

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง
กรมประมง

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL
IN FISHERY INSPECTION OFFICE (FIO) AUTHORITIES,
DEPARTMENT OF FISHERIES**

ปัทapol ประพฤติ

PATTAPOL PRAPRUET

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL
IN FISHERY INSPECTION OFFICE (FIO) AUTHORITIES,
DEPARTMENT OF FISHERIES**

PATTAPOL PRAPRUET

**A THEMATIC PAPER SUMMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประมง กรมประมง
Factors affecting the performance of personnel in Fishery
Inspection Office (FIO) Authorities, Department of Fisheries

นักศึกษา นายปัฐพล ประพฤติ รหัสประจำตัว 63503146

หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์ ศิริไกร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐนัตรานนท์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์ ศิริไกร)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้สารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อู่อั้น)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประมง กรมประมง
คำสำคัญ	ปัจจัยที่มีผล/ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/ ด้านตรวจประมง
นักศึกษา	ปัทมพล ประพุดติ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก	ศาสตราจารย์ ดร. สุรชัย ศิริไกร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลายตัว (Multiple Regression Analysis) สมการถดถอยเชิงซ้อนในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับสูงมาก ด้านทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับสูง และด้านเทคนิคการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตัวแปรด้านระดับการศึกษาและประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำหรับการทดสอบ ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ

0.289 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.90 โดยพบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ด้านสภาพแวดล้อม ระบบย่อยโครงสร้าง และระบบย่อยเทคโนโลยี

TITLE	FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL IN FISHERY INSPECTION OFFICE (FIO) AUTHORITIES, DEPARTMENT OF FISHERIES
KEYWORDS	EFFECTED FACTORS/ WORKING EFFECTIVENESS/ FISHERY INSPECTION OFFICE
STUDENT	PATTAPOL PRAPRUET
ADVISOR	PROF. SURACHAI SIRIKRAI, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION, PUBLIC ADMINISTRATION PROGRAM
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

This research aimed to study the acceptance level about the working effectiveness of Fishery Inspection Office (FIO) authorities, Department of Fisheries, compare the personal factor difference of FIO authorities and study factors effect on working effectiveness of FIO authorities. Data was collected from 184 FIO authorities by using questionnaires. Frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and multiple regression analysis were applied for statistical analysis at the significant 0.05 .

The result of working effectiveness demonstrated that average working effectiveness of FIO authorities was 3.14 which were in the high level. The analysis of each working effectiveness composition showed that quality of work, working facility and working technique had the average of 3.34, 3.11 and 2.97, respectively and those were in the high level. The result of factors effect on working effectiveness of FIO authorities displayed in the high level with the average of 3.09. Personal factors group analysis showed that education level and authority type had effect on working effectiveness. For working factors group analysis, it was showed that relationship between working factor and working effectiveness had predicted R-squared at 0.289 which was in the low

level. This can be interpreted that possibility of 6 factors effect on working efficiency at 28.90 %. Affected factors on working efficiency were environment, structure subsystem and technological subsystem.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ศาสตราจารย์ ดร. สุรัชย์ ศิริไกรที่เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาในการสารนิพนธ์ พร้อมทั้งให้ชี้แนะในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิด องค์ความรู้ทางวิชาการ และมุมมองในวิสัยทัศน์ใหม่ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง และขอขอบคุณกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่าน ที่คอยชี้แนะข้อแก้ไข เพื่อให้สารนิพนธ์สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณาจารย์ประจำรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้มีความรู้ความเข้าใจตลอดหลักสูตรการศึกษา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน ศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประเมิน กองตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิตทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

กราบขอบพระคุณ บิดา มารดา คุณภรรยา และขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน ที่ให้ความรักความห่วงใยและสนับสนุนปัจจัย ตลอดจนกำลังใจอย่างเต็มเปี่ยม

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้ที่มีได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ดี

นายปัทมพล ประพฤติ

กรกฎาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	10
2.3 ข้อมูลทั่วไปของด้านตรวจประเมิน.....	15
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	22
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	22
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	24
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	29
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน.....	33
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน.....	40
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน....	44
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการศึกษา	59
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก.....	69
ประวัติผู้วิจัย.....	75

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานของ คาสท์และโรเซนแวก (Kast and Rosenzweig) 32 ประการ.....	10
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
4.1	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	29
4.2	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	30
4.3	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	30
4.4	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	31
4.5	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่	31
4.6	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	32
4.7	แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ แบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กองตรวจสอบ เรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต.....	32
4.8	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง	33
4.9	การสรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง	39
4.10	การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประมง กรมประมง.....	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	การสรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน	43
4.12	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน	45
4.13	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุของของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน	46
4.14	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านเทคนิคการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามอายุ	47
4.15	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน.....	48
4.16	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
4.17	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน	50
4.18	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน	51
4.19	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่	52
4.20	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.21	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านเทคนิคการทำงานของ เจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมินกรมประมง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	54
4.22	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง	55
4.23	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	56
4.24	แสดงการศึกษาสมมติฐานตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประมง	57

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
2.1	แสดงองค์การในฐานะระบบเปิด	14

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) นับเป็นกระบวนทัศน์ทางการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานของภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคลที่จะต้องให้ทั้งผลผลิต (productivity) ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิภาพ (effectiveness) องค์กรของรัฐจำเป็นต้องคัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ ในการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยไม่เอาข้อจำกัดของทรัพยากรมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน (อภิญา มาประเสริฐ, 2558) การพัฒนาคุณภาพการทำงานของหน่วยงานภาครัฐจึงควรต้องมีการรับฟังข้อมูลจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่อยู่บนฐานของข้อเท็จจริงที่มีการเก็บรวบรวมอย่างมีระบบ เพื่อนำข้อมูลไปใช้อย่างคุ้มค่าในการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ก้าวหน้าทันโลกที่กำลังก้าวสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้ทันทั่วทั้งการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0 เป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการยกระดับและพัฒนาสู่ระบบราชการที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกันโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มุ่งเน้นพัฒนาขีดสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐ ประหยัด คุ้มค่า ลดค่าใช้จ่ายส่วนที่ไม่จำเป็นต่าง ๆ และสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นไปตามหลักการของ Zaleanick (1958) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผลงานของหน่วยงานจะดีหรือไม่เพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับว่าหน่วยงานได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติทั้งความต้องการภายใน และภายนอก (internal and external) มากน้อยเพียงใด ซึ่งหมายความว่าความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก เพราะหากผู้ปฏิบัติได้รับการตอบสนองมากผลงานย่อมออกมาดีมีคุณภาพมากด้วยเช่นกัน ดังนั้น การที่องค์กรจะสามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญ

ด่านตรวจประมง เป็นหน่วยงานภาครัฐ ขึ้นกับกองตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กรมประมง มีภารกิจสำคัญทางด้านการออกใบอนุญาต ใบรับรองเกี่ยวกับการนำเข้า ส่งออก และนำผ่านสัตว์น้ำหรือผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิตที่ใช้ทางการประมง ควบคุม ตรวจสอบการเข้าและออกท่าเทียบเรือประมงของเรือประมงไทยและเรือประมงต่างประเทศ

ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการของท่าเทียบเรือประมงและกิจการแพปลา ตลอดจนปราบปราม การค้าสัตว์น้ำและปัจจัยการผลิตที่ใช้ทางการประมงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จะเห็นได้ว่า งานหลักของด่านตรวจประมงส่วนใหญ่เป็นงานการตรวจสอบและควบคุม แต่ในขณะเดียวกัน ในการปฏิบัติงานของด่านตรวจประมง ก็ยังต้องคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกทางการค้า และการให้บริการประชาชนหรือผู้ประกอบการนำเข้าส่งออกสินค้าสัตว์น้ำ หรือชาวประมง ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน มีการจัดการระบบการอำนวยความสะดวกและการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ จากภารกิจดังกล่าวข้างต้น กองตรวจสอ เรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต ได้มีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการในการดำเนินงาน และการให้บริการ ตลอดจนการนำนวัตกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในการให้บริการมาโดยตลอด อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ได้รับรางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ จำนวน 4 รางวัล ได้แก่ พ.ศ. 2555 รางวัล ภาพรวมมาตรฐานการบริการที่เป็นเลิศ ระดับดีเด่น กระบวนการ “การให้บริการใบอนุญาตนำเข้า ส่งออกสัตว์น้ำ ซากสัตว์น้ำ” พ.ศ. 2558” รางวัลบริการภาครัฐแห่งชาติ ระดับดี กระบวนการ “การออก ใบอนุญาตนำเข้าส่งออกสัตว์น้ำ ซากสัตว์น้ำผ่าน ระบบ Fisheries Single Window (FSW)” พ.ศ. 2562 รางวัลประเภทบูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการ ระดับดีเด่น ผลงาน “ระบบสารสนเทศในการออก ใบอนุญาตให้ทำการงานในเรือประมง (Single Window 4 Fishing Fleet)” และพ.ศ. 2562 รางวัล ประเภทนวัตกรรมบริการ ระดับดี ผลงาน “การควบคุมการทำประมงพาณิชย์แบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้ระบบ Fishing Info” แต่อย่างไรก็ตามในการดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของด่านตรวจประมง ก็ยังคงมีความจำเป็นในการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมและการหมุนเวียนสับเปลี่ยนอัตรากำลัง หากเจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้รวดเร็ว มีคุณภาพ และถูกต้อง แล้วย่อมทำให้ผู้นำเข้าส่งออก ชาวประมง เกษตรกร และประชาชนบุคคลทั่วไป ที่มาติดต่องาน มีความประทับใจและพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดี ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อ ส่วนราชการ แต่ถ้าหากเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมงไม่รักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำงานไม่มี ระบบ ผลงานมีคุณภาพต่ำ ไม่มีทักษะความรู้ในการทำงาน ตลอดจนไม่มีความเข้าใจในบริบท การทำงานขององค์กรแล้วย่อมนำมาซึ่งความเสียหายของส่วนราชการ ดังนั้นจึงควรจะต้องตระหนักถึง ผลงานที่ดีและมีคุณภาพ และคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานของ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญ และควรนำมาพิจารณาเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะได้นำข้อมูล มาใช้ในการวางแผน หาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของด่านตรวจประมง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง โดยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (quantitative research) ในการศึกษา

หาคำตอบเกี่ยวกับ ตัวแปรต่าง ๆ ให้ได้รับคำตอบที่เป็นความรู้ เพื่อให้ได้ประโยชน์ สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและสร้างผลสำเร็จของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

