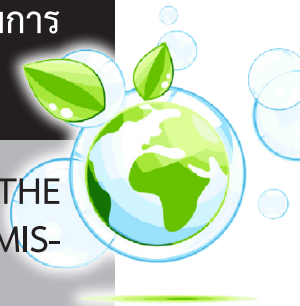


การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND THE EFFECTIVENESS IN THE MANAGEMENT OF THE OFFICES OF PROVINCIAL ELECTION COMMISSION IN NORTHEASTERN REGION



อรอุรินทร์ จูมนา
ONURIN CHUMNA

สุรศักดิ์ ชะมารัมย์
SURASAK CHAMARAM)

คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
จังหวัดร้อยเอ็ด

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 212 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
2. การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
3. การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r = .820$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญได้แก่ หน่วยงานควรนำระบบและแนวทางการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้ให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมทั้งควรมีการวางแผนและประสานความร่วมมือในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ กับหน่วยงานภายนอกอย่างครอบคลุมทุกภาคส่วน

คำสำคัญ : การพัฒนาทุนมนุษย์, ผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน, สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study the effectiveness's level in the management of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region, 2) to study human capital development's level of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region, 3) to study the relationship between human capital development and the effectiveness in the management of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region, and 4) to recommend for improvement of the management of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region. The samples were 212 officials, calculated by Taro Yamane's formula at the confident level at 95%. The instruments used in the research were questionnaires. Statistical tools employed were percentage, mean, standard deviation, t-test, stepwise multiple regression and content analysis to analyze qualitative data.

The main research findings were as follow:

1. The effectiveness's level in the management of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region was not lower than 70% at .05 level of significance.
2. Human capital development's level of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region was not lower than 70% at .05 level of significance.
3. The relationship between human capital development and the effectiveness in the management of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region was positive at the high level ($r = .820$), which was significant at the .01 level.
4. The recommendations for improvement of the management of the offices of Provincial Election Commission in Northeastern region included: the organization should implement guidelines on Good management services to deploy to the success of the concrete, promote teamwork, and planning and coordination in the implementation of various projects with outside agencies to cover all sectors.

Keywords : human capital development, the effectiveness in the management, the offices of Provincial Election Commission

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดก่อตั้งขึ้นตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งให้คณะกรรมการการเลือกตั้งออกระเบียบเกี่ยวกับการแบ่งส่วนงานขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด จึงถือเป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบในการกำกับดูแลและควบคุมการเลือกตั้งทั้งการเลือกตั้งระดับชาติ เช่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) และสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) และการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล และองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมทั้งการออกเสียงประชามติในเขตจังหวัด คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมี จำนวน 5 คน โดยได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการการเลือกตั้งที่มีคณะกรรมการสรรหาที่มาจากทุกภาคส่วนมาพิจารณาสรรหาบุคคลที่มีความเป็นกลางทางการเมืองและมีความสุจริตและเที่ยงธรรมมาดำรงตำแหน่งคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี และดำรงตำแหน่งได้วาระเดียว (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดยโสธร, 2557 : 1)

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยอยู่ภายใต้การมอบหมายของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมีขอบเขตครอบคลุมการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ รวมทั้งสนับสนุนการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา ที่กระทำภายในจังหวัดนั้น การเสนอแนะการแบ่งเขตเลือกตั้งสำหรับการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้งต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง การรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีสิทธิเลือกตั้งหรือผู้มีสิทธิออกเสียงประชามติ การเสนอแนะต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อพิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง การสนับสนุนการสรรหาสมาชิกวุฒิสภา หรือการออกเสียงประชามติ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และการ

แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลให้ช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด

นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้งและการสรรหาบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งทางการเมืองตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการการเลือกตั้งดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติ การสนับสนุน การสรรหาสมาชิกวุฒิสภาในจังหวัดอีกด้วย อาทิ การกำกับดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำเขตคณะกรรมการการเลือกตั้งท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด การกำกับดูแลการดำเนินงานของพรรคการเมืองหรือสาขาพรรคการเมือง ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนหรือประสานงานกับหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือสนับสนุนองค์การเอกชน ในการให้การศึกษาแก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2557 : 1) กล่าวได้ว่า ในการขับเคลื่อนภารกิจและอำนาจหน้าที่ต่างๆของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดให้ประสบผลสำเร็จนั้น จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานรองรับกับภารกิจต่างๆของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นต้นทุนสำคัญที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และตอบสนองต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นจึงอยู่ที่คุณภาพของคนเป็นสำคัญ

