รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

จัดทำโดย นางยุรดา ทองธนฐากุล
รองผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอุบลราชธานี
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอุบลราชธานี

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

จัดทำโดย นางยุรดา ทองธนฐากุล
รองผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอุบลราชธานี

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(ดร.สุชาติ ใจภักดี)

ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเพชรบูรณ์

สังกัด/หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเพชรบูรณ์

บทสรุปผู้บริหาร

หัวข้อ	การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.สุชาติ ใจภักดี
ชื่อนักศึกษา	นางยุรดา ทองธนฐากุล
หลักสูตร	นักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗
ปีการศึกษา	๒๕๕๙

การศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถจัดการเลือกตั้งได้อย่างสุจริต และเที่ยงธรรม มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ยอมรับของนานาอารยประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เป็นหัวหน้างานและพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ จำนวน ๗๓ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า t-test independent samples และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากร

จากการศึกษาประชากร จำนวน ๗๓ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๓๖ ปีขึ้นไป รองลงมาคือ มีอายุ ๒๖ - ๓๕ ปี รวมทั้งมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ ยังมีตำแหน่งเป็นพนักงานมากที่สุด และมีประสบการณ์ในปฏิบัติงาน เป็นเวลา ๕ ปีขึ้นไป รองลงมาคือ ปฏิบัติงานเป็นเวลา ๓ - ๔ ปี

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ โดยมีลำดับต่อไปนี้ คือ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ และด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด สรุปได้ ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของพนักงาน

๑. ด้าน ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

๑) พนักงานบางคนไม่มีความพึงพอใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบโครงการซึ่งเป็นภาระที่หนัก และบุคลากรไม่เพียงพอ

๒) พนักงานบางคนยังยึดถือวัฒนธรรมและระบบเดิมจากหน่วยงานเก่า พฤติกรรมจึงไม่เปลี่ยนแปลง เป็นผลทำให้ไม่พึงใจในงานที่ทำอยู่

๓) พนักงานบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร

๔) การกำหนดตำแหน่งพนักงานไม่เป็นธรรม ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) ผู้บริหารควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สามารถสลับเปลี่ยนกันได้ เพื่อให้ทุก ๆ คน ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม รวมทั้งบรรจุเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ

๒) สนง.กกต. ควรจัดโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน และไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์

๓) ผู้บังคับบัญชาควรจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

๑) พนักงานบางคนยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้

๒) พนักงานบางคนไม่มีความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อพบอุปสรรคเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้

ข้อเสนอแนะ

๑) สนง.กกต. ควรอบรมให้ความรู้เชิงลึกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๒) พนักงานผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ในการวางแผนการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าไว้ด้วย

๓) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยใจเป็นธรรม ทำดีได้ดี จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

๑) พนักงานบางคนไม่ฝักใฝ่ใส่ใจในงานของตน โดยเน้นการทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม

๒) หลักการปฏิบัติตามระเบียบไม่ชัดเจน ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจในการทำงาน

๓) พนักงานส่วนใหญ่จะสนใจแต่งานในหน้าที่ที่ตนเองสังกัดเท่านั้น ไม่สนใจงานส่วนอื่นที่เป็นงานส่วนรวมของ สนง.กกต.

ข้อเสนอแนะ

๑) ผู้บริหารควรกระตุ้นการทำงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติบ่อย ๆ โดยผู้บริหารควรกำหนดแผนงานเชิงรุกให้ปฏิบัติ

๒) ควรมีหลักการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน จะทำให้ทุกคนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

๓) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่างานทุกงานเป็นของ สนง.กกต. และมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ทำ

๔. ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

๑) ขาดความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน

๒) พนักงานบางคนใช้อารมณ์และเหตุผลส่วนตัวมากกว่ายึดหลักเกณฑ์ ทำให้ขาดเหตุผลในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) สนง.กกต.ควรจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่อง

๒) ควรมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานบ่อย ๆ สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคม ประเทศและนานาชาติ ดังนั้น สนง.กกต. และ สนง. กกต.จว.ทั้ง ๗๗ จังหวัด รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาควรจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สามารถสลับเปลี่ยนกันได้ เพื่อให้ทุก ๆ คน ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม

๒. สนง.กกต. ควรจัดโครงสร้างตำแหน่งงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน และไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้ง ตลอดจนบรรจุเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับงานในแต่ละ สนง.กกต.ประจำจังหวัดด้วย

๓. การอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

๔. การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาด้วยใจเป็นธรรม ทำดีต้องได้ดี จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุชาติ ใจภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและให้ความรู้ รวมทั้งเป็นกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง นอกจากนี้ ยังได้รับคำแนะนำ และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษามาโดยตลอด ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณอาจารย์ประลอง ครุฑน้อย ที่กรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือ และให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการวิเคราะห์ข้อมูล ขอขอบคุณพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกท่านที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดมา

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณแม่และครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจแก่ข้าพเจ้าเป็นอย่างดียิ่ง คุณค่าและประโยชน์ของงานศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นกตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นางยุรดา ทองธนฐากุล

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
บทที่ ๑	
บทนำ	๑
สภาพทั่วไปและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๓
เป้าหมายของการศึกษา	๓
ขอบเขตของการศึกษา	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ	๓
สมมติฐานของการศึกษา	๔
ประโยชน์ที่ได้รับ	๔
บทที่ ๒	
แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ	๕
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๖
หลักอิทธิบาท ๔	๗
คณะกรรมการการเลือกตั้ง	๙
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๑
กรอบแนวคิดในการศึกษา	๑๓
บทที่ ๓	
วิธีดำเนินการศึกษา	๑๔
การกำหนดประชากร	๑๔
การสร้างเครื่องมือ	๑๔
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๕
การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๖

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ ๔		
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๘
บทที่ ๕		
	สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ	๒๘
	สรุปผลการศึกษา	๒๘
	ข้อเสนอแนะ	๓๐
บรรณานุกรม		
ภาคผนวก		
	เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	
	ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	ข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๘
๒	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๙
๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	๒๐
๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	๒๑
๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)	๒๒
๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	๒๓
๗	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test independent samples)	๒๔
๘	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)	๒๔
๙	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)	๒๕
๑๐	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test independent samples)	๒๕
๑๑	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)	๒๖
๑๒	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	๒๗

