

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
กรณีศึกษา พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2566

FACTORS INFLUENCING NEW RECRUITS CHOICE AT THE OFFICE
OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration
Department of Public Administration
Faculty Of Political Science
Chulalongkorn University
Academic Year 2023

หัวข้อสารนิพนธ์

ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกรณีศึกษา พนักงาน
บรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

โดย

นายเอกรัฐ พูลประเสริฐ

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์)

..... กรรมการ
(ดร.ชฎิล โจนานนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เอกรัฐ์ พูลประเสริฐ : ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้งกรณีศึกษา พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้ง. (FACTORS INFLUENCING NEW RECRUITS CHOICE AT THE
OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ.
ดร.ธนพันธ์ ไส้ประกอบทรัพย์

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง กรณีศึกษา พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการ
เลือกตั้ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เพื่อนำมาเป็นข้อเสนอแนะการพัฒนาสิ่งจูงใจ
ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการสรรหาบุคลากรให้สามารถสร้างความกระตือรือร้นและขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองทั้งความต้องการขององค์กร
และผู้ปฏิบัติงาน และสะท้อนข้อดีและข้อควรให้ความสำคัญเพื่อรักษาประสิทธิภาพและพัฒนาการ
ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ร้อยละ และความถี่ เป็นต้น เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคล
และใช้สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วน
บุคคลแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-Test พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี
อิทธิพลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน ได้แก่ รายได้เดิม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ
ในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Regression
Analysis พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อการตัดสินใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ลักษณะงาน/ความรับผิดชอบด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ด้านเกียรติยศ/
ชื่อเสียง และด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2566

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

6482066324 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: FACTORS INFLUENCING, NEW RECRUITS, decision, motivations

Ekkarat Poolprasert : FACTORS INFLUENCING NEW RECRUITS CHOICE AT THE OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND . Advisor: Assoc. Prof. THANAPON LAIPRAKO, Ph.D.

The study on " FACTORS INFLUENCING NEW RECRUITS CHOICE AT THE OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND ", The objective is to analyze the factors influencing the decision new recruits choice at the Office of THE Election Commission of Thailand. To analyze the motivations that influence the decision This is one of the components of the agency's recruitment process to build enthusiasm and boost morale in performing tasks effectively. It can meet both the needs of the organization and the operators. The results of the study reflect the advantages that should be given importance to maintain efficiency. The data was analyzed from a sample of 150 people with descriptive statistics, including average, percentage, and frequency to describe the Personal information of the sample in terms of personal factors. With F-Test statistics analysis different personal factors influence and decisions: salary from old job. statistically significant at 0.05 and motivation factors that affect by the Multiple Regression Analysis, and motivating factors influencing Decision of 5 aspects: job description/responsibility; Salary, Benefits/benefits, honor/reputation, and security/career advancement were statistically significant at 0.05, with independent motivating variables positively influencing variables based on the decision to work at the Election Commission statistically significant at 0.05.

Field of Study: Public Administration

Student's Signature

Academic Year: 2023

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกรณีศึกษา พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจากความอนุเคราะห์ของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพันธ์ ไล่ประกอบทรัพย์ ที่สละเวลาในการให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำสารนิพนธ์ พร้อมทั้งตรวจสอบข้อบกพร่อง ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ที่สุดภายในระยะเวลาที่กำหนด และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต จันทร์โรจน์กิจ และดร.ชฎิล โจนานนท์ ที่ให้การแนะนำเป็นอย่างดีซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อีกทั้ง ขอขอบคุณคณาจารย์ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีประโยชน์ตลอดจนทั้งหลักสูตรเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางและหลักการประกอบการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ หากเกิดข้อผิดพลาดประการใดภายในงานฉบับนี้ ต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และคาดหวังว่างานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารองค์กรไม่ว่าองค์กรใดก็ตาม

ขอขอบคุณพนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ ซึ่งการศึกษานี้จะไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามเป้าหมายหากไม่ได้รับความร่วมมือจากทุกท่านเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวพูลประเสริฐ คุณแพนและน้องอัลฟา (กระต่ายน้อย) ที่คอยให้กำลังใจจนสามารถจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในชีวิตทั้งการทำงานและการเรียนจนสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเสมอมา รวมไปถึงผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในที่นี้ ที่ช่วยสนับสนุนให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกรัฐ พูลประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบรรณตาราง.....	ณ
บทที่ 1	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.3 คำถามการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 องค์ประกอบของสารนิพนธ์	5
บทที่ 2	6
2.1 บทนำ.....	6
ความหมายของแรงจูงใจ	6
2.2 ทบทวนแนวคิดหลัก	7
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	7
แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการ	8
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	9
2.3 งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง	11

2.4	กรอบการวิจัยและคำอธิบาย	18
2.6	สรุป	19
บทที่ 3		20
3.1	บทนำ.....	20
3.2	การเก็บข้อมูล : อธิบายข้อมูลและการเก็บข้อมูล	20
3.3	การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้วิธีการอะไรในการเก็บข้อมูล	22
บทที่ 4		23
4.1	การรายงานผลและการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	24
4.2	การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน	30
4.3	การแปรผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	31
4.4	การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรมีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและนอก องค์กรปัจจัยภายในองค์กร	37
4.5	การรายงานผลข้อความปลายเปิดจากแบบสอบถาม	48
4.6	ผลการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์	50
บทที่ 5		58
5.1	การอภิปรายผลจากการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	58
5.2	การอภิปรายผลจากการรวบรวมข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร	59
5.3	การอภิปรายผลการศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบรรจุใหม่ในการเลือก เข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.....	60
5.4	ความสอดคล้องหรือแตกต่างกับงานศึกษาอื่น	63
5.5	ข้อเสนอแนะงานวิจัย	65
5.6	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	65
บรรณานุกรม		67

ประวัติผู้เขียน77



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบรรณตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเพศจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	24
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของอายุจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	24
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	25
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของวุฒิการศึกษาจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	25
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสถานภาพครอบครัวจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	26
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของอายุงานเดิมจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	26
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประเภทอาชีพเดิมจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของสังกัดปัจจุบันจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	27
ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งปัจจุบันจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	28
ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของรายได้เดิมจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	29
ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของรายได้ปัจจุบันจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	29
ตารางที่ 12 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่.....	30
ตารางที่ 13 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ	31
ตารางที่ 14 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	32
ตารางที่ 15 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านค่าตอบแทน.....	32
ตารางที่ 16 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์.....	33
ตารางที่ 17 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง	34
ตารางที่ 18 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน	34
ตารางที่ 19 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร	35
ตารางที่ 20 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการเมือง	36

ตารางที่ 21 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการเมือง	36
ตารางที่ 22 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ	37
ตารางที่ 23 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	38
ตารางที่ 24 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน	38
ตารางที่ 25 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์	39
ตารางที่ 26 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง.....	39
ตารางที่ 27 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	40
ตารางที่ 28 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร	40
ตารางที่ 29 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพการเมือง.....	41
ตารางที่ 30 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม.....	42
ตารางที่ 31 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภาพรวมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ....	42
ตารางที่ 32 การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)...	43
ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) และ ค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R Square) ระหว่างตัวแปรทำนายแรงจูงใจและ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	43
ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ของตัวแปร ทำนายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน.....	44
ตารางที่ 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงาน	46
ตารางที่ 36 การรายงานผลข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม	48
ตารางที่ 37 สรุปสาระสำคัญของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์	55

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นองค์กรกลางในการจัดการเลือกตั้งซึ่งเป็นกลไกตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และได้ก่อตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในปี พ.ศ. 2541 ในช่วงปี 2541-2560 ที่มาของพนักงานคือเปิดให้โอนย้ายจากส่วนราชการ และเปิดสอบจากบุคลากรภายใน ลูกจ้าง เป็นพนักงาน

ซึ่งก่อนหน้านี้ไม่ได้มีการเปิดสอบมาหลายปี มีเพียงในปี พ.ศ. 2560-2562 ที่รับเฉพาะตำแหน่งนิติกร และพนักงานสืบสวนและไตสวนเท่านั้น อยู่ที่จำนวน 42 คน ถือว่าเป็นการเปิดรับสมัคร และบรรจุพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจากบุคลากรภายนอกที่เยอะที่สุดจากที่ผ่านมาโดยในปี พ.ศ. 2565 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีการเปิดสอบบรรจุและแต่งตั้งพนักงานใหม่หลายอัตราและหลายตำแหน่งงาน รวม จำนวน 482 คน จากผู้สมัครประมาณ 7,500 คน ทำให้จำนวนการบรรจุและแต่งตั้งของพนักงานใหม่ในการสอบครั้งนี้มีจำนวนมากทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค (ที่มา : ฝ่ายอัตรากำลัง สำนักงาน กกต.) สิ่งที่น่าสนใจเมื่อสังเกตประวัติการทำงานของผู้ที่เข้ามาทำงานส่วนใหญ่เคยรับราชการในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ซึ่งบางคนมีระดับที่สูงในงานราชการเมื่อเทียบกับการต้องเริ่มต้นใหม่เนื่องจากเป็นคนละประเภทและตำแหน่งงาน โดยในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกันในเรื่องของการบริหารงานและสวัสดิการ โดยผู้วิจัยแบ่งคร่าวๆ เป็น 2 ส่วน เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยของหน่วยงาน ยกตัวอย่างเช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานพนักงานของ กกต.ไม่ได้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ กพ. ทำให้ไม่มีหลักสูตร หรือการอบรมในเชิงการพัฒนาประสิทธิภาพหรือดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงในการเข้ารับราชการ แต่มีวิธีการเลื่อนขั้น เปลี่ยนตำแหน่งงานด้วยการสอบ ("ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2564," 2564,12 พฤศจิกายน) หรือรูปแบบสวัสดิการบางประการที่แตกต่างกันใน โดยสำนักงาน กกต. มีฐานเงินเดือนที่เริ่มต้นสูงกว่าราชการร้อยละ 30 และมีค่าครองชีพ แต่มีเพียงบำเหน็จไม่มีบำนาญ การเบิกค่ารักษาพยาบาลเบิกได้ในโรงพยาบาลที่ทำ MOU ร่วมกันเท่านั้น (ศูนย์บริการเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล, 2560) หรือสถานะที่เรียกก็มีความแตกต่างกันจากข้าราชการจากข้าราชการเปลี่ยนเป็นพนักงานของรัฐ อาจส่งผลต่อมุมมองภาพลักษณ์สำหรับคนที่ให้ความสำคัญกับสถานะและตำแหน่ง รวมไปถึงมุมมองขององค์กรจากผู้ที่เข้าสอบไม่ได้ให้ความสนใจเท่ากับ

หน่วยงานราชการ อาจจะช่วยเกียรติ และฐานะทางสังคมอาจจะส่งผลให้หน่วยงานยังไม่ได้ดังตมมากนัก อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีความกดดันและถูกวิพากษ์วิจารณ์อยู่บ่อยครั้งทำให้การทำงานของ บางลักษณะงานอยู่ภายใต้ความกดดัน นำไปสู่การศึกษาปัจจัยต่างๆทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัย ที่เกี่ยวกับหน่วยงานที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

เนื่องจากสภาพสังคมในปัจจุบันแนวโน้มการเปลี่ยนงานของคนเจนใหม่มีมากขึ้นมากกว่า คำว่าความมั่นคง และสถานะ แต่อาจจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน หรือความพอใจในการเลือกงาน มากกว่าการยึดติดกับสิ่งเดิม ๆ ด้วยค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไปว่าการเปลี่ยนงานไม่ใช่ความไม่อดทน แต่คนทำงานสามารถเลือกงานที่ตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ หรือเป็นการหาโอกาสและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้กับตนเองในการหาความท้าทายในงาน ลักษณะ งานที่อยากทำ อีกทั้ง ค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากทรัพยากรในห่วงโซ่การผลิตปรับตัว สูงขึ้นส่งผลให้ ของอุปโภคและบริโภคปรับราคาเพิ่มตามไปด้วย ประกอบกับบริบททางการเมืองที่มีความคิดแตกต่างหลากหลายซึ่งเป็นที่เกิดขึ้นได้ในสังคมประชาธิปไตย แต่กลับนำไปสู่ความขัดแย้ง ทางความคิดทางการเมือง ความเบื่อหน่ายกับการเมืองที่รัฐลดทอดสิทธิเสรีภาพในการแสดงออก โดยที่ไม่มีตรงกลางผ่อนปรนให้กัน ความคาดหวังจากองค์กรของรัฐหรือองค์กรกลางที่มีหน้าที่เฉพาะ ด้านจึงเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยและเป็นที่น่าจับตาในการใช้อำนาจในการบริหารงานภาครัฐ ประกอบกับ ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองมากขึ้นทำให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมือง และการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐมากขึ้น ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการจัดการเลือกตั้ง เป็นกรรมการกลางในสนามการเมืองที่จะต้อง ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ที่มีอยู่ท่ามกลางสถานการณ์การเมืองที่มีความคาดหวัง และความกดดันจากสังคม ซึ่งความน่าสนใจของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเมื่อเทียบกับองค์กร อื่น ๆ เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีตำแหน่งและลักษณะงานเฉพาะด้านในการมุ่งเน้นภารกิจจัดการ เลือกตั้ง การตรวจสอบดูแลการเลือกตั้งให้มีความโปร่งใส เทียบธรรม ดังนั้น คุณลักษณะของบุคลากร ที่องค์กรคาดหวังและต้องการจากพนักงานคือ ความกล้าหาญ ความตรงไปตรงมา กล้าคิดและกล้า ตัดสินใจ รับมือกับความกดดันจากสภาพแวดล้อมทางการเมืองได้ดี ขณะเดียวกันชื่อเสียงขององค์กร เป็นที่รู้จักในวงกว้าง แต่ในทางกลับกันก็เป็นองค์กรที่มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์ต่อตัวองค์กรมาก พอสมควร ดังนั้น ปรากฏการณ์ผู้ที่สนใจในการเลือกเข้ามาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้งจึงมีความน่าสนใจ อีกทั้งประเด็นหนึ่งในช่วงเวลาที่เปิดรับสมัครเป็นช่วงเวลาที่สถานการณ์ โควิด-19 ยังมีการระบาด แรงงานในระบบตงานและกลับภูมิลำเนาเนื่องจากการปิดกิจการ เลิกจ้าง ขาดรายได้ เพราะต้องกักตัวและลดการอยู่ร่วมกันในสังคมตามมาตรการของรัฐ ผู้ประกอบการ ไม่สามารถแบกรับภาระได้ หรือสามารถจ่ายได้เพียงครั้งเดียว ผู้ที่ตกงานก็ต้องแบกรับภาระ ทางครอบครัวเพิ่มขึ้นขณะที่รายจ่ายเท่าเดิมหรือสูงขึ้นแต่รายรับกลับลดลง ดังนั้น ผู้ที่ยังมีงานประจำ

และไม่ถูกเลิกจ้างในช่วงเวลานั้นถือว่ามีความมั่นคงในชีวิต ทำให้เห็นคุณค่าของการทำงานและการจ้างงานในระบบที่จะต้องหยุดชะงักลงไป จากประเด็นที่กล่าวมานี้จึงเป็นความท้าทายอย่างหนึ่งในการเลือกที่จะเปลี่ยนงานของคนวัยทำงาน ณ เวลานั้น ที่บางคนมีงานที่มั่นคงและมีรายได้อยู่แล้ว จึงเป็นเหตุผลที่นิสิตต้องการศึกษาว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานที่บรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เลือก/ลาออกจากหน่วยงานเดิม มาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.2.2 เพื่ออธิบายปรากฏการณ์การตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างไร

1.3.2 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กรส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างไร

1.4 สมมติฐาน

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบรรจุใหม่ในการเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1.5 ขอบเขตการวิจัยโดยสังเขป

1.5.1 ขอบเขตกลุ่มตัวอย่างและสถานที่

- พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งบรรจุใหม่ส่วนกลาง ณ พื้นที่สำนักงานส่วนกลางและรูปแบบออนไลน์

- พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งบรรจุใหม่ส่วนภูมิภาคในรูปแบบออนไลน์

1.5.2 ขอบเขตเนื้อหาและประเด็น

ตัวแปรต้น : ตัวแปรส่วนบุคคล เพศ อายุ การศึกษา สังกัด/ตำแหน่งเดิม อายุการทำงานเดิม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (เดิม-ใหม่) สังกัด/ตำแหน่ง(เดิม) สังกัด/ตำแหน่ง(ใหม่)

ตัวแปรปัจจัยจูงใจ แบ่งเป็น 2 ประเภท

ภายในองค์กร :

- ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ
- ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- ด้านค่าตอบแทน
- ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์
- ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง
- ความมั่นคงในการทำงาน

ภายนอกองค์กร

- ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร
- ด้านสภาพการเมือง
- ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม

ตัวแปรตาม การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

1.5.3 ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม - ธันวาคม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการเข้าทำงานเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลภายนอกให้ความสนใจในการสมัครเข้าทำงาน อีกทั้งยังสะท้อนความต้องการและความกระตือรือร้นของบุคคลในการสมัครเข้าเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นๆ และเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับพื้นฐานขององค์กรในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความต้องการในการทำงานในองค์กรนั้นๆ นำไปสู่การปรับปรุงปัจจัยที่เป็นสิ่งดึงดูด/จูงใจ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ผลการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็จะได้ประโยชน์เชิงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทราบถึงข้อมูลความต้องการจากบุคคลและความต้องการขององค์กรในการคัดเลือกบุคคลให้มีความเหมาะสมกับงานและองค์กรอีกด้วย

