

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
OF DEPARTMENT OF FISHERIES

ฉัตรสุดา แยมแก้ว

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

CHATSUDA YAMKAEW

E-mail: 6514154193@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวัดเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.353) และ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.375) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.482 ($R^2 = 0.482$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง ได้ร้อยละ 48.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบหน้าที่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิต, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมประมง

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of personnel of Department of Fisheries. The samples of this study were 400 personnel. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were females, aged between 31 - 40 years old with single status, had bachelor's degree or equivalent, government employee position, working experience 10 years or more and most of respondents had average monthly income 15,001 - 20,000 baht. And results, it was found that the motivation factors and performance efficiency factors were at the highest levels of their opinions ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.353) and ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.375) respectively.

The results of hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of personnel of Department of Fisheries, had a statistical significance level at 0.05. R square of the model was found as 0.482. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of personnel of Department of Fisheries at 48.20 percent. When considered each factors found that there were 5 aspects of motivation factors i.e. responsibility, work success, progress in work, policies and administration, and job description & work affected performance efficiency of personnel of Department of Fisheries.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, Department of Fisheries

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารต่างมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และหากนี่ถึงองค์ประกอบที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรมีประสิทธิภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง (ธัญญารัตน์ สาลิกา, 2566)

การทำงานในองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันนี้ไม่ว่าองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชนต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการกระบวนการทำงาน ซึ่งองค์กรทั้งหลายต่างก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณภาพ และสามารถทำงานได้หลากหลาย โดยการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานนั้นสามารถกระทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การวิเคราะห์ตนเอง การวางแผน และการสื่อสาร (สิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม, 2566)

ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของพนักงานด้วย กล่าวได้ว่า หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงและเป็นผลเสียต่อองค์กร แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้วย (อัครเดช ไม้จันทร์, 2560)

กรมประมง เป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย พัฒนาด้านการประมง ควบคุมการประมง การผลิตสัตว์น้ำ และสินค้าประมงที่มีมาตรฐานถูกสุขอนามัยให้มีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศตลอดจนป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายอนุรักษ์และปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมาย ทั้งนี้บุคลากรจึงถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุตามพันธกิจที่วางไว้ ซึ่งจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ โดยบุคลากรต้องเป็นผู้มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจให้ไปตามแผนการปฏิบัติงาน กรมประมงจึงได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมง พ.ศ. 2560 - 2570 ตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ (กรมประมง, 2567)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในเรื่องของการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมประมงที่ปฏิบัติงานจริงในปี พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 8,458 คน (กรมประมง, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมประมง ซึ่งผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ +5% จากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 382 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม (dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กรมประมง

4. ขอบเขตระยะเวลา เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่งผลให้เกิดการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมงผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Fiedler (1967) Price (1968) และ Steers (1977) อ้างใน กฤษฎา ราชรักษ์ (2564) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไว้ว่า การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และแนวคิดของ Rothwell และ Kazans (1992) ที่นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ สภาพแรงงานแรงจูงใจ ทัศนคติ ความสามารถ และความถนัด

2. ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้าง ภาวะผู้นำยึดเหนี่ยวในกลุ่ม และสถานภาพ

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Muchinsky (1993) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจากปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการความสำเร็จ ด้านสภาพของงาน ได้แก่ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ และด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อองค์กร และสภาพการปฏิบัติงานตามความคาดหวัง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกของบุคคล เป็นแรงผลักดัน แรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น เกิดแรงจูงใจความพึงพอใจ ความมุ่งมั่น และความคาดหวังที่จะได้รับความสำเร็จ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในหรือภายนอกตัวบุคคล เมื่อได้รับสิ่งเร้าเป็นกระบวนการทำให้พลังจากภายในจิตใจของบุคคลมีความต้องการจะกระทำหรือปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และความมั่นใจเกี่ยวกับสวัสดิการหลังเกษียณอายุ ว่ามีความเหมาะสมภายใต้การเปลี่ยนแปลง

2. เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่จูงใจในการทำงานของบุคลากรได้รับเงินเดือนเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's two-factor theory)

Frederick Herzberg (1959) อ้างใน ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ทำการศึกษาในเรื่องปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ แสดงความยินดี หรือการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยต้องเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ลำพัง

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ซึ่งมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทน ค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส หรือผลประโยชน์อื่น
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงความเข้าใจซึ่งกันและกัน
3. นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การบริหารและการจัดการองค์กรตามนโยบายอย่างเป็นระบบ และมีความชัดเจน
4. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานไม่ว่าจะเป็นแสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
5. สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
6. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานต่อองค์กรหรืออาชีพ
7. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำ หรือการช่วยแก้ไขปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมประมง

กรมประมง เป็นส่วนราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยและพัฒนาด้านการประมง เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ ควบคุมการประมง การผลิตสัตว์น้ำ และสินค้าประมงที่มีมาตรฐานถูกสุขอนามัยให้มีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศ และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ตลอดจนป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรประมงและสัตว์น้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน

วิสัยทัศน์ (Vission)

ยกระดับการประมงไทยให้แข่งขันได้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล พร้อมผลักดันงานวิจัย และนวัตกรรมที่สร้างความมั่นคงแก่เกษตรกร

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างสมดุลการประมงที่รักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมได้ผลผลิตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง
2. เสริมความมั่นคงให้เกษตรกรด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมที่เพิ่มทั้งผลผลิตและมูลค่า
3. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยสินค้าดี มีคุณภาพ ปลอดภัยและหลากหลาย
4. ยกกระตือรือร้นการประมงไทยด้วยงานวิจัยและพัฒนา พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. พัฒนากำลังคน และการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทนความมั่นคงในงาน ด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่าปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกรมประมงที่ปฏิบัติงานราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น 8,458 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 382 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากรกรมประมงกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่ามีความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.353) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.410) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.424) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.502) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.550) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.435) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.471) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.507) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.517) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.597) และระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.676) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.375) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรกคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและครบถ้วน ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.492) รองลงมาคือ ท่านมีกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.519) ท่านปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.492) ท่านใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.508) และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.631) ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง ดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์			
	ถดถอย (B)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการทำงาน (x_1)	0.152	0.165	3.673	0.000*
ความก้าวหน้าในการทำงาน (x_2)	0.103	0.164	3.132	0.002*
สภาพแวดล้อมการทำงาน (x_3)	0.037	0.054	1.136	0.257
การยอมรับนับถือ (x_4)	0.011	0.014	.229	0.819
ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (x_5)	0.038	0.051	.939	0.348
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (x_6)	0.095	0.119	2.192	0.029*
นโยบายและการบริหาร (x_7)	0.099	0.132	2.581	0.010*
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (x_8)	0.166	0.187	3.500	0.001*
ความมั่นคงในการทำงาน (x_9)	0.007	0.008	.183	0.855
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (x_{10})	0.029	0.052	1.246	0.213
ค่าคงที่	1.290		6.576	0.000*

$R = 0.695$, $R^2 = 0.482$, $SEE = 0.273$, $F = 36.264$, $Sig < 0.001$, $*P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.482 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมงได้ร้อยละ 48.20 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 5 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.187) ความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.165)

ความก้าวหน้าในการทำงาน (Beta = 0.164) นโยบายและการบริหาร (Beta = 0.132) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.119) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลารับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจน และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่บุคลากร มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทันกำหนดเวลา บุคลากรแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้สำเร็จ อยู่เสมอ รวมทั้งบุคลากรทุ่มเทการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และหาวิธีปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสาวิตรา สุวรรณ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้งสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ และกำหนดเป้าหมายวางแผนวิธีการทำงานได้

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากบุคลากรมีการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงได้ตามความรู้ความสามารถของตนเอง บุคลากรมีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะและบุคลากร ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้จะช่วยทำให้บุคลากรมีเกียรติยศ ชื่อเสียงและมีโอกาสก้าวหน้าด้านหน้าที่การงาน รวมถึงได้รับรางวัลหรือคำชื่นชมจากการทำงานสำเร็จ

ด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากหน่วยงานมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีมีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีนโยบายในการบริหารงานอย่างเป็นระบบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานแต่ละระดับที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรรถชัย ฤ กิบาล (2566) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่دينจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน่วยงานที่บุคลากรในสังกัดมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาทำงาน หน่วยงานมีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากบุคลากรตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี รวมทั้งงานที่ปฏิบัติต้องใช้เทคนิคความรู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ แดงไทย (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่บุคลากรรับผิดชอบน่าสนใจ ต้องใช้ความรู้ความสามารถงานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และองค์กรของบุคลากรมีการกำหนดหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมประมง คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในด้านอากาศ แสง เสียง เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีการจัดอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเป็นสัดส่วน รวมถึงหน่วยงานมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมที่อยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในสถานที่ทำงานของบุคลากรมีการจัดสถานที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอมีการนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น รวมถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง ความสงบ อากาศที่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย

ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับนับถือยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจให้โอกาสทำงานในหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร รวมถึงเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำปรึกษา ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถ ความคิดเห็นของบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องมาจากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันในการทำงานอยู่เสมอ บุคลากรได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีได้ร่วมทุกข์ร่วมสุข และได้รับการยอมรับกับเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัยเนื่องจากหน่วยงานมีชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดี หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง ท่านจึงตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณอายุ และบุคลากรมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง โอนย้าย หรือย้ายตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชลธิศ ธรรมประภาส (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศกในเขตกรุงเทพมหานคร ย่านอโศก พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรคิดว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในงาน สามารถทำงานได้นานเท่าที่ต้องการได้ รวมถึงการทำงานในองค์กรนี้จะช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวได้

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้ทำวิจัย เนื่องจากบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งตนเองและครอบครัว บุคลากรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และบุคลากรได้รับ

เงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสิทธิ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบันผลประโยชน์ก็ถือกุญแจต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง คือ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารและลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความชัดเจน และมีอิสระในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรแต่ละคนเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลา
2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยการติดตามงานที่มอบหมายให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการทำงานให้มีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเที่ยงตรง ทำให้บุคลากรสามารถเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงได้ตามความรู้ ความสามารถของตนเอง มีโอกาสพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. หน่วยงานควรมีนโยบายการบริหารในการทำงานที่ชัดเจน และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ดีมีความยืดหยุ่นเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีนโยบายในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ และกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานแต่ละระดับที่ชัดเจน
5. ผู้บริหารควรสนับสนุน พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ บุคลากรจะได้มีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านพฤติกรรมและทัศนคติต่อองค์กร และปัจจัยด้านการดำเนินงานเป็นทีม เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการบริหารองค์กร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรของส่วนราชการอื่น ๆ เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมประมง. (2567). *เกี่ยวกับกรมประมง*. สืบค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2567, จาก

<https://www4.fisheries.go.th/>

กฤษฎา ราชรักษ์. (2564). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชลธิศ ธรรมประภาส. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายสินค้าเชือธุรกิจธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ย่านอโศก*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ*. เงินกองทุนส่งเสริมงานวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นวมลลี้ สิทธิภูมิ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินค้าธนาคาร ABC*. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัญญาภา อัครนิบุตร. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี*. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรบริษัท ยูแทคไทย จำกัด*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่.
การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อรรถชัย ณ ภิบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง
เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and
organizational psychology (4th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Rothwell, W. J. ,&Kazans, H. C. (1992). *Mastering the instructional design process*.
San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis*. New York, NY: Harper and Row.