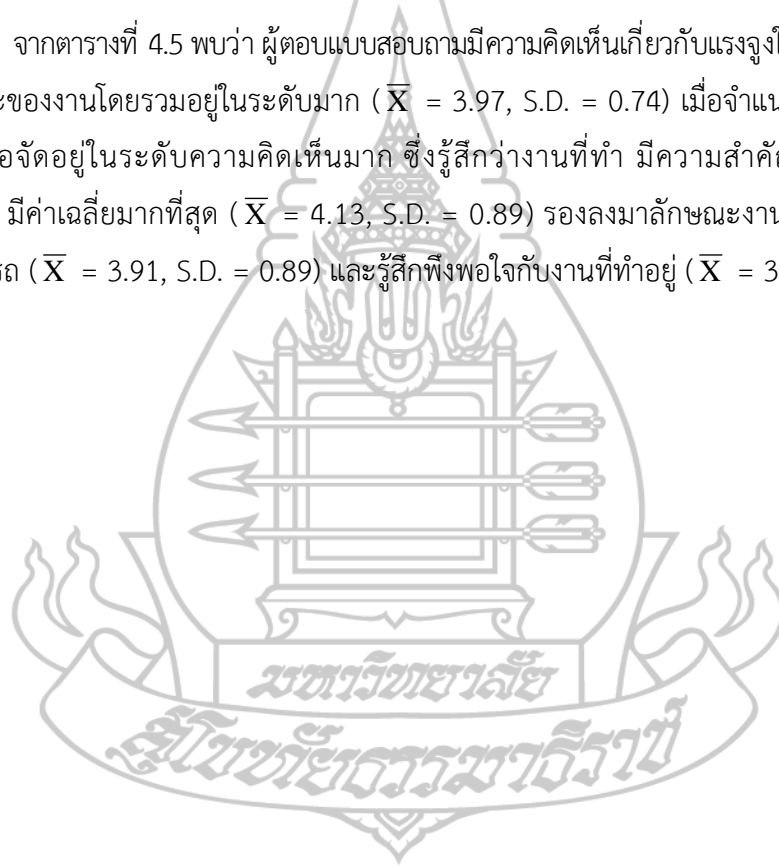
จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.68) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งการได้รับการยอมรับ ในการทำงานร่วมกับทีมหรือแผนก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.79) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและชมเชยในผลงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.79) และผู้อื่นมักจะติดต่อเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษาหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านลักษณะของงาน

| 3. ด้านลักษณะของงาน | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 3.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ | 3.88 | 0.89 | มาก |
| 3.2 ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร | 4.13 | 0.89 | มาก |
| 3.3 ท่านคิดว่าลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | 3.91 | 0.89 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.74 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งรู้สึกว่าการที่ท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.89) รองลงมาลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.89) และรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.89)



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความรับผิดชอบ

| 4. ด้านความรับผิดชอบ | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 4.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ | 4.35 | 0.69 | มาก |
| 4.2 งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขต ที่หน่วยงานกำหนดให้ | 3.76 | 0.85 | มาก |
| 4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้น ในแต่ละปี | 3.82 | 0.89 | มาก |
| รวม | 3.97 | 0.57 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.57) เมื่อจำแนกเป็น รายข้อแล้วพบว่าทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.89) และงานที่ท่านมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความก้าวหน้า

| 5. ด้านความก้าวหน้า | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 5.1 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ที่องค์กรจัดขึ้น | 3.78 | 0.99 | มาก |
| 5.2 ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ | 3.59 | 1.00 | มาก |
| 5.3 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น | 3.11 | 1.11 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | 0.87 | ปานกลาง |

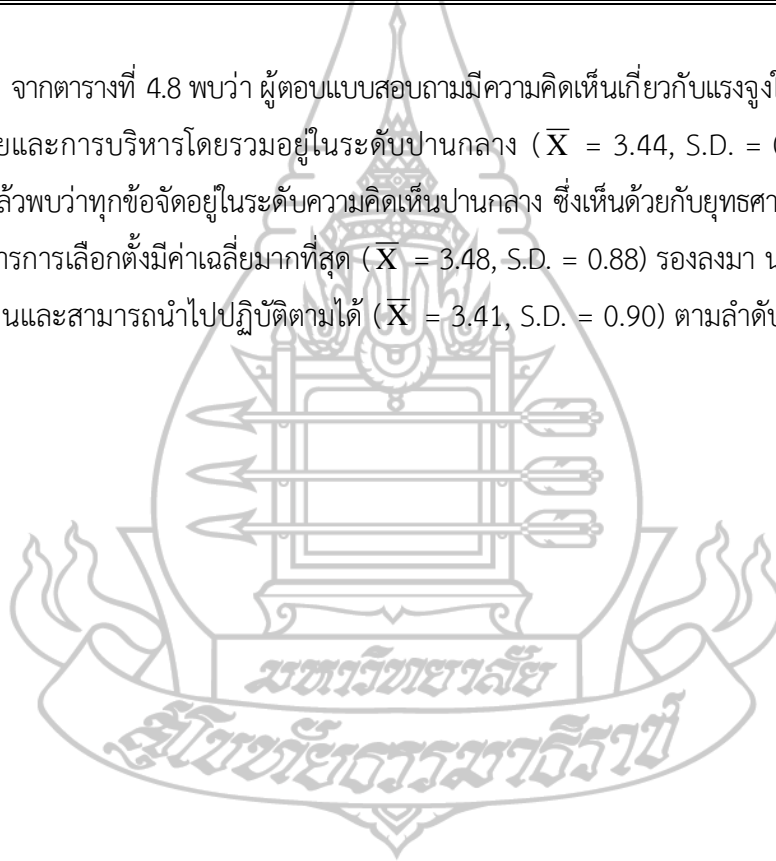
จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.87) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.99) รองลงมาได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.00) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.11) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบาย และการบริหาร

| 1. ด้านนโยบายและการบริหาร | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|----------------|
| 1.1 ท่านเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง | 3.48 | 0.88 | ปานกลาง |
| 1.2 นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ | 3.41 | 0.90 | ปานกลาง |
| รวม | 3.44 | 0.83 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.83) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง ซึ่งเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.88) รองลงมา นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.90) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสถานะของอาชีพ

| 2. ด้านสถานะของอาชีพ | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| 2.1 ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน | 3.92 | 0.89 | มาก |
| 2.2 หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ ไปจนถึงอายุเกษียณ | 3.76 | 1.15 | มาก |
| 2.3 ท่านจะแนะนำให้เพื่อนหรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพ เดียวกันกับท่าน | 3.75 | 1.01 | มาก |
| รวม | 3.81 | 0.88 | มาก |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสถานะของอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.88) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อแล้ว
พบว่าทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติ ในตำแหน่ง
และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.89) รองลงมา
หากเลือกได้จะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.15) และจะแนะนำ
ให้เพื่อนหรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกัน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

| 3. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|--------------|----------------|
| 3.1 องค์กรของท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ในการทำงาน | 3.78 | 0.99 | มาก |
| 3.2 การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีระบบ และมีความเหมาะสม | 3.59 | 1.00 | มาก |
| 3.3 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสดำรงตำแหน่ง ในสายอาชีพที่ชัดเจน | 3.11 | 1.11 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | 0.873 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนา การทำงานที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.99) รองลงมา ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 1.00) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.11) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทน