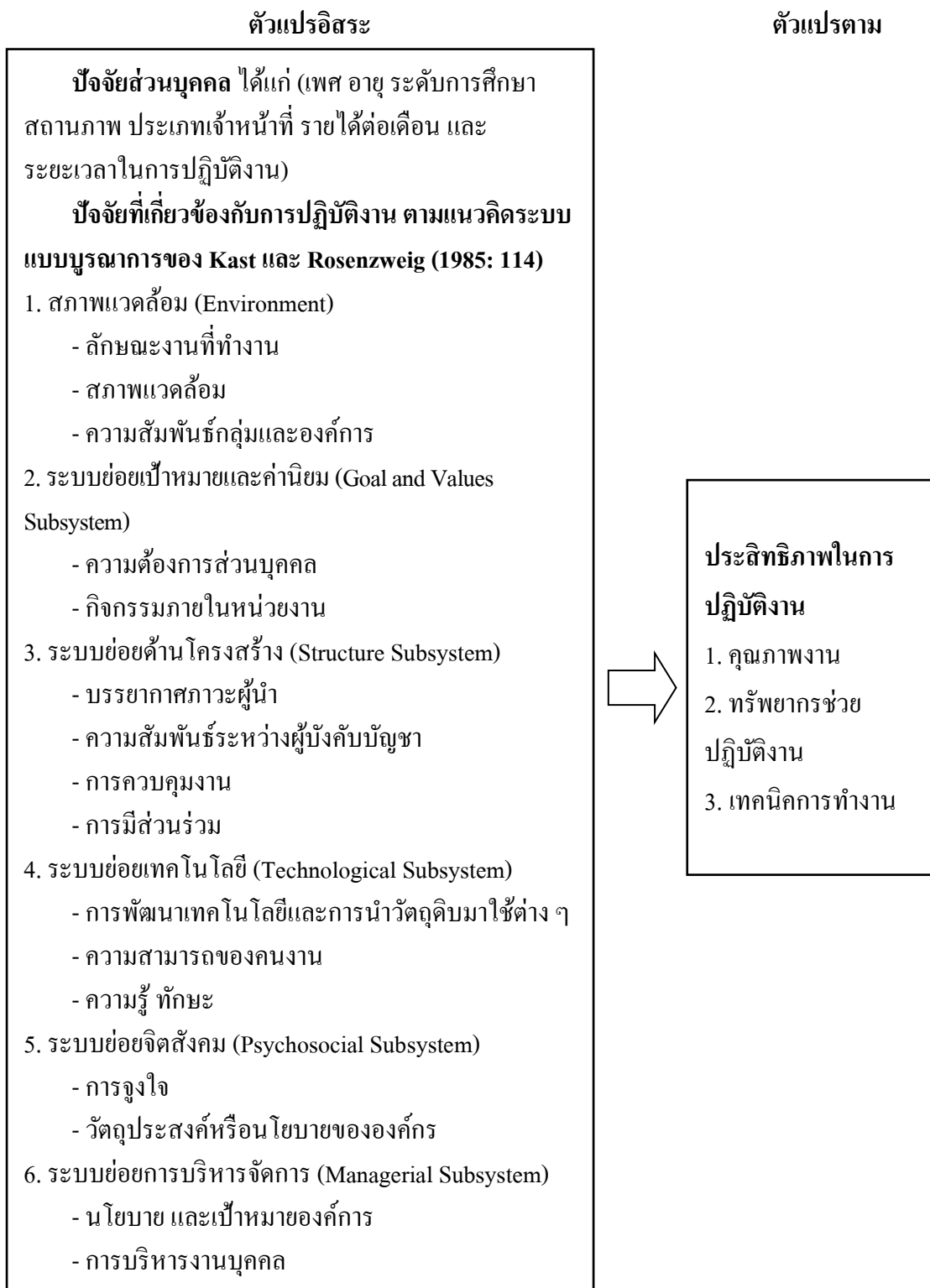
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากตัวแปรที่กำหนดขึ้นเป็นกรอบในการศึกษา ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1.4.1 เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) ระบบย่อยเป้าหมายและค่านิยม (Goal and Values Subsystem) ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure Subsystem) ระบบย่อยเทคโนโลยี (Technological Subsystem) ระบบย่อยจิตสังคม (Psychosocial Subsystem) และระบบย่อยการบริหารจัดการ (Managerial Subsystem) มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพงาน ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน และเทคนิคการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยคือ สำนักงานศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประเมิน จำนวน 10 ศูนย์ และสำนักงานด้านตรวจประเมิน จำนวน 24 ด้าน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 184 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ช่วงเวลาระหว่างเดือนมกราคม 2564 ถึง เดือนพฤษภาคม 2564

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของด้านตรวจประเมิน

1.6.2 ทำให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของด้านตรวจประมง เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนหาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของด้านตรวจประมง

1.7 นิยามศัพท์

ด้านตรวจประมง หมายถึง ด้านตรวจประมง และศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประมง ในสังกัดกองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กรมประมง

เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กรมประมง

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หมายถึง ตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่ง ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อม 2. ระบบย่อย เป้าหมายและค่านิยม 3. ระบบย่อยด้าน โครงสร้าง 4. ระบบย่อยเทคโนโลยี 5. ระบบย่อยจิตสังคม และ 6. ระบบย่อยการบริหารจัดการ

สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพต่าง ๆ ในที่ทำงานทั้งภายในภายนอกที่ควรเอื้อต่อความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงลักษณะงานที่ทำ และความสัมพันธ์กลุ่มและองค์กร

ระบบย่อยเป้าหมายและค่านิยม หมายถึง ความต้องการส่วนบุคคล และกิจกรรมภายในหน่วยงาน

ระบบย่อยด้านโครงสร้าง หมายถึง บรรยากาศภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การควบคุมงาน และการมีส่วนร่วมระบบย่อย

เทคโนโลยี หมายถึง การพัฒนาเทคโนโลยีและการนำวัสดุขึ้นมาใช้ต่าง ๆ รวมไปถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนงาน

ระบบย่อยจิตสังคม หมายถึง วัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรในการจูงใจให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงานและความต้องการปฏิบัติงาน

ระบบย่อยการบริหารจัดการ หมายถึง นโยบายการบริหารงานบุคคลในการพิจารณาความก้าวหน้าที่เป็นธรรม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจและต้องการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ คือ

1) คุณภาพงาน 2) ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน และ 3) เทคนิคการทำงาน

คุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานออกมาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายงาน มีความถูกต้องและเสร็จทันตามกำหนดเวลาที่กำหนด

ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสถานที่ เทคนิคการทำงาน หมายถึง วิธีการเพื่อพัฒนาการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ลดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง และรวดเร็วยิ่งขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจ ประมงครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปของด่านตรวจประมง
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามที่ราชบัณฑิตยสถาน (2546: 667) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการปฏิบัติงาน

อนันท์ งามสะอาด (2551) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะสำคัญประกอบด้วย

- 1) ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)
- 2) เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)
- 3) มีคุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการคือปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบที่มีการคัดสรรอย่างดี

สาคร สุขสงวรงค์ (2553) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพว่าหมายถึงการใช้ปัจจัยนำเข้า น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตในจำนวนที่กำหนด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเกิดจากความสามารถของผู้จัดการหรือผู้บริหารในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ดังนั้นประสิทธิภาพจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของทรัพยากรต่ำสุด

ดิน ปรัชญพฤทธิ และ อิสระ สุวรรณผล (2544: 130) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือ ปทานุกรมการบริหารว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะให้ได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

Certo (2000: 9 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 39) ได้ทำการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของคำว่า "ประสิทธิภาพ" และคำว่า "ประสิทธิผล" โดยได้ให้ความหมายของทั้งสองคำนี้ว่า

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการ (Mean) ในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อทำให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด กล่าวคือเป็นการใช้อย่างมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิผลหรือเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้สูงสุด จึงเรียกได้ว่า "ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)" ซึ่งสามารถคำนวณประสิทธิภาพได้จากสมการ

$$\text{ประสิทธิภาพ (\%)} = \frac{\text{ผลผลิต (Output)}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input)}} \times 100 \%$$

ส่วนคำว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) นั้น Certo ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมุ่งที่จะก่อให้เกิดการ "ทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)"