1.7 องค์ประกอบของสารนิพนธ์

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ประกอบด้วย 5 บท ดังนี้

บทที่ 2 ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี โดยเป็นการอธิบายเกี่ยวกับผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการศึกษาของผู้วิจัย พร้อมทั้งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและตัวแปรของการศึกษาวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย กล่าวถึงถึงขอบเขตของการศึกษาวิจัย วิธีการและเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กล่าวถึงการแสดงผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลและแปรผลด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์ทางสถิติ และการนำเสนอข้อมูลจากการสัมภาษณ์

บทที่ 5 การสรุปผลและข้อเสนอแนะ โดยเป็นการการอภิปรายผลที่ได้จากการแปรผลข้อมูลด้วยเครื่องมือทางสถิติเพิ่มเติมเพื่อให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี ทำให้ผลที่ได้จากการศึกษามีความเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้นนอกเหนือจากการอ่านค่าตัวเลขทางสถิติจากโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบกับแสดงความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของงานศึกษาในอนาคต และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้งานมีประโยชน์ต่อองค์กร

บทที่ 2

ทบทวนแนวคิดและทฤษฎี

2.1 บทนำ

ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere”(Kidd, 1973:101) อ้างถึงใน (ริงสรร์ค แสงสุขและคณะ, 2544) ซึ่งมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) หรือเป็นภาวะหนึ่งในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Lovell, 1980: 109)

Stephen P.Robbins (Stephen P.Robbins, 2003 อ้างถึงใน (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้น (Arousal) หรือแรงแห่งความพยายามที่เข้มข้น (Intensity) ไม่ย่อท้อ (Persistence) และมีทิศทาง (Direction) เพื่อให้คนปฏิบัติงานได้อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแรงจูงใจนั้นจะเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดพลัง และเกิดทิศทางของการกระทำ บางสิ่งบางอย่าง อย่างสมัครใจ เต็มใจเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยเป็นความเต็มใจที่จะทำรวมทั้งความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามให้มากขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการนั้น

จากความหมายดังกล่าวผู้วิจัยมีความเห็นว่าแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดการกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งได้ เมื่อปัจจัยต่าง ๆ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลนั้น เกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จหรือเป็นสิ่งเร้ากระตุ้นบุคคลให้เกิดความต้องการได้เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

ผู้วิจัยจึงสรุปแรงจูงใจที่มีความสอดคล้องกับการเลือกอาชีพหรือการทำงานว่า การที่บุคคลนั้น ๆ เลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดนั้น บุคคลย่อมมีเป้าหมาย มีความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคลอยู่แล้ว ซึ่งปัจจัยหรือสิ่งเร้าเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้นส่งเสริมให้บุคคลเกิดการตัดสินใจเลือกหรือไม่เลือกเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป นำไปสู่การเลือกใช้อธิบายแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ด้วยแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพ และแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการอธิบายการตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล และใช้แนวคิดแรงจูงใจในการอธิบายปัจจัยที่ต้องการจะใช้ในการศึกษาวิจัย

2.2 ทบทวนแนวคิดหลัก

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ

Holland's Theory of Vocational Choice จอห์น แอล. ฮอลแลนด์ (Holland, 1996) ได้อธิบายพฤติกรรมและเหตุผลเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของบุคคลว่า การเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลนั้นมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความสอดคล้องกับตัวแปรส่วนบุคคลที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นเพื่อศึกษาบุคลิกภาพหรือข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งปัจจัยจูงใจก็ถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกของตัวบุคคลที่มาเป็นสิ่งที่กระตุ้น จูงใจในการเลือกอาชีพ แลการเลือกตั้งย่อมสะท้อนบุคลิกภาพของบุคคลด้วย ซึ่งรูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคลจะแสดงออกจากการทำงานของบุคคลด้วย เมื่ออธิบายควบคู่ไปกับแนวคิดของเซฟเฟอร์ (R. H. Schaffer) อ้างถึงใน (วีรชน เปรมวิจิต, 2564) ที่อธิบายว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จ และมีความสุขในการประกอบอาชีพในระดับใดนั้น คือ การที่อาชีพที่เขาคาดหวังหรือต้องการเลือกได้ตอบสนองความต้องการของเขาได้เท่าใด ซึ่งความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับส่วนประกอบหลายๆ อย่าง เช่น เพศ วัย ความคิด ประสบการณ์ค่านิยม บุคลิกภาพ เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการที่ตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง นอกจากจะต้องรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรแล้วยังต้องผ่านการสอบ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้เข้าสอบคาดหวังและต้องการในเบื้องต้นเมื่อสมัครสอบเพื่อให้ได้สิ่งเหล่านี้ที่จะตอบสนองความต้องการ หรือบรรลุเป้าหมายของผู้สอบได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลที่จะต้องทำการศึกษาต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการในการพิจารณาทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลายๆทางเลือก เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ พจนานุกรมฉบับ ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ตัดสินใจว่าหมายถึง การตกลงใจ และนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความโดยสรุปของคำว่า การตัดสินใจ ดังนี้ Barnard (1938) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง เทคนิคในการเลือกสิ่งต่างๆ ให้เหลือเพียงทางเลือกเดียว (Gibson&lvancevich, 1973) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง กระบวนการสำคัญขององค์กรที่ผู้บริหารจะต้องทำอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้รับมาจากโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมบุคคล และกลุ่มในองค์กร (Simon,1974) อ้างถึงใน (วาสนิ์ พูลถาวร, 2559) ได้ให้คำจำกัดความว่า หมายถึง กระบวนการของการหาโอกาสที่จะตัดสินใจการหาทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่ (บรรยงค์ โตจินดา, 2546) ได้ให้คำจำกัด

ความว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตัดสินใจ หรือสั่งการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากการตัดสินใจจะเป็นการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเรื่องหลายๆ ทางทั้งหมด

ผู้วิจัยสรุปว่าจากคำนิยามในเบื้องต้นมีมุมมองของนักวิชาการที่ได้แตกต่างกันไปบ้าง ในแต่ละประเด็น แต่มีประเด็นหลักๆ ที่นักวิชาการมองเหมือนกันคือ การตัดสินใจเป็น กระบวนการ โดยจะต้องผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ แล้วจึงตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด จากทางเลือกที่มีหลายทางซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนกับแนวคิดการเลือกอาชีพ ที่กล่าวไปก่อนหน้านี้ ซึ่งการตัดสินใจนั้นจะต้องมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ข่าวสาร ต่างๆ การออกแบบ และการเลือก เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดออกมาได้ใน ขั้นตอนก่อนการตัดสินใจจะต้องผ่านการสร้างทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะ ทางเลือกน้อยจะเป็นการปิดโอกาสที่จะเจอทางเลือกที่ดีกว่า ซึ่งผลของการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ ปัจจัยของแต่ละบุคคลทั้งประสบการณ์ ความคิด การฝึกฝน การรับรู้ เพื่อให้ได้ผลอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้

แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการ

แนวความคิดมนุษยนิยมภายใต้แนวความคิดของมาสโลว์ Maslow อ้างถึงใน (ประภัสสร วัฒนา, 2560) กล่าวว่าโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์เกิดมาดีและพร้อมที่จะทำสิ่งดี เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของตน โดยมาสโลว์ได้อธิบายผ่านทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ 5 ประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิตให้อยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อนและความอบอุ่นร่างกาย เป็นต้น
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในครอบครัว และความ มั่นคงปลอดภัย ในอาชีพ เป็นต้น
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ เช่น ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการ การยอมรับจากกลุ่ม ความต้องการแสดงความคิดเห็นจากกลุ่มและความต้องการให้สังคมเป็นของตน เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความภาคภูมิใจ เช่น ความต้องการ ยอมรับ ความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ความต้องการได้รับการ ยกย่อง นับถือจากผู้อื่นและความต้องการความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น

5. ความต้องการตระหนักในตนเอง เช่น ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์ของผู้อื่นโดยที่ไม่ใช้อารมณ์ รู้จักแก้ไขตนเองในส่วนที่ยังบกพร่องและต้องการเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น

แต่เนื่องจากมนุษย์นั้นมีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดเมื่อบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่งแล้วก็ย่อมมีความต้องการในลำดับขั้นอื่นต่อไป ทำให้มีการแบ่งลำดับขั้นของความต้องการที่ซับซ้อนและเพิ่มขึ้นดังแนวคิดดังกล่าว นิสิตจึงนำแนวคิดความต้องการมาเพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมและปัจจัยส่วนบุคคลในการเลือกสิ่งต่างๆ ว่ามีปัจจัยและความต้องการอย่างไร ซึ่งแนวคิดดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดการเลือกอาชีพ ว่าบุคคลที่เลือกอาชีพมีเป้าหมาย หรือความสุขในการประกอบอาชีพอย่างไร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสะท้อนความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีความต้องการแตกต่างกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน Ko and Han (2013, pp. 198 อ้างถึงใน (อภิณัฐ ทรัพย์มาก, 2557) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญในการทำงานของ ภาครัฐและเอกชน ได้แก่ สถานะทางสังคมและศักดิ์ศรี ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนสูง โอกาสในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ประกอบกับอธิบายด้วยแนวคิดของ Barnard อ้างถึงใน (นฤมล ศรีงามผ่อง, 2560) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคล 7 ประการ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material Inducements) ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทนหรือเป็นรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานให้องค์กรเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ (Personal non - Material Opportunities) เป็นสิ่งจูงใจสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้อธิบายในด้านปัจจัยจูงใจในส่วนของภายในองค์กรเนื่องจากเป็นแรงจูงใจทางด้านจิตใจที่เป็นเรื่องซับซ้อนและละเอียดอ่อน ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างกันออกไป เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ การมีอำนาจ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นความต้องการด้านกายภาพ (Desirable physical conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริม สนับสนุนแรงจูงใจ ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่อาจก่อให้เกิดความรู้สึกดีและความสบายกายในการทำงาน

4. สิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ (Ideal Benefaction) หมายถึง ความสามารถของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคล โดยเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงอุดมคติ ได้โดยเสรี เกิดความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ รวมถึงการที่หน่วยงานได้จัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคคล และครอบครัว ผู้วิจัยเห็นว่าสิ่งจูงใจข้อนี้เป็นประเด็นที่น่าสนใจสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ทางการเมือง และการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย และอุดมการณ์ของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม

5. สิ่งจูงใจทางสังคม (Associational Attractiveness) หมายถึง ความมีสัมพันธภาพกับบุคคลในหน่วยงานกับองค์การ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร ถ้าความสัมพันธ์ เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจที่จะร่วมงานกับองค์การ ซึ่งสิ่งจูงใจข้อนี้สามารถนำมาอธิบายปัจจัยจูงใจในส่วนของปัจจัยภายนอกองค์กรได้

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (Adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน (The Opportunity of Enlarged Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลที่สำคัญของ หน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงานสภาพการอยู่ ร่วมกัน (The Condition of Communion) หมายถึง ความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน รู้สึกมีหลักประกันความมั่นคง

ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)

Alderfer อ้างถึงใน (สมยศ นาวิการ, 2540) ได้ปรับปรุงลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้ 1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัย ความต้องการรายได้ สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงาน 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน 3. ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล ความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer อ้างถึงใน (วุฒิพล สกลเกียรติ, 2546) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow โดยอธิบายว่าความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นด้วยว่าโดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความ ต้องการจากระดับต่ำกว่า ก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการ

ระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตามภายใต้สถานการณ์บางอย่างบุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและ ส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายในกรณีของบุคลากรที่อาจจะเคยมี ภูมิหลังเดิมที่เคยทำงานราชการที่ได้รับการยอมรับ มีเกียรติทั้งต่อตนเองและครอบครัว รวมถึงได้รับสิทธิสวัสดิการ หรือเอกชนที่มีค่าตอบแทนที่สูง ตามแนวคิดและทฤษฎี จุดเด่น และรูปแบบการบริหารของแต่ละประเภทองค์กรก็มีความแตกต่างกัน หรือสุดท้ายแล้วบุคคล อาจมีความต้องการเปลี่ยนงานเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ต้องการแสวงหาความต้องการด้าน อื่น ๆ โดยไม่ได้คาดหวังความต้องการที่เป็นลำดับขั้น

2.3 งานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นไปที่การที่เกี่ยวกับการตัดสินใจเลือก ทำงานทั้งในบริษัทเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ หรือการตัดสินใจเลือกทำงานของเด็กจบใหม่ เพื่อศึกษาการเลือกใช้แนวคิด ทฤษฎี วิธีการเก็บข้อมูล การออกแบบสอบถาม รวมถึงตัวแปรต้นและ ตัวแปรตามที่ใช้ในการทำวิจัย เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะของงานและองค์กร ชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ เป็นต้น เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยเป็นงานที่มี จุดประสงค์หรือประเด็นในการศึกษาค้นคว้าซึ่งพบว่าในแต่ละงานวิจัยมีการจำแนกประเภท ปัจจัยที่ใกล้เคียงกัน แต่ก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียด และการตั้งข้อคำถาม ซึ่งนำไปสู่การสรุป ผลการวิจัยที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กร กลุ่มบุคคลที่แตกต่างกัน ลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ ใช้งานศึกษาวิจัยเป็นแนวทางและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ดังนี้

ชโลธร มานะเกษม (2565) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง โดยมีตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัย แรงจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะขององค์กร ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์

การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมาก ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกันโดยที่เพศ และอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจไม่ต่างกัน ในด้านปัจจัยแรงจูงใจพบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ซึ่งด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และด้านชื่อเสียงขององค์กรไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

(วีรชน เปรมวิชิต, 2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ระดับตำแหน่ง อายุราชการ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 โดยรวมมีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด โดย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร โดยที่ลำดับสุดท้ายเป็นด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ในส่วนของการเปรียบเทียบแรงจูงใจกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ลำดับตำแหน่ง อายุราชการ ที่แตกต่างกันทำให้แรงจูงใจไม่ต่างกัน โดยมีเพียงอายุที่ต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (นครสวรรค์) ต่างกัน

(อภิณัฐ ทรัพย์มาก, 2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบ กลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพในการอธิบายกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในส่วนของบุคลากรที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของสถานศึกษา ประเทศที่สำเร็จการศึกษา ประเภทของข้าราชการ ปีที่เข้ารับราชการ ภูมิลำเนาเดิม อาชีพของบิดาหรือผู้ปกครอง อาชีพของมารดาหรือผู้ปกครอง และปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย 5 ด้าน 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน 4. ด้านสิ่งแวดล้อม

ในการทำงาน 5. ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ ความสามารถและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ผลการศึกษาพบว่า พบว่าบุคลากรที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไข ปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีระดับของปัจจัยจูงใจในการเริ่มต้นประกอบอาชีพรับราชการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรที่เข้ารับราชการหลังปี พ.ศ. 2551 มีระดับ ของปัจจัยจูงใจเฉลี่ย (Mean) สูงกว่าบุคลากรที่เข้ารับราชการก่อนปี พ.ศ. 2551 โดยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเริ่มต้นประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถและโอกาสในการ พัฒนาตนเอง และ กลุ่มบุคลากรที่เข้ารับราชการหลังปี พ.ศ.2551 มีตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเริ่มต้นประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่เข้าหลังให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเพื่อนร่วมงานที่ดี โอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นต้น ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลเมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม พบว่า บุคลากรที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีปัจจัยด้านภูมิหลังของบุคลากรที่ไม่แตกต่างกัน โดยด้านสถานะทั้งสองกลุ่มมีสถานภาพโสดมากที่สุด ในด้านระดับการศึกษาทั้งสอง กลุ่มมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ประเภทของสถานศึกษาทั้งสอง กลุ่มจบการศึกษาจากสถาบันของรัฐบาลมากที่สุด

(ขจรยศ ศรีแสงจันทร์, 2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครงานและการเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ กรณีศึกษา องค์การที่เป็นธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีตัวแปรในการศึกษา แบ่งเป็น ด้านชื่อเสียงองค์กร ด้านผู้นำระดับสูง ด้านชื่อเสียงของครอบครัว ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ด้านการให้รางวัลและการยอมรับ และด้านคุณค่าและความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่าปัจจัยส่งที่ผลต่อการตัดสินใจสมัครงานและเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่จากมากไปน้อย ได้แก่ ชื่อเสียงองค์กร ชื่อเสียงของครอบครัว(ธุรกิจ) การสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่านอกจากค่าตอบแทน ความก้าวหน้าองค์กรที่เป็นธุรกิจครอบครัวยังต้องพิจารณาถึงชื่อเสียงของเจ้าของหรือครอบครัว ทั้งนี้ ผู้สมัครงานมองว่าชื่อเสียงของครอบครัวหรือตระกูลที่เป็นเจ้าของ เช่น คุณงามความดีในสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต และความเข้มแข็งของครอบครัวทั้งความรักใคร่ปรองดองกันในครอบครัวรวมทั้ง สถานะทางการเงินของครอบครัว ส่งผลต่อการตัดสินใจในการสมัครงานหรือเข้าทำงานในบริษัท

(โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธี, 2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย มีความน่าสนใจเรื่องของการใช้แนวคิดที่แตกต่างจากงานอื่นที่ศึกษามาโดยมุ่งเน้นที่แนวคิดภาพลักษณ์องค์กรที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรับรู้ขององค์กร และอธิบายความสอดคล้องด้วยแนวคิดการตัดสินใจของ Simon อ้างถึงใน (จิรนนท์ ไวยศรีแสง, 2552) กล่าวว่ากระบวนการในการ ตัดสินใจนั้น ประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การค้นหาข่าวสาร เป็นการค้นหาข้อมูล ข่าวสารต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจ 2. กิจกรรมออกแบบ เป็นการดำเนินการค้นหา และวิเคราะห์ทางเลือกต่างๆ ที่จะเป็นทางออกของปัญหาที่ต้องทำการตัดสินใจ 3. กิจกรรมเลือก เป็นการดำเนินการตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ที่มีความเป็นไปได้จากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ 4. ชั้นประเมินและทบทวน เป็นการประเมินถึงผลลัพธ์จากทางเลือกที่ได้เลือกไว้แล้วว่าจะส่งผลอย่างไรตามมา โดยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือ พนักงานที่เคยทำงานมาจากบริษัทอื่น และพนักงานที่เริ่มงานที่ธนาคารกรุงไทยที่แรก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่เคยมีประสบการณ์จากการทำงานที่อื่นมาก่อน มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ธนาคารกรุงไทยได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้งและปัจจัยด้านครอบครัวและคนรู้จัก ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร และปัจจัยด้านโอกาสในการก้าวหน้า ตามลำดับ โดยในงานวิจัยมีการสุรปุ่รอยละเพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังระหว่งก่อนเข้าทำงานและหลังเข้าทำงาน สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่ธนาคารกรุงไทยเป็นที่แรกมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ดังนี้ ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านทำเลที่ตั้ง และ ปัจจัยด้านชื่อเสียงองค์กร ตามลำดับ

โดยผู้วิจัยจะนำแนวคิดของงานศึกษาดังกล่าวไปต่อยอดการออกแบบคำถามวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับตัวแปรปัจจัยจูงใจในส่วนองภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน ซึ่งเป็นการตรวจสอบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรนั้น ๆ เป็นอย่างดีหรือไม่ ไม่ใช่เพียงการสุ่มหรือไม่มีเหตุผลสนับสนุนในการตัดสินใจนั้น

(ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพทัศนคติ และทฤษฎีในการเลือกอาชีพกับกระบวนการตัดสินใจเลือกของพนักงานองค์กรเอกชน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ด้านข้อมูล

ประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยมีปัจจัยจูงใจที่ส่งผลในการประกอบอาชีพ คือ เมื่อทุกคนร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำและช่วยเหลือเป็นอย่างดี แต่ให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรมน้อยที่สุด ในปัจจัยด้านทัศนคติที่ส่งผลต่องานปัจจุบัน คือ เมื่อครอบครัวภาคภูมิใจกับอาชีพที่ทำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา การเลือกประกอบอาชีพตรงกับสาขา/สายการเรียนที่จบ การอธิบายด้วยทฤษฎีการเลือกอาชีพโดยมีเกณฑ์การเลือกอาชีพที่ตรงกับครอบครัวมีความภาคภูมิใจกับอาชีพในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ อาชีพที่เลือกเป็นงานที่มีเกียรติ และให้ความสำคัญกับการเลือกอาชีพที่ตรงกับความชอบของตนเป็นหลัก มากกว่าคำนึงถึงชื่อเสียงองค์กรหรือค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด การอธิบายกระบวนการตัดสินใจเลือกอาชีพผลการศึกษาพบว่า ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพเมื่อมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่มีจะสามารถทำให้ประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้น ๆ ในระดับมากที่สุด

ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดทฤษฎีการเลือกอาชีพมาใช้เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล หรือสิ่งแวดล้อมของอาชีพนั้น ในการตัดสินใจเลือกของผู้สมัครงานให้เกิดความเหมาะสมกับบุคลิก ทัศนคติ ส่วนบุคคล ซึ่งงานศึกษาดังกล่าวให้ความสำคัญและมุ่งเน้นไปที่อธิบายด้วยแนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจ และทัศนคติต่อการประกอบอาชีพ ทำให้มีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนเป็นจำนวนมาก รวมถึงผู้วิจัยได้นำแนวคิดกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมาเป็นส่วนหนึ่งในการออกแบบแบบสอบถามด้วย รวมถึงวิธีการสอบถามจากทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามว่าปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อบุคคลอย่างไร หรือแม้แต่ผลการศึกษามีความน่าสนใจตรงที่ข้อมูลประชากรศาสตร์พบว่าผู้ที่ตัดสินใจในเข้าทำงานส่วนมากเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของการตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เนื่องจากการเปลี่ยนงานและอาจมีผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้ว

(ศุภานัน พุฒตาล, 2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ปัจจัย ด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ ระดับรายได้ต่อเดือน (ที่เต็ม) ลักษณะองค์กร (จากเต็ม)

ตำแหน่งที่สมัคร และอายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นต้น และแรงจูงใจในการตัดสินใจออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าสมัครทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด และ ชื่อเสียงองค์กรและค่านิยม อยู่ในระดับมาก

ความน่าสนใจของงานดังกล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่เพิ่ม ระดับรายได้ต่อเดือน (ที่เดิม) ลักษณะองค์กร (จากเดิม) อายุงานหรือประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะสอบถามเกี่ยวกับอดีต หรือการทำงานก่อนหน้าสามารถตอบประเด็นในการเปลี่ยนงานจากองค์กรหนึ่งเพื่อมาสมัครเข้าทำงานอีกองค์กรหนึ่งได้ ซึ่งในบางงานยังไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ แต่ยังคงขาดประเด็นในเรื่องของการอภิปรายผลในแต่ละปัจจัยแม้ว่าจะมีการอธิบายขยายเพิ่มบ้างแต่ก็ทำให้ยังไม่สามารถเข้าใจบริบทหรือลักษณะภายในขององค์กรได้มากนัก

(ชายชาญ งามสง่า, 2563) ศึกษาเรื่อง การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y เป็นงานศึกษาเชิงคุณภาพใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ผลการศึกษาพบว่าการเข้าทำงานในบริษัทเอกชนมาจากผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ แต่ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนงานคือ ด้านสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร โบนัส และกองทุนต่างๆ รวมทั้งความมั่นคงในการจ้างงานรัฐวิสาหกิจมีความเหมาะสมมากกว่าเพราะว่าสามารถมั่นใจได้ว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่กระผิตรายแรง และสามารถทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมได้ในระยะยาว ลักษณะการจ้างมีความยืดหยุ่นมากขึ้นมีเวลาให้ตนเองและครอบครัว

ผู้วิจัยมองว่ามีความน่าสนใจในการสื่อประเด็นของเจเนอเรชัน ในการศึกษาของชายชาญ งามสง่า จะเป็นการอธิบายลักษณะของ Gen Y ที่เป็นยุคเริ่มเปลี่ยนผ่านในยุคพัฒนาเข้าสู่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการแข่งขันและแรงกดดันสูง ผู้คนมองหาความท้าทายและการออกจากกรอบเดิม แต่ก็ยังมีการเริ่มเปลี่ยนงานจากบริษัทเอกชนมายังรัฐวิสาหกิจซึ่งเปลี่ยนรูปแบบขององค์กรจากเอกชนมาเป็นองค์กรของรัฐ ที่กล่าวถึงการเปลี่ยน

งานว่า คือการที่บุคคลไม่ต้องการอยู่ในที่ทำงานเดิม อาจจะช่วยเพราะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ลักษณะงาน ความเบื่อหน่ายจำเจ ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ความก้าวหน้า หรือปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น ความจำเป็นส่วนตัวหรือครอบครัว รวมถึงความกดดันจากสิ่งต่างๆ รอบตัว เช่น ความเครียด ความยุติธรรม โครงสร้างองค์กร เป็นต้น ทำให้เกิดการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ซึ่งงานศึกษาของผู้วิจัยจะเป็นการเปลี่ยนงานจากที่อื่น ๆ ที่อาจจะมีการทำงานที่อยู่ตัวแล้วและมีความมั่นคงมายังองค์กรที่มีความแตกต่างในด้านสวัสดิการ และความท้าทายกดดันของงาน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีความท้าทาย หรือแรงกดดันทางสังคมทำให้นำไปสู่การกำหนดปัจจัยภายนอกเพื่อเป็นการทดสอบว่า แม้ว่าองค์กรจะมีความกดดัน มีความคาดหวังและมีความท้าทายของงานจะทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานหรือไม่ และเป็นงานศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยจึงนำมาปรับปรุงแบบสอบถามด้วยการเพิ่มคำถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์ในลักษณะพูดคุย เพื่อขยายข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.4 กรอบการวิจัยและคำอธิบาย

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- การศึกษา
- สถานภาพครอบครัว
- ประเภทอาชีพเดิม
- สังกัด/ตำแหน่ง (เดิม-ปัจจุบัน)
- รายได้เฉลี่ยต่อ (เดิม-ปัจจุบัน)
- อายุการทำงาน (เดิม)

ปัจจัยจิตใจ/แรงจูงใจ

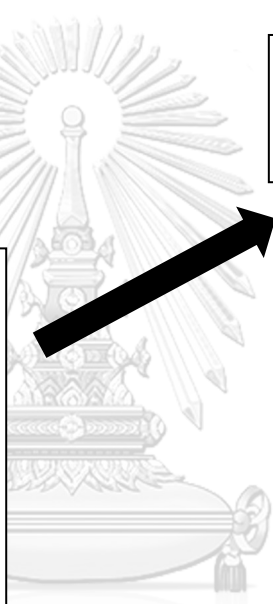
ภายในองค์กร

- ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ
- ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- ด้านค่าตอบแทน
- ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์
- ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง
- ความมั่นคงในการทำงาน

ภายนอกองค์กร

- ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร
- ด้านสภาพการเมือง
- ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม

การตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้ง



รณมหาวิทยาลัย
SAKON NAKHON UNIVERSITY

2.6 สรุป

จากผลการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่ปรากฏในงานศึกษาหลากหลายงานและสรุปนำปัจจัยมาใช้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องเหมาะสมกับงาน ในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคลหลายงานศึกษาไม่ได้แสดงถึงประวัติก่อนที่จะตัดสินใจเปลี่ยนงาน หรือมีเพียงบ้างข้อผู้วิจัยจึงนำข้อความส่วนบุคคลของแต่ละงานมาใช้เพื่อให้เห็นบริบทของข้อมูลส่วนบุคคลมากขึ้น โดยในส่วนของปัจจัยจูงใจ/แรงจูงใจ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็นภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ปัจจัยภายในองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถคาดการณ์ได้ว่าอาจจะส่งผลต่อแรงจูงใจได้บ้างเพราะเมื่อลงไปรายละเอียดเชิงลึกของข้อความรายด้านจะเป็นคำถามที่แสดงถึงจุดเด่นขององค์กร ซึ่งปัจจัยภายนอกองค์กรเป็นประเด็นที่มีความเฉพาะ และท้าทายของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงเป็นประเด็นที่มีความน่าสนใจที่นำมาศึกษาควบคู่กับปัจจัยภายในองค์กร



บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 บทนำ

โครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้แบ่งการบริหารส่วนราชการภายในออกเป็น ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยส่วนกลางแบ่งออกเป็น 27 สำนัก ดังนี้ 1.สำนักบริหารทั่วไป 2.สำนัก การคลัง 3.สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ 4.สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล 5.สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศ 6-10.สำนักสืบสวนและวินิจฉัย 1 - 5 11.สำนักสนับสนุนงานสืบสวนสอบสวน 12.-13 สำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 1 - 2 14.สำนักสนับสนุนการเลือกตั้งและ การออกเสียงประชามติ 15.สำนักกิจการพรรคการเมือง 16.สำนักบริหารสนับสนุนโดยรัฐ 17.สำนัก พัฒนาเครือข่ายการเลือกตั้ง 18.สำนักส่งเสริมความเป็นพลเมือง 19.สำนักกฎหมายและคดี 20.สำนัก การประชุม 21.สำนักประชาสัมพันธ์ 22.สำนักกิจการคณะกรรมการการเลือกตั้ง 23.สำนักผู้ตรวจการ 24.สำนักผู้ตรวจสอบภายใน 25.สำนักวินิจฉัยและคดี 26.สำนักพัฒนาบุคลากร 27.สำนักวิจัยและ วิชาการ

และส่วนภูมิภาค แบ่งออกเป็น สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด 76 จังหวัด และ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำกรุงเทพมหานคร

3.2 การเก็บข้อมูล : อธิบายข้อมูลและการเก็บข้อมูล

ประชากร : พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การทำ Pilot Study : เพื่อทำการทดสอบและปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนด จำนวน 10 คน แบ่งเป็น พนักงานในส่วนกลาง จำนวน 5 คน และพนักงานส่วนจังหวัด 5 คน พบกว่าจากเดิมจะเป็นการเก็บข้อมูลแบบสุ่มตามโควตา ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากจะต้องกำหนด สังกัด ส่วนงาน ในข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อความมุ่งหวังที่จะทำให้เห็นความแตกต่างในแต่ละ ตำแหน่งพื้นที่ทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนและผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องการให้เปิดเผยแบบแบ่ง ส่วนงานจะทำให้ระบุงจะจงผู้ตอบได้ในกรณีที่มีการตอบแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด รวมถึงความมุ่งหวังของผู้วิจัยที่ต้องการระบุชัดเจนในเรื่องของประสบการณ์ทำงานเดิม สถานที่ทำงาน เดิมจำแนกเป็นหน่วยงาน ตำแหน่ง เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างและลักษณะงานเดิม พบว่าไม่สามารถ ทำได้เนื่องจากจะทำให้เป็นการเปิดเผยข้อมูลเชิงลึกเกินไปจึงทำให้ปรับปรุงแบบสอบถามในลักษณะ

กว้าง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อความรายชื่อของการแสดงทัศนคติ นำไปสู่การปรับปรุงแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการตอบของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่าง : การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสุ่มโดยบังเอิญ (Accidental sampling) ที่เน้นกลุ่มเป้าหมายเฉพาะพนักงานใหม่เท่านั้น โดยการสุ่มด้วยการกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มไลน์อบรมของพนักงานบรรจุใหม่และการส่งให้เฉพาะตัวบุคคลเพื่อใช้วิธีการการส่งต่อกัน (Snowball) ด้วยลิงก์ Google Form และการแจกแบบสอบถามเป็นกระดาษ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมระหว่างเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการใช้แบบสอบถามปลายปิดหัวข้อแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน และใช้วิธีการเลือกแบบวิธีวัดทัศนคติ (Likert Scale) แบบ 4 ตัวเลือก และข้อความเกี่ยวกับการรับรู้แบบ 2 ตัวเลือก

ส่วนที่ 1 การตอบข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ใช้ตัวเลือกเป็น 2 ตัวเลือก รับรู้ กับ ไม่รับรู้

ส่วนที่ 3 จากการรับรู้ในส่วนที่ 2 มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กรว่าเป็นไปตามที่คาดหวังหรือไม่ โดยใช้แบบ 4 ตัวเลือก 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

คำถามปลายเปิด เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับความคาดหวังต่อองค์กรที่ตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มในการตอบประเด็นความผันแปรของสังคมต่อการตัดสินใจของพนักงาน ฯ โดยใช้ประเด็นคำถามเริ่มต้นเดียวกับคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามแต่เป็นการพูดคุยแบบขยายประเด็นต่อยอดแต่ให้อยู่ภายใต้ขอบเขตของปัจจัยที่กำหนดในการศึกษาวิจัย

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล : ใช้วิธีการอะไรในการเก็บข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีการเตรียมข้อมูลก่อนการประมวลผล โดยการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกชุดแล้วข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจะถูกนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social science) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคล

2. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ด้วยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ F-Test และปัจจัยแรงจูงใจที่แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ภายในองค์กร และภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กรณีศึกษา พนักงานบรรจุใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก แบบสอบถามที่แจกให้กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มด้วยการผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ด้วยการส่งลิงก์ Google Forms ในกลุ่มไลน์พนักงานบรรจุใหม่ ผู้วิจัยได้รับ แบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 150 ชุด จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมี ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การรายงานผลและการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเพื่ออธิบาย ลักษณะข้อมูลบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษา สถานภาพครอบครัว อายุงานเดิม ประเภทอาชีพเดิม ประเภทอาชีพเดิม สังกัด/ตำแหน่ง (เดิม-ปัจจุบัน) รายได้เฉลี่ยต่อ (เดิม-ปัจจุบัน) อายุการทำงาน (เดิม) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงาน ด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ส่วนที่ 3 การแปรผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กรโดยแบ่งข้อคำถามการรับรู้เป็น 9 ด้าน ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง ความมั่นคงในการทำงาน ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร ด้านสภาพการเมือง ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม โดยการอธิบายจากค่าเฉลี่ย (Mean) และอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบรรจุใหม่ในการเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ด้วยการรายงานผลและการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เป็นการศึกษาในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 2 ปัจจัย 9 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร ด้านสภาพการเมือง และความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม เพื่อให้สามารถทำนายการผันแปรของตัวแปรตามการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 5 การรายงานและสรุปข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 6 รายงานผลการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมจากจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานใหม่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

4.1 การรายงานผลและการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การรายงานผลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และอัตราร้อยละ (Percentage)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของเพศจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	81	54.0
หญิง	69	46.0
รวม	150	100.0

เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54 และเพศหญิง จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ด้วยลักษณะงานและความท้าทายทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมีความสนใจเป็นปริมาณมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของอายุจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 – 25 ปี	24	16.0
26 – 35 ปี	81	54.0
36 – 45 ปี	38	25.3
46 – 55 ปี	7	4.7
รวม	150	100.0

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 ช่วงอายุ 18 – 25 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และช่วงอายุที่มีสัดส่วนน้อยที่สุดคือ 46 – 55 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับการศึกษาจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	3.3
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	112	74.7
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	33	22.0
รวม	150	100.0

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาในปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 74.7 ปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของวุฒิการศึกษาจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รัฐศาสตร์	45	19.3
รัฐประศาสนศาสตร์	10	6.7
นิติศาสตร์	78	52.0
การจัดการ/บริหาร/บัญชี	11	18.0
เศรษฐศาสตร์	3	2.0
อื่นๆ อังกฤษธุรกิจ ครุศาสตร์ วิทยาการคอมฯ	3	2.0
รวม	150	100.0

วุฒิการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีวุฒิการศึกษา นิติศาสตร์ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52 รัฐศาสตร์ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 การจัดการ/บริหาร/บัญชี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 18 รัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 เศรษฐศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2 และอื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของสถานภาพครอบครัวจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	113	75.3
สมรส	36	24.0
หย่าร้าง	1	0.7
รวม	150	100.0

สถานภาพครอบครัว พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 สถานภาพสมรส จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 และหย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของอายุงานเดิมจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

อายุงานเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มีประสบการณ์การทำงาน	1	0.7
น้อยกว่า 1 ปี	26	17.3
1 - 3 ปี	70	46.7
4 - 6 ปี	37	24.7
7 - 10 ปี	11	7.3
มากกว่า 10 ปี	5	3.3
รวม	150	100.0

อายุงานเดิม กลุ่มตัวอย่างช่วงอายุการทำงานที่มีจำนวนมากที่สุดอยู่ในช่วง 1-3 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาเป็น 4-6 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ช่วง 7-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3

มากกว่า 10 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และไม่มีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของประเภทอาชีพเดิมจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทอาชีพเดิม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	82	54.7
ทหาร ตำรวจ	6	4.0
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	12	8.0
พนักงานราชการ/มหาวิทยาลัย	24	16.0
ลูกจ้างหน่วยงานราชการ/ หน่วยงานของรัฐ	14	9.3
เอกชน	10	6.7
อื่นๆ เช่น ครู ทนาย	2	1.3
รวม	150	100.0

ประเภทอาชีพเดิม กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุดเป็นกลุ่มอาชีพข้าราชการ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็น พนักงานราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16 กลุ่มลูกจ้างหน่วยงานราชการ/หน่วยงานของรัฐ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8 เอกชน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ทหาร ตำรวจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4 และ อื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของสังกัดปัจจุบันจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สังกัดปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ส่วนกลาง	78	52.0
จังหวัด	72	48.0
รวม	150	100.0

สังกัดปัจจุบัน พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแต่ละสังกัดมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยสังกัดส่วนกลาง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52 และสังกัดจังหวัดจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งปัจจุบันจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานการเลือกตั้ง	47	31.3
พนักงานสืบสวนและไต่สวน	52	34.7
นิติกร	22	14.7
นักจัดการงานทั่วไป	11	7.3
นักทรัพยากรบุคคล	2	1.3
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	5	3.3
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2	1.3
นักวิชาการเงินและบัญชี	5	3.3
อื่นๆ	4	2.8
รวม	150	100.0

ตำแหน่งปัจจุบัน เนื่องจากมีหลายตำแหน่งจึงขอยกมาเฉพาะ 5 ลำดับแรกของกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมากที่สุด พบว่ามีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสืบสวนและไต่สวน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 พนักงานการเลือกตั้ง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 นิติกร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 และนักวิเคราะห์นโยบายและแผนกับนักวิชาการเงินและบัญชีมีจำนวนเท่ากันอยู่ที่จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และอื่น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของรายได้เต็มจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้เต็ม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0	1	0.7
ต่ำกว่า 15,000 บาท	18	12.0
15,000 – 25,000 บาท	83	55.3
25,001 – 35,000 บาท	42	28.0
35,001 – 45,000 บาท	4	2.7
45,001 บาทขึ้นไป	2	1.3
รวม	150	100.0

รายได้เต็ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายได้เต็มมากที่สุดอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมาเป็นรายได้ช่วง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 28 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และอื่น ๆ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของรายได้ปัจจุบันจำแนกจากข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายได้ปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,000 – 25,000 บาท	7	4.7
25,001 – 35,000 บาท	135	90.0
35,001 – 45,000 บาท	8	5.3
รวม	150	100.0

รายได้ปัจจุบัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ช่วง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 90 เนื่องจากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่บรรจุใหม่ทำให้รายได้ไม่แตกต่างกัน รองลงมาเป็น 35001 – 45000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 อาจมาจากการที่เป็นข้าราชการมีบำนาญ หรือเป็นบุคคลที่มีรายได้อื่นเสริม และลำดับสุดท้าย 15000 – 25000 บาท

จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับประเภทตำแหน่งทั่วไป ซึ่งมี
 วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

4.2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน

สมมติฐาน H_0 = ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงาน
 คณะกรรมการการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน

H_1 = ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงาน
 คณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่
 แตกต่างกันด้วยค่า F-test โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way
 ANOVA

One-Way ANOVA		
ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.
เพศ	.582	.560
อายุ	1.753	.177
ระดับการศึกษา	.071	.932
วุฒิการศึกษา	.071	.932
สถานภาพครอบครัว	1.608	.204
อายุงานเดิม	1.292	.278
ประเภทอาชีพเดิม	.599	.551
สังกัดปัจจุบัน	1.848	.161
ตำแหน่งปัจจุบัน	2.554	.081
รายได้เดิม	3.419	.035
รายได้ปัจจุบัน	.828	.439

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ
 การตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 ปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 พบว่ามีเพียง 1 ปัจจัย คือ รายได้เดิม ที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งแตกต่างกันที่ 0.035 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทางกลับกันปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ นั้น ยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อเป็นการทดสอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการใช้อธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจเลือกของบุคคลว่าการตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เกิดจากการที่บุคคลมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นหรือเป็นสิ่งเร้าที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นตัดสินใจ ซึ่งผู้วิจัยได้คาดการณ์ว่าการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งผู้ตัดสินใจจะต้องมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานนั้นเป็นอย่างดีแล้ว

4.3 การแปรผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ตารางที่ 13 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ

1.1 ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ	การรับรู้		ร้อยละ
1.1.1 ท่านรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะของงาน	ไม่รับรู้	29	19.3
	รับรู้	121	80.7
	รวม	150	100
1.1.2 ท่านรู้ว่าองค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน	ไม่รับรู้	18	12.0
	รับรู้	132	88.0
	รวม	150	100
1.1.3 ท่านรู้ว่าลักษณะงานมีความเฉพาะขององค์กรมีความท้าทายและน่าสนใจ	ไม่รับรู้	54	36.0
	รับรู้	96	64.0
	รวม	150	100

จากรายที่ 13 พบว่าการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ มีผู้รับรู้ในคำถามที่ 1.1.2 อยู่จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 คำถามข้อที่

1.1.1 จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 และลำดับสุดท้ายคำถามข้อ 1.1.3 มีรับรู้จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 64

ตารางที่ 14 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	การรับรู้		ร้อยละ
1.2.1 ท่านเคยรับรู้ถึงบทบาทและนโยบายของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร	ไม่รับรู้	81	54.0
	รับรู้	69	46.0
	รวม	150	100
1.2.2 ท่านรับรู้ว่าองค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมในการทำงานให้เต็มที่ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ระบบที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น	ไม่รับรู้	64	42.7
	รับรู้	86	57.3
	รวม	150	100
1.2.3 ท่านรับรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่หลากหลายสามารถย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งได้	ไม่รับรู้	52	34.7
	รับรู้	98	65.3
	รวม	150	100

จากตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีปริมาณการรับรู้ และไม่รับรู้ไม่แตกต่างกันมากนัก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อความข้อ 1.2.3 กว่าคำถามรายข้ออื่น มีจำนวนที่รับรู้ 98 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาเป็นคำถามข้อ 1.2.2 มีการรับรู้ 86 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 และคำถามข้อที่ 1.2.1 มีการรับรู้น้อยกว่าการไม่รับรู้ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากไม่รับรู้เกี่ยวกับคำถามข้อนี้ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54

ตารางที่ 15 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านค่าตอบแทน

1.3 ด้านค่าตอบแทน	การรับรู้		ร้อยละ
1.3.1 ท่านรับรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563	ไม่รับรู้	13	8.7
	รับรู้	137	91.3
	รวม	150	100

1.3 ด้านค่าตอบแทน	การรับรู้		ร้อยละ
1.3.2 ท่านรับรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการ การเลือกตั้งด้วยเงินเพิ่มพิเศษค่าครองชีพ พนักงานพนักงานและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2551	ไม่รับรู้	9	6.0
	รับรู้	141	94.0
	รวม	150	100

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านค่าตอบแทน โดยมีการรับรู้
ข้อความที่ 1.3.2 จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 94 รองลงมาเป็นข้อความข้อที่ 1.3.1 มีการรับรู้
จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3

ตารางที่ 16 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์

1.4 ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์	การรับรู้		ร้อยละ
1.4.1 ท่านรับรู้ว่าองค์กรมีแผนการฝึกอบรม พนักงานอย่างต่อเนื่องและตรงตามความต้องการ	ไม่รับรู้	69	46.0
	รับรู้	81	54.0
	รวม	150	100
1.4.2 ท่านรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาลสำหรับ ตนเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา	ไม่รับรู้	6	4.0
	รับรู้	144	96.0
	รวม	150	100
1.4.3 ท่านรับรู้ว่ามีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ (เงินส่งเสริม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)	ไม่รับรู้	10	6.7
	รับรู้	140	93.3
	รวม	150	100

จากตารางที่ 16 พบว่า การรับรู้ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์รายชื่อ ข้อความข้อ 1.4.2 มีการ
รับรู้มากที่สุดที่ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 96 รองลงมาคือข้อ 1.4.3 มีการรับรู้ จำนวน 140 คน
คิดเป็นร้อยละ 93.3 และข้อความข้อ 1.4.1 มีการรับรู้ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 54 ซึ่งมีจำนวน
ไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่รับรู้มากนัก

ตารางที่ 17 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง

1.5 ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง	การรับรู้		ร้อยละ
1.5.1 ท่านรับรู้ว่าเป็นที่ ยอมรับในภารกิจจัดการเลือกตั้ง	ไม่รับรู้	66	44.0
	รับรู้	84	56.0
	รวม	150	100
1.5.2 ท่านรับรู้ว่าเป็นที่ เกียรติยศในการทำงานและได้รับการยกย่อง จากสังคม	ไม่รับรู้	77	51.3
	รับรู้	73	48.7
	รวม	150	100

จากตารางที่ 17 พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง ข้อคำถามที่ 1.5.1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 56 และคำถามข้อ 1.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีการรับรู้ จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 ซึ่งน้อยกว่าการไม่รับรู้

ตารางที่ 18 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน

1.6 ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน	การรับรู้		ร้อยละ
1.6.1 ท่านรับรู้ว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง ในอาชีพ ตำแหน่ง และประเภทการจ้าง	ไม่รับรู้	8	5.3
	รับรู้	142	94.7
	รวม	150	100
1.6.2 ท่านรับรู้เกี่ยวกับการสอบเลื่อนขั้นภายใน องค์กรเป็นโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อน ตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน	ไม่รับรู้	22	14.7
	รับรู้	128	85.3
	รวม	150	100
1.6.3 ท่านรับรู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการ เจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน (Career Path)	ไม่รับรู้	49	32.7
	รับรู้	101	67.3
	รวม	150	100

จากตารางที่ 18 พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในข้อคำถามที่ 1.6.1 จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 รองลงมา เป็นข้อคำถามที่ 1.6.2 มีการรับรู้ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 85.3 และ ข้อคำถามที่ 1.6.3 มีการรับรู้ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร

1.7 ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร	การรับรู้		ร้อยละ
1.7.1 ท่านรับรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีได้รับการยอมรับ	ไม่รับรู้	81	54.0
	รับรู้	69	46.0
	รวม	150	100
1.7.2 ท่านรับรู้เกี่ยวกับชื่อเสียงส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับสูงมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร	ไม่รับรู้	71	47.3
	รับรู้	79	52.7
	รวม	150	100
1.7.3 ท่านรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	ไม่รับรู้	10	6.7
	รับรู้	140	93.3
	รวม	150	100

จากตารางที่ 19 พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร รายคำถามมีการรับรู้ในข้อคำถาม 1.7.3 จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 รองลงมาเป็นคำถามข้อที่ 1.7.2 มีการรับรู้ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มากกว่าการรับไม่รับรู้เล็กน้อย และลำดับสุดท้ายข้อคำถามที่ 1.7.1 มีการรับรู้เพียง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46 ซึ่งน้อยกว่าการไม่รับรู้

ตารางที่ 20 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการเมือง

1.8 ด้านสภาพการเมือง	การรับรู้		ร้อยละ
	ไม่รับรู้	รับรู้	
1.8.1 ท่านรับรู้ว่าองค์กรมีความสำคัญต่อระบอบการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่รับรู้	1	0.7
	รับรู้	149	99.3
	รวม	150	100
1.8.2 ท่านรับรู้ว่าการดำเนินการที่สุจริต เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมายสามารถลดความขัดแย้งและสร้างการเมืองที่มีคุณภาพได้	ไม่รับรู้	3	2.0
	รับรู้	147	98.0
	รวม	150	100

จากตารางที่ 20 พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการเมือง รายข้อคำถามที่ 1.8.1 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3 และข้อคำถามที่ 1.8.2 มีการรับรู้จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 98 ซึ่งการรับรู้ในข้อนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ผู้ตัดสินใจรับรู้ตรงกัน

ตารางที่ 21 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการเมือง

1.9 ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม	การรับรู้		ร้อยละ
	ไม่รับรู้	รับรู้	
1.9.1 ท่านรับรู้ว่าเป็นงานที่มีความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม	ไม่รับรู้	0	0
	รับรู้	150	100
	รวม	150	100
1.9.2 ท่านรับรู้ว่างานมีความท้าทายและถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคม	ไม่รับรู้	0	0
	รับรู้	150	100
	รวม	150	100

จากตารางที่ 21 พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสภาพการเมืองรายคำถามที่ 1.9.1 และ 1.9.2 กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ตรงกันทั้งหมดตามข้อคำถาม จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 100

จากการศึกษาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งนำไปสู่การออกแบบแบบสอบถามว่าปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ส่งผลต่อการตัดสินใจหรือไม่จากการตอบแบบสอบถามที่แบ่งมาตรวัดของทัศนคติเป็น 4 ระดับ มาก ที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด โดยแปรผลจากการตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็น และ วิเคราะห์อธิบายผลจากเครื่องมือสถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.4 การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรมีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอก องค์กรปัจจัยภายในองค์กร

ตารางที่ 22 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ

1.1 ด้านลักษณะงาน/ ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.1.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะ ของงานที่มีผลต่อการมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.14	0.66	มาก
1.1.2 การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการ ทำงานที่ชัดเจน	3.18	0.63	มาก
1.1.3 ลักษณะงานที่มีความเฉพาะขององค์กร มีความท้าทาย และน่าสนใจ	3.23	0.61	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ
รายการคำถาม ข้อที่ 1.1.1 – 1.1.3 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

1. 2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.2.1 บทบาทและนโยบายของผู้บริหาร ระดับสูงขององค์กร	2.08	0.74	น้อย
1.2.2 สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ช่วย ส่งเสริมในการทำงานให้เต็มที่ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน คอมพิวเตอร์ สัญญาณ อินเทอร์เน็ต ระบบที่อำนวยความสะดวกใน การทำงาน เป็นต้น	2.41	0.86	น้อย
1.2.3 ตำแหน่งงานที่หลากหลายสามารถย้าย หรือเปลี่ยนตำแหน่งได้	3.15	0.67	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการค่าถาม ข้อที่ 1.2.1 – 1.2.2 มีระดับความเห็นอยู่ใน
ระดับน้อย โดยที่ข้อคำถามที่ 1.2.3 มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 24 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน

1. 3 ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.3.1 อัตราเงินเดือนและขั้นเงินเดือน	3.33	0.60	มาก
1.3.2 ค่าครองชีพ	3.36	0.65	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อการ
ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการค่าถาม ข้อที่ 1.3.1 – 1.3.2 มีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 25 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์

1. 4 ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.4.1 แผนการฝึกอบรมพนักงานอย่าง ต่อเนื่องและตรงตามความต้องการ	2.32	0.86	น้อย
1.4.2 สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับ ตนเอง คู่สมรส บุตรและบิดามารดา	3.23	0.60	มาก
1.4.3 ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก รายได้ประจำ (เงินส่งเสริมประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน)	3.43	0.69	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ 1.4.2 และ 1.4.3 อยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ค่าตอบแทนที่ 1.4.1 มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ตารางที่ 26 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง

1.5 ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.5.1 พนักงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับใน ภารกิจจัดการเลือกตั้ง	2.17	0.69	น้อย
1.5.2 พนักงานขององค์กรได้รับเกียรติยศใน การทำงานและได้รับการยกย่องจากสังคม	1.93	0.69	น้อย

จากตารางที่ 26 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง ที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ 1.5.1 – 1.5.2 อยู่ในระดับ น้อย

ตารางที่ 27 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน

1. 6 ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.6.1 องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่ง และประเภทการจ้าง	3.19	0.50	มาก
1.6.2 การสอบเลื่อนขั้นภายในองค์กรเป็น โอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่ง ได้ตามความสามารถของท่าน	3.09	0.68	มาก
1.6.3 ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าใน งาน มีความชัดเจน(Career Path)	2.97	0.81	น้อย

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้า
ในการทำงาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายคำถาม ข้อที่ 1.6.1 และ 1.6.2
มีความเห็นอยู่ในระดับ มาก ยกเว้น ข้อที่ 1.6.3 มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ปัจจัยภายนอกองค์กร

ตารางที่ 28 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร

1.7 ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.7.1 ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรมีผล ต่อการตัดสินใจ	2.39	0.84	น้อย
1.7.2 ชื่อเสียงส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับสูง ขององค์กรมีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน	2.37	0.68	น้อย
1.7.3 องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป	3.16	0.75	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการข้อที่ 1.7.1 และ 1.7.2 มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย ยกเว้น ข้อคำถามที่ 1.7.3 มีความเห็นอยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 29 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านสภาพการเมือง