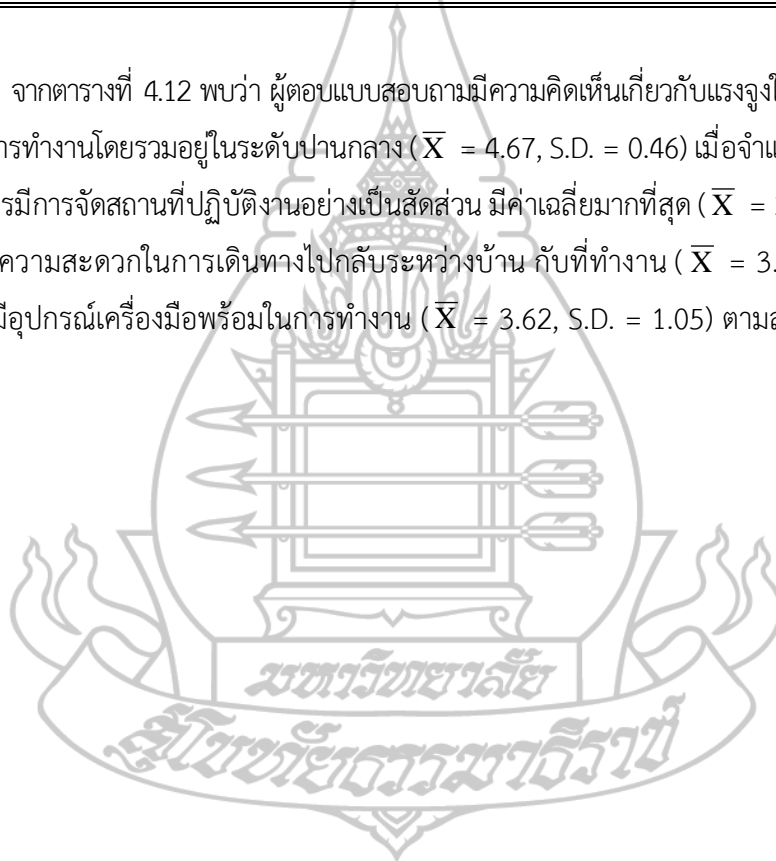
| 4. ด้านค่าตอบแทน | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 4.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม กับงานที่ท่านรับผิดชอบ | 3.76 | 1.00 | มาก |
| 4.2 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม กับค่าครองชีพ | 3.50 | 1.05 | มาก |
| 4.3 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของสนง.กกด. | 3.32 | 1.03 | ปานกลาง |
| 4.4 ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของ สนง.กกด. มีความเหมาะสมแล้ว | 3.03 | 1.09 | ปานกลาง |
| รวม | 3.40 | 0.81 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.81) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อแล้ว
พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$,
S.D. = 1.00) รองลงมา ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.05)
มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของสนง.กกด. ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.03) และสวัสดิการ
ด้านบำเหน็จของ สนง.กกด. มีความเหมาะสมแล้ว ($\bar{X} = 3.03$, S.D. = 1.09) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพการทำงาน

| 5. ด้านสภาพการทำงาน | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|----------------|
| 5.1 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการทำงาน | 3.62 | 1.05 | มาก |
| 5.2 องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน | 3.85 | 0.99 | มาก |
| 5.3 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้าน กับที่ทำงาน | 3.71 | 1.02 | มาก |
| รวม | 3.49 | 0.87 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า องค์กรมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.99$) รองลงมา มีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้าน กับที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 1.02$) และองค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62, S.D. = 1.05$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

| 6. ด้านการปกครองบังคับบัญชา | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 6.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 3.83 | 0.89 | มาก |
| 6.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 3.64 | 0.93 | มาก |
| 6.3 มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 3.33 | 1.06 | ปานกลาง |
| รวม | 3.60 | 0.82 | มาก |

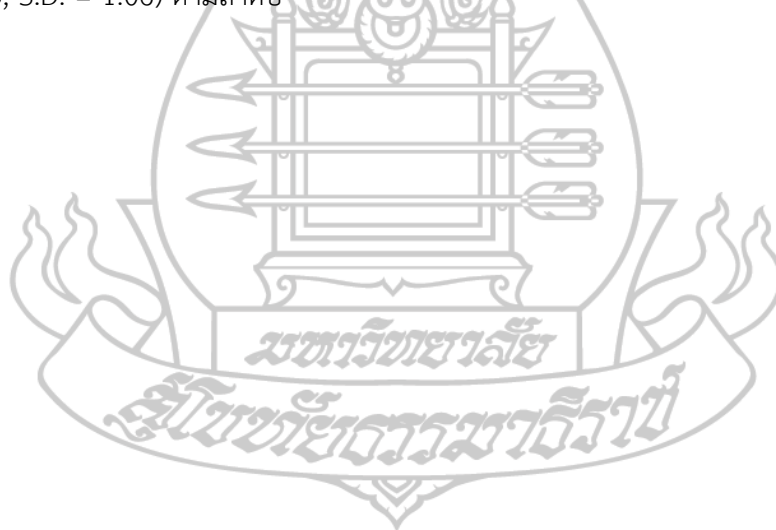
จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.82) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.89) รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.93) และมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.06) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความมั่นคง

| 7. ด้านความมั่นคง | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| 7.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ (สนง.กทต.) | 3.83 | 0.89 | มาก |
| 7.2 องค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด | 3.64 | 0.93 | มาก |
| 7.3 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในองค์กร | 3.33 | 1.06 | ปานกลาง |
| รวม | 3.60 | 0.82 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.82) เมื่อจำแนก เป็นรายข้อแล้วพบว่า รู้สึกมีความมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ (สนง.กทต.) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.89) รองลงมา องค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.93) และมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.06) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

| 8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|------------|
| 8.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมของท่านได้ทุกคน | 4.25 | 0.84 | มาก |
| 8.2 ท่านและทีมงานช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | 4.06 | 0.86 | มาก |
| 8.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มงานอื่น/แผนกอื่น ที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีข้อขัดแย้ง | 4.13 | 0.81 | มาก |
| รวม | 4.14 | 0.71 | มาก |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.71) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งสามารถทำงานร่วมกับทีมของท่านได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.84) รองลงมา สามารถทำงานร่วมกับกลุ่มงานอื่น/แผนกอื่นที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีข้อขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.81) และทีมงานช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ด้านชีวิตส่วนตัว

| 9. ด้านชีวิตส่วนตัว | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|---|-------------|-------------|------------|
| 9.1 ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว | 3.77 | 0.92 | มาก |
| 9.2 ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ตลอดเวลาที่องค์กรต้องการ หรือได้รับการร้องขอ | 3.82 | 0.98 | มาก |
| รวม | 3.79 | 0.81 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.81) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่า ยินดีที่จะทำงานหนักได้ตลอดเวลาที่องค์กรต้องการหรือได้รับการร้องขอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.98) รองลงมา ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.92) ตามลำดับ



3. คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร

| การคงอยู่ในองค์การของบุคลากร | \bar{X} | (S.D.) | แปลผล |
|--|-------------|-------------|--------------------------|
| 1. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร | 4.15 | 0.84 | ระดับการคงอยู่มาก |
| 2. ท่านมีการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป | 3.77 | 1.01 | ระดับการคงอยู่มาก |
| 3. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ | 3.76 | 1.02 | ระดับการคงอยู่มาก |
| 4. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ หากท่านมีทางเลือกที่ดีกว่า | 3.39 | 1.30 | ระดับการคงอยู่ปานกลาง |
| 5. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย | 3.71 | 0.85 | ระดับการคงอยู่มาก |
| 6. ท่านจะแนะนำให้เพื่อร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลดีต่อองค์กร | 4.10 | 0.85 | ระดับการคงอยู่มาก |
| รวม | 3.81 | 0.56 | ระดับการคงอยู่มาก |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.56) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.84) รองลงมา จะแนะนำให้เพื่อร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.85) มีการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป อยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 1.01) มีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 1.02) องค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย อยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.85) และ มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ หากท่านมีทางเลือกที่ดีกว่า อยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่ปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.30) ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัย ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงาน

ผู้ศึกษาได้ตั้งคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม และได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์จำนวน 341 คน มีผู้ตอบคำถามปลายเปิด 32 คน เกี่ยวกับ ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ เรียบเรียงข้อเสนอแนะที่มีความซ้ำกัน โดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบการบรรยายดังแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าความถี่และร้อยละสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire)

| ข้อเสนอแนะ | ความถี่ ของจำนวนที่ตอบ | ร้อยละ |
|--|---------------------------|------------|
| 1. เพิ่มค่าตอบแทนตามค่าครองชีพ/เพิ่มสวัสดิการ เหมือนข้าราชการ | 13 | 43.33 |
| 2. เพิ่มตำแหน่งและมีการสอบเลื่อนในแต่ละระดับ | 8 | 26.67 |
| 3. มีนโยบายและการบริหารองค์กรที่เที่ยงธรรม | 5 | 16.67 |
| 4. มีความชัดเจนในการบังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม | 4 | 13.33 |
| รวม | 30 | 100 |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แนวทางในการปรับปรุงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ของพนักงาน โดยเรียงลำดับตามความถี่จากสูงสุดไปน้อยสุด ข้อที่มีความถี่สูงสุดคือ เพิ่มค่าตอบแทนตามค่าครองชีพ/เพิ่มสวัสดิการเหมือนข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมา ได้แก่ เพิ่มตำแหน่งและมีการสอบเลื่อนในแต่ละระดับ คิดเป็นร้อยละ 26.67 มีนโยบายและการบริหารองค์กรที่เที่ยงธรรม คิดเป็นร้อยละ 16.67 และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ มีความชัดเจนในการบังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานได้ ดังนี้

H_0 : ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สายการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สายการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามเพศ

การคงอยู่ในองค์กร

| เพศ | \bar{X} | S.D. | ค่า t | ค่า Sig. |
|------|-----------|------|---------|----------|
| ชาย | 3.80 | 0.55 | - 0.356 | 0.461 |
| หญิง | 3.82 | 0.57 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยจำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ด้วยค่า T-Test พบว่ามีค่า Sig อยู่ที่ 0.461 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงสามารถสรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อการคงอยู่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามอายุ

การคงอยู่ในองค์การ

| อายุ | \bar{X} | S.D. | ค่า F | ค่า Sig. |
|---------------------------|-----------|------|-------|----------|
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี | 3.82 | 0.35 | 1.984 | 0.139 |
| อายุ 26-40 ปี | 3.81 | 0.58 | | |
| อายุ 41-54 ปี | 3.76 | 0.54 | | |
| มากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี | 3.97 | 0.56 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1)
หมายความว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
มีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามสถานภาพ

การคงอยู่ในองค์การ

| สถานภาพ | \bar{X} | S.D. | ค่า F | ค่า Sig. |
|---------------------------|-----------|------|-------|----------|
| โสด | 3.75 | 0.59 | 1.305 | 0.268 |
| สมรส | 3.87 | 0.53 | | |
| หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 3.78 | 0.46 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1)
หมายความว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้งมีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามระดับการศึกษา

การคงอยู่ในองค์การ

| ระดับการศึกษา | \bar{X} | S.D. | ค่า F | ค่า Sig. |
|-------------------------------|-----------|------|-------|----------|
| ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 3.95 | 0.62 | 0.830 | 0.437 |
| ปริญญาตรี | 3.78 | 0.60 | | |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 3.83 | 0.48 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

การคงอยู่ในองค์การ

| ระยะเวลาในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ค่า F | ค่า Sig. |
|-------------------------------|-----------|------|-------|----------|
| น้อยกว่า 2 ปี | 3.92 | 0.56 | 1.612 | 0.186 |
| เท่ากับหรือมากกว่า 2 ปี | 3.75 | 0.60 | | |
| มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี | 3.73 | 0.46 | | |
| มากกว่า 10 ปี | 3.86 | 0.56 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

การคงอยู่ในองค์การ

| สายการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ค่า F | ค่า Sig. |
|--|-----------|------|-------|----------|
| พนักงานตำแหน่งประเภทบริหารงาน/ อำนวยการ | 3.80 | 0.51 | 0.760 | 0.517 |
| พนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ | 3.80 | 0.56 | | |
| พนักงานตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน | 3.76 | 0.51 | | |
| ลูกจ้างประจำ | 3.93 | 0.65 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1)
หมายความว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้งมีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

การคงอยู่ในองค์การ

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | \bar{X} | S.D. | ค่า F | ค่า Sig. |
|----------------------|-----------|------|-------|----------|
| ต่ำกว่า 20,000 บาท | 3.73 | 0.59 | 0.620 | 0.602 |
| 20,001 – 35,000 บาท | 3.79 | 0.59 | | |
| 35,001 – 50,000 บาท | 3.87 | 0.51 | | |
| มากกว่า 50,001 บาท | 3.83 | 0.51 | | |

* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ค่า Sig. มากกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_1)
หมายความว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้งมีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์การไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**

สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการทำงานไม่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

H_1 : แรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

| แรงจูงใจในการทำงาน | B | SE | t | Sig. |
|--|---------|-------|---------|-------|
| ค่าคงที่ (constant) | 1.356 | 0.191 | 7.089* | <.001 |
| ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_1) | 0.041 | 0.61 | 0.668 | 0.504 |
| ด้านการยอมรับนับถือ (X_2) | 0.020 | 0.052 | 0.392 | 0.695 |
| ด้านลักษณะของงาน (X_3) | - 0.045 | 0.048 | - 0.922 | 0.357 |
| ด้านความรับผิดชอบ (X_4) | 0.007 | 0.061 | 0.123 | 0.902 |
| ด้านความก้าวหน้า (X_5) | 0.007 | 0.043 | 0.161 | 0.872 |
| ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (X_6) | 0.035 | 0.037 | 0.941 | 0.347 |
| ด้านความมั่นคงในงาน (X_7) | 0.143 | 0.040 | 1.711 | 0.088 |
| ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล (X_8) | 0.088 | 0.035 | 2.497* | 0.013 |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_9) | 0.176 | 0.176 | 4.266* | <.001 |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10}) | - 0.052 | 0.037 | - 1.388 | 0.166 |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_{11}) | 0.047 | 0.042 | 1.134 | 0.258 |
| ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (X_{12}) | 0.007 | 0.043 | 0.161 | 0.872 |
| ด้านสถานะของอาชีพ (X_{13}) | 0.143 | 0.042 | 3.408* | <.001 |
| ด้านชีวิตส่วนตัว (X_{14}) | 0.100 | 0.039 | 2.538 | 0.258 |

$R = 0.670^a$ $R \text{ square} = 0.449$ $F = 20.531$ $\text{Sig} = <.001^b$

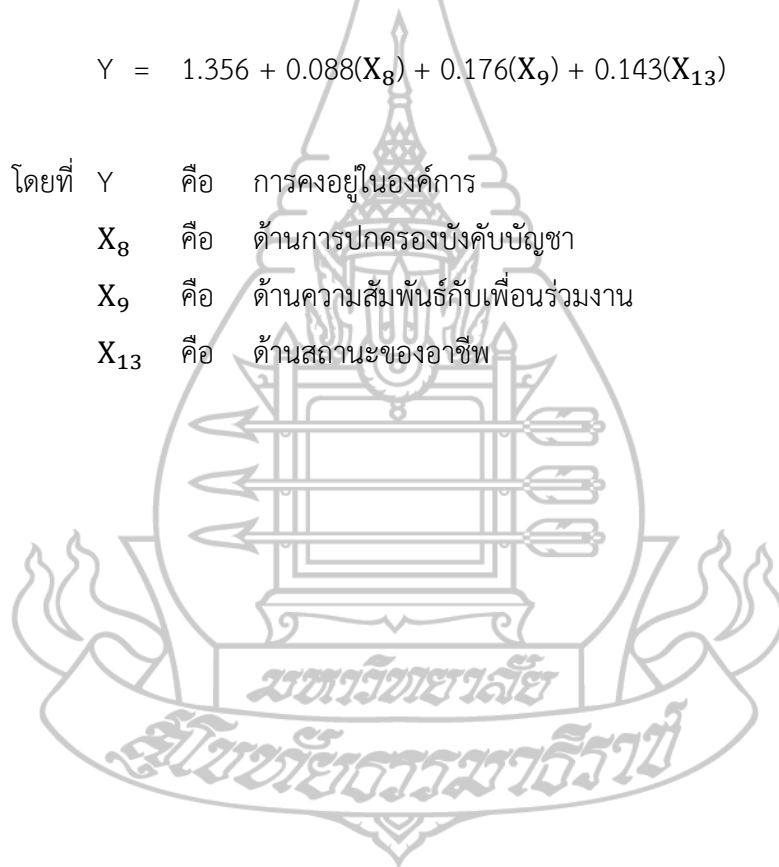
* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานะของอาชีพ ค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ร้อยละ 44.90 (R square = 0.449) และสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 1.356 + 0.088(X_8) + 0.176(X_9) + 0.143(X_{13})$$

| | | |
|----------|-----|----------------------------------|
| โดยที่ Y | คือ | การคงอยู่ในองค์การ |
| X_8 | คือ | ด้านการปกครองบังคับบัญชา |
| X_9 | คือ | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน |
| X_{13} | คือ | ด้านสถานะของอาชีพ |