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ใน 2 มุมมอง ดังนี้

1. มองจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับ ซึ่งเป็นมุมมองในเชิงธุรกิจ หมายความว่า หากปัจจัยนำเข้าหรือการใช้วัตถุดิบในการผลิตน้อย แต่ให้ผลผลิตสูงเกินกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้น รวมกับค่าดำเนินการหรือมูลค่าผลผลิตสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใด ย่อมแสดงว่า การผลิตนั้น เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. มองจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม และทันตามกำหนดเวลา โดยใช้คน อุปกรณ์ และทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม การนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้ลดกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับและผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นผลสำเร็จของงานที่สร้างประโยชน์คุ้มค่าสูงสุดแก่หน่วยงาน ซึ่งหมายความว่าการทำงานที่บุคลากรทำงานได้อย่างเป็นระบบรวดเร็ว รวดเร็วย่อมส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วยเช่นเดียวกัน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ย่อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

Zaleanick (1958: 40) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) ว่าตอบสนองต่อเจ้าหน้าที่มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้รับการสนองตอบอย่างเพียงพอย่อมส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของงานเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน โดยแบ่งได้ดังนี้

1. ความต้องการภายนอกได้แก่
 - 1.1 ค่าตอบแทนที่ได้รับ หรือรายได้ต่าง ๆ
 - 1.2 ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 1.4 ตำแหน่งหน้าที่
2. ความต้องการภายในได้แก่
 - 2.1 ความต้องการเข้าหมู่คณะ
 - 2.2 ความต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่ง

ดิน ปรัชญพฤทธิ และ ไกรยุทธ ชีรตยาสินันท์ (2537: 26) ได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ผลงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานของ คาสท์ และ โรเซนแวก (Kast and Rosenzweig) ซึ่งมีทั้งหมด 32 ประการ ไว้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลงานและประสิทธิภาพของการบริหารงานของ คาสท์ และ โรเซนแวก (Kast and Rosenzweig) 32 ประการ

ลำดับที่	ปัจจัย	ลำดับที่	ปัจจัย
1	การพัฒนาวัตถุดิบและเทคโนโลยี	17	การสื่อข้อความ
2	ผลสำเร็จของงานที่ได้รับ	18	สภาพแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจง
3	ขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	19	องค์การที่ไม่เป็นทางการ
4	ความรู้พื้นฐานการศึกษา ประสบการณ์	20	ขนาดขององค์การ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัจจัย	ลำดับที่	ปัจจัย
5	ความถนัดหรือทักษะ บุคลิกภาพต่าง ๆ	21	ความเหนียวแน่นของกลุ่มและองค์กร
6	การจูงใจหรือการมีส่วนร่วม	22	วัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กร
7	สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย	23	ผู้นำองค์กร
8	พื้นฐานความต้องการส่วนบุคคล	24	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9	กิจกรรมภายในที่หน่วยงานจัดขึ้น	25	ทักษะและความรู้ทางด้านเทคนิค
10	โอกาสที่ได้รับ	26	ภาวะผู้บริหารของผู้นำ
11	พื้นฐานทางสังคม	27	การบริหารงานแบบอิสระ
12	องค์กรที่เป็นทางการ	28	การบริหารแบบเผด็จการ
13	โครงสร้างองค์กร	29	การบริหารแบบประชาธิปไตย
14	บรรยากาศสภาวะผู้นำ	30	การมีส่วนร่วม
15	คุณภาพองค์กร	31	ผลรวมตั้งแต่ ข้อ (1) ถึงข้อ (30)
16	ลักษณะและนโยบายในการบริหาร	32	สภาพแรงงาน

ซีริวธรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harrington Emerson ผู้ซึ่งเป็นที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) ซึ่ง Emerson ได้เน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเปล่าโดยยอมรับการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และมุ่งให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร (Organization's structure and its goals) สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบมุ่งการทำงาน ให้เหมาะสมง่ายขึ้น และลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ Emerson ได้กล่าวถึงหลักการงานที่มีประสิทธิภาพว่า การบริหารงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย 12 ประการ คือ

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถและสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จทันเวลาที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดีเอาไว้
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

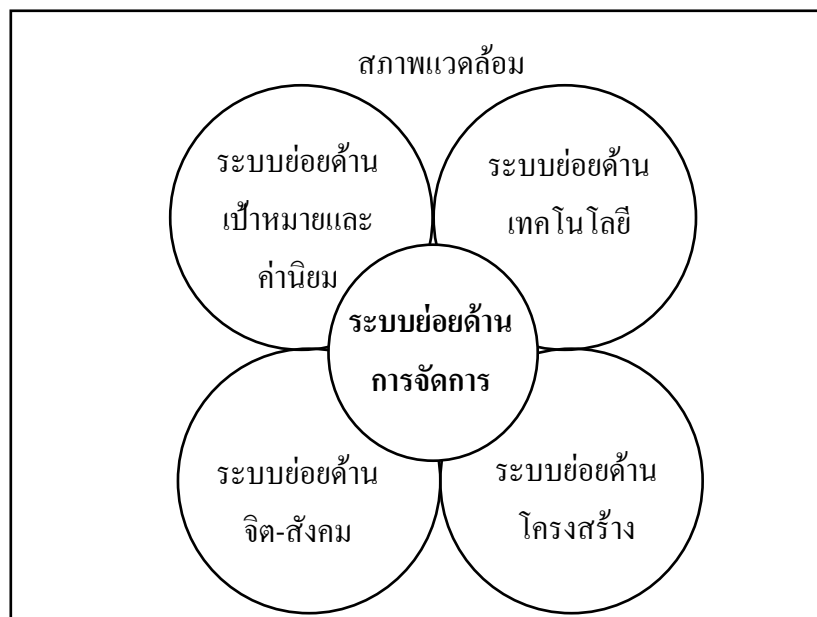
สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Thomas J. Peter's ที่ได้กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการ หรือ 7S ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่

1. กลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเกี่ยวข้องกันกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร ตลอดจนโอกาส และอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) ซึ่งโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมนั้น จะเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

Kast และ Rosenzweig (1985: 113-114) ยังได้อธิบายถึง แนวคิดบูรณาการ (integrated systems) ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรระบบเปิดที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่ปฏิสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องระหว่างระบบและระหว่างระบบกับสภาพแวดล้อมรอบที่ยังสามารถคงทักษะการทำงานหรือสร้างสรรค์ให้เป็นพลังงานได้ จะทำให้ระบบเกิดสถานะสมดุลซึ่งสอดคล้องสัมพันธ์กับแนวคิดของ Griffiths (1959) ที่ว่า ระบบทุกระบบจะมีระบบย่อย (Subsystem) ยกเว้นระบบที่เล็กที่สุดแล้ว