1. 8 ด้านสภาพการเมือง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.8.1 ท่านคิดว่าเมื่อเข้ามาจะมีโอกาส ในการส่งเสริมระบอบการเมืองการปกครอง ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง ประมุขและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็น กลาง	2.17	0.69	น้อย
1.8.2 ท่านคิดว่าเมื่อเข้ามาจะได้เป็นส่วนหนึ่ง/ ส่วนร่วมในการทำให้กระบวนการทางการเมือง มีความโปร่งใสและการจัดการเลือกตั้งที่มี คุณภาพ	1.93	0.69	น้อย

จากตารางที่ 29 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดด้านสภาพการเมือง ที่ส่งผลต่อ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการข้อที่ 1.8.1 และ 1.8.2 มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ตารางที่ 30 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม

1.9 ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความเห็น
1.9.1 แม้ว่าองค์กรจะต้องเผชิญกับการทำงานที่มีความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม ก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ สนง.กกด.	2.17	0.69	น้อย
1.9.2 แม้ว่าองค์กรจะต้องเผชิญกับความท้าทายและถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคม ก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ สนง.กกด.	1.93	0.69	น้อย

จากตารางที่ 30 พบว่า ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ รายการข้อที่ 1.9.1 และ 1.9.2 มีความเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ตารางที่ 31 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภาพรวมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ

แรงจูงใจ			ระดับความเห็น
ค่าเฉลี่ย (Mean)	จำนวน (คน)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	มาก
3.04	150	.364	

จากตารางที่ 31 ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในภาพรวมของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานฯ มีความเห็นอยู่ในระดับ มาก สามารถอธิบายในภาพรวมได้ว่าปัจจัยจูงใจที่กำหนดมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แม้ว่าในบางประเด็นและบางคำถามรายข้อมีระดับความพึงพอใจในระดับ น้อย แต่ก็ยังถือว่าปัจจัยในภาพรวมยังเป็นสิ่งเร้าหรือกระตุ้นให้บุคคลเลือกตัดสินใจเข้าทำงาน

ตารางที่ 32 การหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	47

จากตารางที่ 32 ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงข้อคำถามไปทดลอง (Pilot Study) กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนกลางจำนวน 5 คน และกลุ่มตัวอย่างส่วนจังหวัด จำนวน 5 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งเป็นการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถามสอดคล้องกันหรือไม่ ซึ่งผลจากการทดสอบพบว่าค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของข้อคำถามทุกตัวแปรมีค่า 0.833 โดยระดับแอลฟาที่ยอมรับได้ต้องอยู่ในระดับ 0.7 ตามเกณฑ์ปกติ

4.4 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบรรจุใหม่ในการเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบรรจุใหม่ในการเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยได้ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 33 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square) และค่าสัมประสิทธิ์การ พยากรณ์ที่เปลี่ยนไป (Adjusted R Square) ระหว่างตัวแปรทำนายแรงจูงใจและการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

Model Summary				
แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.798 ^a	.638	.614	.226
a. Predictors: (Constant), ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม , ด้านสภาพการเมือง , ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร , ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน , ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง , ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ , ด้านค่าตอบแทน , ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร , ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ				

จากตารางที่ 33 การวิเคราะห์ถ้อยพหุผลหลักของตัวแปรทำนาย โดยมีตัวแปรอิสระ คือ ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม , ด้านสภาพการเมือง , ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร , ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน , ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง , ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ , ด้านค่าตอบแทน , ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร , ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณกำลังสอง (Adjusted R Square) เท่ากับ .614 สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวทั้ง 9 ด้าน สามารถคาดการณ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ร้อยละ 61.4 ด้วยความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ .226 พบว่าตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยาสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือก และได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย 2 ปัจจัย แบ่งเป็น ปัจจัยภายใน 6 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน , ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง , ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ , ด้านค่าตอบแทน , ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร , ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ และปัจจัยภายนอก 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม , ด้านสภาพการเมือง , ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) พบว่า ตัวแปรปัจจัยเชิงจิตวิทยาสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือก ได้ร้อยละ 63.8

ตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ของตัวแปรทำนายที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ANOVAA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12.598	9	1.400	27.360	.000 ^b
Residual	7.162	140	.051		
Total	19.760	149			
a. Dependent Variable: motivation					
b. Predictors: (Constant), ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม , ด้านสภาพการเมือง , ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร , ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน , ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง , ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ , ด้านค่าตอบแทน , ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร , ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ					

จากตารางที่ 34 แสดงการทดสอบค่าแปรปรวน (ANOVA Test) พบว่า ค่า F มีค่าเท่ากับ 27.360 และมีค่า Sig เป็น .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ที่ใช้ในการทดสอบ แสดงว่าค่าตัวแปรอิสระสามารถลดความผิดพลาดในการประมาณตัวแปรตามได้ แสดงว่าสมการถดถอยมีจริงและการทดสอบสมมติฐานโดยหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

$$\text{สมการ } y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + b_8X_8 + b_9X_9$$

โดยที่ y คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

X₁ คือ ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ

X₂ คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

X₃ คือ ด้านค่าตอบแทน

X₄ คือ ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์

X₅ คือ ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง

X₆ คือ ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน

X₇ คือ ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร

X₈ คือ ด้านสภาพการเมือง

X₉ คือ ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม

b₁ b₂ b₃ b₄ b₅ b₆ b₇ b₈ b₉ คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ตารางที่ 35 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรระหว่างตัวแปรปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
เลือกเข้าทำงาน

Coefficients ^a					
ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
		.231	.189		1.222
ปัจจัยภายในองค์กร					
ด้านลักษณะงาน/ ความรับผิดชอบ	.170	.040	.243	4.295	<.001
ด้านสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร	.087	.048	.116	1.808	.073
ด้านค่าตอบแทน	.111	.036	.171	3.033	.003
ด้านสวัสดิการ/ สิทธิประโยชน์	.230	.050	.275	4.647	<.001
ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง	.100	.036	.158	2.772	.006
ความมั่นคง/ ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	.112	.040	.168	2.778	.006
ปัจจัยภายนอกองค์กร					
ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียง องค์กร	.036	.029	.065	1.204	.231
ด้านสภาพการเมือง	.045	.035	.073	1.301	.195
ความคาดหวัง/แรงกดดัน จากสังคม	.056	.032	.100	1.753	.082

จากตารางที่ 35 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าระดับนัยสำคัญ (Sig.) ระหว่างปัจจัยจุดใจทั้ง 9 ด้านกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 พบว่า มีปัจจัยจุดใจที่มีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ (sig = 0.001) ด้านค่าตอบแทนอยู่ที่ (sig = 0.003) ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ (sig = 0.001) ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง (sig = 0.006) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน (sig = 0.006) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจุดใจดังกล่าวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แม้ว่าตัวแปรบางตัวที่มีค่านัยสำคัญมากกว่า 0.05 แต่ไม่มีความแตกต่างมากนักอยู่ในระดับที่ใกล้เคียงและควรให้ความสำคัญในการอธิบายด้านนั้น ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (sig = 0.073) และ ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม (sig = 0.082) ซึ่งเป็นด้านที่มีความน่าสนใจและเป็นลักษณะงานเฉพาะและท้าทายสำหรับองค์กร โดยผู้วิจัยจะนำไปอธิบายผลในบทต่อไป

ซึ่งนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ได้ดังนี้

$$y = 0.231 + 0.243 (X_1) + 0.116 (X_2) + 0.171 (X_3) + 0.275 (X_4) + 0.158 (X_5) + 0.168 (X_6) + 0.065 (X_7) + 0.073 (X_8) + 0.100 (X_9)$$

จากสมการเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเพื่ออธิบายอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่าตัวแปรอิสระปัจจัยจุดใจ ที่มีอิทธิพลทางบวกกับตัวแปรตามคือการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ (Beta = 0.275) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ (Beta = 0.243) ด้านค่าตอบแทน (Beta = 0.171) ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = 0.168) และด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง (Beta = 0.158) โดยสามารถวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยจุดใจทั้ง 5 ด้านนี้มีอิทธิพลและสามารถอธิบายความสอดคล้องกับการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้

4.5 การรายงานผลข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม

เนื่องจากการตอบแบบสอบถามในภาพรวมมีหลากหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงนำมารวบรวมและจัดกลุ่มของการตอบแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยที่กำหนด และนำมาเรียบเรียงใหม่ ดังนี้

ตารางที่ 36 การรายงานผลข้อคำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม

ประเด็น	คำตอบจากผู้ให้ข้อมูล
การบริหารงาน/ ลักษณะงาน	<ul style="list-style-type: none"> - มีการปรับปรุงโครงสร้างที่เป็นประโยชน์ในการจัดการงานตามความเป็นจริง และเพียงพอต่อความต้องการอย่างแท้จริง - การพัฒนาคนให้มีศักยภาพมากขึ้น/ยุติธรรม เป็นกลาง โปร่งใส - อยากให้โปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างแท้จริง กำหนดวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน ไม่ต้องตีความอีก - ลดความเสี่ยงและแรงกดดันไม่ต้องวิตกกังวลว่าจะต้องย้ายไปอยู่ส่วนงานอื่น - ความมั่นคงในชีวิต
ค่าตอบแทน สวัสดิการ/สิทธิ ประโยชน์	<ul style="list-style-type: none"> - คาดหวังว่าเงินเดือนจะเยอะกว่านี้ - สวัสดิการ เงินเดือน อยากให้เทียบเท่าราชการ - มีบ้านญาติหรือบำเหน็จตามสมควรใจ - ค่าครองชีพที่เหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน - ความมั่นคงในระยะยาว/ผลตอบแทนคุ้มค่า - มีสวัสดิการให้เลือกหรือมีหลากหลายมากขึ้น
นโยบาย/ผู้บริหาร	<ul style="list-style-type: none"> - มีการคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้าไปบริหารองค์กร - เข้าใจปัญหาและวิธีปฏิบัติงานจริงในระดับจังหวัด อำเภอ - ไม่กำหนดนโยบายที่เป็นภาระแก่ผู้ปฏิบัติงาน - มีความสุจริตและยุติธรรม
ข้อจำกัด ปัญหา หรืออุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ	<ul style="list-style-type: none"> - มีมาตรการป้องกันและสร้างรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน - การบริหารปริมาณบุคลากรที่เหมาะสมกับปริมาณงาน - ความก้าวหน้าในอาชีพของสายงานนิติกร - อยากให้ปรับการกำหนดตำแหน่งในระดับบริหารเพื่อรองรับกลุ่มสายงานที่หลากหลายด้วย - ความก้าวหน้าตามหลักคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ

จากตารางที่ 36 ผลการตอบแบบสอบถามข้อความปลายเปิดพบว่า ด้านลักษณะการทำงานแม้ว่ามีระเบียบ กฎหมายที่ชัดเจนแต่ประเด็นเรื่องการบริหารจัดการผู้วิจัยไม่ได้ใส่ใจไว้ในงานด้วย เนื่องจากเป็นเรื่องหลังจากเข้าไปทำงานแล้วทำให้พบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากร และการจัดการเลือกตั้งในส่วนของกลุ่มงานจัดการเลือกตั้งฯ ควรจะมีปริมาณบุคลากรที่สอดคล้องกับงาน โดยเฉพาะในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด แต่ละพื้นที่มีขอบเขตที่แตกต่างกัน มีปริมาณหน่วยที่ไม่เท่ากันทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการพื้นที่และบุคลากร และสิ่งหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นเรื่องของความคาดหวังในความสุจริต โปร่งใส อาจจะเป็นสิ่งที่บุคคลได้พบเจอในแต่ละพื้นที่แต่ไม่สามารถให้ข้อมูลในเชิงลึกได้ และผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนมองว่าลักษณะงานมีความเสี่ยงเนื่องเป็นการทำงานทางการเมืองย่อมมีเรื่องของอิทธิพลในพื้นที่อยากได้รับความมั่นคงในชีวิตและการทำงานการเพิ่มขึ้น

ในด้านคำตอบแทนและสวัสดิการก็ยังมีผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนที่ยังไม่พอใจกับคำตอบแทน และสวัสดิการแม้ว่าจะมีคำตอบแทนที่สูงมากแล้วก็ตาม มองว่าควรได้รับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากองค์กรมีค่าครองชีพจำนวน 4,000 บาทต่อเดือน สำหรับพนักงานทำให้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน โดยเฉพาะพนักงานที่ไม่มีที่อยู่อาศัยแบบถาวรในกรุงเทพฯ ฯ ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ความต้องการในสวัสดิการมีการเปลี่ยนแปลงไปควรมีสวัสดิการรูปแบบอื่น ๆ ที่ตอบโจทย์กับกลุ่มพนักงานที่มีหลากหลายกลุ่ม หลากหลายช่วงวัย รวมถึงสวัสดิการการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ยังไม่ครอบคลุม และไม่ครบทุกการให้บริการมากนักเนื่องจากเป็นรูปแบบของการทำข้อตกลงความร่วมมือ อาจจะได้ตอบโจทย์กับหลายพื้นที่

จะเห็นได้ว่าประเด็นหลัก ๆ ที่ผู้ตอบมุ่งเน้นไปในด้านของลักษณะงานทำงาน การบริหารงาน การเลือกตั้ง และคำตอบแทนและสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจในการเลือกมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง นอกเหนือจากความคาดหวังต่อองค์กร ยังเห็นถึงความตั้งใจในการสะท้อนปัญหา แสดงความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นของผู้ที่เลือกเข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้เมื่อไปปฏิบัติงานจริง เพื่อให้องค์กรมีการพัฒนาปรับปรุงให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วย ซึ่งไม่ได้มีเพียงแค่นด้านคำตอบแทนและสวัสดิการตามที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์เท่านั้น

4.6 ผลการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง 3 คน ด้วยการเปิดประเด็นคำถามปลายเปิดเดียวกันกับในแบบสอบถามแต่ต้องการข้อมูลที่เป็นลักษณะการขยายความ และใช้คำถามปลายเปิดถึงเหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในลักษณะพูดคุยต่อยอดจากคำตอบโดยไม่ได้กำหนดคำถามเป็นรายชื่อ และประเด็นคำถามสุดท้ายที่ถามในภาพรวมเกี่ยวกับแรงกดดันและความท้าทายของงานที่ทำ โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุปและเรียบเรียงการพูดคุยได้ดังนี้

คำถามท่านมีความคาดหวังอย่างไรต่อองค์กรที่ท่านตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ?

ผู้ตอบ 01 “คาดหวังว่าอำนาจหน้าที่ขององค์กรจะสามารถทำให้ตนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม พัฒนาการเมืองให้ดีขึ้น สุจริต เที่ยงธรรม และเป็นที่ยิ่งของการสร้างความมั่นคงให้กับประชาธิปไตยของประเทศไทย และในเรื่องของกระบวนการทำงานคิดว่าในบางตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะควรมีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนแม้ว่าการกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานมีความชัดเจนแล้ว และกฎหมายกำหนดรายละเอียดวิธีการไว้ชัด เช่น การทำหน่วยเลือกตั้ง รูปแบบคูหา ป้ายประกาศ แต่ก็ยังมีโอกาสที่จังหวัดมีอิสระในการบริหารจัดการในพื้นที่ของตนเอง ทำให้การทำงานขึ้นอยู่กับแต่พื้นที่แม้ว่าจะถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายอย่างที่เคยทำมาแต่ก็อาจจะไม่ได้เป็นมาตรฐานเดียวกันในเรื่องวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการอำนวยความสะดวก หรือการอำนวยความสะดวกของพื้นที่ที่กฎหมายก็กำหนดในเชิงกว้างทำให้ขึ้นอยู่กับวิธีคิดและวิธีการทำงานว่าจะอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนมากน้อยเพียงใด รวมทั้งการถ่ายทอดข้อมูลไปสู่พนักงานใหม่บางที่เป็นการบอกเล่าและลงมือทำหน้างานเลย ซึ่งปัจจุบันได้ข่าวว่าอยู่ระหว่างการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานเลือกตั้งสำหรับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในเรื่องดังกล่าว”

ผู้ตอบ 02 “เป็นองค์กรที่ทำงานให้ประเทศชาติ และเพื่อประชาชนอย่างมุ่งมั่นและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และไม่เคยคาดหวังกับองค์กรนี้ครับ แต่คาดหวังกับตัวเองมากกว่า ว่าอย่าทำงานแบบเช้าชามเย็นชามตามพนักงานเก่า ๆ บางคน ไม่อยากให้ตัวเองต้องเป็นแบบนั้นเลย เพราะมันทรยศชาติ องค์กร แล้วก็ตัวเราเอง ในส่วนของโอกาสก้าวหน้าแม้ว่าจะเป็นการสอบเลื่อนขั้นแต่ก็คาดหวังให้เป็นการสอบตามระบบคุณธรรมคัดเลือกคนได้จริงจากความรู้ความสามารถ คำนึงถึงผลงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว เพราะทุกคนที่สอบได้มีความมุ่งมั่นตั้งใจไม่ต่างกัน”

ผู้ตอบ 03 “มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมการทำงานมีความยืดหยุ่น และมีความก้าวหน้า รวมถึงการเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจุบันใช้การประเมินขั้นเงินเดือน วิธีการบริหารงานแบบราชการ ควรปรับในบางเรื่องให้มีความรวดเร็ว ยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์ และความ เป็นองค์กรอิสระและคล่องตัวเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานมากกว่านี้ ซึ่งการเสนอหนังสือ หรือ กระบวนการบริหารงานภายในควรสะดวกและรวดเร็วกว่าทุกวันนี้ หรือควรมีการเพิ่มเติม สวัสดิการการทำงานที่ใดก็ได้ (Work Anywhere) เพราะสำนักงาน กกต. มีระบบการรับส่ง หนังสือและเสนองานแบบอิเล็กทรอนิกส์ แต่ก็ยังไม่ได้นำมาใช้ได้อย่างเต็มระบบเท่าที่ควร”

เหตุผลใดที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ?

