

การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สุชัยญา วิมุกตายน¹ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อศึกษา (1) ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ระเบียบวิธีวิจัยครั้งนี้ ได้ออกแบบให้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ประชากรจำนวน 1,050 คน เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนมาจำนวน 850 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการวิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พร้อมกันนั้น ได้มีการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน อีกด้วย

ผลการศึกษาพบว่า (1) ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานไม่มากเพียงพอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน (2) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือ สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบตามแนวพระบรมราโชวาท ได้แก่ สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน และ (3) สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรสร้างและกำหนดตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำมาปรับใช้เป็นตัวชี้วัดสำคัญของแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์; สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
200 หมู่ 1 ถนนรังสิต ตำบลรังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110, ประเทศไทย
อีเมล: nongsushanya@hotmail.com

² คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

Development of Efficiency Administration Regarding Human Resources of the Election Commission Office

Suchanya Vimuktayon¹ Wirat Wiratnipawan²

Abstract

The main objectives of this study were to study (1) problems of efficiency in administration of human resources of the Election Commission Office, (2) development roadmap of efficiency in administration of human resources of the Election Commission Office, and (3) model of administration regarding human resources of the Election Commission Office. The research methodology was designed as mixed method research using the quantitative research as the principal means supported by the qualitative research. Population was all 1,050 officers and permanent employees of the Election Commission office, The sampling size total 850 completed sets of questionnaire. Analyzed data was summarized in contingency table with description. Statistics used were mean, standard deviation, multiple regression, and Pearson's Correlation Coefficient. The structured in-depth interview was applied with 9 experts for qualitative data.

Findings were (1) the significant problem of efficiency in administration of human resources was insufficient training of the officers the Election Commission Office's on their own authority and missions, such as knowledge of election administration as well as clear and systematic guidelines to resolve the election problems, (2) the significant development roadmap of efficiency in administration of human resources was the training and development of the officers on the responsibility aspect according to the Royal Guidance concept, especially the responsibility coinciding with scope of authority and position of each officer, and (3) the significant model of administration of human resources was to create a model of administration of human resources according to the Royal Guidance and to apply key performance indicators of the development roadmap of efficiency in administration of human resources of the Election Commission Office.

Keywords: Customer Relationship Management; Customer Loyalty; Supercenter

Type of Article: Research Article

¹ Doctor of Philosophy Program in Public Administration, Eastern Asia University
 200 Rangsit-Nakorn Nayok Road, Rangsit, Tanyaburi, Pathum Thani, 12110, Thailand
 Email: nongsushanya@hotmail.com

² Faculty of Public Administration, Eastern Asia University

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเลือกตั้งเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งของการปกครองระบอบประชาธิปไตยซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในการที่จะให้ประชาชนได้เลือกตัวแทนของตนเข้าไปทำหน้าที่ในรัฐสภาหรือในคณะรัฐบาลตามความต้องการของประชาชน หากกระบวนการเลือกตั้งเป็นไปอย่างสุจริตและเที่ยงธรรม ได้ตัวแทนที่มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมมาบริหารประเทศ โดยประชาชนใช้สิทธิเลือกตั้งด้วยจิตสำนึกหรือความรู้สึกนึกคิดของตนเองอย่างแท้จริง ปราศจากการซื้อสิทธิ ขายเสียง การเลือกตั้งก็จะเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวดที่ 6 ส่วนที่ 4 บัญญัติให้มีคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญไม่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของรัฐบาลเพื่อทำหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งคณะกรรมการการเลือกตั้งชุดแรกได้รับพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2540 และต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2541 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2541 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกโดยให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้รับผิดชอบงานดังกล่าว โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ต่อมา ในปี พ.ศ.2549 หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ได้กระทำการยึดอำนาจการปกครองแผ่นดินเป็นผลสำเร็จ เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2549 ทำให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