บทที่ ๑
บทนำ

สภาพทั่วไปและเหตุผล

ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการในองค์กร หรือที่เรียกว่า ๔ Ms ประกอบด้วย Man: บุคคล Money: เงินทุน Material:วัตถุดิบ และ Method: วิธีการ โดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกันไป ฉะนั้นองค์กรที่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในอัตราส่วนที่เหมาะสม จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยเฉพาะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการจัดการ เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร และคนเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กร สามารถดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง คนเป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กรและเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินการไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้ ความสามารถและเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน หากไม่มีคนหรือมีคนที่ไม่มีคุณภาพ การจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นย่อมดำเนินไปได้โดยยากยิ่ง ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จะต้องหาวิธีการรักษาคนที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (สมคิด บางโม, ๒๕๕๓) ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาที่ถูกกว่าคู่แข่งขัน มีวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวได้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์, ๒๕๔๗, ๒๕๕๑)

ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่ได้ทุ่มงบประมาณในแนวทางในการคัดเลือก ดูแลและรักษาพัฒนาอย่างเต็มที่ย่อมส่งผลที่เป็นรูปธรรมที่ทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำงานอย่างทุ่มเทและพร้อมที่จะอุทิศให้กับองค์กรอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน แต่ในทางกลับกันองค์กรที่มุ่งเน้นแต่ผลสำเร็จของงานเพื่อให้ได้ซึ่งผลกำไร โดยไม่ได้ให้ความสำคัญหรือใส่ใจต่อบุคลากรภายในองค์กร อาจจะส่งผลให้บุคลากรไม่มีความรู้สึกที่ดีกับองค์กร ไม่มีความรักความผูกพัน ขาดความทุ่มเท กระตือรือร้นในการทำงาน และมีโอกาสที่จะออกไปเสาะหาองค์กรที่เหมาะสมต่อไป การดูแลรักษาและการสร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีความรัก ความเต็มใจและความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญมาเป็นอันดับแรกๆ เพื่อป้องกันไม่ให้สูญเสียบุคลากรที่มีฝีมือและมีคุณภาพ (ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์, ๒๕๕๑)

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นองค์กรที่มีภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ภายในจังหวัด และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง บุคลากรในจังหวัดในแต่ละจังหวัดมีจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงาน ที่ต้องปฏิบัติงานในจังหวัด จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง ที่จะต้องดำเนินงานต่าง ๆ ให้มี

ประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามพันธกิจเริ่มแรกของคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ว่า “การเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติต้องเป็นไปโดยสุจริตและที่ยงธรรม โดยทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมดำเนินการหรือประสานการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การควบคุม ตรวจสอบ และส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของพรรคการเมือง ปรับปรุงพัฒนาองค์กรกลไก กฎหมายและระเบียบ และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการบริหารการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานมาใช้ในการบริหารองค์กรจัดการเลือกตั้งทุกระดับ เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเมืองอย่างแท้จริง” (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, ๒๕๕๕ข) ซึ่งต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะกรรมการการเลือกตั้งได้กำหนดพันธกิจขึ้นใหม่ที่ทันสมัยขึ้นว่า “บริหารการเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติ ดำเนินการสืบสวนวินิจฉัยและการดำเนินคดีในศาลให้มีความสุจริต โปร่งใส และเที่ยงธรรม เสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชนเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมพรรคการเมืองให้เป็นสถาบันการเมืองที่เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพองค์กร และระบบงานให้มีประสิทธิภาพ” (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, ๒๕๕๖ ก)

ภารกิจดังกล่าวมีสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม เนื่องจากผู้ชนะการเลือกตั้งที่เข้าไปทำหน้าที่ในสภาได้อำนาจอันชอบธรรมในการปกครองประเทศ แต่จากการสำรวจการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดยังไม่ประสบผลสำเร็จมากเท่าที่ควร ซึ่งภารกิจต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการนั้น ได้แก่ การให้ความรู้และการศึกษาเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้งแก่ประชาชนทุกกลุ่มยังไม่ต่อเนื่อง ทำให้ประชาชนยังไม่เกิดจิตสำนึกการมีส่วนร่วมทางการเมืองมากนัก ทำให้เกิดการทุจริตการเลือกตั้งมีการซื้อสิทธิขายเสียงกันมาก ทั้งนี้เนื่องจากขาดความร่วมมือจากส่วนราชการและภาคเอกชนต่าง ๆ นอกจากนี้ในเรื่องการร้องเรียนกรณีพรรคการเมืองกระทำผิดกฎหมาย ก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามกฎหมายอย่างแท้จริง เนื่องจากพนักงานไม่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการแสวงหาข้อเท็จจริงที่มีความสำคัญและต้องใช้ความระมัดระวัง ความรอบคอบในการตรวจสอบแสวงหาข้อเท็จจริงดังกล่าว ที่จำเป็นต้องใช้ในการนำเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือกล่าวอ้างในศาล เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, ๒๕๕๖ข) การดำเนินการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย จึงนำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงทางการเมือง เกิดการแย่งชิงอำนาจการปกครองประเทศของพรรคการเมืองและกลุ่มการเมืองต่าง ๆ อีกด้วย (ชลรัช ผิวพรรณ, ๒๕๕๓)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หลักการบริหารจัดการมีหลากหลายที่สามารถนำมาบริหารจัดการได้ดีแก่องค์กร ซึ่งหลักการจัดการทางพระพุทธศาสนาก็เป็นหลักการที่สำคัญยิ่งอีกหลักการหนึ่ง พระพุทธศาสนามีหลักแห่งการบริหารจัดการอันเป็นหลักคุณธรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำงานนั้นบังเกิดสัมฤทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่าอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอโดยทำในสิ่งที่เราคิดว่าทำแล้วได้ผลดีสามารถช่วยได้ อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ

ด้วยเหตุที่ปัจจุบันพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ

บรรลุตามภารกิจที่กำหนดไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ อิทธิบาท ๔ เป็นกรอบวัดคุณภาพดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

๒) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าหมายของการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถจัดการเลือกตั้งได้อย่างสุจริต และเที่ยงธรรม มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ยอมรับของนานาอารยประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ขอบเขตของการศึกษา

๑. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และมุกดาหาร จำนวน ๑๐๐ คน

๒. ตัวแปรที่ศึกษา

๒.๑ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แบ่งเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในการปฏิบัติงาน) ๒) วิริยะ (ความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ) ๓) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย) ๔) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลและวางแผนในการปฏิบัติงาน)

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

๑. **ประสิทธิภาพ** หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดให้ประสบผลสำเร็จโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดและดาเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็นระยะเวลา ทรัพยากร แรงงานรวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้องตามหลักอิทธิบาท ๔

๒. **การปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

๓. **พนักงาน** หมายถึง พนักงานและหัวหน้างานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และมุกดาหาร

๔. **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของพนักงานที่ทำงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ๑ - ๒ ปี ๓ – ๔ ปี และ ๕ ปีขึ้นไป

๕. **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิการศึกษาของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ โดยแบ่งเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

๖. **อิทธิบาท ๔** หมายถึง ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือหลักการปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ได้แก่