ผู้ตอบ 01 “แน่นอนว่าปัจจัยแรกๆที่คำนึงถึงคือค่าตอบแทน ในช่วงเวลาดังกล่าว เกิดสถานการณ์โควิด-19 มีการเปิดสอบพร้อมกับปลัดอำเภอ กรมศุลกากร แต่ด้วย สภาพการณ์ที่ไม่ดีขึ้นทำให้การสอบและการเรียกบรรจุเป็นช่วงเวลาที่ใกล้กันทำให้ต้อง ตัดสินใจเลือก ซึ่งปลัดอำเภอมีการกำหนดวุฒิเหมือนกับของ สำนักงาน กกต. เป็นงานที่มี ลักษณะเฉพาะและอาจเป็นความฝันของเด็กรัฐศาสตร์เลยก็ได้ ซึ่งมีเพื่อนๆหลายๆคน เลือกที่จะไปสอบไว้ก่อนเมื่อติดก็มีลาออกไปปลัดบ้าง แต่ส่วนตัวก็ไปสอบมาแต่เลือกที่จะเข้า มาทำงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเพราะเรียกบรรจุก่อน และมีลำดับ ปลัดอำเภอไม่ได้บรรจุในรอบแรก เมื่อเข้ามาทำงานซึ่งเป็นช่วงที่มีการเลือกตั้ง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นการทั่วไป พ.ศ. 2566 พอศึกถือว่าเป็นอีกงานที่มีความท้าทาย ซึ่งส่วนตัวเคยรับราชการและผ่านทดลองงานมาแล้วเมื่อบรรจุที่นี่จึงไม่ต้องทดลองงานใหม่ และมีสิทธิได้รับค่าครองชีพ และเงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งบางคนที่ไม่ได้ผ่านการทดลองงานราชการ หรือทำที่อื่นมา อาจจะมองว่ายังมีโอกาสที่จะไปเริ่มต้นในตำแหน่งงานอื่น ๆ ได้ ประกอบกับ มีที่อยู่อาศัยในกรุงเทพซึ่งถ้าไปบรรจุปลัดหรือกรมศุลกากรกลัวว่าจะไม่มีโอกาสเลือกใกล้ ๆ บ้าน ในความเห็นส่วนตัวอาจจะมองว่าเป็นโชคดี ทำให้ผู้ตอบเองเลือกที่จะอยู่ที่นี้เพราะคิด ว่าสามารถปรับตัวได้แล้วและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมแม้ว่าจะไม่ได้เป็นราชการ ซึ่งลักษณะ งานก็ยังคงมีความตรงสายกับที่เรียนมา ในอนาคตก็มีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นที่อยากจะใช้ ความรู้ความสามารถที่มีปรับเปลี่ยน หรือพัฒนาการทำงานขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ ดีขึ้น เป็นที่ยอมรับมากขึ้น ไม่ต้องถูกตีตราและสามารถบอกคนอื่นได้อย่างภาคภูมิใจว่า ทำงานที่ไหน”

ซึ่งภายหลังจากรอบบรรจุแล้วมีข่าวเปิดสอบผู้ตรวจการแผ่นดิน ซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และมีสถานะเป็นพนักงานของรัฐเช่นเดียวกับ สำนักงาน กกต. (สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน, 2566) ได้สมัครสอบหรือไม่ และทำไมถึงไม่ยอมเข้าทำงานที่ดังกล่าว ?

ผู้ตอบ 01 “ไม่ได้สมัคร เนื่องจากเห็นแล้วว่าตำแหน่งที่เปิดสอบมีจำนวนไม่มาก และไม่ได้มีความหลากหลายของตำแหน่งมากนักเมื่อเทียบกับตอนที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเปิดรับสมัคร และจากที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนของระเบียบบริหารงานบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินพบว่า มีฐานเงินเดือนที่เท่ากับสำนักงาน กกต. มีเงินเพิ่มพิเศษ มีค่าครองชีพ แต่เรื่องของตำแหน่งและจำนวนที่เปิดสอบ รวมถึงสถานที่บรรจุก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการที่จะพิจารณาสมัครสอบในแต่ละที่ซึ่งเป็นเรื่องที่บ่งบอกได้ถึงโอกาส จังหวะและเวลาของแต่ละบุคคลซึ่งส่วนนี้ก็อาจเป็นแรงจูงใจอีกด้านหนึ่งที่มีความน่าสนใจสำหรับการเลือกสอบในหน่วยงานราชการ/หน่วยงานของรัฐ”

เหตุผลใดที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ?

ผู้ตอบ 02 “เดิมทีรับราชการในสายงานด้านกฎหมายซึ่งมีค่าตอบแทนในตำแหน่งซึ่งเพื่อน ๆ บางคนทำงานในหน่วยงานราชการอื่นไม่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งกฎหมายก็มี ทำให้รู้สึกว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับงาน กับวุฒิที่เรียนมา ประกอบกับเป็นสายงานที่ไม่ใช่สายงานหลักขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และอาจมองไม่เห็นความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งที่นี่สามารถให้ค่าตอบแทนได้ดีกว่าแม้สวัสดิการบางอย่างจะไม่เทียบเท่าข้าราชการก็รู้สึกว่าการได้รับเงินในปัจจุบันที่เยอะทำให้สามารถวางแผนการใช้เงินได้และมีวินัยกับตนเองมากขึ้น ซึ่งพี่เป็นคนต่างจังหวัดหน่วยงานเดิมไม่มีห้องพักหรือสวัสดิการการเบิกค่าเช่าบ้านในกรุงเทพฯ ซึ่งสวนทางกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น ต้องแบกรับภาระค่าเช่าห้องพักด้วย ทำให้ต้องบริหารเงินและประหยัดการใช้จ่ายเอง ขณะนั้นได้ทราบข่าวว่าสำนักงาน กกต. เปิดสอบและสิ่งที่น่าสนใจคือมีเงินค่าครองชีพ และเงินเพิ่มพิเศษ ทำให้มองข้ามความก้าวหน้าในงานและเลือกอยู่ในที่ที่ทำให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขไม่ต้องกังวลเรื่องเงินมากกว่า ประกอบกับช่วงนั้นก็ตัวทำให้มีเวลาอ่านหนังสือและตั้งความหวังกับองค์กรนี้มาก และเมื่อลองคิดคำนวณกับเงินบำนาญของราชการตัวเงินมีความใกล้เคียงกันไม่ได้เปรียบเทียบเปรียบกันเลยขึ้นอยู่กับชีวิตและความต้องการของบุคคลมากกว่า แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะไม่ได้รับบำนาญแต่ก็ได้รับเงินบำนาญเมื่อเทียบแล้วไม่ต่างกันมากนักเพียงแต่เราได้เงินระหว่างทางเยอะ แต่ราชการจะมีเงินเยอะในช่วงบั้นปลายยังมีเงินใช้หลังจากเกษียณและ

ยังมีสิทธิรักษาพยาบาลติดตัว เราก็อาจจะต้องบริหารจัดการเงินปัจจุบันกับเงินบำเหน็จให้ตีรองรับค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ”

ในช่วงแพร่ระบาดของโควิด-19 ข้าราชการไม่ได้รับผลกระทบเรื่องเงินเดือนและการจ้างงานซึ่งถือว่าเป็นความมั่นคงและทำไมถึงตัดสินใจที่เปลี่ยนงาน ณ เวลานั้น

ผู้ตอบ 02 “แม้ว่าในช่วงสถานการณ์โควิดที่เองไม่ได้รับผลกระทบมากนักแต่ก็ยังไม่เพียงพอเนื่องจากที่บ้านไม่ได้รับราชการด้วย ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในส่วนอื่นๆ และทำให้คิดกับตัวเองว่าถ้ามีรายรับที่เพิ่มขึ้นกว่านี้อาจสามารถนำมาใช้จ่ายหมุนเวียนให้ที่บ้านยามฉุกเฉินได้บ้าง หรืออย่างเพื่อนร่วมงานบางคนมีครอบครัวมีลูก ในช่วงกักตัวต้องนำเงินมาใช้จ่ายหมุนเวียนในครอบครัวค่าใช้จ่ายค่าอาหารการกินเพิ่มขึ้นสำหรับคนอยู่บ้านอาจไม่ได้รับผลกระทบมากนักแต่สำหรับบางครอบครัวที่เช่าบ้าน เช่าหอพักก็ได้รับผลกระทบ จากที่เคยมีรายได้หลายทางอาจจะเหลือเพียงเงินจากราชการเพียงทางเดียว แม้ว่าราชการจะมั่นคงแต่เงินสะสมในกองทุนก็เป็นเรื่องของอนาคตเวลาเกษียณแล้วจึงจะได้ รวมถึงบำนาญเป็นเงินที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งระหว่างทางกว่าเงินจะสูงก็จะเป็นช่วงปลายๆใกล้เกษียณ และไม่ต้องนึกถึงเรื่องการมีตำแหน่งใหญ่โตอะไรเลยแค่การใช้ชีวิตในแต่ละเดือนให้ผ่านพ้นไปได้ก็ดีแล้ว ซึ่งส่วนตัวที่คิดว่าการรับราชการอาจเหมาะสมกับผู้ที่ไม่มีภาระในด้านอื่น ๆ เช่น มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ อาศัยอยู่กับที่บ้าน และไม่ได้รับร้อนจะต้องใช้เงิน คิดว่าต้องการความมั่นคงในอนาคตก็อาจมีความสุขกับการรับราชการ”

เหตุผลใดที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ?

ผู้ตอบ 03 “เดิมรับราชการอยู่ในกระทรวงหนึ่งและรู้สึกเบื่อหน่ายกับระบบ และการมีระบบอุปถัมภ์ ไม่มีคนรู้จักก็ยากต่อการติดต่อประสานงานและให้ความร่วมมือ รวมถึงระบบทุนต่าง ๆ ของราชการ หรือเมื่อทำงานสำเร็จได้ลุล่วงตามเป้าหมายก็เป็นเพียงการทำงานตามหน้าที่ไม่มีความโดดเด่นใดๆ ส่งผลไปถึงโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานที่จะต้องพยายามดิ้นรนมากกว่าบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเป็นเลขา, หน้าห้อง ผู้ที่บริหารไว้วางใจก็มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถได้มากกว่า ซึ่งได้ทราบข้อมูลก่อนสอบว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งใช้การเลื่อนชั้น แบบการสอบ แต่ก็ได้คาดหวังว่าจะตรงไปตรงมา เรื่องอคติ หรือการคัดเลือกบุคคลที่ใกล้ชิดอาจจะเกิดขึ้นได้กับทุกองค์กร ซึ่งยอมรับในตรงนี้มาบ้าง แต่คิดว่าถ้าหากใช้ระบบการสอบก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรม และแข่งขันได้อย่างเท่าเทียมภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการเดียวกัน”

ขยายความเกี่ยวกับเรื่องทุนราชการ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงานว่าแตกต่างกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างไร ?

ผู้ตอบ 03 “ในประเด็นนี้มองว่าทุนราชการก็เป็นข้อดีและเป็นการสร้างแรงจูงใจขององค์กรในการดึงผู้มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ระบบ และมีการแข่งขันที่เป็นธรรม แต่ในทางกลับกันองค์กรก็ต้องสร้างความแตกต่างให้กับบุคคลกลุ่มนี้เนื่องจากเป็นกลุ่มทุนหรือกลุ่มผู้มีความสามารถ เช่น โอกาสในการหมุนเวียนงานเพื่อเก็บประสบการณ์และเลื่อนขั้น ซึ่งการหมุนเวียนเรียนรู้งานในระบบราชการถือว่ายากมากในเรื่องของการเปลี่ยนตำแหน่งหรือแม้แต่ทำเนืองเดียวกันแต่เปลี่ยนกอง เปลี่ยนฝ่าย เนื่องจากอัตราข้าราชการมีจำนวนที่จำกัดซึ่งเวลารับเข้าไปแล้วก็จะเต็มอัตรา ลักษณะการทำงานก็จะเป็นแบบพึงพอใจกับงานก็จะไม่เปลี่ยนไม่ย้ายแล้วทำให้ไม่มีตำแหน่งมากพอที่จะเวียนงาน ซึ่งจะต้องทำหน้านางานนั้นเป็นเวลานาน ขาดโอกาสในการเรียนรู้หน้าที่หลากหลายและเก็บเกี่ยวอายุงาน ประสบการณ์เพื่อเลื่อนระดับขึ้นไป แม้ว่าราชการจะมีการกำหนดระยะเวลาการเลื่อนขั้นแต่ก็ไม่ใช่ว่าทุกคนที่จะขึ้นไปถึง ทำให้คิดว่าถ้าทำงานไปสักระยะแล้วสอบทุนไม่ได้ก็อาจจะทำให้ไม่คิดถึงเรื่องความก้าวหน้าและคงทำงานไปตามที่เป็น”

คำถามภาพรวม มีความคิดเห็นอย่างไรกับการทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมือง ที่มีความเสี่ยง และความกดดันจากสังคม

ผู้ตอบ 01 “รู้สึกมีความกดดัน แต่ก็พยายามใช้ความรู้ความสามารถบอกข้อมูลที่ถูกต้องเมื่อมีการตอบโต้ข้อเท็จจริง แต่ก็ไม่สามารถอธิบายหรือตอบคำถามได้กับทุกคน ซึ่งการตอบคำถามอาจจะเป็นหน้าที่ของใครก็เป็นการละไว้ในฐานที่เข้าใจ ซึ่งการอยู่ในสนามการเมืองเหมือนอยู่ในสนามอารมณ์ซึ่งบางเรื่องเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการไปตามกระบวนการของกฎหมายที่กำหนด ยกตัวอย่างเช่น การเปลี่ยนจำนวนบัตรจาก 1 ใบเป็น 2 ใบ สำนักงานก็มีหน้าที่รับมาทำตามแนวทางตาม พ.ร.บ. ที่แก้ไขและบังคับใช้ บางที่พนักงานก็ไม่ได้มองถึงขั้นว่าจะเอื้อประโยชน์กับใคร เพื่อใคร หรือไม่ แม้ว่าหลายฝ่ายอาจจะมองเห็นไปต่างมุมต่างประเด็น ไม่สามารถปฏิบัติตามอำเภอใจได้ เราเป็นเพียงผู้นำกฎหมายมาปฏิบัติยังไม่ได้มีความสามารถมากพอที่จะข้ามขั้นตอน หรือกระทำการนอกเหนือจากนี้ เพราะเราเองก็ต้องมีวิธีการปกป้องและสร้างความปลอดภัยให้กับตัวเอง หรือถ้าหากเป็นปัญหาที่กฎหมายผู้มี

อำนาจในการทบทวนก็ต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจหน้าที่และนำมาประกาศใช้ใหม่ โดยไม่ใช่ให้สำนักงานเป็นที่รองรับอารมณ์”

ผู้ตอบ 02 “รู้สึกว่าการมีความเสี่ยงและมีความกดดันแต่ก็สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรใดของราชการ การทำงานภายใต้กฎหมาย มีข้อดีที่กฎหมายคุ้มครองเราถ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต ตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ดังนั้น ไม่ว่าจะปัจจัยจะเป็นความกดดันทั้งภายในส่วนของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและภายนอก ก็รู้สึกว่าไม่กังวลเพราะการทำงานทุกอย่างมีหลักฐาน มีเหตุผลซึ่งต้องเพิ่มความรอบคอบเป็นพิเศษแม้ว่าจะมีนโยบายหรือการสั่งการใด ๆ มากก็ตาม”

ตารางที่ 37 สรุปสาระสำคัญของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ประเด็น	ผู้ให้คำตอบ		
	ผู้ตอบ 01	ผู้ตอบ 02	ผู้ตอบ 03
ความคาดหวัง ต่อองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถทำให้ตนปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเที่ยงธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม - พัฒนาการเมืองให้ดีขึ้น สุจริต เที่ยงธรรม - ตำแหน่งงานที่มีความเฉพาะควรมีคู่มือการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน - การทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรที่ทำงานให้ประเทศชาติ และเพื่อประชาชนอย่างมุ่งมั่น - คาดหวังกับตัวเองมากกว่าว่าอย่าทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม - โอกาสก้าวหน้าแม้ว่าจะเป็นการสอบเลื่อนขั้น แต่ก็คาดหวังให้เป็นการสอบตามระบบคุณธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม - การทำงานมีความยืดหยุ่นและมี ความก้าวหน้า - ได้เรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ - กระบวนการบริหารงานภายในควรสะดวกและรวดเร็ว
เหตุผลประกอบ การตัดสินใจ/ เปลี่ยนงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยแรกๆที่คำนึงถึงคือค่าตอบแทน - ได้รับค่าครองชีพและเงินเพิ่มพิเศษ - มีที่อยู่อาศัยในกรุงเทพฯ - ซึ่งถ้าไปบรรจุปลัดหรือ 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่าตอบแทนเดิมไม่เพียงพอกับงาน ภาระรับผิดชอบ - ไม่ใช่สายงานหลักขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าไม่สามารถใช้ความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกเบื่อหน่ายกับระบบ และการมีระบบอุปถัมภ์ (จากที่เดิม) - เมื่อทำงานสำเร็จได้ ล่วงตามเป้าหมายก็เป็นเพียงการทำงานตาม