การบริหารทุนมนุษย์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งไม่ใช่การมองแค่ตัวคนหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นการมองทั้งสองอย่างๆเชื่อมโยงกันโดยมีกลยุทธ์ขององค์กรเป็นแกนในการดำเนินการ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิดของ “ทุนมนุษย์” จึงไม่ใช่เรื่องของฝ่ายบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องของทุกฝ่าย ทั้งด้านธุรกิจ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฯลฯ ที่จะต้องนำทุนทั้งสามด้าน คือ Intellectual Capital, Social Capital และ Emotional Capital มาประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามกลยุทธ์ขององค์กร กล่าวได้ว่า ปัจจัยหลัก 4 ประการแห่งความสำเร็จขององค์กรอันประกอบด้วย ความสามารถหลัก (Core Competency), ทักษะการใช้ทรัพยากรขององค์กร, กลยุทธ์ และสภาพแวดล้อม มีปัจจัยด้าน “ทุนมนุษย์” เป็นตัวเชื่อมโยงปัจจัยทั้งสี่เข้าด้วยกัน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องเสริมความรู้และทักษะให้กับพนักงานควบคู่ไปกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของพนักงานให้อำนาจพนักงานในการตัดสินใจ มอบรางวัลเป็นผลตอบแทนเมื่อเขาทำงานชิ้นสำคัญประสบความสำเร็จ ยิ่ง “ทุนมนุษย์” มีความสามารถในการสร้างคุณประโยชน์มากขึ้นเท่าใด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรก็ยิ่งมีประสิทธิภาพและโอกาสในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น (บริษัท เอชอาร์ เทรนนิง แอนด์ คอนซัลแทนท์ จำกัด, 2557: 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาว่าในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือว่ามีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับใด และมีการพัฒนาทุนมนุษย์ของหน่วยงานเป็นอย่างไร รวมถึงศึกษาว่าการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำเอาข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประกอบพิจารณาวางแผนนโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. เป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภูมิภาคอื่นๆ นำไปปรับใช้เป็นแนวทางพิจารณาดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ให้บรรลุสัมฤทธิ์ผล

3. ทำให้ได้องค์ความรู้ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการของหน่วยงานต่างๆ ในภาครัฐ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับนิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป รวมทั้งสถาบันการศึกษาต่างๆ นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการเรียนการสอน และการทำวิจัยเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง หน่วยที่ใช้ในการศึกษาคือ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 แห่ง โดยมีบุคลากรที่เป็นตัวแทนของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 451 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ ยามเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้จำนวน 212 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน

(Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อหา สัดส่วนที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนประชากร ของบุคลากรที่เป็นตัวแทนของสำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้งประจำจังหวัดแต่ละแห่ง จากนั้นพิจารณาเลือกกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สูงสุด สถานะของท่าน ปัจจุบันท่านสังกัด และอายุราชการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการ ดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปาน กลาง น้อย น้อยที่สุด และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยว กับข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะ กรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended)

และได้นำไปวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของ เครื่องมือโดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบ ประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทาง ด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม เพื่อทดสอบ ความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องใน สำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้ค่า IOC (Index of item objective congruence) ในแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.5 ทุกข้อ จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาหาค่า สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α -Coefficient) ของครอนบาค โดยได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุด 42 ข้อ เท่ากับ 0.9756

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการ ดำเนินการดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2 จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอ กับ บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานคณะกรรมการการ เลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 จัดส่งหนังสือขออนุญาต พร้อมแบบ สอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยส่ง แบบสอบถามตามที่อยู่ของสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ละแห่ง โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับ แบบสอบถาม และทำการติดตามทวงถามทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบจำนวน

3.4 รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 212 ชุด (คิดเป็นร้อยละ 100) ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และ นำแบบสอบถาม (เฉพาะที่มีข้อคำถามแบบปลายปิด) มาลง รหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผล ในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยาย ส่วนแบบสอบถาม แบบปลายเปิดนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกตามตัวแปรที่ ศึกษาและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย (Descriptive Data Analysis) ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการ ศึกษาครั้งนี้ได้นำเอาโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปมาใช้เป็นเครื่อง มือสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และผลสัมฤทธิ์ในการดำเนิน งาน และการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ทำการทดสอบสมมติฐานข้อ 1

“ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” และสมมติฐานข้อ 2 “ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และสมมติฐานข้อ 3 “การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-Coefficient) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีเกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D. E. 1998, p.118) r มีค่า .90 - 1.00 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันสูงมาก, r มีค่า .70 - .90 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง, r มีค่า .50 - .70 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง, r มีค่า .30 - .50 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และ r มีค่า .00 - .30 เท่ากับ มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 50.47 มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี และมากกว่า 46 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 ดำรงตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 โดยสังกัดกลุ่มงานอำนวยการและงานสืบสวนสอบสวนมากที่สุด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 และส่วนใหญ่อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่

ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กรตามลำดับ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาออกเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านประสิทธิผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานมีระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีระดับความสำเร็จตามเป้าหมายผลผลิตของส่วนราชการซึ่งกำหนดไว้ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.2 ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานตระหนักและให้ความสำคัญของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการร่วมกันทั่วทั้งองค์กร รองลงมาได้แก่ หน่วยงานบรรลุระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานบรรลุระดับความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนจากผู้รับบริการ

2.3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน รองลงมาได้แก่ งบประมาณที่ผ่านมาหน่วยงานสามารถประหยัดงบประมาณได้ และสามารถดำเนินการตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้บรรลุตามเป้าหมายครบถ้วน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานได้ลดขั้นตอนการให้บริการซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการและสามารถให้บริการครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพในระยะเวลาที่ลดลง

2.4 ด้านการพัฒนาองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานเพิ่มระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารความรู้ภายในองค์กร และหน่วย

งานบรรลุระดับคุณภาพของระบบสารสนเทศ และการใช้ประโยชน์จากระบบสารสนเทศเท่ากัน รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีความต่อเนื่องของการพัฒนาคุณภาพองค์กร โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานบรรลุระดับความสำเร็จและคุณภาพของการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยด้านการพัฒนาความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะ ด้านคุณลักษณะ และด้านความสามารถตามลำดับ ซึ่งสามารถแยกพิจารณาออกเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาความรู้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเอง และหน่วยงานมีความต่อเนื่องของการพัฒนาคุณภาพองค์กร โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายในองค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานเสนอหัวข้อหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม

3.2 ด้านการพัฒนาทักษะ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ บุคลากรมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำและความสามารถตรงกับลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ หน่วยงานสนับสนุนหรือจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานจัดให้มีการทดสอบด้านทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.3 ด้านความสามารถ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานสามารถบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

ตามยุทธศาสตร์ รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างทันการณ์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีการจัดระบบข้อมูลของบุคลากรแต่ละคนในด้านความสามารถที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

3.4 ด้านคุณลักษณะ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

4.1 สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 “ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test พบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

4.2 สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70” จากการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวโดยใช้การวิเคราะห์ One Sample t-test พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้

4.3 สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 “การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation-

Coefficient) พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r = .820$) โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สรุปได้ดังนี้คือ ควรให้ความสำคัญกับระบบและแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างจริงจัง เพื่อลดระบบเส้นสายในองค์กร ควรมีการวางแผน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ อย่างครอบคลุมทุกภาคส่วน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม ควรจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ควรดำเนินการปรับขั้นตอนหรือแนวทางการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของพนักงานของส่วนกลางและจังหวัดในสายการบังคับบัญชาให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้น

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายไว้ในที่นี้ 3 ประเด็นใหญ่ๆ ดังนี้

1. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานตามที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการดำเนินการตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก เช่น ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการหาเสียง ข้อควรปฏิบัติ และข้อห้ามมิให้ปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการดำเนินการใดๆ ของพรรคการเมือง ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิเลือกตั้ง พ.ศ. 2550 เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล

อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องตามค่านิยมร่วมขององค์กรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่กำหนดไว้ว่า “องค์กรยึดหลักธรรมาภิบาล ผู้ปฏิบัติงานยึดหลักสุจริตโปร่งใสและเที่ยงธรรม รู้รักสามัคคีและภักดีต่อองค์กร” จึงทำให้หน่วยงานมีระดับความสำเร็จของการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์ ปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานโดยพัฒนาระบบและกระบวนการเลือกตั้ง การออกเสียงประชามติที่ยอมรับและเชื่อมั่น เสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนพัฒนาระบบและกระบวนการสืบสวนสอบสวน วินิจฉัย การดำเนินคดีในศาล ให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ นอกจากนี้หน่วยงานยังได้ตระหนักและให้ความสำคัญของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพการให้บริการร่วมกันทั่วทั้งองค์กร มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการทำงาน และหน่วยงานเพิ่มระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารความรู้ภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานกพร. ที่ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี มีมากกว่าร้อยละ 70

2. ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกแห่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งนี้ เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรใดๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสำคัญ เนื่องจากการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูงจะมีความได้เปรียบ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประจำจังหวัดได้ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำและความสามารถตามลักษณะงาน รวมไปถึงให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ โดยพัฒนาระบบและกระบวนการเลือกตั้ง การออกเสียง ประชามติที่ยอมรับและเชื่อมั่น เสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เสริมสร้างวิถีประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน พัฒนาระบบและกระบวนการสืบสวนสอบสวน วินิจฉัย การดำเนินคดีในศาล ให้มีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิวิมล แสงสุวรรณ และคณะ (2556) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย ที่พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ ด้านการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และด้านขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมุทสา สัจใจสม (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน ที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักหอสมุดกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง

3. การพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง ($r = .820$) โดยเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 กรณีที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าว น่าจะเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสามารถในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเอง รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำและความสามารถตรงกับ

ลักษณะงาน ทั้งนี้หน่วยงานสามารถบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างทันการณ์ นอกจากนั้นหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น พร้อมกันนั้นก็ได้มีการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จนทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย แสงจันทร์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสามารถของทุนมนุษย์และผลการดำเนินงาน: หลักฐานเชิงประจักษ์จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยผล พบว่า ความสามารถของทุนมนุษย์ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความสามารถส่วนบุคคล และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบริการและคุณภาพบริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1) ด้านประสิทธิภาพ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรปรับปรุงระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน โดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2) ด้านคุณภาพการให้บริการ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามความต้องการของผู้มารับบริการ เพื่อให้สามารถดำเนินการการให้บริการเพื่อให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน

3) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรให้บริการประชาชนโดยการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจสูงสุด

4) ด้านการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรดำเนินการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงาน โดยการนำระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในหน่วยงาน และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานเพื่อก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

1) ด้านการพัฒนาความรู้ จากผลการศึกษาที่พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีการศึกษาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและการพัฒนาองค์กร

2) ด้านการพัฒนาทักษะ จากผลการศึกษาที่พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีการพัฒนาทักษะความรู้ที่เหมาะสมกับงานที่ต้องทำและความสามารถตรงกับลักษณะงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรจัดอบรมให้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีมากยิ่งขึ้น

3) ด้านความสามารถ จากผลการศึกษาที่พบว่า หน่วยงานสามารถบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้อย่างจริงจัง

4) ด้านคุณลักษณะ จากผลการศึกษาที่พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้แก่บุคลากร เพื่อเสริมสร้างวิธีการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดในภูมิภาคอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน

ของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดแต่ละแห่งหรือแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลมาเปรียบเทียบกัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางยุทธศาสตร์ของดำเนินงานหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้มีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ธัญญรัตน์ เรือนกะศิลป์. (2555). ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ธวัชชัย แสงจันทร์. (2557). ความสามารถของทุนมนุษย์และผลการดำเนินงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (10 ตุลาคม 2557). คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.w.kpi.ac.th/wiki/index.php>.

ศศิวิมล แสงสุวรรณและคณะ. (2556). “ผลกระทบของกลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สมัยใหม่ที่มีต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจโรงแรมในประเทศไทย”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 32(6), 128-138.

- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดยโสธร.
[ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www2.ect.go.th/about.php?Province=yasothon&SiteMenuID=2576> [10 ตุลาคม 2557].
- สุมชา สักใจสม. (2555). การพัฒนาทุนมนุษย์ของสำนักงานหอสมุดกำแพงแสน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://researchconference.kps.ku.ac.th/article_9/pdf/o_human59.pdf [10 ตุลาคม 2557].
- บริษัท เอช อาร์ เทรนนิ่ง แอนด์ คอนซัลแทนท์ จำกัด. ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.hrtraining.co.th/article_detail.php?id=60 [10 ตุลาคม 2557].
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. 4th ed. New York : Houghton Mifflin.