และระบบทุกระบบ ยกเว้นระบบที่ใหญ่ที่สุดจะมีระบบใหญ่ (Supra system) ครอบคลุมอีกทีหนึ่ง ระบบใหญ่นี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า สภาพแวดล้อม

แนวคิด Kast และ Rosenzweig ประกอบด้วย 6 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อม (environment) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือระดับสังคมและระดับภารกิจ โดยสภาพแวดล้อมทั้ง 2 ลักษณะดังกล่าวมีผลกระทบต่อระบบภายใน ด้านการรับรู้และกระบวนการบริหาร 2. ระบบย่อยเป้าหมายและค่านิยม (goal and values subsystem) องค์กรต้องวิเคราะห์หาเป้าหมายด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อแปลงเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติ 3. ระบบย่อยด้านโครงสร้าง (Structure subsystem) ซึ่งโครงสร้างองค์กร คือ รูปแบบหรือแบบแผนที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงถึงส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรอันก่อให้เกิดความชัดเจนแก่การปฏิบัติภารกิจในองค์กรให้สามารถดำเนินการไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผล โดยทั่วไปองค์กรจะมีโครงสร้างสำคัญใน 4 เรื่อง ได้แก่ 1) แบบแผนของความสัมพันธ์และหน้าที่ที่เป็นทางการในลักษณะแผนภูมิ 2) ภารกิจที่หน่วยงานหรือบุคคลในหน่วยงานต้องปฏิบัติ 3) วิธีการประสานงานระหว่างกิจกรรมต่าง ๆ และ 4) อำนาจสถานภาพ (status) และความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นขององค์กร 4. ระบบย่อยเทคโนโลยี (technological subsystem) หมายถึง เทคโนโลยีที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์องค์กรทั้งที่เป็นรูปธรรม เช่น เครื่องมือและเครื่องจักร และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ความรู้และกระบวนการที่ใช้ในการแก้ปัญหาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลผลิต ดังนั้น เทคนิควิธีการ การเรียนการสอนต่าง ๆ ซึ่งจัดได้ว่าเป็นเทคโนโลยีขององค์กรด้วย 5. ระบบย่อยจิต-สังคม (psychosocial subsystem) ประกอบด้วยทรัพยากรมนุษย์ ทัศนคติ การรับรู้ แรงจูงใจกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำ การสื่อสารระหว่างบุคคล 6. ระบบย่อยการบริหารจัดการ (managerial subsystem) ถือเป็นระบบแกนที่เชื่อมโยงระบบย่อยต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ แนวทางเทคนิคหรือวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางเอาไว้ ซึ่งสามารถแสดงแผนภาพแนวคิดของ Kast และ Rosenzweig ได้ดังนี้



ภาพประกอบที่ 2.1 แสดงองค์การในฐานะระบบเปิด

ที่มา: Kast และ Rosenzweig, 1985: 114

Fremont E. Kast & James E, Rosenzweig (1985: 150) ได้กล่าวว่า ชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย

1. ตัวบุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพที่แข็งแรง
3. ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี
4. มีความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร
5. มีความปลอดภัยในการทำงาน
6. สวัสดิการที่ดีและมีความมั่นคงทางสังคม
7. การมีส่วนร่วมในสังคม
8. การฝึกอบรมหรือการศึกษา
9. มีรายได้ที่แน่นอน
10. การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

Frederick Winslow Taylor (1942) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและงาน โดยมีจุดมุ่งหมายในการออกแบบกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้วิธีการทางเทคนิคของการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้ทำการทดลองและสังเกตผู้จัดการในโรงงานอุตสาหกรรม จากการศึกษาทดลองดังกล่าว ทำให้ได้ผลการศึกษาออกมาเป็นหลัก 4 ประการ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

หลัก 4 ประการในการเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. พยายามค้นหาแนวทางการทำงานที่ดีที่สุด (The one best way) ซึ่งดำเนินการโดยใช้วิธีการสังเกต (Observation) และการรวบรวมความรู้ทั้งหมดในอดีตมาไตร่ตรองอย่างรอบคอบถึงสิ่งที่พนักงานกำลังกระทำ โดยพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานแต่ละอย่างเพื่อไปสู่แนวทางการทำงานที่ดีที่สุด

2. การคัดเลือกบุคคลตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific selection of personnel) เป็นการนำหลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการคัดเลือกคน เพื่อเป็นการใช้คนให้เกิดประโยชน์ได้มากขึ้น และจะต้องมีการพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้นจนมีความสามารถในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

3. สิ่งจูงใจทางการเงิน (Financial incentives) Taylor รู้ว่าการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (Putting the right worker on the right job) ไม่ใช่วิธีที่จะทำให้สามารถเพิ่มผลผลิตได้ ถ้าขาดแผนในการจูงใจพนักงาน เช่น คนงานที่ทำงานได้มากกว่ามาตรฐานจะได้ค่าจ้างที่สูงขึ้น แต่ถ้ามีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานก็จะถูกตัดค่าจ้าง เป็นต้น

4. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of labor) โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่ในการวางแผน (Planning) การเตรียมการ (Preparing) และ การตรวจสอบ (Inspecting) ส่วนคนงานจะเป็นผู้ลงมือทำงานอย่างแท้จริง Taylor ได้เสนอวิธีการเน้นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Specialized expert) หรือหัวหน้าตามหน้าที่ (Functional foremen) ซึ่งจะเป็นผู้รับผิดชอบงานที่เฉพาะกับงานของคนงาน เช่น การเลือกเครื่องจักรที่มีระดับความเร็วสูงสุด การกำหนดลำดับงานก่อน-หลัง และการตรวจสอบผลงานที่แต่ละคนได้รับคำสั่งจากหัวหน้าของเขา

2.3 ข้อมูลทั่วไปของด่านตรวจประมง

ด่านตรวจประมง เป็นหน่วยงานภาครัฐ เป็นราชการบริหารส่วนกลางขึ้นกับศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง กองตรวจเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กรมประมง มีภารกิจสำคัญทางด้านการออกใบอนุญาต ใบรับรองเกี่ยวกับการนำเข้า ส่งออก และนำผ่านสัตว์น้ำ หรือผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิตที่ใช้ทางการประมง ควบคุม ตรวจสอบการเข้าและออกท่าเทียบเรือประมงของเรือประมงไทยและเรือประมงต่างประเทศ ควบคุมและตรวจสอบการดำเนินการของท่าเทียบเรือประมงและกิจการแพปลา ตลอดจนปราบปรามการค้าสัตว์น้ำและปัจจัยการผลิตที่ใช้ทางการประมงให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาและบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การประมงที่ยั่งยืน โดยมีเป้าหมายการปฏิบัติการขององค์กร ดังนี้

1. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มมูลค่าของสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ และความสามารถในการประกอบอาชีพของเกษตรกร

2. พัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบคุณภาพและตรวจสอบย้อนกลับ

3. บริหารจัดการประมงเพื่อให้มีทรัพยากรประมงใช้อย่างยั่งยืน

4. พัฒนาการวิจัยเพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมถ่ายทอดสู่เกษตรกร

5. ปรับบทบาทขององค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ด้านตรวจประมง ศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประมง กองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประมง กฎหมายว่าด้วยโรคระบาดสัตว์ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยอาหาร กฎหมายว่าด้วยการควบคุมวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการควบคุมคุณภาพอาหารสัตว์ และกฎหมายว่าด้วยยา โดยมีที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ดังนี้

1. ศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประมงจำนวน 10 ศูนย์

2. ด้านตรวจประมง จำนวน 24 ด้าน

โดยมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

ศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประมง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ควบคุม กำกับ ดูแล วางแผน ติดตามผล และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานของด้านตรวจประมงในสังกัด

2. ปฏิบัติงานในฐานะศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง

3. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และป้องกันปราบปราม ควบคุมตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

4. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเสี่ยงในพื้นที่ และบริหารจัดการความเสี่ยงในพื้นที่รับผิดชอบ

5. ทำหน้าที่เป็นจุดให้บริการวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต และให้คำปรึกษาแนะนำการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมประมง

6. ให้บริการการออกใบอนุญาต หนังสืออนุญาต ใบรับรองหรือหนังสือรับรองเกี่ยวกับการควบคุมเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิตที่ใช้ทางการประมงตามกฎหมายว่าด้วยการประมงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. ตรวจสอบท่าเทียบเรือ และเรือประมง ให้เป็นไปตามมาตรฐานสุขอนามัยของท่าเทียบเรือประมง และเรือประมงในการจับ การดูแลรักษาสัตว์น้ำ การขนส่งหรือการขนถ่ายสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการประมงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

8. ควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินการของเรือประมง ท่าเทียบเรือประมง และแพปลา ที่จดทะเบียนกับกรมประมงให้เป็นไปตามกฎหมาย

9. ปฏิบัติการร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านตรวจประมง หน้าี่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานในฐานะศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก ตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
2. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และป้องกันปราบปราม ควบคุมตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเสี่ยงในพื้นที่ และบริหารจัดการความเสี่ยงในพื้นที่รับผิดชอบ

4. ทำหน้าที่เป็นจุดให้บริการวิชาการ ตลอดจนสนับสนุนข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต และให้คำปรึกษา แนะนำการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมประมง

5. ให้บริการการออกใบอนุญาต หนังสืออนุญาต ใบรับรองหรือหนังสือรับรองเกี่ยวกับการควบคุมเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิตที่ใช้ทางการประมงตามกฎหมายว่าด้วยการประมงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

6. ตรวจสอบท่าเทียบเรือ และเรือประมง ให้เป็นไปตามมาตรฐานสุขอนามัยของท่าเทียบเรือประมง และเรือประมงในการจับ การดูแลรักษาสัตว์น้ำ การขนส่งหรือการขนถ่ายสัตว์น้ำ ตามกฎหมายว่าด้วยการประมงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

7. ควบคุม ตรวจสอบ การดำเนินการของเรือประมง ท่าเทียบเรือประมง และแพปลา ที่จดทะเบียนกับกรมประมงให้เป็นไปตามกฎหมาย

8. ปฏิบัติการร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สรุปได้ว่า ในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน คือ พื้นฐานด้านความรู้และความร่วมมือจากหน่วยงานและประชาชนที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาเรื่องสวัสดิการไม่เพียงพอเป็นปัญหาในการทำงานและอุปสรรคสำคัญในการทำงาน คือ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะรถยนต์สำหรับใช้ตรวจสถานที่เกิดเหตุ ตลอดจนและอัตรากำลังไม่เพียงพออีกทั้งการทำงานในหน้าที่มีความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องเอาผิดทางวินัยได้

ฉัตรชัย เพชรปานกัน (2546) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการข่าวของข้าราชการตำรวจสันติบาลใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง เป็นผู้พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด หากได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในการได้รับความรู้เพิ่มเติม จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีสวัสดิการ และได้รับการเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา และพบว่ามีผู้ที่พร้อมที่จะเป็นแกนหลักสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการข่าวให้มีการพัฒนาถึงขีดสูงสุดและยังพบว่ามีบางส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไข นอกจากนี้ ยังพบว่า ขาดการเอาใจใส่จากผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดงบประมาณ การแต่งตั้งโยกย้าย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความเชื่อมั่นและรู้สึกสับสนในการทำหน้าที่อีกทั้งบางคนยังไปทำธุรกิจอื่นที่ไม่สามารถหาข่าวได้

ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 144 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเฉพาะด้านอัตรากำลังพล ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย คือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามประชากรศาสตร์

พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวน ปราบปราม อาชญากรรม และ อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวมด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตราค่าจ้างพล และด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงาน เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านความสำเร็จและตรงเวลา ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพนักงานที่มีฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการแตกต่างกัน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา มีกลุ่มตัวอย่าง 110 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามชนิดเลือกตอบใช้เทคนิคการสุ่มแบบชั้นภูมิ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่าประสิทธิภาพของการ ทำนาย R^2 เท่ากับ .054 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.40 ซึ่งความสามารถในการทำนายมีค่าน้อยโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 94.60 เกิดจาก

อิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาวิตรี สองศรี และ กฤษณา มุฮัมหมัด (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 214 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และน้อยที่สุดคือ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.80 ($R = 0.747$) ปัจจัยค่าจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 39.90 ($R = 0.632$)

อัครวัฒน์ นิธิจรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ รวมถึงเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรประกอบไปด้วยข้าราชการและลูกจ้างฝ่ายเทศกิจที่ปฏิบัติงานในกลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 329 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร คือ ด้านนโยบาย การบริหารงาน การวางแผน พบว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา พบว่าการจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านทักษะด้านทักษะความรู้ความเข้าใจระบบงานและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่าการมีความรู้ด้านกฎหมายและใช้กฎหมายตามขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้องและรวดเร็ว ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่าการอบรมการใช้ทักษะเจรจา และทักษะเฉพาะตัวเพื่อปรับ

ใช้ในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา พบว่าการที่ ผู้บังคับบัญชากำหนดแผนการปฏิบัติงานหรือวิถีทางปฏิบัติงานเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (Innovation) โดยเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบ และวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พบว่าการที่ หัวหน้างานมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการได้รวดเร็ว และด้านกฎหมายระเบียบ และวิธีปฏิบัติ พบว่าเจ้าหน้าที่เทคนิคสามารถปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบและวิธีปฏิบัติชัดเจน ทันท่วงเวลาที่กำหนดตามแผน

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ หลากหลายแง่มุมมากยิ่งขึ้น

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำ จำนวน 342 ราย

การสุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่ม ตัวอย่างของ Taro Yamane (1967) อ้างโดย สำเร็จ และสุวรรณ (2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N d^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากรทั้งหมด

d = ค่าสัดส่วนที่ต้องการให้ค่าสัดส่วนจากตัวอย่างแตกต่างไปจากสัดส่วน ของประชากร

แทนค่าตามสูตร

$$\frac{342}{1 + (342) (.05)^2}$$
$$= 184$$

ดังนั้นจึงได้จำนวนตัวอย่างเป็นตัวแทนประชากร 184 คน เทียบบัญญัติไตรยางศ์ ตามประชากรที่กระจายอยู่ตามศูนย์บริหารจัดการด้านตรวจประเมินและด้านตรวจประเมิน การเก็บ ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มเก็บตัวอย่างแบบระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) เมื่อได้จำนวนตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานแล้วทำการเก็บแบบสอบถามเพื่อเป็นตัวแทนของประชากร โดยการเลือกแบบบังเอิญ (Haphazard or Accidental Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
1	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 1 (เชิงชาย)	4	5	1	10	2	2	1	5
2	ด่านตรวจประมงเชิงใหม่	1	1	-	2	1	-	-	1
3	ด่านตรวจประมงตาก	3	1	1	5	2	1	-	3
4	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 2 (หนองคาย)	3	2	1	6	2	1	-	3
5	ด่านตรวจประมงนครพนม	2	1	-	3	1	1	-	2
6	ด่านตรวจประมงนุกดาหาร	2	1	-	3	1	1	-	2
7	ด่านตรวจประมงอุบลราชธานี	3	1	-	4	1	1	-	2
8	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 3 (กรุงเทพมหานคร)	9	6	1	16	6	3	1	10
9	ด่านตรวจประมงท่าอากาศยานดอนเมือง	5	2	-	7	3	1	-	4
10	ด่านตรวจประมงท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	9	8	-	17	4	4	-	8
11	ด่านตรวจประมงลาดกระบัง	4	2	-	6	2	1	-	3
12	ด่านตรวจประมงชลบุรี	10	5	-	15	6	2	-	8
13	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 4 (สระแก้ว)	4	2	1	7	2	1	1	4
14	ด่านตรวจประมงจันทบุรี	3	5	-	8	1	2	-	3
15	ด่านตรวจประมงตราด	5	7	-	12	3	4	-	7
16	ด่านตรวจประมงระยอง	6	4	-	10	3	2	-	5
17	ด่านตรวจประมงสุรินทร์	1	1	-	2	1	-	-	1
18	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 5 (สมุทรสาคร)	7	7	-	14	4	4	-	8
19	ด่านตรวจประมงกาญจนบุรี	1	1	-	2	1	-	-	1
20	ด่านตรวจประมงสมุทรสงคราม	3	3	-	6	2	1	-	3
21	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 6 (ประจวบคีรีขันธ์)	8	7	1	16	5	3	1	9
22	ด่านตรวจประมงชุมพร	5	5	-	10	3	2	-	5
23	ด่านตรวจประมงเพชรบุรี	4	3	-	7	2	2	-	4
24	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 7 (สุ ราษฎร์ธานี)	4	5	-	9	2	3	-	5
25	ด่านตรวจประมงนครศรีธรรมราช	10	9	-	19	5	5	-	10

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
26	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 8 (สงขลา)	14	12	2	28	7	6	1	14
27	ด่านตรวจประมงนราธิวาส	5	6	-	11	3	3	-	6
28	ด่านตรวจประมงปัตตานี	6	6	-	12	4	3	-	7
29	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 9 (สตูล)	7	7	1	15	4	3	1	8
30	ด่านตรวจประมงกระบี่	3	2	-	5	2	1	-	3
31	ด่านตรวจประมงตรัง	3	4	-	7	2	2	-	4
32	ศูนย์บริหารจัดการด่านตรวจประมง เขต 10 (พังงา)	8	7	-	15	4	4	-	8
33	ด่านตรวจประมงภูเก็ต	11	7	-	18	6	4	-	10
34	ด่านตรวจประมงระนอง	7	8	-	15	4	4	-	8
	รวม	180	153	9	342	101	77	6	184

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาเป็นผู้สร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยดำเนินการ ดังนี้

โดยศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้ศึกษาแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 บั้จยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ เงินค่าตอบแทน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 บั้จยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อม
2. เป้าหมายและค่านิยม
3. โครงสร้าง
4. เทคโนโลยี
5. จิตใจและสังคม
6. บริหารจัดการ

ได้นำเอาวิธีวัดทัศนคติมาใช้เป็นข้อคำถามโดยกำหนดมาตรวัดแบบ interval scale ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	4 คะแนน
เห็นด้วย	ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน

หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

โดยแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.26 - 4.00	สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.25	สูง
คะแนนเฉลี่ย	1.76 - 2.50	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.75	ต่ำมาก

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ ได้แก่

1) คุณภาพงาน 2) ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน และ 3) เทคนิคการทำงาน โดยสร้างคำถามมาตรวัด Likert's Scale ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	4 คะแนน
เห็นด้วย	ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน

หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

โดยแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	3.26 - 4.00	สูงมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.25	สูง
คะแนนเฉลี่ย	1.76 - 2.50	ต่ำ
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.75	ต่ำมาก

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารเกี่ยวข้องกับหัวข้อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ

1.2 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.3 นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม (questionnaire) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน การใช้ภาษา