ประเด็น	ผู้ให้คำตอบ		
	ผู้ตอบ 01	ผู้ตอบ 02	ผู้ตอบ 03
	<p>กรมศุลกากรกลัวว่าจะไม่มีโอกาสเลือกใกล้ ๆ บ้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลักษณะงานตรงสายกับที่เรียนมา - ตำแหน่งและจำนวนที่เปิดสอบ รวมถึงสถานที่บรรจุก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการที่จะพิจารณาสมัครสอบ 	<p>ความสามารถได้อย่างเต็มที่</p> <ul style="list-style-type: none"> - มองไม่เห็นความก้าวหน้าในการทำงาน - การได้รับเงินในปัจจุบันที่เยอะทำให้สามารถวางแผนการใช้เงินได้ - หน่วยงานเดิมไม่มีห้องพักหรือสวัสดิการการเบิกค่าเช่าบ้าน - เงินค่าครองชีพ และเงินเพิ่มพิเศษ - การบริหารเงินในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ไม่เพียงพอต่อการหมุนเวียนในครอบครัว 	<p>หน้าที่ไม่มีความโดดเด่นใด ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดโอกาสความก้าวหน้า และหมุนเวียนการเรียนรู้งาน - สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งใช้การเลื่อนชั้น - ความเป็นธรรม และแข่งขันได้อย่างเท่าเทียมภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการเดียวกัน
<p>ความเสี่ยง</p> <p>ความกดดัน</p> <p>ในการทำงาน</p> <p>และการรับมือ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกมีความกดดัน - การอยู่ในสนามการเมืองเหมือนอยู่ในสนามอารมณ์ - หลายฝ่ายอาจจะมองเห็นไปต่างมุมต่างประเด็น ไม่สามารถปฏิบัติตามอำเภอใจได้ - ต้องมีวิธีการปกป้องและสร้างความปลอดภัยให้กับตัวเอง 	<ul style="list-style-type: none"> - รู้สึกว่างานมีความเสี่ยงและมีความกดดัน - ข้อดีที่กฎหมายคุ้มครองเราถ้าปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริตตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง - รู้สึกว่าไม่กังวลเพราะการทำงานทุกอย่างมีหลักฐาน มีเหตุมีผล 	<p>ผู้ตอบ 03 กล่าวว่ามีความเห็นเช่นเดียวกับผู้ตอบ 01 02</p>

ประเด็น	ผู้ให้คำตอบ		
	ผู้ตอบ 01	ผู้ตอบ 02	ผู้ตอบ 03
	- ไม่ใช่ให้สำนักงานเป็นที่ รองรับอารมณ์	- เพิ่มความรอบคอบเป็น พิเศษ	

จากตารางที่ 37 การรายงานผลจากการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิดพบว่า ผู้ตอบ 01 และ 02 มีความเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือความคาดหวังในการพัฒนาองค์กร กระบวนการเลือกตั้ง เพื่อให้ภาพลักษณ์ของพนักงานและองค์กรเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ส่วนผู้ตอบ 03 เป็นสายงานสนับสนุน จึงทำให้ความเห็นในส่วนของการปฏิบัติงานแตกต่างจาก ผู้ตอบ 01 และ 02 แต่ก็ทำให้เห็นถึงประเด็นที่แตกต่างกันออกไปโดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการ และกระบวนการทำงานที่ยืดหยุ่น เหมาะสมกับยุคสมัย ซึ่งผู้ตอบ 03 ทำให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในส่วนของการเปลี่ยนสายงานเพื่อเรียนรู้ งานหากมีวุฒิตรงตามความเหมาะสมของตำแหน่ง (แต่ต้องอยู่ภายใต้ระยะเวลาหลักเกณฑ์ที่กำหนดในการเปลี่ยน) ในส่วนของเหตุผลประกอบการตัดสินใจและการเปลี่ยนงาน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 คน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือคำตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งมีความสอดคล้องกับภาวะความรับผิดชอบส่วนบุคคล และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานที่อยู่ทั้งในส่วนของความคาดหวัง และเหตุผลประกอบการตัดสินใจ

จากการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นเพียงข้อมูลในบางส่วนที่สามารถนำมาเสนอได้ ซึ่งในประเด็นเนื้อหาอื่นเป็นประเด็นในการบริหารจัดการภายใน ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะจะเป็นประโยชน์และสามารถมองเห็นภาพบริบทและความเฉพาะขององค์กรมากขึ้น และเป็นการขยายความจากการตอบแบบสอบถามที่เป็นการวัดทัศนคติจากมาตรวัดตัวเลขเพียงอย่างเดียว

บทที่ 5

การสรุปผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยได้มีจุดมุ่งหมายในการอธิบายปรากฏการณ์ของบุคคลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ซึ่งงานนี้เป็นกรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎหมายมีสถานะเป็นองค์กร/หน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่เป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าสาเหตุใดที่เป็นแรงจูงใจ แรงผลักดันให้บุคคลตัดสินใจเลือกที่จะเข้าทำงาน ที่ไม่ใช่เพียงแค่การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเพียงประเด็นเดียวเกี่ยวกับค่าตอบแทนและเงินเพิ่มพิเศษ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าจะนำไปสู่ความล้มเหลวของการบริหารงาน ประสิทธิภาพ รวมถึงลักษณะงานและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยจูงใจออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก 9 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ , ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร , ด้านค่าตอบแทน , ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง , ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน , ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร , ด้านสภาพการเมือง , ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม ซึ่งในงานวิจัยกำหนดไว้เป็นตัวแปรเดียวกันแต่บางส่วนของ การอธิบายอาจแบ่งส่วนในการอธิบายขึ้นอยู่กับบริบทของประเด็นหรือในบางส่วนได้อธิบายให้เป็นภาพรวมของปัจจัยจูงใจ

5.1 การอภิปรายผลจากการรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการรายงานผลข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญ คือ รายได้เดิม เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันในเรื่องของรายได้แม้ว่าจะอยู่ในช่วงชั้นเดียวกันแต่อาจจะมีระดับมากน้อยแตกต่างกันออกไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เดิมน้อยกว่ารายได้ปัจจุบันจะส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานได้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เดิมสูงกว่ารายได้ปัจจุบัน โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้คาดการณ์ว่าบางด้านจะมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด เช่น อายุการทำงานเดิม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายของอายุแต่ประเด็นที่น่าสนใจคือกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 4 – 6 ปี 7 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าบุคคลที่มีอายุงานเดิมสูงจะมีโอกาสในการจะเปลี่ยนงานน้อยกว่า แต่สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่ว่าจะมีอายุการทำงานเดิมมากหรือน้อยก็ไม่ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ หรือ ช่วงอายุจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ที่ 26 -35 ปี,

36 – 45 ปี และที่น่าสนใจคือมีกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในช่วงอายุ 46 – 55 ปี ซึ่งจากการดึงข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่ามียุคมากที่สุดที่ 52 ปี ซึ่งเป็นประเด็นที่ทำให้เห็นว่า การเปลี่ยนงานที่ผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดขึ้นได้มากกว่าสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุไม่มาก แต่ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุกลางไปจนถึงช่วงที่สูงของวิจัยมีโอกาส และสามารถตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานได้เช่นกัน อาจเป็นตัวแปรที่ส่งเสริม หรือสนับสนุนว่าปัจจัยจิตใจสามารถดึงดูดบุคคลให้ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ และสุดท้ายประเภทอาชีพเดิม มีความน่าสนใจจากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มประเภทอาชีพข้าราชการสามารถอนุมานได้ว่าข้าราชการอาจไม่ตอบใจพียงสำหรับกลุ่มตัวอย่างหลายคนซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากปัจจัยในการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลมีความแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเหมาะสมในหลายๆด้าน ไม่ว่าทั้งกลุ่มตัวอย่างที่มาจากหลากหลายอาชีพ และยิ่งในกลุ่มเอกชนก็ทำให้เห็นว่าแม้จะมีฐานเงินเดือนที่สูงแต่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งก็สามารถตอบสนองความต้องการในด้านค่าตอบแทนได้ และยังมีสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ ก็ยังเป็นสิ่งโน้มน้าวใจ ทำให้กลุ่มบุคคลจากหลายอาชีพมองว่าองค์กรมีปัจจัยจิตใจที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ ตามแนวคิดแรงจูงใจและแนวคิดการตัดสินใจเลือกทำงาน

5.2 การอภิปรายผลจากการรวบรวมข้อมูลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับองค์กร

การแปรผลการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ในด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ต้องการเข้าทำงานเป็นอย่างดี มีปัจจัยหลายด้านที่กลุ่มตัวอย่างรับรู้ข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องของ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบ หลักเกณฑ์ เนื่องจากองค์กรของภาครัฐยังคงใช้การบริหารด้วยหลักการตามกฎหมาย ใช้วิธีการการคัดเลือกบุคคลด้วยระบบคุณธรรมหรือที่เรียกว่าการสอบบรรจุเช่นเดียวกับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องอาศัยอำนาจหน้าที่ของกฎหมายในการปฏิบัติงานซึ่งกฎหมายบางอย่างต้องศึกษาเพื่อใช้ในการสอบเข้า จะต้องทราบทั้งในเชิงความจำเป็นในการสอบและทราบในเชิงของการอยากรับรู้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นอย่างดี มีการเตรียมพร้อมเป็นอย่างดี ทำให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ ก่อนการตัดสินใจเลือกกระทำการใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้น การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุน ต่อแรงจูงใจให้บุคคลเกิดความต้องการและตอบสนองความต้องการของตนเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

5.3 การอภิปรายผลการศึกษาปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจของพนักงานบรรจุใหม่ในการเลือก เข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจรายด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลการศึกษาจากการแบ่งประเด็นเป็นรายด้าน ดังนี้

5.3.1 ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบส่งผลต่อการตัดสินใจเนื่องเป็นการทำงานมีกฎหมายกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้งอย่างชัดเจน และก่อนที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของงานอย่างที่ว่าแต่ละสายงานมีขอบเขตหน้าที่อย่างไรเพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกสอบในตำแหน่งต่างๆ เนื่องจากสามารถเลือกสอบได้เพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้น ซึ่งประกาศรับสมัครสอบได้มีขอบเขตของงานที่ชัดเจน ประกอบกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ออกระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พ.ศ. 2564 ทำให้มีการกำหนดหน้าที่วุฒิการศึกษา และขอบเขตงานที่ชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยได้รวมความก้าวหน้าในงานไว้ในปัจจัยด้านนี้ด้วย เพราะถือว่ามีความชัดเจนในเรื่องของกฎระเบียบเกี่ยวกับประเภทตำแหน่งหรือการบริหารงานที่ชัดเจน ทางสำนักงาน ฯ มีระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้ง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2564 ที่ระบุงการคัดเลือกพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน

5.3.2 ด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นปัจจัยที่มีการดึงดูดให้บุคคลตัดสินใจเลือกเข้าทำงานซึ่งมีมาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์กรโดยเป็นจุดเด่นเพื่อจูงใจให้บุคลากรจากหน่วยงานอื่นมาทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยเป็นเข้าใจตรงกันว่าฐานเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนข้าราชการร้อยละ 30 แม้ว่าจะไม่มีเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน แต่สามารถดูได้จากบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ ("ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘," 2558, 4 ธันวาคม) ที่ระดับปฏิบัติงานกลาง เทียบเท่าปฏิบัติราชการของข้าราชการ เริ่มรับเงินเดือนที่ 19,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 30 ("ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘," 2558, 4 ธันวาคม) ประกอบกับได้รับค่าครองชีพ ("ระเบียบ

คณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษค่าครองชีพและลูกจ้างประจำ พ.ศ.๒๕๕๑," 2551, 31 กรกฎาคม) ทุกสายงานเริ่มต้นที่ 4,000 บาท เพิ่มขึ้นเป็นอัตราก้าวหน้าขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน (เหตุผลที่ต้องเทียบกับข้าราชการเนื่องจากราชการสามารถปรับฐานเงินเดือนให้เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลที่ 15,000 บาทได้ ซึ่งสามารถใช้เป็นเกณฑ์กลางในคำนวณไม่ได้มีเจตนาในการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย) ในส่วนของค่าตอบแทนแม้ว่าจะไม่ได้รับเงินบำนาญก็เป็นสิ่งที่ผู้ตัดสินใจหลายคนเลือกที่จะยอมรับความเสี่ยงและเลือกที่จะบริหารเงินจำนวนที่เยอะในช่วงที่ยังทำงานเพื่อรองรับสำหรับอนาคตภายหลังจากเกษียณอายุแล้ว เนื่องจากไม่มีสิทธิสวัสดิการใด ๆ หลังจากเกษียณ นอกจากเงินบำเหน็จที่จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของแต่ละบุคคล และจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยก็มีความเห็นว่เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบกับข้าราชการ ซึ่งการเลือกหรือตัดสินใจเข้าทำงานในองค์กรใดๆนั้นขึ้นอยู่กับความจำเป็นในชีวิตของแต่ละบุคคลในการเลือกสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ บางคนต้องการใช้เงินเยอะตอนที่อายุยังน้อย ได้บริหารจัดการเงินด้วยตนเองตอนที่ยังมีแรงทำงานหาเงิน และช่วงที่มีภาระความรับผิดชอบ ซึ่งไม่ได้เป็นเปรียบเทียบหรือการหาได้เปรียบเสียเปรียบของการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพ เนื่องจากเมื่อคิดคำนวณสุทธิแล้วค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ได้มีความแตกต่างกันมากนัก โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุราชการที่เยอะ ซึ่งสำหรับผู้มีอายุเยอะแล้วการเริ่มต้นด้วยค่าตอบแทนที่สูงกับอายุงานที่เหลือน้อยก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์มากกว่า

5.3.3 ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์

จากผลการศึกษาด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์พบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับมากแม้ว่ารายข้อความ ข้อ 1 อยู่ในระดับน้อยซึ่งเป็นส่วนของแผนการฝึกอบรมพนักงานเนื่องจากที่ผ่านมาสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร มีเพียงการอบรมเฉพาะตำแหน่งสายงานด้านกฎหมาย นิติกร พนักงานสืบสวนไต่สวน เนื่องจากเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานของกฎหมายเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ แต่หลักสูตรภาพรวมที่จัดอบรมให้กับพนักงานยังมีมากนักและไม่มีตัวเลือก ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงการพัฒนาหลักสูตรสำหรับบุคลากรภายใน และระบบ e-Learning โดยอีกสองข้อความจะเป็นสวัสดิการที่ค่อนข้างมีผลเพราะว่านอกเหนือจากเงินเดือนแล้วสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังมีเงินส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีอย่างจำกัดจึงต้องสร้างแรงจูงใจให้มากพอเพื่อรองรับเวลาที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลา หรือนอกเวลาราชการ โดยใช้เกณฑ์จำนวนวันมาทำงานตั้งแต่สองในสามของวันทำงานขึ้นไป ตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้ง ว่าด้วยเงินส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานและลูกจ้างประจำ

ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งนอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆที่ผู้วิจัยไม่ได้ใส่ในข้อคำถาม เช่น การลาจิจ ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งได้รับสิทธิตามกฎหมายเช่นเดียวกับข้าราชการ สิทธิในการรักษาพยาบาลครอบคลุมทั้งของตัวเอง บิดามารดา และบุตร แต่จะมีความแตกต่างจากราชการที่สถานที่ใช้สิทธิไม่ได้ครอบคลุมทุกแห่งและทุกประเภทการรักษา และสิทธิรักษาที่ไม่ได้ติดตัวไปหลังเกษียณ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้เข้ามาทำงานจะต้องแบกรับความเสี่ยง และมีการบริหารจัดการที่ดี

5.3.4 ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง

แม้ว่าปัจจัยด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียงของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงาน แต่เมื่อดูเป็นระดับทัศนคติที่ส่งผลแล้วพบว่ามีความเห็นอยู่ในระดับน้อย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับการได้รับเกียรติและการยกย่องจากสังคมมากนัก ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความแตกต่างจากอาชีพข้าราชการที่ได้รับเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคมในทางตรงกันข้ามพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะถูกวิพากษ์วิจารณ์มากกว่า แต่การที่ส่งผลเนื่องจากมีความต้องการที่เข้ามาปฏิบัติงานอย่างแท้จริงโดยไม่ได้คาดหวังการได้รับการยกย่องและต้องการทำให้ทุกอย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา และสุดท้ายจะเป็นที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น

5.3.5 ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน

แต่นอกจากนี้ยังมีปัจจัยรายด้านที่ไม่มี การ sig = 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่ก็เป็นปัจจัยที่มีความน่าสนใจ ซึ่งค่าทางสถิติไม่ได้แตกต่างจาก 0.05 มากนักซึ่งสามารถนำมาอธิบายในการศึกษาได้เพื่อให้เห็นบริบทที่รอบด้านมากขึ้น แบ่งเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เมื่อพิจารณาคำถามรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดให้บทบาทผู้บริหารและนโยบาย สิ่งอำนวยความสะดวกภายในสำนักงาน และการย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานเนื่องจากเป็นเรื่องของปรับเปลี่ยนหมุนเวียนสถานที่ทั้งในส่วนกลางส่วนจังหวัด หรือเปลี่ยนตำแหน่งบริบทแวดล้อมจึงเปลี่ยนไป และเป็นบริบทแวดล้อมที่นอกเหนือจากลักษณะงานหรือการกำหนดตำแหน่งในปัจจัยอื่น ๆ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจด้านสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายของการเปลี่ยนตำแหน่งงาน ที่เป็นส่งผลให้ด้านสภาพแวดล้อมส่งผลต่อการตัดสินใจเนื่องจากมีความยืดหยุ่นหลากหลายของการเปลี่ยนสาย แต่จะต้องตรงตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งวุฒิการศึกษาหลักของหน่วยงาน เช่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ สามารถมีช่องทางในการเปลี่ยนสายงานได้

