

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

The Motivating to Work of Department of Fisheries Personnel Phachuap Khiri Khan Province

รุจิรา แดงฉ่ำ*

Rujira Dangcham

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 130 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติหาความสัมพันธ์ไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านมีระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง โดยรวมและรายด้านมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ 2) ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมประมง ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, การปฏิบัติงาน, บุคลากรสังกัดกรมประมง

* นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

Abstract

This research aimed to study 1) study the motivating to work of department of fisheries personnel Phachuap Khiri Khan province, 2) the factors affecting the motivating to work and motivating to work of department of fisheries personnel Phachuap Khiri Khan province. The sample were 130 informants from crew to work of department of fisheries personnel Phachuap Khiri Khan province. Analytical statistics were percentage, mean, S.D., chi-square test and multiple regression analysis. The research results were as follows: 1) the motivating to work of department of fisheries personnel Phachuap Khiri Khan province were overall and each aspect at a high level. The mean order were the satisfaction, achievement, enthusiasm. When factors affecting the motivating to work were overall and each aspect at a high level. The mean order were the salary and benefits, working condition, interpersonal relation peers, company policy and administration, and recognition, respectively, 2) the fisheries personnel's personal factors of education, income of month and working experience was relation the motivating to work of department with statistical significance at .05 level. When sex and age did no relation the motivating to work of department with statistical significance, and 3) the factors affecting the motivating to work were salary and benefits, interpersonal relation peers, working condition, and recognition with relation the motivating to work of department in statistical significance at .001 level. When company policy and administration with no relation statistical significance.

Keywords: Motivating, Working, Department of fisheries personnel

บทนำ

กรมประมงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีแนวโน้มจะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรขึ้นในทุกระดับทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เพราะการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไม่ใช่จะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองเท่านั้น แต่ย่อมส่งผลดีให้เกิดแก่องค์กรเช่นกัน ผลดีที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรมีอยู่ คือ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย กรมประมงจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมประมง พ.ศ.2554-2556 ขึ้น (กรมประมง, 2556, หน้า 13) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนสร้างแรงจูงใจให้เกิดการสร้างสรรคและส่งมอบงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน เกิดเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนากรมประมงให้เจริญมั่นคงยิ่งขึ้น

ปัจจุบันบุคลากรสังกัดกรมประมงมีความเครียดเพิ่มขึ้นเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไปโลกเข้าสู่ความเป็นโลกาภิวัตน์ เมื่อมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรอาจส่งผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กรต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน ข้าราชการต้องเผชิญกับภาระงานที่มากขึ้น การกระจายงานไม่เหมาะสม ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ขาดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยส่วนตัวในด้านความเป็นอยู่และครอบครัว ขาดความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่นๆ ความเครียดและปัญหาสุขภาพอันเนื่องมาจากต้องใช้เวลาทำงานมากขึ้น ปัจจัยด้านสังคม ขาดความสัมพันธ์ของคนในหน่วยงานทุกระดับ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมและไม่พอเพียง จากปัญหาดังกล่าวทำให้พนักงานขาดกำลังใจ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดการเอาใจใส่ในงาน พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไป ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง คุณภาพของงานที่ได้ก็ลดลง ซึ่งผลที่ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและก้าวผ่านวิกฤติและอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ พนักงานหรือบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในองค์กรดังนั้นการที่จะรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถและทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเอาไว้ และมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีนั้นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึงคือ พนักงานทุกคนต้องมีความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะสร้างความสุขให้แก่พนักงานได้นั้นต้องศึกษาก่อนว่าพนักงานคาดหวังอะไรในชีวิตการทำงาน อะไรที่เป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานบ้าง ซึ่งสิ่งที่พนักงานคาดหวังและต้องการจากองค์กรคือ การได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้รับโอกาสในการพัฒนา และมีความก้าวหน้า การได้รับสวัสดิการที่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่ดี การมีปริมาณงานที่เหมาะสม การได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า เป็นต้น การศึกษาความคาดหวังนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่จะเป็นตัวกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีและมีประโยชน์ต่อองค์กร อันเป็นผลทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพนั่นเอง

เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นนามธรรม จึงนำไปสู่ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยากจะวัดในเชิงปริมาณโดยตรง ในกระบวนการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงต้องอาศัยทฤษฎีอื่นๆ เข้ามาเป็นเครื่องมือในการวัดการแสดงออกของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตได้ เช่น ใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ที่แสดงซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังที่กล่าวข้างต้นพบว่าแรงจูงใจประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญ คือ แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการ แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และแรงจูงใจจะบอกให้ผู้บริหารทราบได้ถึงพฤติกรรมดังกล่าวที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างไร ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเริ่มจากการที่บุคคลเกิดความต้องการซึ่งอาจจะเป็นความต้องการ

ทางกายภาพหรือความต้องการทางด้านจิตใจ ความต้องการดังกล่าวก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการ ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สุรชาติ บุญเลิศ, 2552, หน้า 2)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจและเล็งเห็นความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมงจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยกำหนดตัวแปรตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) รายได้ต่อเดือน 5) ประสบการณ์ทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 3) สภาพการทำงาน 4) การได้รับการยอมรับนับถือ 5) นโยบายและการบริหารงาน และตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ 3) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน ผู้วิจัยใช้สูตรในการคำนวณของ Samuel B. Green (1991 อ้างถึงใน ณัฐพล ชันธไชย, 2557, หน้า 143) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ในการวิจัยได้ใช้พื้นที่ครอบคลุม สำนักงานประมงจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาประมงชายฝั่งจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (PIPO) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2559 - สิงหาคม 2560 เป็นระยะเวลา 10 เดือน

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรม

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Herzberg (1959, pp.113-115) ศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัย Western Reserve ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมนุษย์ และได้พบซึ่งบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) เป็น 2 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยสรุปออกเป็นตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน อีกทั้งได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดเป็นตัวแปรตามในครั้งนี้ ประกอบด้วย ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของ McClelland (1961, p.43) ศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ Davis (1981, p.24) และศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของ Peter Warr (1990)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 189 คน ผู้วิจัยใช้สูตรในการคำนวณของ Samuel B. Green (1991 อ้างถึงใน ณัฐพล ชันธไชย, 2557, หน้า 143) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และนโยบายและการบริหารงาน จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นการถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน จำนวน 15 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นการถามระดับแรงจูงใจแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาจากเอกสาร บทความ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้มีความสมบูรณ์

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความเหมาะสมตามขั้นตอนดังนี้ 1) นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาเชิงเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าความเที่ยงตรงของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้ค่า IOC = 1.00 2) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับบุคลากรที่มีลักษณะเช่นเดียวกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำค่าคะแนนที่ได้ไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น = .9619 3) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม และนำมาปรับปรุง และ 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้เป็นการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจนได้ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมไปถึงการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบในเนื้อหาของงานวิจัยและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล

มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามตาราง 1 ได้ดังนี้

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับที่มีผลต่อแรงจูงใจ	ลำดับที่
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	3.93	0.39	มาก	1
2. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.78	0.50	มาก	3
3. สภาพการทำงาน	3.85	0.59	มาก	2
4. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.71	0.55	มาก	5
5. นโยบายและการบริหารงาน	3.75	0.52	มาก	4
รวม	3.80	0.44	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า พิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมและรายข้อมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ หน่วยงานมีความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รองลงมาคือ สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม ท่านพอใจค่าล่วงเวลาหรือรายได้พิเศษที่ได้รับ ในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงาน และเงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามลำดับ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมและรายข้อมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกสบายใจและมีความสุข เมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกยินดี และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ตามลำดับ 3) ด้านสภาพ

การทำงาน โดยรวมและรายข้อมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือ สถานที่ตั้งที่ทำงานเหมาะสม สะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงานและการติดต่อ สถานที่ทำงานภายในอาคารสะอาด ดูสวยงาม มีแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศดี ช่วยกระตุ้นให้อยากทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเพียงพอกับบุคลากรที่ปฏิบัติ และสำนักงานได้จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่ท่านอย่างเพียงพอ ตามลำดับ 4) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ผู้บริหารไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ ได้รับความเชื่อถือจากบุคคลในหน่วยงานในด้านการปฏิบัติงาน และผลงานของท่านได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหาร ตามลำดับ 5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมและรายข้อมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ หน่วยงานมีการกำหนดสายงาน แผนก และฝ่ายที่ชัดเจน รองลงมาคือ มีการแบ่งหน้าที่หรือมอบหมายงานในองค์การอย่างยุติธรรม มีการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน หน่วยงานมีการวางแผนงานในการดำเนินงานที่ชัดเจน และระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับคำสั่งต่าง ๆ ของหน่วยงานช่วยเอื้อในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. แรงจูงใจในการการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับตามตาราง 2 ได้ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.71	0.52	มาก	2
2. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	3.81	0.61	มาก	1
3. ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.69	0.62	มาก	3
รวม	3.74	0.54	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า พิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากผลการปฏิบัติงาน และมีความภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จแล้ว ตามลำดับ 2) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ได้ทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง และมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา ฯลฯ ตามลำดับ 3) ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มีการทำงานด้วยความคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง รองลงมาคือ มีความเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน มีการทบทวนและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และมีการแสวงหาความรู้จากเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

4. ลักษณะส่วนบุคคลในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนเพศ และอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงรายละเอียดดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 แสดงภาพรวมความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์			
	ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	ภาพรวม
1. เพศ	-	-	-	-
2. อายุ	-	-	-	-
3. ระดับการศึกษา	-	36.997*	38.846*	31.769*
4. รายได้ต่อเดือน	-	22.287*	25.927*	32.875*
5. ประสบการณ์ ในการทำงาน	44.611*	39.172*	-	36.512*

5. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงรายละเอียดดังตาราง 4 ต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐาน	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง			
	ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ด้านความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	ภาพรวม
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	2.358*	3.749***	-	4.310***
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงาน	4.742***	5.422***	2.123*	6.080***
3. ด้านสภาพการทำงาน	2.025*	3.637***	2.959**	4.424***
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.457***	6.952***	4.957***	8.328***
5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	-	-	-	-

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านมีผลต่อแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมาคือ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ จากการศึกษาครั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่าให้เห็นว่าการจูงใจเป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์การผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะปฏิบัติงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็นเรื่องของการสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ John J. Weger (1938 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546, หน้า 568-570) กล่าวว่า จากการสำรวจความเห็นของหัวหน้างาน โดยยึดหลักปัจจัย 2 ลักษณะของเฮอริเชเบิร์ก พบว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของบุคคลในองค์การลำดับความสำคัญคือ การยอมรับนับถือในผลงาน การทำงานที่ได้รับความสำเร็จ เงินเดือน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเทคนิคในการบังคับบัญชา สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ McClelland (1961, p.14) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม พบว่า สิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement) ซึ่งเป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเมื่อสามารถทำได้สำเร็จแล้วก็จะบังเกิดความสบายใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะทำต่อไปอีก บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขันและมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อัจฉริยา นิมนอนค์ (2550, หน้า 66-70) วิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความพึงพอใจต่อสภาพปัจจัยจูงใจต่อสภาพปัจจุบันทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจแต่ละปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านภาระความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ และด้านความก้าวหน้า ส่วนสภาพปัจจัยค้ำจุนโดยรวมทั้ง 10 ด้าน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเหมาะสมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศ ด้านสถานภาพ ด้านความมั่นคงในอาชีพ ด้านเงินเดือนและเงินค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านชีวิตส่วนตัว