๖.๑ **ฉันทะ** หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๖.๒ **วิริยะ** หมายถึง ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๖.๓ **จิตตะ** หมายถึง ความเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๖.๔ **วิมังสา** หมายถึง ความใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

๗. **สถานภาพส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งและประสบการณ์ปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

สมมติฐานของการศึกษา

พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑) ผลการศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง นำผลการศึกษาไปใช้พิจารณาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

๒) ปัญหา อุปสรรคการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

๓) ผลที่ได้จากศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวเข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามปฏิบัติงาน) ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) และด้านวิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังต่อไปนี้

๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
๒. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๓. หลักอิทธิบาท ๔
๔. คณะกรรมการการเลือกตั้ง
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖) ได้กำหนดความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน

วิทยา ด่านธำรงกูล (๒๕๔๖) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน

Good (๑๙๙๓) ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถสำเร็จ ที่ทำให้เกิดความสำเร็จตามความปรารถนาโดยใช้เวลา และความพยายามเล็กน้อย ก็สามารถให้ผลงานที่ได้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์

Certo (๒๐๐๐) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรประสิทธิผลมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things)” ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)”

โดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๓) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่นอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินด่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสาหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น

กิติพันธ์ รุจิรกุล (ม.ป.ป.) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำ หน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

โดยสรุป การปฏิบัติงานเป็นภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมด้วยทั้งศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

กันตยา เพิ่มผล (๒๕๔๑) ได้กล่าวถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานว่า เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การหรือการพัฒนาสังคม นอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยิ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือประการแรกก่อนที่คนจะเข้าสู่การทำงานในองค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่องค์การนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะมีคุณสมบัติตามที่องค์การกำหนดนั้นก็จะต้องมีการพัฒนาตนเอง หรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองเมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทางานให้ดีที่สุด

เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่า การพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง

Harrington (๑๙๙๖) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหลักการทำงานที่สำคัญ ๑๒ ประการของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีสาระสำคัญดังนี้

๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง

๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความนำจะเป็นไปได้ของงาน

๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง

๔) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม

๕) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ (Record) เป็นหลักฐาน

๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

๘) งานสำเร็จทันเวลา

๙) ผลงานได้มาตรฐาน

๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้

๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

โดยสรุป ประสิทธิภาพ เริ่มจากการพัฒนาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการผลิต ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นส่วนสำคัญที่จะทาให้องค์กรต่างๆ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักอิทธิบาท ๔

ความหมายของอิทธิบาท ๔

หลักการทำงานให้ประผลสำเร็จมีประสิทธิภาพ มีผู้รู้ได้ให้ความหมายของ อิทธิบาท ๔ อย่างไว้หลากหลาย ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๖) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๕๑) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ

๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ ตนถือว่า ดีที่สุด ที่มนุษย์เรา ควรจะได้ ข้อนี้ เป็นกำลังใจ อันแรก ที่ทำให้เกิด คุณธรรม ข้อต่อไป ทุกข้อ

วิริยะ คือความพากเพียร หมายถึง การการะทำที่ติดต่อ ไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ คำนี้ มีความหมายของ ความกล้าหาญ เจืออยู่ด้วย ส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้น ไปจากความรู้สึก ของตัว ทำสิ่งซึ่งเป็น วัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า สมาธิ อยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึงความสอดส่องใน เหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้ รวมความหมาย ของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่

สรุป ในการทำงานคือ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑) ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขและเจริญยิ่งๆ ขึ้นไป

ความสำคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

มีนักวิชาการได้ให้ความสาคัญและองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๔๓) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ นอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่ดังกล่าว เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่จริงจัง สภาพที่จิตแน่วแน่อยู่กับสิ่งที่กระทานั้น เราเรียกว่าเป็น สมาธิ เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิด ได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจก็รักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ความเป็นเลิศของงานนั้น หมายความว่างานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเกี่ยวพันกันทั้งหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งใน อิทธิบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ เมื่อกล่าวถึงอิทธิบาทแล้ว จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ดีงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ถัดมา คือ วิริยะ ความเพียรความพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือถ้ากล่าวโดยสรุป มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ใช้ปัญญาสอบสวน

ว.วชิรเมธี (๒๕๕๑) ได้กล่าวถึง การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยัน คือ ภาคปฏิบัติการของความรัก ความรักในงาน

จะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้นก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือ จดจาจ่อจิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา

คณะกรรมการการเลือกตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๖ข)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้วางพื้นฐานสำคัญในการปฏิรูปการเมือง โดยมีสาระสำคัญในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพิ่มขึ้น รวมทั้งได้ปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ได้คำนึงถึงความคิดเห็นของประชาชนเป็นสำคัญ

การปฏิรูปการเมืองตามแนวของรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย การปฏิรูปกระบวนการเข้าสู่อำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง การปฏิรูปกระบวนการทำงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โปร่งใส สุจริต ลดการซื้อเสียง ลดอิทธิพลของเงินและธุรกิจการเมือง ให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น รวมทั้งประชาชนมีทางเลือกมากขึ้น คนดีมีความรู้ความสามารถเป็นที่ประจักษ์ มีโอกาสเข้าสู่ระบบการเมืองมากขึ้น และสลายระบบโควตาและลดบทบาทของอิทธิพลท้องถิ่นด้วย

ดังนั้น รัฐธรรมนูญจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นเป็นองค์กรอิสระใหม่ เพื่อให้มีบทบาทเป็นผู้ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น กิจการพรรคการเมือง และการออกเสียงประชามติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการอื่นๆ อีก ๔ คน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา จากผู้ซึ่งมีความเป็นกลางทางการเมืองและมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ประจักษ์ กรรมการมีวาระดำรงตำแหน่ง ๗ ปี นับแต่วันที่พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๐บัญญัติให้คณะกรรมการการเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม

๒. ออกประกาศกำหนดการทั้งหลาย อันจำเป็นแก่การปฏิบัติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ และกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๓. มีคำสั่งให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติการทั้งหลายอันจำเป็นตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง และกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๔. ออกกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติ

๕. ดำเนินการแบ่งเขตเลือกตั้ง สำหรับการเลือกตั้งที่ใช้วิธีการแบ่งเขตเลือกตั้ง และจัดให้มีบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง

๖. สืบสวนสอบสวน เพื่อหาข้อเท็จจริง และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาหรือข้อโต้แย้ง ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ หรือกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๗. สั่งให้มีการเลือกตั้งใหม่ หรือออกเสียงประชามติใหม่ ในหน่วยเลือกตั้งใดหน่วยเลือกตั้งหนึ่งหรือทุกหน่วยเลือกตั้ง หรือสั่งให้มีการนับคะแนนใหม่ เมื่อมีหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่า การเลือกตั้งหรือการออกเสียงประชามติในหน่วยเลือกตั้งนั้นๆ มิได้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

๘. ประกาศผลการเลือกตั้งหรือออกเสียงประชามติ

๙. ดำเนินการหรือประสานงานกับหน่วยราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือสนับสนุนองค์การเอกชนในการให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๐. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี และข้อสังเกตเสนอต่อรัฐสภา

๑๑. ดำเนินการอื่นตามที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้ กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญอื่น หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นไปอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด (กกต. จว.)

ตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ข้อ ๑๓ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. อำนวยการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติที่กระทำภาย ในจังหวัดนั้น

๒. เสนอแนะการแบ่งเขตเลือกตั้งสำหรับการเลือกตั้งที่ใช้วิธีการแบ่งเขตเลือกตั้งต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง

๓. รวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งหรือผู้มีสิทธิออกเสียงประชามติเสนอต่อคณะกรรมการการ เลือกตั้ง

๔. เสนอแนะต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง หรือการออกเสียงประชามติตามที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการออกเสียงประชามติ หรือกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้ บริหารท้องถิ่นกำหนดไว้

๕. ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมายหรือมีคำสั่งในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้หรือคณะกรรมการการเลือกตั้งเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว อาจทำให้เกิดความเสียหายหรือความไม่สุจริตและเที่ยงธรรมได้ ดังนั้นคณะกรรมการการเลือกตั้งอาจมอบหมายให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้

จำนวน กกต.จว. ตามระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการการการเลือกตั้ง กำหนดให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด จังหวัดละ ๕ คน รวมทั้งสิ้น ๓๘๐ คนทั่วประเทศ คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียวเท่านั้น

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ และมาตรา ๓๑ กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงาน และลูกจ้างของสำนักงาน โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, (๒๕๕๖)

๑. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง นายทะเบียนพรรคการเมืองและคณะกรรมการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา รวมทั้งศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง นายทะเบียนพรรคการเมือง และคณะกรรมการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา

๒. ศึกษาและสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเลือกตั้ง การสรรหาสมาชิกวุฒิสภา การออกเสียงประชามติ และการพัฒนาพรรคการเมือง

๓. เผยแพร่วิชาการ ให้ความรู้และการศึกษาแก่ประชาชน รวมทั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งเกี่ยวกับการพัฒนาพรรคการเมืองและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน และส่งเสริมให้ประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งโดยสุจริตและเที่ยงธรรม

๔. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง การสรรหาวุฒิสมาชิก หรือการออกเสียงประชามติ หรือเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือเกี่ยวกับการทุจริต หรือประพฤติมิชอบในการเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้ง ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พรรคการเมือง หรือบุคคลอื่นใดเพื่อดำเนินการตามระเบียบที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการการเลือกตั้งมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัย ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพ หลายท่าน ดังนี้

เภตรา ศรีอุดทาภาร (๒๕๔๘) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ ๒ จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการครูมีปริมาณงานที่มากเกินไปในภาพรวมอยู่ในระดับมากได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับความก้าวหน้าจากการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีสิ่งแวดล้อมในการ

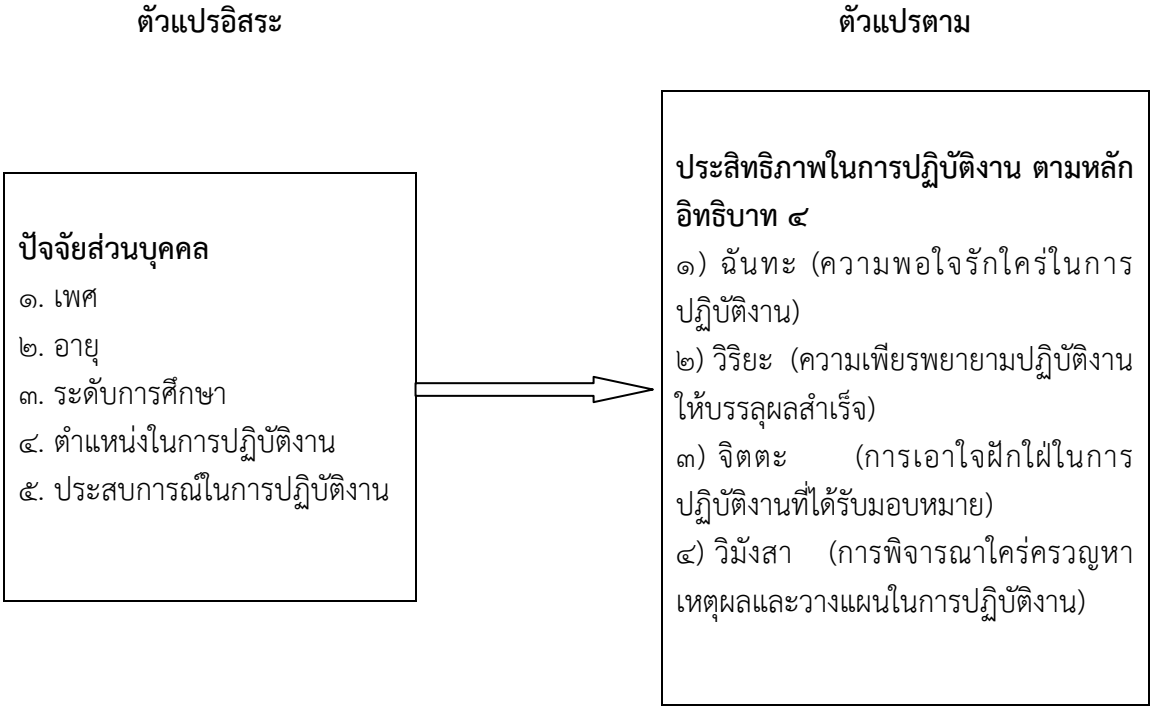
ปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพในการปฏิบัติด้านขั้นตอนการเตรียมการสอนและขั้นตอนการปฏิบัติงานสอนและภาระหน้าที่อื่น ๆในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษา ระยะเวลารับราชการ และตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ข้าราชการครูที่มีความก้าวหน้าจากการทำงานที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการครูที่มีปริมาณงานที่มากเกินไป ความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

ณองก์ แสงแก้ว (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีคำมัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ทางด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง มีมัชฌิมเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคำมัชฌิมคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทาการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สานักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และรายได้ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สานักงานเขต กรุงเทพมหานคร

