

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ
Motivation for the Performance of Personnel of the Seafarers
Standard Division

กัญญวิวัฒน์ ไทยกิ่ง

Kuntiwat Thaiking

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล กองมาตรฐานคนประจำเรือ

Data recording officer Seafarer Standards Division

E-mail: kuntiwat.th@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ และ (3) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือที่เป็นพนักงานทั่วไปและผู้บริหาร มีจำนวน 50 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่า t-test ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ หัวหน้าหน่วยบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายสัญญาคนประจำเรือ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนคนประจำเรือ หัวหน้าฝ่ายสอบความรู้ และหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานหลักสูตร มีจำนวนทั้งหมด 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ จำแนกตามเพศ อายุ สภาพสมรรถนะ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศ อายุ สภาพสมรรถนะ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; บุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ; กรมเจ้าท่า

Abstract

The objectives of this research are: (1) to study the level of motivation for working for seafarers' standards personnel; (2) to study the relationship between working factors and motivation for working for seafarers' standards personnel. (3) to propose guidelines for enhancing the motivation for the performance of seafarers' personnel standards.

This research is a mixed method research. For the quantitative research, the population consisted of 50 seafarer standards personnel who were general employees and executives. Data were collected using questionnaires. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, standard deviation. One-way analysis of variance, t-test values. Qualitative research the key informant is the head of the general administration unit. Head of Seafarer Contract Department Head of the Seafarer Registration Department Head of Knowledge Examination Department and head of the curriculum standards group There were a total of 5 people. Data were collected by in-depth interviews and content analysis.

Research results (1) Factors related to the work of seafarers standards personnel found that overall At a high level (2) The efficiency of the personnel of the Seafarer Standards Division found that overall, it was at a high level (3) . Performance efficiency of seafarer's standards personnel classified by sex, age, marital status, educational level. position type Work experience and monthly income found that the respondents were gender, age, marital status, education level. Different types of positions are effective in the performance of the ship's standard personnel. There were no statistically significant differences.

Keyword: Motivation for the performance of personnel; The Seafarers Standard Division; Marine Department

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย สังคมไทยได้พัฒนาไปสู่สังคมเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันสูง การบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ต่อการพัฒนาและส่งเสริมให้คนไทยได้มีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความสุขในการดำรงชีวิต ซึ่งนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ได้ให้ความสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้พร้อมในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศ พัฒนาประเทศสู่ความยั่งยืน รวมไปถึงการเตรียมความพร้อมคนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์และแข็งแรง มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม สติปัญญาที่รอบรู้ มีความเพียร รวมถึงการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งเอื้อต่อการพัฒนาคน หน่วยงานทั้งองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสื่อมถอยขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญนี้ คือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กร จึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่พนักงานจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ

เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวัง ผู้บริหารจะต้องทราบถึงแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากร และจำเป็นต้องบริหารจัดการให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดผลดีแก่องค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานในองค์กรเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้

ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ ตลอดจนจะต้องประพฤติให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ พุ่มเทก้าลังกาย ก้าลังความคิด อุทิศเวลาให้กับองค์กรและนำพาองค์กรให้พัฒนาความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นแรงงูใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากอย่างหนึ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และถ้าองค์กรใดบุคลากรมีแรงงูใจอยู่ในระดับสูงเสมอ ก็จะมี ความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

เพื่อให้ผลสำเร็จและประสิทธิภาพของงาน แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือจึงเป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสนใจและควรตระหนักว่า แรงงูใจของบุคลากรส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือจังหวะเวลา ทำให้วิเคราะห้สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาลได้ตรงจุด ซึ่งจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้ ทั้งยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้ และจะมีประโยชน์อย่างแท้จริงหากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการต่อไป

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือเป็นที่สำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีความซับซ้อนและความท้าทายมากมาย การศึกษาวิจัยดังกล่าวสามารถช่วยปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานบุคลากร กองมาตรฐานคนประจำเรือ
- 3) เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างแรงงูใจในการปฏิบัติงานบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อแรงงูใจของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ
- 2) ปัจจัยงูใจ มีผลด้านบวกต่อแรงงูใจของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ
- 3) ปัจจัยค่าจูน มีผลด้านบวกต่อแรงงูใจของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาแรงงูใจต่าง ๆ บุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร ตลอดจนการบริการประชาชน หรือการนำผลวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสนับสนุนพัฒนาแรงงูใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับนักวิจัย และนักวิชาการและบุคคลทั่วไป ที่ให้ความสนใจได้นำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในการศึกษาแรงงูใจในการทำงานของหน่วยงานอื่น ๆ

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือที่เป็นพนักงานทั่วไปและผู้บริหาร มีจำนวน 50 คน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ หัวหน้าหน่วยบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายสัญญาคนประจำเรือ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนคนประจำเรือ หัวหน้าฝ่ายสอบความรู้ และหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานหลักสูตร มีจำนวนทั้งหมด 5 คน

เครื่องมือการวิจัย

แนวทางเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ ไคเคิร์ท (Likert) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สภาพสมรรถนะทางการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นคำถามประเภทตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านสถานที่การทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐาน คนประจำเรือ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนน

แนวทางเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้ 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม 2) ส่งแบบสอบถามและติดต่อขอเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 3) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาจัดระบบเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย และรายงานผลการวิจัยต่อไป

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการใช้สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ หัวหน้าหน่วยบริหารงานทั่วไป หัวหน้าฝ่ายสัญญาคนประจำเรือ หัวหน้าฝ่ายทะเบียนคนประจำเรือ หัวหน้าฝ่ายสอบความรู้ และหัวหน้ากลุ่มมาตรฐานหลักสูตร 2) นัดวัน เวลากับผู้ให้ข้อมูล 3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลด้วยการบันทึกเสียง หรือจดบันทึก 4) เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ กล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและเนื้อหาที่ได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณ คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างประชากรสองกลุ่ม (t-test)

2. เชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอด้วยการบรรยายหรือพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.00 อายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 โสด/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 60.00 ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.00 พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ประสบการณ์ทำงาน คือ ไม่เกิน 5 ปี, 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.00 และรายได้ต่อเดือน คือ 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.00

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีความมีอิสระเพียงพอต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานมีนโยบายการสนับสนุน ให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนและ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเลื่อนตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านการนิเทศงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านทราบระบบการจัดองค์กร และการสั่งการภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

2.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับความปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

2.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านองค์กรและการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาบริหารงานและมอบหมายงานให้แก่บุคลากรตามนโยบายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก

2.6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สิทธิวันหยุด ประจาปีลากรลาป่วยและลาพักผ่อน ที่ได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับมาก

2.7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งนี้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติในตำแหน่งปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก

2.8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านสถานที่ การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาพการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเพียงพอ อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภารกิจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมาก

3.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก

3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้, ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองมาตรฐานคนประจำเรือ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร อยู่ในระดับมาก

3.5 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ ด้านภารกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนการปฏิบัติของกองมาตรฐานคนประจำเรือ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิธีปฏิบัติงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและมาตรฐานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ อยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองมาตรฐานคนประจำเรือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์การและการจัดการ และด้านสถานที่การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. จากแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

5.1 ด้านคุณภาพงาน พบว่า บุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือเป็นการทำงานที่เน้นรวดเร็ว ปลอดภัย เข้าใจในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานหรือระเบียบ ข้อปฏิบัติที่กำหนดตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการสอนงานหรือการให้คำปรึกษาจากผู้มีความรู้หรือเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ มีการกำหนดเป้าหมาย คุณภาพของงานที่ตั้งไว้ เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ลดความเครียด และมีการประเมินผล การติดตามงาน มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผ่านสื่อออนไลน์ เช่น Facebook การเพิ่มคุณภาพของงาน มีการใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มทักษะและศักยภาพที่จำเป็นเพื่อให้ทันเทคโนโลยีที่ทันสมัยในยุค 5G

5.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า กองมาตรฐานคนประจำเรือ กรมเจ้าท่า มีปริมาณงานมาก จึงควรเพิ่มอัตรากำลังคน เพราะงานมีปริมาณมาก ทำให้ไม่ได้มาตรฐานสากล การเก็บข้อมูลยังไม่เป็นระบบหรือ Online ดังนั้นปริมาณงานที่มอบหมายให้บุคลากรได้รับผิดชอบควรมีปริมาณที่เหมาะสม และควรมอบอำนาจการตัดสินใจในงานเพื่อเป็นการมอบอำนาจในการทำงาน เพื่อสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้อื่นและองค์กร

5.3 ด้านเวลา พบว่า การมอบหมายงานให้เหมาะกับเวลาที่กำหนด แต่ขั้นตอนการทำงานใดซ้ำซ้อน ลดขั้นตอนดังกล่าว ส่งผลให้ลดภาระและความเครียดของบุคลากรที่ทำงานได้ดี มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถ ทำให้งานประสบความสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจของคนทำงานและมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

5.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ พบว่า การลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลง เช่น ประหยัดน้ำ ไฟฟ้า ค่าแรงพิเศษ ค่าเดินทาง คือ การไม่เปิดไฟ เปิดแอร์ที่เวลาไม่จำเป็น หรือการติดต่องานหรือทำงานผ่านออนไลน์ เป็นการประหยัดค่าเดินทาง ทำให้ต้นทุนในการดำเนินการลดลง ทำให้แรงงานเกิดความพึงพอใจที่สามารถช่วยองค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายได้ ทำให้มุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น

5.5 ด้านภารกิจ พบว่า กฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานของคนประจำเรือ คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 (Maritime Labour Convention: MLC) เกี่ยวกับสวัสดิภาพของแรงงานที่ทำงานบนเรือประมง SOLAS เป็นข้อกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยขั้นต่ำสำหรับอุปกรณ์โครงสร้างเรือ และ การทำงาน สำหรับเรือเดินทะเล โดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ ได้จัดทำอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามสำหรับคนประจำเรือ วางมาตรฐานความรู้ความสามารถของคนประจำเรือในเรื่องการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามสำหรับคน ประจำเรือ ก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานในทะเล ทั้งในฝ่ายเดินเรือ ฝ่ายช่างกลเรือ ช่างไฟฟ้า ฝ่ายวิทยุสื่อสาร และกำหนดมาตรฐานความรู้ขั้นสูงสำหรับการปฏิบัติงานในเรือที่มีความพิเศษ และกำหนดพันธะให้ประเทศต่าง ๆ สามารถตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและการฝึกอบรมของประเทศอื่น ๆ ได้ก่อนจะยอมรับผู้ถือประกาศนียบัตรที่ออกโดยประเทศนั้นให้ทำการในเรือที่ชักธงของประเทศตนได้ รวมทั้งกำหนดมาตรฐานระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการพักผ่อนของคนประจำเรือ เพื่อคุ้มครองการปฏิบัติงานบนเรือและเพื่อความปลอดภัยในการเดินเรือ

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศ อายุ สภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือไม่

แตกต่างกัน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่อเนื่องแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีอายุน้อย ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีอายุมาก เพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีอายุน้อย เป็นแรงงานที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยง่าย มีความรู้เทคโนโลยีที่ดีกว่าเพราะเป็นคนรุ่นใหม่ และบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องที่น้อย ย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเนื่องที่มาก เพราะผู้ที่มีรายได้ต่อเนื่องน้อยพยายามจะตั้งใจในการทำงาน เพื่อปรับเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งให้ตนเองมีความก้าวหน้าในอาชีพให้มากยิ่งขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าตำแหน่ง ด้านการนิเทศงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านองค์กรและ การจัดการ และด้านสถานที่การทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กองมาตรฐานคนประจำเรือ ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการและด้านความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรกองมาตรฐานคนประจำเรือ คือ การเพิ่มค่าตอบแทน เพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจที่จะได้รับเงินไปใช้จ่าย เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น แต่ต้องได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับเวลา จึงจะสามารถทำงานได้สำเร็จ กระตุ้นความร่วมมือในการทำงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลง และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ต้องสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายไทยร่วมด้วย ผู้วิจัยเห็นว่า งานที่ปฏิบัติมีลักษณะที่แปลกใหม่การมีสวัสดิการ สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงานหรือที่ปรึกษาที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากข้อค้นพบว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้นบุคลากรในกองมาตรฐานคนประจำเรือควรบริหารค่าใช้จ่ายส่วนตัวให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จะทำให้ไม่มีปัญหาทางการเงิน และไม่ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เนื่องจากมีความสุข ในการทำงาน

2. จากข้อค้นพบว่า การเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามกฎเกณฑ์และมีความยุติธรรม ดังนั้นองค์กรควรมีหลักเกณฑ์ที่โปร่งใส ปฏิบัติได้ ตรวจสอบได้ และให้มีบุคคลหลาย ๆ คนสามารถประเมินการทำงานได้ เพื่อเป็นการถ่วงดุลน้ำหนักการประเมินไม่ตกเป็นอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

3. จากข้อค้นพบว่า ที่ทำงานมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการรวมถึงการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีโครงการส่งเสริมหรือสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานเป็นประจำปี เช่น การส่งไปอบรม การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น และเชิดชูผู้ที่มีคุณงามความดีที่หาให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า เช่น การให้รางวัล มอบเกียรติบัตร กล่าวคำชมเชย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่องอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการทำงานของมาตรฐานคนประจำเรือตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายไทยตามความคิดเห็นของหน่วยงานภาครัฐ ปัญหาและอุปสรรคของมาตรฐานคนประจำเรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกองมาตรฐานคนประจำเรือ เป็นต้น
2. ควรศึกษาประชากรอื่น ๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ผู้รับบริการเรือ
3. ควรใช้เครื่องมืออื่น ๆ เช่น แบบสังเกต เป็นการมองเห็นด้วยสื่อสัมผัสด้วยตา เป็นการสังเกตพฤติกรรมหรือการกระทำจากการปฏิบัติงานจริงได้อีกทางหนึ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวดี. (2550). สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ในวิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพทางออก หรือทางตัน. กรุงเทพฯ : กราฟิโอสิสเต็มส์ .
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดมืองเพีย. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน : ทฤษฎีและการประยุกต์ ใช้. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์, 5(1), 424-436.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549) จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์ .
- ตันติมา ด้วงโยธา. (2540). แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวชสังกัดกรมสุขภาพจิต. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญญนิตย์ นาคสินธุ์ . (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลตราด. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศ ภูโคกสูง. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด. (มหาชน). (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาการศึกษาผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.