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามท้องที่ที่กำหนด ซึ่งบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องมีความต้องการเป็นพื้นฐาน และความต้องการนั้นจะเริ่มด้วยความปรารถนา ความประสงค์ จดมุ่งหมาย เป้าหมาย ความอยากเป็นเงื่อนไข และถ้าเงื่อนไขได้รับการกระตุ้นหรือผลักดันแล้วก็จะได้รับการตอบสนอง โดยบุคลากรเหล่านั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถ ทดมความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลทำให้ได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา สุภาพ (2541, หน้า 125-126) ที่ได้สรุปไว้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญอย่างมากต่อมนุษย์ ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้มนุษย์มีความกระตือรือร้นเกิดความพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จลุล่วงหรือแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรรยา นิลทรัพย์ (2553, หน้า 46-49) วิจัยเรื่อง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรราช อุทธา (2553, หน้า 81-85) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีศัภยภาพทางการศึกษาสูง มีประสบการณ์ในการทำงานมานานหลายปี และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lawler (1977, p.79) กล่าวถึง พฤติกรรมเกิดจากสาเหตุสองประการรวมกัน คือ ลักษณะภายในของแต่ละบุคคลกับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม มิใช่เกิดจากสาเหตุใดเพียงอย่างเดียว ลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น ประวัติครอบครัว ประสบการณ์ในอดีต ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เขามีทัศนคติความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ กัน ขณะเดียวกันภายในองค์กรก็มีสิ่งแวดล้อมของงาน เช่น ลักษณะของผู้นำ ระบบการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กริชสุรีย์ กอปรคุณไพศาล ชุนชนก จิระฤทธิ์อารัง และ สุรรัตน์ กุลวุฒิดำรงชัย (2551, หน้า 64-67) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน หน้าที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญา วิณะคุปต์ (2551, หน้า 49-52) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท Gulf Air line ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท Gulf Air line ที่มีรายได้ อายุงาน และการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่าส่วนประกอบของการทำงาน (components of performance) นั้นแรงจูงใจ (motivation) ถ้าพนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กร มีการจูงใจที่เพียงพอ เขาจะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายที่ดีได้ ถ้าหนึ่งของปัจจัยขาดไปการทำงานก็จะมีปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าบุคคลมีปัญหาด้านแรงจูงใจจะเป็นความยุ่งยากในการแก้ปัญหาของผู้บริหารมากขึ้น เพราะพฤติกรรมบุคคลจะเป็นปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน และผู้บริหารอาจไม่สามารถวิเคราะห์ได้ว่าเหตุใดบุคคลไม่ถูกจูงใจ และจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างไร สอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา สุภาพ (2541, หน้า 125-126) กล่าวถึง ความสำคัญของการจูงใจต่อการปฏิบัติงานไว้ว่าจะช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดี สร้างความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เชื่อถือศรัทธาในองค์กร สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ที่ทำงาน ช่วยในการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรกริณ ก้าวกิตต์วิรัช (2552, หน้า 67-71) วิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นาทยา นรพงษ์ และคนอื่นๆ (2550, หน้า 59-61) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษานาการพัฒนามหาวิทยาลัยขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นเงินสดกับด้านสภาพแวดล้อม สัมพันธภาพและบรรยากาศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมประมงควรมีการจัดทำระเบียบ คู่มือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน

1.2 กรมประมงควรพิจารณาทบทวนระเบียบด้านสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เช่น การจัดหางบทุนเพื่อให้สมาชิกกู้ยืมอย่างเหมาะสม ได้รับความสะดวกในการใช้สวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาล ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร

1.3 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาในการทำงานที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ กรมประมงควรปรับปรุงอัตราเงินเดือนของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและปรับปรุงสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น

2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเมื่อเกิดปัญหาร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทำให้แก้ไขปัญหาลงมือสำเร็จ

2.3 ด้านสภาพการทำงาน กรมประมงควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายเร็วยิ่งขึ้น

2.4 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารกรมประมงควรมีการพิจารณาให้รางวัลหรือมีการประกาศยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน กรมประมงควรกำหนดนโยบายและการบริหารให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลัง และความชัดเจนในการมอบหมายงาน

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกรมประมง ในจังหวัดอื่นว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

3.3 ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนภาพของคุณภาพชีวิตในด้านลึก อันจะทำให้ได้ความรู้ที่รอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมประมง. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการกรมประมง พ.ศ. 2554-2556. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กัญญา วิณะคุปต์. (2551). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท Gulf Airline. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- กริชสุรีย์ กอปรคุณไพศาล, ชุณชนก จิระฤทธิ์อารัง และสุริรัตน์ กุลวุฒิดำรงชัย. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- จรรยา นิลทรัพย์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรกริศน์ ก้าวกิตต์วิรัช. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- ณัฐพล ชันช้อย. (2557). Green. S. B. How Many Subjects Does it Take to do a Regression Analysis? Multivariate Behavioral Research, 26: 499-510. วารสารเกษมบัณฑิต, 15(1), 140-144.
- นาคยา นรพงษ์ และคนอื่นๆ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาราชการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วราษ อุทธา. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุชาติ บุญเลิศ. (2552). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานเทศบาลเมืองนครนายก. การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครั้ว ศาสนา ประเพณี. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉริยา นิมนอนงค์. (2550). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครูโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F.B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations*, (7), 22.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.