สิ้นสุดลง และได้มีประกาศคณะปฏิรูปการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ฉบับที่ 13 ข้อ 2 “ให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและดำเนินการจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม” และปัจจุบันคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ถูกบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 หมวด 11 ส่วนที่ 1 และบัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการการเลือกตั้งไว้ในมาตรา 235 “...ให้คณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้ควบคุมและดำเนินการจัดหรือจัดให้มีการเลือกตั้ง หรือการสรรหาสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น แล้วแต่กรณี รวมทั้งการออกเสียงประชามติ ให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม และมาตรา 236 (1) ยังให้อำนาจคณะกรรมการการเลือกตั้งในการออกประกาศหรือวางระเบียบกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การปฏิบัติตามกฎหมายตามมาตรา 235 วรรคสอง รวมทั้งวางระเบียบเกี่ยวกับการหาเสียงเลือกตั้งและการดำเนินการใดๆ ของพรรคการเมือง ผู้สมัครรับเลือกตั้ง และผู้มีสิทธิเลือกตั้ง เพื่อให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม และกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินการของรัฐในการสนับสนุนให้การเลือกตั้งมีความเสมอภาค และมีโอกาสทัดเทียมกันในการหาเสียงเลือกตั้ง”

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตั้งขึ้นมาเป็นระยะเวลามากกว่า 15 ปีมีคณะกรรมการการเลือกตั้งทั้งสิ้น 4 ชุด คณะกรรมการการเลือกตั้งในฐานะผู้ควบคุมและกำกับดูแลการเลือกตั้งทุกระดับ และเป็นผู้กำหนดนโยบาย ออกระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับต่างๆ โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม โดยแบ่งโครงสร้างของสำนักงานได้เป็นสองแบบคือส่วนกลางและส่วนจังหวัด แต่สำหรับบุคลากรในส่วนกลางและกรุงเทพมหานครมีจำนวนทั้งหมด

จำนวน 1,050 คน ในปี พ.ศ.2549 เกิดวิกฤตการณ์ทางการเมืองส่งผลให้คณะกรรมการการเลือกตั้ง ชุดที่ 2 (ชุดที่มี พล.อ.วราวุธ เพิ่มลาภ เป็นประธาน) ถูกฟ้องร้องดำเนินคดีเกี่ยวกับการเลือกตั้งหลายคดี ประชาชนขาดความเชื่อถือ ศรัทธา หรือเชื่อมั่นในองค์กร และถึงแม้ในช่วงปี พ.ศ.2549-2556 ซึ่งเป็นการบริหารงานของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ชุดที่ 3 (ชุดที่มี นายอภิชาติ สุขัคคานนท์ เป็นประธาน) ประชาชนบางกลุ่มที่เสียผลประโยชน์มาประท้วงขับไล่คณะกรรมการการเลือกตั้งอยู่เป็นประจำ หรือในบางครั้งมีข่าวจะยุบองค์กรหรือยกเลิกคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือลดบทบาทของคณะกรรมการการเลือกตั้งลง สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการขาดความเชื่อมั่นในการควบคุมและกำกับดูแลการเลือกตั้งทุกระดับ

ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความสำคัญ อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าว ตลอดจนปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการควบคุมและกำกับดูแลการเลือกตั้งทุกระดับ ประกอบกับผู้ศึกษาได้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษา เรื่อง “การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงาน หรือเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การศึกษาครั้งนี้ได้นำอมรนาถ พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 มาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และเพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ประชาชนและเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและตัวแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. ศึกษาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

นิยามศัพท์

1. พระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (Royal Speech of His Majesty the King) หมายถึง บัญญัติที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้ (2) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (3) ด้านความมีคุณธรรม (4) ด้านความรับผิดชอบ และ (5) ด้านความมีเหตุผล

2. ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดการเลือกตั้งของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามกรอบแนวคิด คือ การบริหารจัดการความรู้ (Knowledge Management-KM) 5 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการความรู้ (4) การเข้าสู่กระบวนการบริหารจัดการความรู้ และ (5) การประเมินผล

3. การบริหารจัดการ (administration) หมายถึง แนวทางการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ที่หน่วยงาน และ/หรือบุคลากรของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งนำมาใช้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดการเลือกตั้ง เพื่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชน ทั้งนี้ ตามกรอบแนวคิดปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้จัดแบ่งขอบเขตการวิจัยไว้ 4 ด้าน คือ (1) ขอบเขตด้านเนื้อหา (2) ขอบเขตด้านพื้นที่ (3) ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และ (4) ขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประสบผลสำเร็จ และเสนอตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งส่วนกลาง และสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประจำ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประกอบด้วย

- ประชากร คือ บุคลากรเป้าหมายทั้งหมด ที่ทำการศึกษา อันได้แก่ พนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 1,050 คน

- กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่เป็นตัวแทนตอบแบบสอบถาม อันได้แก่ พนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 1,050 คน ซึ่งเป็นการนำประชากรทั้งหมดข้างต้นมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีกำหนดระยะเวลาทั้งหมด 1 ปี 8 เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2558

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบและเข้าใจปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
2. ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. เป็นตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
4. เป็นองค์ความรู้ใหม่สำหรับหน่วยงานของรัฐสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดผลภายในองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดหรือความหมายของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการเลือกตั้ง

Wiratnipawan (2013, pp. 39-40) ได้กล่าวถึงความหมายที่เทียบเคียงกันได้ในการศึกษา การทำวิจัย หรือการทำวิทยานิพนธ์ กล่าวคือ ในภาพรวม มีคำหรือข้อความที่มีความหมายทำนองเดียวกัน ไกล่เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกัน เช่น ประสิทธิภาพมีความหมายทำนองเดียวกัน ไกล่เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกับคำว่า ชีตความสามารถ หรือความรู้ความสามารถ ศักยภาพ

ความพร้อม ความเป็นไปได้ ตัวอย่าง เช่น การศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการของหน่วยงาน A มีความหมายทำนองเดียวกัน ใกล้เคียงกัน หรือคล้ายคลึงกันกับการศึกษาศักยภาพ หรือขีดความสามารถ หรือความพร้อม หรือความเป็นไปได้ของหน่วยงาน A

Wiratnipawan (2005, p.5) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐ ที่หน่วยงานของรัฐและหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอนและการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนา นโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

Potitan (1981, p. 63) ให้ความหมายการเลือกตั้งไว้ว่า การเลือกตั้งหมายถึง การที่บุคคลได้เลือกบุคคล

หนึ่งหรือบุคคลจำนวนหนึ่งจากหลายๆ คน หรือจากบัญชีรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งบัญชีหนึ่ง หรือบัญชีจำนวนหนึ่งจากบัญชีรายชื่อหลายๆ บัญชี เพื่อให้ไปกระทำการอันหนึ่งอันใดแทนตน

2. แนวคิดเกี่ยวกับพระบรมราชาบาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่สนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

พระบรมมโฆวาทเกี่ยวกับความรู้ พระบรมราชาบาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ณ สวนอัมพร วันจันทร์ที่ 22 มิถุนายน พ.ศ.2524 ความตอนหนึ่งว่า “...ความรู้ นั้นสำคัญยิ่งใหญ่มาก เพราะเป็นปัจจัยให้เกิดความฉลาด สามารถ และความเจริญก้าวหน้า มนุษย์จึงได้ศึกษากันอย่างไม่รู้จบสิ้น แต่เมื่อพิเคราะห์ดูแล้ว การเรียนรู้ แม้มากมายเพียงใด บางทีก็ไม่ช่วยให้ฉลาดหรือเจริญได้เท่าไรนัก ถ้าหากเรียนรู้ไม่ถูกถ้วน ไม่รู้จริงแท้ การศึกษาหาความรู้จึงสำคัญตรงที่ว่า ต้องศึกษาเพื่อให้เกิด “ความฉลาดรู้” คือ รู้แล้วสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริงๆ โดยไม่เป็นพิษเป็นโทษ...”

พระบรมมโฆวาทเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต พระบรมราชาบาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2522 ความตอนหนึ่งว่า “...คนไม่มีความสุจริต คนไม่มีความมั่นคง ชอบแต่สบาย ไม่มีความซื่อสัตย์สุจริตจะสร้างสรรคประโยชน์ส่วนรวมที่สำคัญอันใดได้ ผู้ที่มีความสุจริตและความมุ่งมั่นเท่านั้น จึงจะทำงานสำคัญยิ่งใหญ่ที่เป็นคุณประโยชน์แท้จริงได้สำเร็จ...”

พระบรมมโฆวาทเกี่ยวกับความมีคุณธรรม พระบรมราชาบาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ.2504 ความตอนหนึ่งว่า “...การดำเนินชีวิตโดยใช้วิชาการอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จะต้องอาศัยความรู้รอบตัวและหลักศีลธรรม ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ดีแต่ขาดความยังคิด นำความ

รู้ไปใช้ในทางมิชอบ ก็เท่ากับเป็นบุคคลที่เป็นภัยแก่สังคมของมนุษย์...”

พระบรมมโฆวาทเกี่ยวกับความรับผิดชอบ พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วันศุกร์ที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ.2519 ความตอนหนึ่งว่า “...การทำงานให้มีประสิทธิผลและให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นนั้น จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของงาน สำคัญที่สุด ต้องเข้าใจความหมายของคำว่า “ความรับผิดชอบ” ให้ถูกต้อง...”

พระบรมราโชวาทเกี่ยวกับความมีเหตุผล พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2519 และวันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2516 ความตอนหนึ่งว่า “...ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นอยู่แก่เราในวันนี้ ย่อมมีต้นเรื่องมาก่อน ต้นเรื่องนั้นคือเหตุ สิ่งที่ได้รับคือผล และผลที่ท่านมีความรู้อยู่ขณะนี้ จะเป็นเหตุให้เกิดผลอย่างอื่นต่อไปอีก ดังนั้นที่พูดกันว่าให้พิจารณาเหตุผลให้ดีขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ให้พิจารณาการกระทำหรือกรรมของตนให้ดีขึ้น...”

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ 5 ด้าน

Wiratnipawan (2009, pp.98-99) กล่าวว่า ตัวชี้วัดการบริหารจัดการที่เรียกว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization--LO) หรือปัจจัยที่นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กล่าวได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการทุกแนวคิดล้วนให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เนื่องจากบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพย่อมมีส่วนสำคัญที่จะนำหน่วยงานหรือองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ที่สร้างความสำเร็จให้องค์การ อันจะนำไปสู่ความเจริญ

ก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป ดังนั้น แนวคิดสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้จึงมุ่งไปที่การเป็นองค์การคุณภาพที่มีการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยรับข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ ในเวลาเดียวกันได้ให้ความสำคัญกับการสร้าง หรือพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยการกระตุ้นให้เป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้ด้วย

Panich (as cited in Bunyagidj, Prasopsukchokchai, Pornchanoknat & Kanluan, 2006, p. 22) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง การยกระดับความรู้ขององค์การ เพื่อสร้างผลประโยชน์จากต้นทุนทางปัญญาโดยเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้นิยามด้วยถ้อยคำสั้นๆ ได้ ดังนั้น ต้องให้นิยามหลายข้อจึงจะครอบคลุมความหมาย ได้แก่

(1) การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้เทคโนโลยีด้านข้อมูลและด้านคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูล และคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

(2) จัดการความรู้เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้แล้วความพยายามในการจัดการความรู้ที่จำไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กร เกี่ยวกับวัฒนธรรม และวิถีปฏิบัติมีผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง วัฒนธรรม และสังคมมีความสำคัญต่อการจัดการความรู้อย่างยิ่ง

(3) การจัดการความรู้ต้องอาศัยผู้รู้ในการคิด ความและประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งแนะนำวิธีประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคน ได้แก่ การดึงดูดคนดีและคนเก่ง การพัฒนาคน การคิดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนที่มีความรู้ไว้ในองค์กร ถือเป็น

ส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

(4) การเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้ที่เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อที่ว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้องค์กร ประเมินต้นทุนทางปัญญา และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้ในการจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

4. แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาและการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการจัดการเลือกตั้ง

Wiratnipawan (2009, pp. 21-29) กล่าวว่าไว้ว่าผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น ไม่สนับสนุนระบบพวกพ้อง หรือระบบอุปถัมภ์ รวมทั้งหน่วยงานต้องส่งเสริมจัดหลักสูตรการฝึกอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานในแต่ละส่วนราชการ เพื่อให้ทราบและเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารจัดการการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือค่านิยมอย่างต่อเนื่อง

Wiratnipawan (2003, p.78) กล่าวว่าไว้ว่า การบริหารการพัฒนาด้านจริยธรรมหรือคุณธรรม (morality) เช่น (1) การนำหลักธรรมมาใช้โดยเฉพาะในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต อดทน สุภาพ มีเมตตาธรรม (2) การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ เรียกร้องของกำนัล ของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อแลกกับการบริการ (3) การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้ประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเอง และ (4) การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด เช่น เมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือตัดสินใจผิดก็ออกมาขอโทษประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจรวมทั้งแสดงความรับผิดชอบโดยการย้ายหรือลาออกจากตำแหน่ง

Chandarasorn and Pathranarakul (2000, pp.10-13) กล่าวว่าไว้ว่า การประเมินผลในระบบเปิดประกอบด้วยหลักการสำคัญ 7 ประการ คือ การมีส่วนร่วมของประชาชน ความชัดเจนและโปร่งใส ระบบข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน การตรวจสอบสาธารณะ ความถูกต้องและเป็นกลาง ความเสมอภาคและเป็นธรรม และการปราศจากอคติและการเลือกปฏิบัติ ซึ่งให้ความสำคัญกับผลลัพธ์สุดท้ายได้แก่ผลประโยชน์สาธารณะ การสนองตอบความต้องการและความพึงพอใจของประชากรกลุ่มเป้าหมาย คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ประสิทธิภาพขององค์กร การปรับปรุงพัฒนาการบริหารภาครัฐและเสริมสร้างนวัตกรรม รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และการสร้างวัฒนธรรมการบริหารจัดการที่ดีด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ซึ่งเน้น (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเป็นหลัก และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบลึกเพื่อนำข้อมูลมาเสริมและเทียบเคียงกับการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วย 4 หัวข้อ ได้แก่ (1) ประชากร (2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือประชากรที่เป็น พนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและกรุงเทพมหานครทั้งหมดจำนวน 1,050 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม ที่ได้ผ่านการทดสอบหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.87 รวมทั้งผ่านการทดสอบ

(pre-test) เพื่อหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับจากแบบสอบถามจำนวน 50 ชุด ได้ค่าครอน
บาค (Cronbach) ซึ่งมีระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการ
เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
จากพนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะ
กรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและ
กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 1,050 คน โดยมี
ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษาทั้งหมด 1 ปี 8
เดือน โดยเริ่มตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ.2556 ถึง เดือน
กรกฎาคม พ.ศ.2558

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลเชิงปริมาณมาทำการ
ประมวลและวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูปสำหรับคอมพิวเตอร์ โดยวิธีวิเคราะห์ข้อมูล
เป็นการวิเคราะห์ในรูปตาราง รวมทั้งใช้รูปแบบการ
วิเคราะห์เชิงพรรณนา สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าการ
ถดถอยพหุคูณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
เพียร์สัน

การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดย
สัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญ (in-depth inter-
view of experts) หรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นบุคคล
ที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะ
กรรมการการเลือกตั้ง โดยพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ
แบบเจาะจงบุคคล (purposive sampling) จำนวน
9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แนวลึก
แบบตัวต่อตัว สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวลึกที่มีโครงสร้าง และ
นำข้อมูลมาแปลความและวิเคราะห์ด้วยการพรรณนา
(descriptive analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ
ซึ่งนำมาเสริม หรือเทียบเคียงกับข้อมูลเชิงปริมาณซึ่ง
เป็นข้อมูลหลักของการศึกษาครั้งนี้

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่
ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นหญิง
และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบ
เท่า หรือต่ำกว่าปริญญาตรี และผลการวิจัยที่สอดคล้อง
กับวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ มีดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหาร
จัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการ
การเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท 5 ด้าน คือ
ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางทั้ง
5 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ความรู้ (2) ความซื่อสัตย์
สุจริต (3) ความมีคุณธรรม (4) ความรับผิดชอบ และ
(5) ความมีเหตุผล โดยปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพใน
การบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ คำถามที่
ว่า “สำนักงานฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับ
อำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานไม่มากเพียงพอ
เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง รวมทั้ง
แนวทางการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบที่ชัดเจน”
(ค่าเฉลี่ย = 2.26)

2. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและตัวแบบ
ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน
คณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท
5 ด้าน คือ ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับ
มากทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าว สำหรับแนวทางการพัฒนา
ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูง ได้แก่
คำถามที่ว่า “สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานในเรื่อง
ความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตาม
ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน”
(ค่าเฉลี่ย = 2.48) นอกจากนี้ ผลการสัมภาษณ์แนวลึก
เฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เกี่ยวกับแนวทางการ
พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการดังกล่าว
พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ 8 คน เห็นด้วยกับคำถาม
ดังกล่าว ส่วนผู้เชี่ยวชาญอีก 1 คน ไม่มีความเห็น

3. ตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พบว่า การบริหารจัดการตามแนวพระบรมราโชวาทจากทั้งหมด 5 ด้าน มีเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ความรู้ และ (2) ความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ สำหรับด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้าน (1) ความซื่อสัตย์สุจริต (2) ความมีคุณธรรม และ (3) ความมีเหตุผล สำหรับผลการสัมภาษณ์แนวลึกเฉพาะผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 คน เกี่ยวกับตัวแบบการบริหารจัดการดังกล่าว พบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ 8 คน เห็นด้วย ส่วนอีก 1 คน ไม่มีความเห็น

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่สำคัญที่สุด คือ สำนักงานฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานไม่มากเพียงพอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบที่ชัดเจนนั้น สำหรับเหตุผลสำคัญที่ประชากร ซึ่งเป็นพนักงานและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาดังกล่าวข้างต้น เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระบรมราโชวาท เช่น (1) สำนักงานไม่ได้ฝึกอบรมพนักงานให้ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของเหตุผล เช่น การปฏิบัติงานตามกฎหมายและตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ อันมิใช่ปฏิบัติงานตามคำยุยง หรือความเชื่อส่วนตัว

(ค่าเฉลี่ย = 2.09) (2) สำนักงานไม่ได้ฝึกอบรมพนักงานในเรื่องการคิด และการตัดสินใจสำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ (ค่าเฉลี่ย = 2.11) (3) สำนักงานฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบในอำนาจหน้าที่หรือภารกิจที่ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนไม่มากเท่าที่ควร (ค่าเฉลี่ย = 2.12) และ (4) สำนักงานไม่ได้ฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน (ค่าเฉลี่ย = 2.16) เหล่านี้เป็นต้น ประกอบกับปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวยังคงดำรงอยู่และไม่ได้ได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท แทนที่จะเห็นด้วยในระดับมากหรือในระดับน้อยดังกล่าว

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและตัวแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่สำคัญที่สุด คือ สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนนั้น ส่วนเหตุผลสำคัญที่ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมากต่อแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้างต้น เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่เห็น การฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันจะมีส่วนสำคัญช่วยให้พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเกิดความตระหนักในหน้าที่ และ

สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่และตำแหน่งที่รับผิดชอบ รวมทั้งมีความรู้และสามารถปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร อีกทั้งยังเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้านให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา เช่น กรณีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นก็ควรได้รับการพัฒนาหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานให้เป็นมืออาชีพ รวมทั้งทำให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน และทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของหน่วยงาน เช่นนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kuhirun (2015) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงมีส่วนสำคัญทำให้ประชากรส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับมาก แทนที่จะเห็นด้วยในระดับปานกลางหรือในระดับน้อยดังกล่าวนำสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรนำแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพมาใช้เป็นตัวแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระบรมราโชวาทที่สำคัญ 2 ด้าน สำหรับการบริหารปฏิบัติงาน (Key Performance Indicator--KPI) โดยเรียงตามลำดับจากความสำคัญมากไปน้อย ดังนี้ (1) ความรู้ และ (2) ความรับผิดชอบ สำหรับเหตุผลสำคัญที่ทำให้ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นดังกล่าว นั้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่ เนื่องจากการบริหารจัดการตามแนวพระบรมราโชวาททั้ง 2 ด้าน (ตัวแปรอิสระ) ดังกล่าวนั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความรู้ (ตัวแปรตาม) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแบบแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาทควรเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับด้านดังกล่าว ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำการบริหารจัดการตามแนวพระบรมราโชวาท 2 ด้านดังกล่าว มาปรับใช้นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

รวมถึงการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่เพียงเท่านั้น ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญยังพบว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ 7 คน เห็นด้วยเห็นตรงกันว่า พระบรมราโชวาทเป็นแนวทางของความเจริญก้าวหน้า ชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ ทั้งนี้ เป็นลักษณะของให้ความรู้เพื่อติดต่อวาททางปัญญาแก่พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยเชื่อมั่นและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ หากพนักงานมีความรู้ในข้อกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติจะสามารถดำเนินอำนาจหน้าที่และภารกิจด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้ประเทศชาติมีความเจริญมั่นคง

3. ปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งด้านความรู้ เช่น สำนักงานฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานไม่มากเพียงพอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตัวอย่าง เช่น สำนักงานขาดการประเมินผลการฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตหลังจากการฝึกอบรมเสร็จสิ้นไปแล้ว ด้านความมีคุณธรรม ตัวอย่าง เช่น สำนักงานฝึกอบรมพนักงานเพื่อสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี เช่น ความยุติธรรม และความเที่ยงธรรมไม่มากเท่าที่ควร ด้านความรับผิดชอบ ตัวอย่าง เช่น สำนักงานไม่ได้ฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน ด้านความมีเหตุผล ตัวอย่าง เช่น สำนักงานไม่ได้ฝึกอบรมพนักงาน

ในเรื่องการคิด และการตัดสินใจสำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ

4. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพและตัวแบบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามแนวพระบรมราโชวาท 5 ด้าน ที่แสดงถึงปัจจัยที่มีสำคัญต่อการบริหารจัดการตามแนวพระบรมราโชวาทจากทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรับผิดชอบ และ (2) ด้านความรู้ (3) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (4) ด้านความมีคุณธรรม และ (5) ด้านความมีเหตุผล มีรายละเอียด ดังนี้ ด้านความรู้ ตัวอย่าง เช่น สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานอย่างมากเพียงพอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ตัวอย่าง เช่น สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การปฏิบัติงานตามกฎหมายอย่างบริสุทธิ์ใจ สุจริต และยุติธรรม ด้านความมีคุณธรรม ตัวอย่าง เช่น สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานเพื่อสร้าง และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดี เช่น ความยุติธรรม และความเที่ยงธรรม เพิ่มมากขึ้นด้านความรับผิดชอบ เช่น สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานในเรื่องความรับผิดชอบต่อขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคน ด้านความมีเหตุผล ตัวอย่าง เช่น สำนักงานควรฝึกอบรมพนักงานในเรื่องการคิด และการตัดสินใจสำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรพัฒนาหรือฝึกอบรมผู้บริหารและพนักงานในเรื่องการฝึกอบรมพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่เกี่ยวข้องกับโครงการตามแนวพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่กระตุ้นเตือนให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน และกระตุ้นในเรื่องการคิด และการตัดสินใจสำหรับการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ

2. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของสำนักงานอย่างมากเพียงพอ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง การสร้างระบบในการรับรู้ข่าวสารส่งเสริมในเรื่องพัฒนาความรู้ในลักษณะองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว รวมทั้งการพัฒนาข้าราชการให้นำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้เป็นแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น

3. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรแสวงหานักบริหารมืออาชีพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งและความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่หลากหลายเพื่อสนองต่อความต้องการของพนักงานแต่ละคน

4. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งควรนำแนวพระบรมราโชวาทเฉพาะที่สำคัญ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรับผิดชอบ และ (2) ด้านความรู้มาปรับใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Reference

- Bunyagidj, B., Prasopsukchokchai, N., Pornchanoknat, D., & Kanluan, P. (2006). *Knowledge Management Implementation*. Bangkok: Thailand Productivity Institute. [In Thai]
- Chandarasorn, V., & Pathranarakul, P. (2000). *Open system evaluation*. Bangkok: Sahai Block & Printing. [In Thai]
- Kuhirun, R. (2015). The administration efficiency with regard to auditing of the office of the state audit according to the royal initiatives. *Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 7(14), 64-76. [In Thai]
- Potitan, W. (1981). *Democracy: Concept and democratic country model*. Bangkok: Thammasat University Press. [In Thai]
- Wiratnipawan, W. (2003). *Administration and management municipalities in the political reform era*. Bangkok: Forepace. [In Thai]
- Wiratnipawan, W. (2005). *Management and administration of the development of the organization under the constitution and government agencies*. Bangkok: Nititham. [In Thai]
- Wiratnipawan, W. (2009). *Management administration of state agencies: Comparative analysis of indicators*. Bangkok: Forepace. [In Thai]
- Wiratnipawan, W. (2013). *Principles and techniques of research, thesis, and report writing*. Bangkok: Forepace. [In Thai]