อัครพล พรหมอุตม์ (๒๕๕๐) ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอู่ทหารเรือ” เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ทหารเรือ พระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ จำนวน ๑,๖๘๓ คน โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน ๓๑๒ คนการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีโดยระดับความคิดเห็นอันดับแรก คือ ด้านขวัญกำลังใจ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา) ด้านการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความยุติธรรม ในหน่วยงานตามลำดับ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ ผู้ศึกษาได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ มีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับดังนี้ คือ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน ๑๐๐ คน ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และมุกดาหาร

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

๑. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรและหน่วยงานต่างๆ

๒. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert's Scale, ๑๙๖๗)

๓. นำข้อมูลจากข้อ ๑ และข้อ ๒ มาสร้างแบบสอบถามเพื่อถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert' s Scale, ๑๙๖๗) แบบสอบถามมีข้อคำถามทั้งสิ้น ๔๐ ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

๔. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จนำเสนอต่อนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC จำนวน ๓ คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความครอบคลุมเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม

๕. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข

๖. ผู้ศึกษานำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพนักงาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามแบบของครอนบาค (Cronbach, ๑๙๘๔)

๗. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนั้นผู้ศึกษากำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
๔ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
๓ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
๒ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
๑ หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ในการแปลความค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert’ s Scale, ๑๙๖๗) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑–๕.๐๐ หมายถึง ผู้ตอบมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑–๔.๕๐ หมายถึง ผู้ตอบมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑–๓.๕๐ หมายถึง ผู้ตอบมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑–๒.๕๐ หมายถึง ผู้ตอบมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐–๑.๕๐ หมายถึง ผู้ตอบมีความประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

๑. ขอหนังสือแนะนำตัวจากสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครส่งถึงผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ ได้แก่ จังหวัดสุรินทร์

ศรีสะเกษ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ ยโสธร และมุกดาหาร เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

๒. ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถาม จำนวน ๑๐๐ ชุด ให้แก่หัวหน้างาน และพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดดังกล่าว และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนตามเวลาที่กำหนด

๓. เมื่อผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยนำแบบสอบถามที่มีคำตอบที่สมบูรณ์มาจัดกระทำข้อมูล

๒. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

๒. ตามความมุ่งหมายข้อที่ ๑ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. ตามความมุ่งหมายข้อที่ ๒ เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามเพศและตำแหน่งการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการใช้การทดสอบที (t-test for independent samples) ส่วนตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe’ s method) (Ferguson, ๑๙๘๑)

๔. รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากคำถามปลายเปิดและทำการจัดหมวดหมู่โดยวิธีแจกแจงความถี่และจัดเรียงลำดับความถี่ของจำนวนคำตอบโดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา นำเสนอผลการวิเคราะห์ในเชิงบรรยายเพื่อนำไปประกอบการอภิปรายผลการศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีการทางสถิติดังนี้

๑. สถิติพื้นฐาน

๑.๑ ค่าความถี่

๑.๒ ค่าร้อยละ

๑.๓ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) (Ferguson, ๑๙๘๑)

๑.๔ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (Ferguson, ๑๙๘๑)

๒. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

๒.๑ หาค่า IOC (Index of item objective congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบค่าความเที่ยงตรง หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาของแบบสอบถามการศึกษา

๒.๒ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) (Cronbach, ๑๙๙๐)

๓. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

๓.๑ ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test for independent samples) (Ferguson, ๑๙๘๑)

๓.๒ ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า ๒ กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One– way Analysis of Variance) (Ferguson.๑๙๘๑) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’ s method) (Ferguson. ๑๙๙๐)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เขตตรวจการที่ ๘ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากประชากรพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด แบบสอบถาม จำนวน ๑๐๐ ชุด ได้รับคืน จำนวน ๗๓ ชุด สอบถามผู้ศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๓ เปรียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดผลการศึกษาในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = ๗๓

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		๓๒	๔๓.๘๐
หญิง		๔๑	๕๖.๒๐
	รวม	๗๓	๑๐๐
อายุ			
ต่ำกว่า ๒๕ ปี		-	-
๒๖ – ๓๕ ปี		๑๔	๑๙.๒๐
๓๖ ปีขึ้นไป		๕๙	๘๐.๘๐
	รวม	๗๓	๑๐๐
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		๘	๑๑.๐๐
ปริญญาตรี		๓๗	๕๐.๗๐
สูงกว่าปริญญาตรี		๒๘	๓๘.๔๐
	รวม	๗๓	๑๐๐

ตารางที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

n = ๗๓

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง			
หัวหน้างาน		๑๖	๒๑.๙๐
พนักงาน		๕๗	๗๘.๑๐
	รวม	๗๓	๑๐๐
ประสบการในการปฏิบัติงาน			
๑ – ๒ ปี		๑	๑.๔๐
๓ – ๔ ปี		๕	๖.๘๐
๕ ปีขึ้นไป		๖๗	๙๑.๘๐
	รวม	๗๓	๑๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๒๐ มีอายุ ๓๖ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ รองลงมาคือ มีอายุ ๒๖-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๐ รวมทั้งมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗๐ รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๔๐ นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งเป็นพนักงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๐ รองลงมาคือ เป็นหัวหน้างาน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๐ และมีประสบการณ์ในปฏิบัติงาน เป็นเวลา ๕ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๘๐ รองลงมาคือ ปฏิบัติงานเป็นเวลา ๓-๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖.๘๐

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

ตารางที่ ๒ สรุปผลการวิเคราะห์และลำดับของระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

n = ๗๓

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	๔.๓๙	.๖๕	มาก	๓
ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	๔.๔๒	.๖๑	มาก	๒
ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)	๔.๔๙	.๕๕	มาก	๑
ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	๔.๓๓	.๕๙	มาก	๔
ภาพรวมเฉลี่ยทุกด้าน	๔.๔๐	.๖๐	มาก	

จากตารางที่ ๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ โดยมีลำดับต่อไปนี้ คือ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ และด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ เรียงตามลำดับ โดยรายละเอียดจะเสนอตามลำดับระดับการปฏิบัติงาน ๑ – ๔ ในตารางต่อไป

ตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติงาน
๑. พึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับ	๔.๐๘	.๗๖	มาก
๒. ปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๗๓	.๕๑	มากที่สุด
๓. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในงานที่สังกัด	๔.๕๕	.๕๘	มากที่สุด
๔. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ	๔.๕๓	.๕๘	มากที่สุด
๕. พอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด	๔.๑๐	.๗๗	มาก
๖. พอใจในเพื่อนร่วมงาน และผู้อำนวยการ	๔.๑๐	.๖๗	มาก
๗. พอใจกับรายได้ที่รับ	๔.๑๘	.๗๓	มาก
๘. พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับประชาชน	๔.๖๒	.๕๗	มากที่สุด
๙. พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า	๔.๓๙	.๗๔	มาก
๑๐. พึงพอใจที่จะร่วมงานกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดต่อไป	๔.๖๔	.๕๖	มากที่สุด
รวม	๔.๓๙	๐.๖๕	มาก

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการปฏิบัติงาน ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๗๓ รองลงมาคือ พึงพอใจที่จะร่วมงานกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดต่อไป ค่าเฉลี่ย ๔.๖๔ พร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับประชาชน ค่าเฉลี่ย ๔.๖๒ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในงานที่สังกัด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติในระดับมากคือ พร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ รองลงมา

คือ พอใจกับรายได้ที่รับ ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘ และพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติงาน
๑. มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔.๔๗	.๖๓	มาก
๒. ยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จ	๔.๕๓	.๕๘	มากที่สุด
๓. แม้ว่างานที่ปฏิบัติจะต้องใช้เวลายาวนานนับปีจึงจะสำเร็จผล ก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ	๔.๕๒	.๕๓	มากที่สุด
๔. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน จะรีบทำโดยทันที	๔.๔๙	.๕๖	มาก
๕. ได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน	๔.๐๗	.๗๓	มาก
๖. เรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจ พร้อมทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง	๔.๔๙	.๕๖	มาก
๗. สามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้	๔.๔๐	.๖๐	มาก
๘. มักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้	๔.๓๗	.๕๙	มาก
๙. อดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหา	๔.๔๓	.๖๙	มาก
๑๐. ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	๔.๓๘	.๖๒	มาก
รวม	๔.๔๒	.๖๑	มาก

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการปฏิบัติงาน ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ รองลงมาคือ แม้ว่างานที่ปฏิบัติจะต้องใช้เวลายาวนานนับปีจึงจะสำเร็จผล ก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ ค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติในระดับมากคือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน จะรีบทำโดยทันที ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ และเรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจ พร้อมทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ และอดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติงาน
๑. เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	๔.๕๕	.๕๘	มากที่สุด
๒. ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	๔.๔๗	.๕๘	มาก
๓. แบ่งเวลาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างชัดเจน	๔.๓๔	.๕๘	มาก
๔. ถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	๔.๖๐	.๕๕	มากที่สุด
๕. ตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ	๔.๓๖	.๕๖	มาก
๖. ตั้งใจในการปฏิบัติงาน	๔.๖๖	.๕๑	มากที่สุด
๗. เอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการเสมอ	๔.๕๓	.๕๓	มากที่สุด
๘. ได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง	๔.๓๒	.๕๗	มาก
๙. ให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น	๔.๔๙	.๕๓	มาก
๑๐. มีความจริงใจต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	๔.๖๒	.๕๔	มากที่สุด
รวม	๔.๔๙	.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการปฏิบัติงาน ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามตั้งใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๖๖ รองลงมาคือ มีความจริงใจต่อหัวหน้าผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๖๒ ถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น ค่าเฉลี่ย ๔.๖๐ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ และเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการเสมอ ค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีการปฏิบัติในระดับมากคือ ให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๔๗ และตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ ค่าเฉลี่ย ๔.๓๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

ด้านวิมังสา(การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับการปฏิบัติงาน
๑. ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๔.๔๔	.๕๓	มาก
๒. มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	๔.๓๒	.๕๗	มาก
๓. มักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน	๔.๓๓	.๕๕	มาก
๔. มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ	๔.๔๐	.๖๒	มาก
๕. รับฟังปัญหาจากประชาชนเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๓๔	.๕๖	มาก
๖. ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนามาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	๔.๒๕	.๖๒	มาก
๗. มักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ	๔.๒๒	.๖๓	มาก
๘. ใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๔.๓๐	.๖๒	มาก
๙. ยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน	๔.๓๒	.๖๒	มาก
๑๐ ใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อและขนบธรรมเนียมของผู้อื่น	๔.๔๔	.๖๐	มาก
รวม	๔.๓๔	.๕๙	มาก

จากตารางที่ ๖ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับการปฏิบัติงาน ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔และใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔ รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ รับฟังปัญหาจากประชาชนเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ และมักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อนการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยการใช้การทดสอบที (t-test for independent samples)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TOTAL4	Equal variances assumed	.๑๙๑	.๖๖๓	-๑.๓๗๔	๗๑	.๑๗๔	-.๑๒๗๓	.๐๙๒๖๘	-.๓๑๒๑๐	.๐๕๗๔๙
	Equal variances not assumed			-๑.๓๗๔	๖๖.๗๘๒	.๑๗๔	-.๑๒๗๓	.๐๙๒๖๗	-.๓๑๒๒๘	.๐๕๗๖๗

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๗ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ มีค่า Sig. เท่ากับ .๑๗๔ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๐๕ หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง ๒ กลุ่ม ใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๘ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
Between Groups	.๓๑๖	๑	.๓๑๖	๒.๐๕๐	.๑๕๗	ไม่แตกต่างกัน
Within Groups'	๑๐.๙๓๖	๗๑	.๑๕๔			
Total	๑๑.๒๕๑	๗๒				

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๘ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามอายุ มีค่า Sig. เท่ากับ .๑๕๗ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๐๕ หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุทั้ง ๓ กลุ่ม ใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๙ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
Between Groups	.๑๖๑	๒	.๐๘๑	.๕๐๙	.๖๐๓	ไม่แตกต่างกัน
Within Groups'	๑๑.๐๙๐	๗๐	.๑๕๘			
Total	๑๒.๒๕๑	๗๒				

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๙ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามการศึกษา มีค่า Sig. เท่ากับ .๖๐๓ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๐๕ หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของการศึกษาทั้ง ๓ กลุ่ม ใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๑๐ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการใช้การทดสอบค่าที (t-test for independent samples)

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
									95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TOTAL4	Equal variances assumed	.๑๙๕	.๖๖๑	-.๐๒๒	๗๑	.๙๘๒	-.๐๐๒๕	.๑๑๒๖๓	-.๒๒๗๐๙	.๒๒๒๐๕
	Equal variances not assumed			-.๐๑๙	๒๐.๒๗๑	.๙๘๕	-.๐๐๒๕	.๑๓๐๓๖	-.๒๗๔๒๒	.๒๖๙๑๘

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๐ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .๙๘๒ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๐๕ หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศทั้ง ๒ กลุ่ม ใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ ๑๑ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	ผลการทดสอบ
Between Groups	.๐๐๑	๒	.๐๐๑	.๐๐๖	.๙๙๔	ไม่แตกต่างกัน
Within Groups'	๑๑.๒๕๐	๗๐	.๑๖๑			
Total	๑๑.๒๕๑	๗๒				