มากกว่าในระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ แต่ในระดับอำนวยการ (ผู้อำนวยการสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด) ระดับบริหาร วุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นปัจจัยหลักเนื่องจากใช้ระบบการสอบเลื่อนตำแหน่งทุกวุฒิทุกสายงานสามารถเลื่อนไปได้ตามความรู้ความสามารถ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม หรือแม้แต่ภาพลักษณ์ของผู้บริหารระดับสูง ไม่ได้ส่งผลต่อการเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมากนัก เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับความเป็นสถาบัน โครงสร้างของสำนักงานที่มีความเข้มแข็งแม้ว่าในเชิงกฎหมาย คณะกรรมการการเลือกตั้งมีหน้าที่ในการวางแผนทางการบริหารงาน กำหนดระเบียบ กฎหมาย ในการบริหารงาน และกำกับดูแลสำนักงาน ("พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย คณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๐," 2560, 13 กันยายน) แต่ก็ไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจ เนื่องจากบุคคลมองที่ภารกิจหน้าที่ และความสำคัญขององค์กรที่มีบทบาทในระบบการเมือง และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จะเห็นได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์รับรู้และเข้าใจดี แต่ปฏิบัติงานมีผู้รับผิดชอบตามลำดับบังคับบัญชา และการรอบคอบ เกี่ยวกับการจัดเก็บหลักฐานและมีหลักการถูกต้องตามกฎหมายในการอ้างอิงความเห็น ทำให้ตัว บุคคลเองมีความเชื่อมั่นในสถาบัน และคุณค่าขององค์กรมากกว่าการยึดที่บทบาทของผู้บริหาร ระดับสูงขององค์กร มีความเข้มแข็งของสถาบันในการแบ่งส่วนงานและอำนาจหน้าที่ชัดเจน ลักษณะ งานเฉพาะตามกฎหมาย แม้ว่าจะมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการทำงานแต่ก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ เลือกเข้าทำงานเนื่องจากบุคคลมีความมุ่งมั่น มีอุดมการณ์ในการพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการ เลือกตั้งที่เป็นกลไกหลักของระบอบการเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นส่วนหนึ่งในการสร้าง กระบวนการทางการเมืองให้มีความสุจริต เทียบธรรม จึงมั่นใจได้ว่าหากดำเนินการทุกอย่างถูกต้อง ตามที่กฎหมายกำหนด ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง ทำให้เห็นว่าไม่ใช่ได้มีเพียงปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ แต่ยังมีปัจจัยอื่นๆ ในด้านลักษณะงานและคุณค่าความสำคัญขององค์กร ที่สามารถดึงดูดให้ผู้ที่มีความสนใจสมัครเข้า ทำงาน ถ้าหากมีเพียงค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเพียงอย่างเดียวแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้อง พิจารณาในเรื่องของบทบาทหน้าที่ ชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์กร ที่สะท้อนประสิทธิภาพการทำงาน

5.4 ความสอดคล้องหรือแตกต่างกับงานศึกษาอื่น

จากการศึกษาแนวคิดการตัดสินใจในส่วนของการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ ในงานอื่น มักไม่ได้มีรูปแบบสอบถามรองรับกับแนวคิดดังกล่าว เมื่อได้กำหนดข้อคำถามการรับรู้ ข้อมูลข่าวสารเป็นส่วนหนึ่งในแบบสอบถามทำให้ได้คำตอบที่ชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวว่า

กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาข้อมูลและได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารเบื้องต้นเกี่ยวกับหน่วยงานเป็นอย่างดีแล้ว ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประภทอาชีพเดิมเป็นข้าราชการทำให้การศึกษาเห็นความแตกต่างของแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานในลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของแต่ละองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ยกตัวอย่างจากการศึกษาปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกประกอบอาชีพรับราชการ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจของการเลือกเข้าทำงานในส่วนงานราชการที่มีจุดเด่นในเรื่องของความมั่นคงในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมองค์กร แต่ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอาจมีความแตกต่างที่มีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลประกอบเข้ามาเพิ่มด้วยในส่วน of ปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ และยังมีมุมมองความเห็นว่าเป็นงานมีความลักษณะการจ้างงานที่มั่นคงด้วย

ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและแรงจูงใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาพลักษณ์ ชื่อเสียงองค์กร และผู้บริหารระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างองค์กรภาครัฐกับองค์กรเอกชนมีส่วนที่แตกต่างกันมาก ทำให้เห็นว่าในบางองค์กรปัจจัยด้านหนึ่งอาจไม่ได้ถูกให้ความสำคัญหรือคำนึงถึง แต่สำหรับบางองค์กรอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ เห็นได้จากงานศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครงานและการเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ กรณีศึกษา องค์กรที่เป็นธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่ แห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้นำปัจจัย ด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์องค์กร และผู้บริหารระดับสูงมาเป็นหนึ่งในปัจจัยของงานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างองค์กรเอกชนกับหน่วยงานรัฐ พบว่าองค์กรธุรกิจเอกชนภาพลักษณ์และชื่อเสียงองค์กร และชื่อเสียงของผู้บริหารรวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานเนื่องจากสามารถเป็นหลักประกันได้ว่าเป็นองค์กรที่มีค่าตอบแทนดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการสร้างกำไรให้กับองค์กร และเป็นความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย แต่ในองค์กรราชการ/หน่วยงานของรัฐ ภาพลักษณ์ขององค์กรและการที่องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไปมีผลต่อการตัดสินใจ แต่ในส่วนของคุณภาพชื่อเสียงของผู้บริหารระดับสูงไม่ได้ส่งผลกระทบต่อมากนักเพราะเป็นงานที่มีการแบ่งส่วนงาน การบริหารจัดการและปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างชัดเจนแล้ว

ในส่วนสุดท้ายเป็นการแสดงการเปรียบเทียบจากงานศึกษาของหน่วยงานภาครัฐที่สังกัดองค์กรอิสระจากการศึกษาของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์) ถือว่าเป็นหน่วยงานเลขานุการของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินที่เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกัน โดยจากผลการศึกษาของงานทั้ง ๒ เรื่องคล้ายกับของงานศึกษาการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพข้าราชการ เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีสถานะเป็นข้าราชการทำให้ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการเข้าทำงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางยังเป็นเรื่องของปัจจัยความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้า เป็นต้น โดยที่ชื่อเสียงไม่มีผลมีความแตกต่างกับกรณีศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจ ในส่วนของภูมิภาค ปัจจัยที่ส่งผลคือ ความมั่นคง และด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร โดยที่ลักษณะงาน/ความรับผิดชอบเป็นลำดับสุดท้าย จะมีความคล้ายกับปัจจัยที่ส่งผลกับการรับราชการแต่แตกต่างกับของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ

5.5 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

การศึกษาวิจัยในอนาคตเป็นประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพหรือรักษาประสิทธิภาพของพนักงาน เนื่องการวิจัยนี้ได้แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจ แรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเลือกเข้าทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้วยปัจจัยจูงใจที่ผู้วิจัยกำหนดมานั้น ซึ่งถ้าเป็นไปตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเมื่อบุคคลมีความพยายามมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการแล้ว อาจจะทำให้หมดความท้อทายเนื่องจากเป้าหมายของการเข้าทำงานจะเป็นเรื่องของค่าตอบแทน การเลี้ยงชีพเมื่อบุคคลได้ในสิ่งที่ต้องการแล้วอาจจะเปิดปัญหาหมดไฟในการทำงาน (Burnout) อยากรทำงานที่ไม่ยุ่งยากไม่ซับซ้อน หลีกเลี้ยงความเสี่ยงหรือการรับผิดชอบและมีการปกป้องตนเองมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ตามกฎหมาย เป็นโจทย์สำคัญให้กับสำนักงานได้ว่าเมื่อมีกระบวนการสรรหาที่มีแรงจูงใจดึงดูดบุคคลเข้ามาทำงานได้อย่างดีแล้วนั้นก็จะต้องมีวิธีการรักษาประสิทธิภาพในการทำงานหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานให้มากกว่าเดิม

5.6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจะเป็นหน่วยงานของรัฐ แต่ก็มีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล ("ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔," 2564, 29 เมษายน) แม้ว่าหน่วยงานของรัฐจะต้องมีกฎหมายรองรับชัดเจน และทำงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบก็ควรจะมีการปรับปรุงกฎระเบียบในการบริหารงาน

บุคคล หรือการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะ ไม่ยึดโยงกับการบริหารแบบข้าราชการพลเรือน ควรมีความแตกต่างและเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในเรื่องการบริหารจัดการภายในแต่ยังคงถูกต้องตามหลักของกฎหมาย



บรรณานุกรม

- Gibson&Ivancevich. (1973). Organizational : Structure, Process, Behavior. (Texas : Business Publications, Inc)
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*.
- ขจรยศ ศรีแสงจันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครงานและการเลือกเข้าทำงานของคนรุ่นใหม่ กรณีศึกษา องค์กรที่เป็นธุรกิจครอบครัวขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- ชโลทร มานะเกษม. (2565). การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง
- ชายชาญ งามสง่า. (2563). การศึกษาถึงเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนและเปลี่ยนงานมาทำงานใน องค์กรรัฐวิสาหกิจของกลุ่ม Gen Y
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม
- นฤมล ศรีงามผ่อง. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- บรรยงค์ ไทจินดา. (2546). องค์กรและการจัดการ. (กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.)
- ประภัสสร วัฒนา. (2560). แนวความคิดมนุษยนิยมของมาสโลว์ (Maslow) และแนวความคิดอัตถิภาวนิยมของฌอง ปอล ซาร์ตร์ (Jean Paul Sartre) ที่ปรากฏผ่านนวนิยายเรื่อง “วันหนึ่งในชีวิตของ อีวาน เคนิโซวิช”
- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๐, (2560, 13 กันยายน).
- ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔, (2564, 29 เมษายน).
- ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘, (2558, 4 ธันวาคม).
- ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษค่าครองชีพและลูกจ้างประจำ พ.ศ.๒๕๕๑, (2551, 31 กรกฎาคม).
- ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ของ

- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2564, (2564,12 พฤศจิกายน).
- รังสรรค์ แสงสุขและคณะ. (2544). เหตุจูงใจในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- โรจน์ลักษณ์ ชื่นชลธี. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย
- วาสนี พูลถาวร. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจะทำศัลยกรรมความงามของคนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- วีรชน เปรมิวิชิต. (2564). แรงจูงใจในการเข้ารับราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 11 (จังหวัดนครสวรรค์).
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (2546). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานแรงงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ศุภานัน พุฒตาล. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ศูนย์บริการเบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล. (2560). รายชื่อสถานพยาบาลที่เปิดบริการเบิกจ่ายตรงคำรักษาพยาบาล. https://www.ect.go.th/th/finance/db_198_finance_cms_30/31978
- สมยศ นาวิการ. (2540). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. (2566). ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน. <https://www.ombudsman.go.th/new/attention660710-repost/>
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กร การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- อภิณัฐ ทรัพย์มาก. (2557). ปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการโดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ส่วนที่ 3 จากการรับรู้ในส่วนที่ 2 มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับท่านมากที่สุด ตัวอย่าง

เพศสภาพ : ชาย หญิง

อายุ : 18 – 25 ปี 26 – 35 ปี

36 – 45 ปี 46 – 55 ปี

55 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา : (ระบุ คณะ/สาขา)

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ปริญญาเอก

สถานภาพครอบครัว โสด สมรส หย่าร้าง

อายุงานหรือประสบการณ์การทำงาน (จากที่ทำงานเดิม)

ไม่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 – 3 ปี

4 – 6 ปี 7 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

ประเภทอาชีพ (จากที่ทำงานเดิม)

ข้าราชการ ทหาร ตำรวจ

พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานราชการ

พนักงานบริษัท/รับจ้าง ลูกจ้างหน่วยงานราชการ/หน่วยงานรัฐ

พนักงานองค์กรอิสระอื่น อื่นๆ

สังกัด/ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)

ส่วนกลาง ตำแหน่ง.....

สำนักงาน กกต. ตำแหน่ง.....

รายได้เฉลี่ย/เดือน (เดิม)

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท

45,001 บาทขึ้นไป

รายได้รวม/เดือน (ปัจจุบัน)

ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 – 25,000 บาท

25,001 – 35,000 บาท 35,001 – 45,000 บาท

45,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร (ก่อนเข้าทำงาน)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ท่านรับรู้เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านหรือไม่	ความเห็น	
	รับรู้	ไม่รับรู้
ปัจจัยภายในขององค์กร		
1. ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ		
- ท่านรับรู้เกี่ยวกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะของงาน		
- ท่านรับรู้ว่าองค์กรมีการกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน		
- ท่านรับรู้ว่าลักษณะงานมีความเฉพาะขององค์กร มีความท้าทาย และน่าสนใจ		
2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร		
- ท่านเคยรับรู้ถึงบทบาทและนโยบายของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร		
- ท่านรับรู้ว่าองค์กรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ช่วยส่งเสริมในการทำงานให้เต็มที่ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ระบบที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น		
- ท่านรับรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงานที่หลากหลายสามารถย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งได้		
3. ด้านค่าตอบแทน		

- ท่านรับรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563		
- ท่านรับรู้เกี่ยวกับระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษค่าครองชีพพนักงานพนักงานและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2551		
4. ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์		
- ท่านรับรู้ว่าองค์กรมีแผนการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องและตรงตามความต้องการ		
-ท่านรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับ ตนเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา (ไม่ครอบคลุมหลังเกษียณ)		
- ท่านรับรู้ว่ามีค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ (เงินส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)		
5. ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง		
- ท่านรับรู้ว่าพนักงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับในภารกิจจัดการเลือกตั้ง		
- ท่านรับรู้ว่าพนักงานขององค์กรได้รับเกียรติยศในการทำงานและได้รับการยกย่องจากสังคม		
6. ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน		
- ท่านรับรู้ว่าองค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่ง และประเภทการจ้าง		
- ท่านรับรู้เกี่ยวกับการสอบเลื่อนขั้นภายในองค์กรเป็นโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน		
- ท่านรับรู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงานมีความชัดเจน (Career Path)		
ปัจจัยภายนอกองค์กร		
1. ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร		
- ท่านรับรู้ว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีได้รับการยอมรับ		
-ท่านรับรู้เกี่ยวกับชื่อเสียงส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับสูงมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร		
- ท่านรับรู้ว่าองค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป		
2. ด้านสภาพการเมือง		
- ท่านรับรู้ว่าองค์กรมีความสำคัญต่อระบอบการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข		
- ท่านรับรู้ว่าการดำเนินการที่สุจริต เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมายสามารถลดความขัดแย้งและสร้างการเมืองที่มีคุณภาพได้		
3. ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม		
- ท่านรับรู้ว่าเป็นงานที่มีความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม		

- ท่านรับรู้ว่างานมีความท้าทายและถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคม		
------------------------------------------------------------	--	--

ส่วนที่ 3 จากการรับรู้ในส่วนที่ 2 มีผลต่อทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

3.2 ทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการตัดสินใจอยู่ในระดับใด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับความเห็น 4 = มากที่สุด

3 = มาก

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจภายในองค์กรและภายนอกองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานอยู่ในระดับใด	ระดับความเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
	4	3	2	1
ปัจจัยภายในองค์กร				
1. ด้านลักษณะงาน/ความรับผิดชอบ				
- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะของงานที่มีผลต่อการมอบหมายงานที่ชัดเจน				
- การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน				
- ลักษณะงานที่มีความเฉพาะขององค์กรมีความท้าทายและน่าสนใจ				
2. ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร				
- บทบาทและนโยบายของผู้บริหารระดับสูงขององค์กร				
- สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่ช่วยส่งเสริมในการทำงานให้เต็มที่ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ระบบที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น				
- ตำแหน่งงานที่หลากหลายสามารถย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งได้				
3. ด้านค่าตอบแทน				
- อัตราเงินเดือนและขั้นเงินเดือน				
- ค่าครองชีพ				
4. ด้านสวัสดิการ/สิทธิประโยชน์				
- แผนการฝึกอบรมพนักงานอย่างต่อเนื่องและตรงตามความต้องการ				

- สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับ ตนเอง คู่สมรส บุตร และบิดามารดา (ไม่ครอบคลุมหลังเกษียณ)				
- ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากรายได้ประจำ (เงินส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน)				
5. ด้านเกียรติยศ/ชื่อเสียง				
- พนักงานขององค์กรเป็นที่ยอมรับในภารกิจจัดการเลือกตั้ง				
- พนักงานขององค์กรได้รับเกียรติยศในการทำงานและได้รับการยกย่องจากสังคม				
6. ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน				
- องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคงในอาชีพ ตำแหน่ง และประเภทการจ้าง				
- การสอบเลื่อนขั้นภายในองค์กรเป็นโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งได้ตามความสามารถของท่าน				
- ความเป็นไปได้ของการเจริญก้าวหน้าในงาน มีความชัดเจน (Career Path)				
ปัจจัยภายนอกองค์กร				
1. ด้านภาพลักษณ์/ชื่อเสียงองค์กร				
- ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กรมีผลต่อการตัดสินใจ				
- ชื่อเสียงส่วนบุคคลของผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน				
- องค์กรเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป				
2. ด้านสภาพการเมือง				
- ท่านคิดว่าเมื่อเข้ามาจะมีโอกาสในการส่งเสริมระบบการเมืองการปกครองประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงประมุขและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลาง				
- ท่านคิดว่ามาเมื่อเข้ามาจะได้เป็นส่วนหนึ่ง/ส่วนร่วมในการทำให้กระบวนการทางการเมืองมีความโปร่งใสและการจัดการเลือกตั้งที่มีคุณภาพ				
3. ความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม				
- แม้ว่าองค์กรจะต้องเผชิญกับการทำงานงานที่มีความคาดหวัง/แรงกดดันจากสังคม ก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ				

เข้าทำงานที่ สนง.กกด.				
- แม้ว่าองค์กรจะต้องเผชิญกับความท้าทายและถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสังคม ก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานที่ สนง.กกด.				

คำถามปลายเปิด

ท่านมีความคาดหวังอย่างไรต่อองค์กรที่ท่านตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

.....

.....

.....

.....





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	เอกรัฐ พูลประเสริฐ
สถานที่เกิด	นครนายก
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY