

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ตามปัจจัยลักษณะบุคคลทั้ง 7 ลักษณะ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสถิติที่ใช้ คือ การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test), ที (t-test), one-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ตามปัจจัยลักษณะบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้ และวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบตามอายุงานและสังกัด พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 7 ลักษณะ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ส่วนปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001