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 4. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 341 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 - 40 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานเท่ากับหรือมากกว่า 2 ปี มีสายการปฏิบัติงานประเภทตำแหน่งวิชาการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 20,001 - 35,000 บาท

1.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายข้อแล้วพบว่าทุกข้อจัดอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา สามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้ อยู่เสมอและมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ตามลำดับ

1.2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีมหรือแผนก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและชมเชย ในผลงานอยู่ในระดับมาก และผู้อื่นมักจะติดต่อเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษาหรือทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า รู้สึกว่างานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคิดว่าลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก และรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี อยู่ในระดับมาก และงานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ ที่อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจัดอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจัดอยู่ในระดับปานกลาง และรองลงมา นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

1.2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า รู้สึกมีความมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ (สนง.กต.) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา องค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดอยู่ในระดับมาก และมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า สามารถทำงานร่วมกับทีมของท่านได้ทุกคน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ทีมงานช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงาน

และเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก และมีความสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มงานอื่น/แผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีข้อขัดแย้งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า องค์กรมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา มีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก และองค์กรมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการทำงาน ตามลำดับ

1.2.11 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ อยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของสนง.กกด. อยู่ในระดับปานกลางและคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของ สนง.กกด. มีความเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

1.2.12 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการทำงานที่องค์กรจัดขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.2.13 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานะของอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า มีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่งและหน้าที่ ความรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา เลือกได้จะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ อยู่ในระดับมาก และจะแนะนำให้เพื่อนหรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.14 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่องค์กรต้องการหรือได้รับการร้องขอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จัดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ระดับการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมีความคิดเห็นในการคงอยู่มาก สามารถแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

การคงอยู่ในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมีการคงอยู่มาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ตั้งใจที่จะเข้ามาเป็นพนักงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับการคงอยู่มาก รองลงมา จะแนะนำให้เพื่อนร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลดีต่อองค์กร อยู่ในระดับการคงอยู่มาก มีการวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป อยู่ในระดับการคงอยู่มาก มีความต้องการ

ที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับการคงอยู่มาก องค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย อยู่ในระดับการคงอยู่มาก และมีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ หากท่านมีทางเลือกที่ดีกว่า ตามลำดับ

1.4 จากการศึกษาสามารถสรุปสมมติฐาน ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน

1) จากการศึกษาทดสอบค่าสถิติ t (t-test) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามเพศที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามอายุ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามสถานภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) จากการศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีสายการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีสายการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีระดับการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์กรเป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงจะทำให้การลาออกลดลง

ซึ่งมหาวิทยาลัยฯ มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคง จึงทำให้ทั้งอาจารย์และเจ้าหน้าที่ มีการคงอยู่ในงานระดับมาก ทั้งคู่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Bhatnagar (2007) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและการวางแผนอาชีพมีผลต่อระดับการคงอยู่ในงานสูง และงานวิจัยของ Kline and Peters (2017) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงาน

7) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันไปตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน

จากการทดสอบโดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression Analysis (MRA) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร และด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ศึกษาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะทั้งเพศหญิงและเพศชายได้รับการปฏิบัติจากองค์กรในลักษณะเดียวกัน องค์กรให้ความสำคัญต่อเพศหญิงและเพศชายอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้องค์กรยังปลูกฝังให้ทุกคนมีเป้าหมายในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้เพศที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ อายุ 26 – 40 ปี ซึ่งเป็นทั้งบุคลากรรุ่นใหม่และบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานานอาจจะคิดว่าไม่อยากจะเปลี่ยนงาน

เนื่องด้วยอายุและภาวะ ซึ่งบุคลากรส่วนมากที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานานได้ทำงานในภูมิภาคอำเภอหรือใกล้ภูมิภาคอำเภอ สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่วนบุคลากรรุ่นใหม่ เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานได้รายได้ต่อเดือนที่มากกว่าหน่วยงานอื่นที่บุคลากรอายุเท่ากัน ส่งผลให้อายุแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสรุปไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเพราะงานที่ได้รับมอบหมายไม่มีผลต่อบุคคลในด้านของสรีระ ความถนัด การติดต่อสื่อสารของแต่ละวัย ทัศนคติของแต่ละบุคคล สภาวะทางอารมณ์และความคิดของแต่ละบุคคล ทำให้ทุกคนได้รับความสำคัญเท่าเทียมกัน และแต่ละบุคคลอาจจะได้รับมอบหมายงานที่ต่างกัน อีกทั้งเพื่อการทำงานอย่างลุล่วงทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การทำงานเพื่อองค์กร จึงทำให้การคงอยู่ในงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นภัส จิตต์ธีรภาพ, 2554) ที่ได้ศึกษางานวิจัย เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งสรุปไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีการกำหนดลักษณะของงาน หน้าที่ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ตั้งแต่เบื้องต้นในการประกาศรับสมัคร โดยได้กำหนดไว้สอดคล้องกับคุณวุฒิทางการศึกษา ส่งผลให้บุคลากรรับรู้และมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายที่มีความเหมาะสมกับระดับการศึกษาของบุคลากรเอง ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 127 คน และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี แต่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกันนั้น เพราะองค์กรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเข้ามาปฏิบัติงานก่อนหรือหลัง

ประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน มีค่านิยม วัฒนธรรมต่อองค์กรในทางบวกเดียวกัน การคงอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการได้ มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในแต่ละประเภทตำแหน่งงานมีผลต่อการคงอยู่

ในองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson (2006) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Bhatnagar (2007) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการวางแผนอาชีพมีผลต่อระดับการคงอยู่ในงานสูง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรไม่แตกต่างกัน อาจเพราะบุคลากรมีความพึงพอใจต่อรายได้เฉลี่ย/เดือนที่ได้รับ ซึ่งมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีหลักเกณฑ์กำหนดการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ทองเดช (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากการศึกษา พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามค่าเฉลี่ยแล้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเป็นอันดับ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง เจเนอเรชันและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี โดยผลศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 ส่วนปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยมาเป็นอันดับ 2 ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านสถานะของอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันเป็นอันดับ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ที่ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมาเป็นอันดับ 1

2.3 ระดับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โดยภาพรวมอยู่ในระดับการคงอยู่มาก ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา วงศ์สุทธิธรรม (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยงานวิจัยพบว่า การคงอยู่ของพนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีการคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความต้องการอยู่ในบริษัทฯ

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จักร ภูษาพานิชย์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี คอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน คอยสนับสนุน จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จจุลวง เกิดความภาคภูมิใจและเกิดความผูกพันในองค์การ ซึ่งจะเห็นได้ว่า เมื่อบุคลากรได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหา รวมถึงการช่วยเหลือในด้านชีวิตส่วนตัว ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้ผลงานออกมาตามเป้าหมาย ส่งผลให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ชัชชม ทัพชุมพล (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง: กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูง สรุปได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างการทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการขององค์การ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการที่มีสมรรถนะสูงในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริค เฮิร์ชเบิร์ก ที่ได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยค่าจ้าง เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา หากขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วพนักงานอาจมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือต่อองค์การ ซึ่งทำให้เห็นว่าปัจจัยค่าจ้างมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะของอาชีพ มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะสถานการณ์การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงข่าวปลอมต่างๆ ที่โจมตีเพื่อลดความน่าเชื่อถือของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่งผลให้บุคลากรต้องการการยอมรับ การเคารพยกย่องที่มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู เติชชู (2556) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติแลได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์การ

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะองค์การไม่ได้มีการกล่าวถึงหรือสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรมากเท่าที่ควร นโยบายดีแต่ไม่ได้ถูกนำไปใช้จริงหรือปฏิบัติ

อย่างมีประสิทธิภาพ อาจทำให้บุคลากรรู้สึกว่ายโยบายเหล่านั้นไม่ก่อให้เกิดผลเชิงบวกจึงไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ไม่สอดคล้องกับวิจัยของ สุปราณี เอกอุ (2550) ในหัวข้อ การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) พบว่า ประชากรที่ศึกษามีความคิดเห็นพึงพอใจระดับสูง ในด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นองค์กรอิสระที่จัดการเลือกตั้งในทุกๆระดับ ประกอบกับประเทศไทยมีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งจำเป็นต้องมีการเลือกตั้ง ถือเป็นหน้าที่หลักของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง บุคลากรรับรู้ถึงภารกิจหลักข้อนี้ดีว่าองค์กรจะยังคงอยู่และพัฒนาต่อไป ซึ่งถือเป็นความมั่นคงขององค์กร รวมถึงตัวบุคลากรเองหากมีความประสงค์จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ก็สามารถทำได้ ส่งผลให้แรงจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในงานไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า ความมั่นคงของงาน ทำให้คนที่ปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นอาชีพหลัก ได้ตลอด ทำให้ฐานะของครอบครัวดีขึ้น และ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานภาพในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจจะเป็นเพราะด้วยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในส่วนภูมิภาคมีอาคารเป็นของตัวเอง ซึ่งแยกออกมาจากส่วนราชการอื่น ๆ มีความเป็นส่วนตัว บรรยากาศเงียบสงบ เป็นปกติในทุกๆ จังหวัด นอกจากนี้ยังมีอุปกรณ์การทำงาน เครื่องมือที่ครบครันและสะดวกในการหยิบใช้ จึงทำให้บุคลากรไม่ได้รู้สึกถึงความแตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร สนนอม (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สัมมากร จำกัด มหาชน พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำงาน ต้องมีความเหมาะสมทั้งด้านบรรยากาศในการทำงานต้องมีความเหมาะสมทั้งด้านกายภาพและด้าน ความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงาน จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีมาตรฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่รวมสวัสดิการที่สูงกว่าหน่วยงานราชการ (พลเรือน) บุคลากรมีความมั่นใจว่ามาตรฐานเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และต้องมาตราบการเพื่อเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างแน่นอน ดังนั้น แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ อาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) พบว่า ปัจจัยค่าจ้าง

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด ซึ่งคือการปรับเงินเดือนเป็นประจำทุกปีโดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอนาคต ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะบุคลากรให้ความสำคัญกับปัจจุบันมากกว่าความก้าวหน้าในอนาคต บางครั้ง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง ความรับผิดชอบและความกดดันที่สูงขึ้น ซึ่งบุคลากรอาจไม่ต้องการ เรียกว่าง่าย ก็คือให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตหรืออีกทางหนึ่งเกิดความแตกต่างระหว่างความคาดหวังของบุคลากรกับสิ่งที่องค์กรเสนอ แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอนาคต ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อการลาออก กรณีศึกษาบริษัท อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย (มหาชน) ได้กล่าวว่าปัจจัยจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าไม่ส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจลาออก ของพนักงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนภูมิภาคมีด้วยกัน 77 จังหวัด และส่วนกลางอีก 1 แห่ง เพียงพอสำหรับความต้องการของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติงานในภูมิภาคหรือใกล้ภูมิลำเนา นอกจากนี้ด้วยลักษณะของงานที่มากเป็นช่วง จึงไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัวมากนักเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ด้านชีวิตส่วนตัว จึงไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาศิธรธ (2562) ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังไม่มีตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งผลให้แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างถึงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) กล่าวว่า ระดับความพยายามในการทำงานจะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สอดคล้องกับ บุญชู เจริญ (2556) พบว่าการได้รับการยอมรับนับถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะองค์กรมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรมีความเข้าใจในลักษณะของงาน

และยอมรับในปริมาณงานได้ดี จึงทำให้แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสำเร็จในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แม้ว่าความรับผิดชอบในงานจะเป็นส่วนหนึ่งของประสิทธิภาพการทำงาน แต่หากภาระงานไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรหรือไม่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ บุคลากรอาจมองว่าความรับผิดชอบดังกล่าวไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจอยู่ต่อในองค์การ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา ภาคือรรถ (2562) ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อาจเพราะ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจัดโครงการอบรมให้กับบุคลากรในแต่ละประเภทตำแหน่งเป็นปกติ ทั้งยังส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้โดยการเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานอื่นตามความสนใจของบุคลากรอย่างเพียงพอแล้ว แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์การ ไม่สอดคล้องกับวิจัยของ ประกาย มาศ เพชรรอด (2557) พบว่า ความก้าวหน้าในหน่วยงานเป็นตัวกระตุ้นให้รักในงานขององค์กร การได้รับมอบหมายในโครงการสำคัญและเกิดผลสำเร็จ ทำให้รู้สึกภูมิใจ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้าน พบว่า

3.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย ได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานที่องค์กรจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ อยู่ในระดับมาก และได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

3.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านโอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กรของท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสนก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง

แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นปลายเปิด ด้านความก้าวหน้า ดังนี้

องค์กรออกแบบมาดี เงินเดือนดีแต่สวัสดิการการรักษาพยาบาล ควรเบิกจ่ายตรงเหมือนข้าราชการ ผู้บริหารควรมีธรรมาภิบาลมากกว่านี้ โดยเฉพาะการโยกย้าย การสอบเลื่อนตำแหน่ง กฎเกณฑ์ไม่มีมาตรฐาน เปลี่ยนทุกครั้ง ผากผู้บริหารผู้มีอำนาจดูแลด้วย

ควรส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรภายในที่มีความรู้ความสามารถตามลำดับขั้น

สนับสนุนส่งเสริมคนในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ไม่เหลื่อมล้ำ น่าจะมีการสอบเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างประจำด้วย

ขึ้นเงิน เด็ดโตตามลำดับ

ดูแลเรื่องสวัสดิการภายหลังเกษียณอายุของพนักงานและความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นธรรม

ควรกำหนดการเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจนและมีแบบแผนกว่านี้

ควรเปิดตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษในส่วนภูมิภาค

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการจัดการทางด้านการเติบโตทางสายอาชีพ (Career Management) ที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในสำนักงานได้เห็นภาพการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเปิดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสำนักงานระดับภูมิภาค ซึ่งในปัจจุบัน มีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด มีบุคลากรประเภทตำแหน่งวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ เพียง 3 คน (หัวหน้ากลุ่มงาน) หากบุคลากรต้องการสอบเลื่อนตำแหน่ง จำเป็นจะต้องย้ายการทำงานจากภูมิภาคเข้าส่วนกลาง ซึ่งสร้างความยากลำบากให้กับบุคลากร และอาจจะตัดสิ้นใจลาออกได้ ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องมีการบริหารจัดการทางด้านการเติบโตทางสายอาชีพ ที่ชัดเจน เพื่อดำรงไว้ซึ่งการคงอยู่ของบุคลากรในระยะยาว มีบุคลากรที่มีคุณภาพ ช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3.1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบไปด้วย ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ อยู่ในระดับมาก ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อยู่ในระดับปานกลาง และท่านคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความเหมาะสมแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอและได้รับสวัสดิการที่ไม่ครอบคลุม ซึ่งเห็นได้จากการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการคงอยู่ของพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นปลายเปิด ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ดังนี้

ควรมีการรักษาพยาบาลหลังอายุ 60 ปี และมีเงินบำนาญ 30%

ค่าตอบแทนควรปรับขึ้นตามค่าครองชีพและเงินเฟ้อในปัจจุบัน

ขาดแรงจูงใจในเรื่องขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานตราครุฑทำงานทั้งชีวิต เมื่อเกษียณอายุราชการ กลับถูกปล่อยทิ้งตามยถากรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการรักษาพยาบาล หลังเกษียณอายุ ที่ต้องกลับไปใช้ระบบ 30 บาทรักษาทุกโรค เงินบำเหน็จที่สะสมมาทั้งชีวิต หากต้องนำไปรักษาโรคหลังเกษียณ ก็อาจจะหมดไปกับการรักษา ถ้าเป็นโรคร้ายแรง

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่มีเงินบำนาญ มีแต่บำเหน็จและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สะสมเองและกองทุนสมทบ หากมองไปอีก 20 ปีข้างหน้าและในระบบเงินเฟ้อที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เงินบำเหน็จที่ได้มาจะไม่พอแก่การยังชีพอย่างแน่นอน เงิน 1 ล้านบาทในวันนี้ อีก 20 ปีข้างหน้าอาจมีค่าแค่ 1 แสนบาทเท่านั้น ดังนั้น หากจะให้พนักงาน กต. อยู่ทน ไม่ใช่การทนอยู่ ควรเพิ่มสิทธิสวัสดิการให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเรื่องสิทธิการรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ และระบบบำนาญของพนักงาน ไว้ดูแลหลังเกษียณอายุ รวมถึงค่าตอบแทนพิเศษ เงินตำแหน่งอื่นๆ ให้เหมือนอย่างเช่น องค์กรอิสระอื่นๆ เช่น ปปช. สนง.ศาล หรือสนง.อัยการ ซึ่งผู้บริหารได้ดูแลสวัสดิการข้าราชการของสำนักงานเป็นอย่างดี

ไม่มีสวัสดิการหลังเกษียณทำให้ขาดความมั่นคง

เพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ขึ้นเงิน เด็บโต ตามลำดับ

เพิ่มสวัสดิการหลังเกษียณ

ค่าตอบแทนไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานที่ได้รับและค่าครองชีพในปัจจุบัน
ควรเพิ่มแรงจูงใจในส่วนนี้

เพิ่มสวัสดิการในตอนเกษียณ

ควรมีเบิกจ่ายตรงในการรักษาพยาบาลและเพิ่มสวัสดิการบำนาญ

ค่ารักษาพยาบาลควรจ่ายตรง และมีค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุราชการ

จากการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าพนักงานส่วนมากมีความต้องการให้องค์กรปรับปรุง ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นและผลักดันสวัสดิการให้ทัดเทียมกับราชการในด้านเงินบำนาญ การรักษาพยาบาลหลังอายุ 60 ปี รวมถึงควรมีเบิกจ่ายตรงในการรักษาพยาบาล

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อดำรงไว้ซึ่งการคงอยู่ของบุคลากรในระยะยาว

3.2 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” เป็นการศึกษาเชิงภาพรวมของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ดังนั้น

3.2.1 ควรศึกษาเฉพาะเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เนื่องจากกลุ่มคนรุ่นใหม่มีแนวความคิดที่แตกต่างออกไปจากบุคลากรรุ่นเก่า

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบบริบทพนักงานในส่วนกลาง และภูมิภาคเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการคงอยู่ และศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่กับองค์กรในอิสระอื่นๆ

3.2.3 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยในด้านอื่นๆ ซึ่งอาจมีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เช่น ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กชกร ญัฐสุข. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- กฤตินี กุลเพ็ง. (2552). ไม่อยากเสียคนเก่งในองค์กรต้องทำอย่างไร. เอกสารชิ้น เฮอร์.
- กฤษณี ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกวลิน พวงย่อยแก้ว เศรษฐกร, สมฉวี ศิริโสภณา, มัญชรี ผอบทิพย์, และณัทกิจพัฒน์ หอมวิจิตรกุล. (2561). ทฤษฎีการฝังตัวในงาน: การทบทวนวรรณกรรม Job Embeddedness Theory: A Literature Review. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 5(2), 161-173.
- ชาคริต เชื้อนสูงค์. (2559). ทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theories). <https://www.gotoknow.org/posts/617749>
- นิตชาล ภูมิพันธ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชชีนเนอร์ จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บัณฑิตา ลาภพันธ์. (2564). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างสรรพสินค้าสาขาชิดลม กรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- รัตนา วงศ์สุทธิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961021.pdf>
- วิชัยัน สีหะวงษ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาล ชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อม ละเอียดสุขภาพชุมชน, 8(1), 48-55.

- วิลาสินี จินทะวงค์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ
สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง [การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สถาบันวัฒนธรรมและธรรมาภิบาลข้อมูล. (2565). คำวณกลุ่มตัวอย่างสูตร “ทาโร่ ยามาเน่”
Taro Yamane. <https://digi.data.go.th/blog/method-of-controlling-the-sample/>
- สิรินทร์ ชุ่มอินทรจักร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานบริษัทสีซิ่งแห่งหนึ่ง
ในประเทศไทย [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุขุม รัตน์เสรีเกียรติ. (2560). ทฤษฎีของการจูงใจ (THEORIES OF MOTIVATION).
<http://pmcexpert.com/ทฤษฎีของการจูงใจ-theoriesofmotivation/>
- สุปราณี กำแหงหาญ. (2562). ทฤษฎี 2 ปัจจัยและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา
กรมบัญชีกลางส่วนกลาง [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2560). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
20 ปี พ.ศ. 2561-2580 (ฉบับปรับปรุง). <https://www.ect.go.th/web-upload/>
- Herzberg, F., Snyderman, B. B., & Mausner, B. (1966). *The motivation to work*
(2nd Edition). John Wiley.
- Mathis, R. L., & Jackson, L. H. (2004). *Human resource management* (12th ed.).
Seng Lee Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their
relationship with burnout and engagement: A multi-sample study.
Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work
engagement with a short questionnaire: A cross-national study.
Journal of Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment
and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses:
The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing,*
74(6), 1332-1341.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และใช้เพื่อทำการวิจัยกรณีนี้เท่านั้น ผู้จัดทำจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดสละเวลาตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงาน

กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความคิดเห็นของท่านอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา



ฐานปณิธิ สุนทรเมธ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านเพียง 1 ข้อ

1. เพศ

1.1) ชาย

1.2) หญิง

2. อายุ

2.1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

2.2) อายุ 26-40 ปี

2.3) อายุ 41-54 ปี

2.4) มากกว่าหรือเท่ากับ 55 ปี

3. สถานภาพ

3.1) โสด

3.2) สมรส

3.3) หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

4.1) ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า

4.2) ปริญญาตรี

4.3) ปริญญาโทหรือสูงกว่า

5. ระยะเวลาในการทำงาน

5.1) น้อยกว่า 2 ปี

5.2) เท่ากับหรือมากกว่า 2 ปี

5.3) มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

5.4) มากกว่า 10 ปี

6. สายการปฏิบัติงาน

6.1) พนักงานตำแหน่งประเภทบริหารงาน/อำนวยการ

6.2) พนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ

6.3) พนักงานตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน

6.4) ลูกจ้างประจำ

7. รายได้เฉลี่ย/เดือน

7.1) ต่ำกว่า 20,000 บาท

7.2) 20,001 – 35,000 บาท

7.3) 35,001 – 50,000 บาท

7.4) มากกว่า 50,001 บาท

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาจากสภาพความเป็นจริงที่ท่านประสบในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งได้ 5 ระดับ จากมากที่สุด (5 คะแนน) ไปหาน้อยที่สุด (1 คะแนน)

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยจูงใจ/ปัจจัยกระตุ้น | | | | | |
| 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| 1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ | | | | | |
| 1.2 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน | | | | | |
| 1.3 งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย ตามที่กำหนด | | | | | |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 2.1 ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีมหรือแผนกของท่าน | | | | | |
| 2.2 ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรกเมื่อต้องการขอคำปรึกษาหรือทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน | | | | | |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน | | | | | |
| 3. ด้านลักษณะของงาน | | | | | |
| 3.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ เพราะงานที่ทำอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 3.2 ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร | | | | | |
| 3.3 ท่านคิดว่าลักษณะงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 4. ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 4.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ | | | | | |
| 4.2 งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ | | | | | |
| 4.3 ท่านได้ริเริ่มมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี | | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. ด้านความก้าวหน้า | | | | | |
| 5.1 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน ที่องค์กรจัดขึ้น | | | | | |
| 5.2 ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ | | | | | |
| 5.3 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น | | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ปัจจัยค้ำจุน/ปัจจัยอนามัย | | | | | |
| 1. ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร | | | | | |
| 1.1 ท่านเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง | | | | | |
| 1.2 นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติ ตามได้ | | | | | |
| 2. ด้านสถานะของอาชีพ | | | | | |
| 2.1 ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน | | | | | |
| 2.2 หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ ไปจนถึงอายุเกษียณ | | | | | |
| 2.3 ท่านจะแนะนำให้เพื่อหรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพ เดียวกันกับท่าน | | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 3.1 องค์กรของท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน | | | | | |
| 3.2 การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม | | | | | |
| 3.3 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน | | | | | |
| 4. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | | | | | |
| 4.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | |
| 4.2 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ | | | | | |
| 4.3 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของ สนน.กกด. (ค่ารักษาพยาบาล, ค่าเล่าเรียนค่าการศึกษาบุตร เป็นต้น) | | | | | |
| 4.4 ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของ สนน.กกด. มีความเหมาะสมแล้ว | | | | | |
| 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | | | | | |
| 5.1 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการทำงาน | | | | | |
| 5.2 องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นสัดส่วน | | | | | |
| 5.3 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน | | | | | |
| 6. ด้านการบังคับบัญชาและควบคุมดูแล | | | | | |
| 6.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 6.3 มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |

| แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. ด้านความมั่นคงในงาน | | | | | |
| 7.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ | | | | | |
| 7.2 องค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด | | | | | |
| 7.3 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในองค์กร และไม่มี การกลั่นแกล้งกันในหน้าที่การงานจนเป็นเหตุ ให้มีความผิดพลาดวินัยหรือต้องถูกออกจากงาน | | | | | |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร | | | | | |
| 8.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมของท่านได้ทุกคน | | | | | |
| 8.2 ท่านและทีมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว | | | | | |
| 8.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มงานอื่น/แผนกอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยไม่มีข้อขัดแย้ง | | | | | |
| 9. ด้านชีวิตส่วนตัว | | | | | |
| 9.1 ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิต ครอบครัว | | | | | |
| 9.2 ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ทุกเวลาที่องค์กรต้องการหรือ ได้รับการร้องขอ | | | | | |



ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

| ปัจจัยด้านการคงอยู่ในองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|------------------|-----|---------|------|------------|
| | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร | | | | | |
| 2. ท่านมีการวางแผนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป แม้ในอนาคต ท่านอาจมีการโยกย้ายหรือปรับเปลี่ยน ตำแหน่ง | | | | | |
| 3. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนาประสบการณ์ของท่าน จากองค์กรแห่งนี้ เพื่อโอกาสก้าวหน้าและเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อท่านย้ายไปอยู่องค์กรอื่น | | | | | |
| 4. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจลาออกจากองค์กร หากท่านมีทางเลือกหรือโอกาสที่ดีกว่า | | | | | |
| 5. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กรที่ดีที่สุดใน ที่ท่านทำงานด้วย | | | | | |
| 6. ท่านจะแนะนำให้เพื่อร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลดี ต่อองค์กร | | | | | |

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยทั้ง 2 ด้าน ได้แก่
ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากโปรแกรม SPSS

1. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Cronbach's Alpha

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

| Reliability Statistics | | |
|------------------------|---|------------|
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .965 | .965 | 19 |

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Frequencies

| Statistics | | | | | | | |
|------------|--------|-----|---------|-------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|
| | | เพศ | สถานภาพ | ระดับ การศึกษา | ระยะเวลา การทำงาน | ระดับ ตำแหน่งงาน | รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน |
| N | Valid | 341 | 341 | 341 | 341 | 341 | 341 |
| | Missig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| เพศ | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ชาย | 158 | 46.3 | 46.3 | 46.3 |
| | หญิง | 183 | 53.7 | 53.7 | 53.7 |
| | Total | 341 | 100.0 | 100.0 | |

| สถานภาพ | | | | | |
|---------|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | โสด | 65 | 20.8 | 20.8 | 20.8 |
| | สมรส | 202 | 64.7 | 64.7 | 85.6 |
| | หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | 33 | 10.6 | 10.6 | 96.2 |
| | Total | 312 | 100.0 | 100.0 | |

| ระดับการศึกษา | | | | | |
|---------------|-------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า | 16 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| | ปริญญาตรี | 204 | 59.8 | 59.8 | 59.8 |
| | ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 121 | 35.5 | 35.5 | 35.5 |
| | Total | 341 | 100.0 | 100.0 | |

| ระยะเวลาการทำงาน | | | | | |
|------------------|-------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | น้อยกว่า 2 ปี | 37 | 10.9 | 10.9 | 10.9 |
| | เท่ากับหรือมากกว่า 2 ปี | 112 | 32.8 | 32.8 | 32.8 |
| | มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี | 65 | 19.1 | 19.1 | 62.8 |
| | มากกว่า 10 ปี | 127 | 37.2 | 37.2 | 100.0 |
| | Total | 341 | 100.0 | 100.0 | |

| ประเภทตำแหน่งงาน | | | | | |
|------------------|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | พนักงานตำแหน่งประเภทบริหารงาน/อำนวยการ | 28 | 8.2 | 8.2 | 8.2 |
| | พนักงานประเภทตำแหน่งวิชาการ | 218 | 63.9 | 63.9 | 63.9 |
| | พนักงานตำแหน่งประเภทปฏิบัติการ | 55 | 16.1 | 16.1 | 88.3 |
| | ลูกจ้างประจำ | 40 | 11.7 | 11.7 | 100.0 |
| | Total | 341 | 100.0 | 100.0 | |

| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | | | | |
|----------------------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | <20000 | 43 | 12.6 | 12.6 | 12.6 |
| | 20001-35000 | 167 | 49.0 | 49.0 | 61.6 |
| | 35001-50000 | 67 | 19.6 | 19.6 | 81.2 |
| | >50001 | 64 | 18.8 | 18.8 | 18.8 |
| | Total | 341 | 100.0 | 100.0 | |

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยจูงใจ

Descriptives

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 1.1 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาการทำงานได้อยู่เสมอ | 341 | 2 | 5 | 3.94 | .766 |
| 1.2 ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน | 341 | 1 | 5 | 3.76 | .831 |
| 1.3 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด | 341 | 2 | 5 | 4.30 | .702 |
| ด้านความสำเร็จ | 341 | 2.33 | 5.00 | 3.9980 | .59956 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 2.1 ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับทีมหรือแผนกของท่าน | 341 | 2 | 5 | 4.06 | .797 |
| 2.2 ผู้อื่นมักจะติดต่อท่านเป็นคนแรก | 341 | 1 | 5 | 3.70 | .952 |
| 2.3 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับและชมเชยในผลงานของท่าน | 341 | 1 | 5 | 3.75 | .790 |
| ด้านการยอมรับนับถือ | 341 | 2.00 | 5.00 | 3.8358 | .68247 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 3.1 ท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ | 341 | 1 | 5 | 3.88 | .895 |
| 3.2 ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร | 341 | 1 | 5 | 4.13 | .897 |
| 3.3 ท่านคิดว่าลักษณะงานเหมาะกับความรู้ความสามารถของท่าน | 341 | 1 | 5 | 3.91 | .898 |
| ด้านลักษณะของงาน | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.9717 | .74635 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 4.1 ท่านสามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลาอยู่เสมอ | 341 | 2 | 5 | 4.35 | .697 |
| 4.2 งานที่ท่านทำมีความอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ | 341 | 1 | 5 | 3.76 | .857 |
| 4.3 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นในแต่ละปี | 341 | 1 | 5 | 3.82 | .897 |
| ด้านความรับผิดชอบ | 341 | 2.33 | 5.00 | 3.9746 | .57167 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 5.1 ท่านได้รับโอกาสให้เข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานที่องค์กรจัดขึ้น | 341 | 1 | 5 | 3.78 | .990 |
| 5.2 ท่านได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ | 341 | 1 | 5 | 3.59 | 1.006 |
| 5.3 ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 341 | 1 | 5 | 3.11 | 1.117 |
| ด้านความก้าวหน้า | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.4946 | .87357 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

- ปัจจัยค้ำจุน

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 1.1 ท่านเห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง | 341 | 1 | 5 | 3.48 | .883 |
| 1.2 นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติตามได้ | 341 | 1 | 5 | 3.41 | .908 |
| ด้านนโยบาย | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.4413 | .83723 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 2.1 ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน | 341 | 1 | 5 | 3.92 | .896 |
| 2.2 หากท่านเลือกได้ ท่านจะทำงานในสายอาชีพนี้ไปจนถึงอายุเกษียณ | 341 | 1 | 5 | 3.76 | 1.153 |
| 2.3 ท่านจะแนะนำให้เพื่อนหรือรุ่นน้องเลือกประกอบอาชีพเดียวกันกับท่าน | 341 | 1 | 5 | 3.75 | 1.014 |
| ด้านสถานะของอาชีพ | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.8113 | .88150 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 3.1 องค์กรของท่านมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน | 341 | 1 | 5 | 3.45 | 1.038 |
| 3.2 การเลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านเป็นไปอย่างมีระบบและมีความเหมาะสม | 341 | 1 | 5 | 3.21 | 1.037 |
| 3.3 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน | 341 | 1 | 5 | 3.43 | 1.108 |
| ด้านโอกาส | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.3646 | .92866 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 4.1 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านรับผิดชอบ | 341 | 1 | 5 | 3.76 | 1.001 |
| 4.2 ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพ | 341 | 1 | 5 | 3.50 | 1.059 |
| 4.3 ท่านมีความพึงพอใจในสวัสดิการโดยรวมของสนง.กกด. | 341 | 1 | 5 | 3.32 | 1.032 |
| 4.4 ท่านคิดว่าสวัสดิการด้านบำเหน็จของ สนง.กกด. มีความเหมาะสมแล้ว | 341 | 1 | 5 | 3.03 | 1.090 |
| ด้านค่าตอบแทน | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.4025 | .81587 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 5.1 องค์กรของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือพร้อมในการทำงาน | 341 | 1 | 5 | 3.62 | 1.055 |
| 5.2 องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ | 341 | 1 | 5 | 3.85 | .994 |
| 5.3 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน | 341 | 1 | 5 | 3.71 | 1.023 |
| ด้านสภาพแวดล้อม | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.4946 | .87357 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 6.1 ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน | 341 | 1 | 5 | 3.74 | .969 |
| 6.2 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน | 341 | 1 | 5 | 3.84 | .971 |
| 6.3 มีความเป็นกันเองระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา | 341 | 1 | 5 | 3.84 | .944 |
| ด้านการบังคับบัญชา | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.8074 | .87805 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 7.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ (สนง.กกต.) | 341 | 1 | 5 | 3.83 | .894 |
| 7.2 องค์กรปฏิบัติตามกฎระเบียบและจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด | 341 | 1 | 5 | 3.64 | .934 |
| 7.3 ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีการเมืองภายในองค์กร | 341 | 1 | 5 | 3.33 | 1.060 |
| ด้านความมั่นใจในงาน | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.6022 | .82352 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 8.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกับทีมของท่านได้ทุกคน | 341 | 1 | 5 | 4.25 | .843 |
| 8.2 ท่านและทีมช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | 341 | 1 | 5 | 4.06 | .860 |
| 8.3 ท่านสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มงานอื่น/แผนกอื่นที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีข้อขัดแย้ง | 341 | 1 | 5 | 4.13 | .817 |
| ด้านความสัมพันธ์ | 341 | 1.00 | 5.00 | 4.1476 | .71449 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |

| Descriptive Statistics | | | | | |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 9.1 ลักษณะงานไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว | 341 | 1 | 5 | 3.77 | .920 |
| 9.2 ท่านยินดีที่จะทำงานหนักได้ตลอดเวลาที่องค์กรต้องการหรือได้รับการร้องขอ | 341 | 1 | 5 | 3.82 | .988 |
| ด้านชีวิตส่วนตัว | 341 | 1.00 | 5.00 | 3.7977 | .81627 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |



2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่

Descriptives

| Descriptive Statistics | | | | | |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| 1. ท่านสมัครใจที่จะเลือกปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กร | 341 | 1 | 5 | 4.15 | .848 |
| 2. ท่านมีการวางแผนที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป | 341 | 1 | 5 | 3.77 | 1.010 |
| 3. ท่านมีความต้องการที่จะพัฒนา ประสบการณ์ของท่านจากองค์กรแห่งนี้ | 341 | 1 | 5 | 3.76 | 1.023 |
| 4. มีความเป็นไปได้สูงที่ท่านจะตัดสินใจ ลาออกจากองค์กรนี้ หากท่านมีทางเลือก ที่ดีกว่า | 341 | 1 | 5 | 3.39 | 1.307 |
| 5. สำหรับท่านแล้วองค์กรนี้ถือเป็นองค์กร ที่ดีที่สุด ที่นำทำงานด้วย | 341 | 1 | 5 | 3.71 | .855 |
| 6. ท่านจะแนะนำให้เพื่อร่วมงานทำงาน อย่างเต็มที่เพื่อผลดีต่อองค์กร | 341 | 1 | 5 | 4.10 | .855 |
| การคงอยู่ของพนักงาน | 341 | 2.00 | 5.00 | 3.8123 | .56285 |
| Valid N (listwise) | 341 | | | | |



2.4 การทดสอบสมมติฐาน

Regression

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .382 ^a | .146 | .111 | .430 |

a. Predictors: (Constant), X₁₂, X₆, X₁₀, X₂, X₅, X₇, X₈, X₁₁, X₁, X₉, X₄, X₃

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9.436 | 12 | .786 | 4.250 | .000 ^b |
| | Residual | 55.322 | 299 | .185 | | |
| | Total | 64.758 | 311 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₁₂, X₆, X₁₀, X₂, X₅, X₇, X₈, X₁₁, X₁, X₉, X₄, X₃



| | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.659 | .461 | | 5.766 | .000 | | |
| | X ₁ | -.112 | .058 | -.133 | -1.925 | .055 | .603 | 1.658 |
| | X ₂ | .075 | .061 | .090 | 1.221 | .223 | .528 | 1.893 |
| | X ₃ | -.025 | .070 | -.029 | -.364 | .716 | .451 | 2.217 |
| | X ₄ | .054 | .066 | .063 | .810 | .419 | .469 | 2.131 |
| | X ₅ | .054 | .053 | .062 | 1.031 | .303 | .797 | 1.254 |
| | X ₆ | -.039 | .056 | -.048 | -.692 | .489 | .598 | 1.673 |
| | X ₇ | .047 | .067 | .041 | .697 | .487 | .830 | 1.205 |
| | X ₈ | -.178 | .053 | -.203 | -3.359 | .001 | .786 | 1.272 |
| | X ₉ | .137 | .055 | .190 | 2.497 | .013 | .495 | 2.021 |
| | X ₁₀ | .067 | .047 | .082 | 1.434 | .153 | .866 | 1.154 |
| | X ₁₁ | .092 | .038 | .151 | 2.430 | .016 | .744 | 1.344 |
| X ₁₂ | .020 | .034 | .035 | .586 | .558 | .779 | 1.284 | |

a. Dependent Variable:



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อสกุล | นางสาวฐาปนศิลป์ สุคนธมัท |
| วัน เดือน ปี เกิด | 14 กรกฎาคม 2539 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | - |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจ การจัดการโลจิสต์และโซ่อุปทาน พ.ศ. 2563 |
| ประวัติการทำงาน | สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดกระบี่ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |