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๑ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามประมีค่า Sig. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเท่ากับ .๙๙๔ ซึ่งมีค่ามากกว่า ๐.๐๕ หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของการศึกษาทั้ง ๓ กลุ่ม ใกล้เคียงกัน แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอธิบาท ๔	**ข้อเสนอแนะ**
๑. ด้าน ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) ๑) พนักงานบางคนไม่มีความพึงพอใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบโครงการซึ่งเป็นภาระที่หนัก และบุคลากรไม่เพียงพอ	๑) ผู้บริหารควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สามารถสลับเปลี่ยนกันได้ เพื่อให้ทุก ๆ คน ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม รวมทั้งบรรจุเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ
๒) พนักงานบางคนยังยึดถือวัฒนธรรมและระบบเดิมจากหน่วยงานเก่า พฤติกรรมจึงไม่เปลี่ยนแปลง เป็นผลทำให้ไม่พึงใจในงานที่ทำอยู่	๒) สนง.กกต. ควรจัดโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน และไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์
๓) พนักงานบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร	๓) ผู้บังคับบัญชาควรจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน
๔) การกำหนดตำแหน่งพนักงานไม่เป็นธรรม ไม่หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ในการทำงาน	๔) ควรมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน รวมทั้งมี พรบ.สนง.กกต. ด้วย

ตารางที่ ๑๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของพนักงานตามหลักอธิบาท ๔	ข้อเสนอแนะ
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) ๑) พนักงานบางคนยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้ ๒) พนักงานบางคนไม่มีความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อพบอุปสรรคเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ๓) พนักงานบางคน ทำงานแบบผลัดวันประกันพรุ่ง ทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมาย	๑) สนง.กกต. ควรอบรมให้ความรู้เชิงลึกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๒) พนักงานผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ในการวางแผนการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าไว้ด้วย ๓) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยใจเป็นธรรม ทำดีได้ดี จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ๑) พนักงานบางคนไม่ฝักใฝ่ใส่ใจในงานของตน โดยเน้นการทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ๒) หลักการปฏิบัติตามระเบียบไม่ชัดเจน ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจในการทำงาน ๓) พนักงานส่วนใหญ่จะสนใจงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่สนใจงานส่วนอื่นที่เป็นงานของ สนง.กกต.	๑) ผู้บริหารควรกระตุ้นการทำงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติบ่อย ๆ โดยผู้บริหารควรกำหนดแผนงานเชิงรุกให้ปฏิบัติ ๒) ควรมีหลักการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน จะทำให้ทุกคนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ๓) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่างานทุกงานเป็นของ สนง.กกต. และมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ทำ
๔. ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) ๑) ขาดความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน ๒) พนักงานบางคนใช้อารมณ์และเหตุผลส่วนตัวมากกว่ายึดหลักเกณฑ์ ทำให้ขาดเหตุผลในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน	๑) สนง.กกต. ควรจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่อง ๒) ควรมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

บทที่ ๕
สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของประชากร

จากการศึกษาประชากร จำนวน ๗๓ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๓๖ ปีขึ้นไป และมีอายุ ๒๖ - ๓๕ ปี ตามลำดับ รวมทั้งมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป นอกจากนี้ยังมีตำแหน่งเป็นพนักงานมากที่สุด และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นเวลา ๕ ปีขึ้นไป รองลงมา คือ ปฏิบัติงานเป็นเวลา ๓ - ๔ ปี

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ โดยมีลำดับต่อไปนี้ คือ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๔๙ รองลงมาคือ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๔๒ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๙ และด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างโดยรวมเฉลี่ยทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด สรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติของพนักงาน

๑. ด้าน ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

๑) พนักงานบางคนไม่มีความพึงพอใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบโครงการซึ่งเป็นภาระที่หนัก และบุคลากรไม่เพียงพอ

๒) พนักงานบางคนยังยึดถือวัฒนธรรมและระบบเดิมจากหน่วยงานเก่า พฤติกรรมจึงไม่เปลี่ยนแปลง เป็นผลทำให้ไม่พึงใจในงานที่ทำอยู่

๓) พนักงานบางคนปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของตน ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จมากเท่าที่ควร

๔) การกำหนดตำแหน่งพนักงานไม่เป็นธรรม ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดความท้อแท้ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) ผู้บริหารควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สามารถสลับเปลี่ยนกันได้ เพื่อให้ทุก ๆ คน ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม รวมทั้งบรรจุเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอ

๒) สนง.กกต. ควรจัดโครงสร้างตำแหน่งที่ชัดเจน และไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์

๓) ผู้บังคับบัญชาควรจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

๑) พนักงานบางคนยังขาดความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างถ่องแท้

๒) พนักงานบางคนไม่มีความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ เมื่อพบอุปสรรคเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้

ข้อเสนอแนะ

๑) สนง.กกต. ควรอบรมให้ความรู้เชิงลึกอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๒) พนักงานผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการอบรมให้มีความรู้ในการวางแผนการทำงานได้อย่างชัดเจน รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าไว้ด้วย

๓) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยใจเป็นธรรม ทำดีได้ดี จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

๑) พนักงานบางคนไม่ฝักใฝ่ใส่ใจในงานของตน โดยเน้นการทำงานเชิงรับมากกว่าเชิงรุก ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม

๒) หลักการปฏิบัติตามระเบียบไม่ชัดเจน ทำให้พนักงานไม่ใส่ใจในการทำงาน

๓) พนักงานส่วนใหญ่จะสนใจงานในหน้าที่ของตนเองเท่านั้น ไม่สนใจงานส่วนอื่นที่เป็นงานของ สนง.กกต.

ข้อเสนอแนะ

๑) ผู้บริหารควรกระตุ้นการทำงาน มอบหมายงานให้ปฏิบัติบ่อย ๆ โดยผู้บริหารควรกำหนดแผนงานเชิงรุกให้ปฏิบัติ

๒) ควรมีหลักการทำงานที่ชัดเจนแน่นอน จะทำให้ทุกคนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

๓) ผู้บริหารควรทำความเข้าใจว่างานทุกงานเป็นของ สนง.กกต. และมอบหมายงานอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ให้ทำ

๔. ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

๑) ขาดความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน

๒) พนักงานบางคนใช้อารมณ์และเหตุผลส่วนตัวมากกว่ายึดหลักเกณฑ์ ทำให้ขาดเหตุผลในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหากับผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) สนง.กกต. ควรจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีอย่างต่อเนื่อง

๒) ควรมีการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหัวหน้างานและพนักงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคม ประเทศและนานาชาติ ควรพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ผู้บังคับบัญชาควรจัดคนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานและมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สามารถสลับเปลี่ยนกันได้ เพื่อให้ทุก ๆ คน ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ เพิ่มเติม รวมทั้งบรรจุเพิ่มบุคลากรให้เพียงพอกับงาน

๒. สนง.กกต. ควรจัดโครงสร้างตำแหน่งงานที่ชัดเจน รวมทั้ง มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน และไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้ง

๓. การอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง จะทำให้พนักงานมีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกสาธารณะ เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

๔. การพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาด้วยใจเป็นธรรม ทำดีต้องได้ดี จะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

บรรณานุกรม

กันตยา เพิ่มผล. (๒๕๔๑). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

กิติพันธ์ รุจิรกุล. (ม.ป.ป.). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์,

ชลรัช ผิวพรรณ. (๒๕๕๓). **นวัตกรรมการจัดการเลือกตั้ง ๑๒ ปี กกต. ข้ามพ้นวิกฤตเพื่อการเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรม.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

ณองก์ แสงแก้ว. (๒๕๕๐). **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (๒๕๔๗). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่น.

_____. (๒๕๕๑). **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

เภตรา ศรีอุดทาภาร. (๒๕๔๘). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู: กรณีศึกษาข้าราชการครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ ๒ จังหวัดจันทบุรี.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (๒๕๔๓**). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทางาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

_____. (๒๕๔๖). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (๒๕๕๑). **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย,

พุทธทาสภิกขุ. (๒๕๔๓), **คู่มือมนุษย์** (ฉบับคำสมบูรณ์). กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์ธรรมสภา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๔๖). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒.** กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิชั่น.

วิทยา ด่านธำรงกูล. (๒๕๔๖). **การบริหาร**, กรุงเทพฯ: เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น.

ว. วชิรเมธี. (๒๕๕๑). **คนสำราญ งานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์.

สมคิด บางโม. (๒๕๕๓). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ ๕). กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (๒๕๕๕ก). **หนังสือรวมกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้งฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๖.** กรุงเทพฯ: บริษัทสุขุมวิทการพิมพ์ จำกัด.

_____. (๒๕๕๕ข) **บันทึก กกต. ๒๕๕๕.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

_____. (๒๕๕๖ก) **บันทึก กกต. ๒๕๕๖.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

_____. (๒๕๕๖ข) **รายงานผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ

อัครพล พรหมอุตม์ (๒๕๕๐) **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ.** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Certo, C. (๒๐๐๐). *Modern management.* (๘ th ed). New Jersey: Prentice-Hall.

Cronbach, Lee. J. (๑๙๙๐) . *Essentials of Psychology Testing.* ๕th ed. New York : Harper Collins Publishers Inc.

Ferguson, George A. (๑๙๙๐) . *Statistical Analysis in Psychology and Education.* ๕th ed. Singapore : B and Jo Enterprised.

Good, C. V. (๑๙๙๓). *Dictionary of Education.* New York: McGraw-Hill Book.

Harrington, H. (๑๙๙๖). *High performance benchmarking-๒๐ steps to success*. New York: McGraw-Hill.

Likert, Rensis. (๑๙๖๗). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement,* pp. ๙๐-๙๕. New York: Wiley & Son.

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

ชื่อ – สกุล	นางยุรดา ทองธนฐากุล
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอุบลราชธานี
สถานที่ทำงาน	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอุบลราชธานี

แบบสอบถาม

เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง

<u>คำชี้แจง</u>

๑. แบบสอบถามนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพ เปรียบเทียบและศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานคือ ฉันทะ, วิริยะ, จิตตะ และวิมังสา

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริง แบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆทั้งสิ้นแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม แต่จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่จะนำผลการศึกษาไปปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางยุรดา ทองธนฐากุล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

❑ ชาย ❑ หญิง

๒. อายุ

❑ ต่ำกว่า ๒๕ ปี

❑ ๒๖ – ๓๕ ปี

❑ ๓๖ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

❑ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❑ ปริญญาตรี ❑ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่ง

❑ หัวหน้างาน ❑ พนักงาน

๕. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

❑ ๑-๒ ปี ❑ ๓-๔ ปี ❑ ๕ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)					
๑	ท่านพึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับเพียงใด					
๒	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพียงใด					
๓	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในงานที่สังกัด เพียงใด					
๔	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ เพียงใด					
๕	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เพียงใด					
๖	ท่านพอใจในเพื่อนร่วมงาน และผู้อำนวยการ เพียงใด					
๗	ท่านพอใจกับรายได้ที่รับ เพียงใด					
๘	ท่านพร้อมจะให้คำปรึกษาและบริการกับประชาชน เพียงใด					
๙	ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า เพียงใด					
๑๐	ท่านพึงพอใจที่จะร่วมงานกับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดต่อไป เพียงใด					
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)					
๑๑	ท่านมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
๑๒	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้แล้วเสร็จ					
๑๓	ท่านแม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติจะต้องใช้เวลายาวนานนับปีจึงจะสำเร็จผล ท่านก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ					
๑๔	ท่านเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะรีบทำโดยทันที					
๑๕	ท่านได้รับการฝึกอบรม เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน					
๑๖	ท่านเรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจ พร้อมทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง					
๑๗	ท่านสามารถประสานงานกับแผนกที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายได้					
๑๘	ท่านมักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้					
๑๙	ท่านอดทนอดกลั้นและเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหา					

ตอนที่ ๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา (ต่อ)

ที่	ข้อความ	ระดับปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๒๐	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น					
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)					
๒๑	ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
๓๒	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
๒๓	ท่านแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างชัดเจน					
๒๔	ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น					
๒๕	ท่านตรวจตราดูความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ					
๒๖	ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
๒๗	ท่านเอาใจใส่ต่อการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการเสมอ					
๒๘	ท่านได้มีกำหนดวิธีปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง					
๒๙	ท่านให้ความร่วมมือกับพนักงานคนอื่น					
๓๐	ท่านมีความจริงใจต่อหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ : ด้านวิมังสา (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)					
๓๑	ท่านใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ					
๓๒	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
๓๓	ท่านมักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอ ก่อนการปฏิบัติงาน					
๓๔	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
๓๕	รับฟังปัญหาจากประชาชนเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน					
๓๖	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนามาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
๓๗	ท่านมักค้นหาสาเหตุของการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ					
๓๘	ท่านใคร่ครวญขั้นตอน และวิธีการทำงานก่อนเสมอ					
๓๙	ท่านยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน					
๔๐	ท่านใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น					

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. **ปัญหา และอุปสรรค**ในการปฏิบัติของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ **ด้าน ฉันทะ** (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน)

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. **ปัญหา และอุปสรรค**ในการปฏิบัติของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ **ด้านวิริยะ** (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน)

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๓. **ปัญหา และอุปสรรค**ในการปฏิบัติของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ **ด้านจิตตะ** (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน)

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๔. **ปัญหา และอุปสรรค**ในการปฏิบัติของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ **ด้านวิมังสา** (การใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน)

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ
นางยุรดา ทองธนฐากุล