1.4 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเที่ยงตรงในเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีของความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence หรือ IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของยุทธพงษ์ (2543) แปลความหมายของคะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

และเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.6 นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบ (Try-out) กับตัวอย่างจำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบัก

1.6 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้งนี้การวัดระดับการให้ความสำคัญของแต่ละปัจจัยใช้มาตรวัดตามวิธี Likert's Scales โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และมีเกณฑ์การจัดระดับค่าเฉลี่ยความสำคัญของแต่ละประเด็นคำถาม โดยลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

หลังจากที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description statistic) โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย Independent Samples T- test ในการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง ระหว่างเพศ กับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย One Way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่าง ระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์รายคู่ โดยวิธี LSD เพื่อทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 ชุด มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองกำลังสองของคะแนนเฉลี่ย (Mean of Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
t	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (ค่าสถิติ t)
H_0	แทน	ค่าสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	ค่าสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Pearson Correlation)
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R Square)
Adj. R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R Square)
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
S.E.	แทน	ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standardized Error of the Estimate)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างและวิเคราะห์ตารางแบบเชิงพรรณนา โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาร้อยละ ของข้อมูลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กองตรวจสอบเรือประมงสินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	116	63.04
หญิง	68	36.96
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04 และเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-30 ปี	21	11.41
31-40 ปี	86	46.74
41-50 ปี	52	28.26
50 ปีขึ้นไป	25	13.59
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 46.74 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.26 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.59 และอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.41

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	10.87
ปริญญาตรี	140	76.09
ปริญญาโท	24	13.04
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 76.09 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	78	42.39
สมรส/อยู่ด้วยกัน	101	54.89
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.72
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 54.89 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่

ประเภทเจ้าหน้าที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	101	54.89
ลูกจ้างประจำ	5	2.72
พนักงานราชการ	78	42.39
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 54.89 รองลงมา เป็นพนักงานราชการ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,000-20,000 บาท	37	20.11
20,001-30,000 บาท	97	52.72
30,001-40,000 บาท	30	16.3
มากกว่า 40,000 บาท	20	10.87
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.72 รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และรายได้ต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กองตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ
และปัจจัยการผลิต

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	44	23.91
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	50	27.17
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	29	15.76
มากกว่า 15 ปี-20 ปี	33	17.93
มากกว่า 20 ปี	28	15.22
รวม	184	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กองตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต มากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.17 รองลงมาไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.91 มากกว่า 15 ปี-20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.93 มากกว่า 10 ปี-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.76 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง กรมประมง

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง กรมประมงใน 6 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อม เป้าหมายและค่านิยม โครงสร้าง เทคโนโลยี จิตใจและสังคม และการบริหารจัดการ โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง กรมประมง

(n = 184)

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
1. สภาพแวดล้อมทั่วไป								
1.1 ที่ตั้งสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	113 (61.41)	54 (29.35)	15 (8.15)	2 (1.09)	3.51	0.69	สูงมาก	1
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติมี Job Description ชัดเจน	17 (9.24)	61 (33.15)	99 (53.8)	7 (3.8)	2.48	0.72	ต่ำ	4
	91 (49.46)	78 (42.39)	14 (7.61)	1 (0.54)	3.41	0.65	สูงมาก	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 184)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1.3 มีการกำหนด ขั้นตอนระยะเวลาใน การปฏิบัติงานที่ ชัดเจน	91 (49.46)	78 (42.39)	14 (7.61)	1 (0.54)	3.41	0.65	สูง มาก	2
1.4 งานที่ท่านปฏิบัติ มีความปลอดภัย มั่นคงในชีวิต	99 (53.8)	53 (28.8)	32 (17.39)	0 (0.00)	3.36	0.76	สูง	3
เฉลี่ย					3.19	0.4	สูง	
2. เป้าหมายและค่านิยม								
2.1 ท่านมีความใฝ่ฝัน ที่จะทำงานด้านตรวจ ประมง กรมประมง	16 (8.7)	57 (30.98)	110 (59.78)	1 (0.54)	2.48	0.66	ต่ำ	4
2.2 ค่านิยมในการ ทำงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับค่านิยม ส่วนตัวของท่าน	64 (34.78)	78 (42.39)	41 (22.28)	1 (0.54)	3.11	0.76	สูง	3
2.3 ท่านมีความ ภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน ในหน่วยงานนี้	101 (54.89)	59 (32.07)	24 (13.04)	0 (0.00)	3.42	0.71	สูง มาก	1
2.4 เป้าหมายการทำงาน ของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิด ท่าน	85 (46.2)	66 (35.87)	32 (17.39)	1 (0.54)	3.28	0.76	สูง มาก	2
เฉลี่ย					3.07	0.55	สูง	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 184)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
3. โครงสร้าง								
3.1 ผู้บังคับบัญชา ปกครองด้วยความ ยุติธรรม	58 (31.52)	70 (38.04)	54 (29.35)	2 (1.09)	3.00	0.81	สูง	4
3.2 ผู้บังคับบัญชามี เหตุผลยอมรับฟัง ความคิดเห็นท่าน	80 (43.48)	79 (42.93)	25 (13.59)	0 (0.00)	3.30	0.7	สูง มาก	1
3.3 ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วน ร่วมในการทำงาน	80 (43.48)	79 (41.85)	27 (14.67)	0 (0.00)	3.29	0.71	สูง มาก	2
3.4 สามารถปรึกษา ผู้บังคับบัญชาได้เสมอ เมื่อเกิดปัญหา	77 (41.85)	81 (44.02)	26 (14.13)	0 (0.00)	3.28	0.7	สูง มาก	3
เฉลี่ย					3.22	0.62	สูง	
4. เทคโนโลยี								
4.1 มีเครื่องมือ/ อุปกรณ์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการ ทำงาน	61 (33.15)	99 (53.80)	23 (12.5)	1 (0.54)	3.20	0.67	สูง	1
4.2 มีการจัดอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้ในการ ทำงานอย่างเพียงพอ ต่อเนื้องเหมาะสม	43 (23.37)	90 (48.91)	48 (26.09)	3 (1.63)	2.94	0.75	สูง	2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 184)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
4.3 มีการถ่ายทอด ความรู้ในการแก้ไข ปัญหาการทำงาน	22 (11.96)	83 (45.11)	74 (40.22)	5 (2.72)	2.66	0.72	สูง	3
4.4 มีการปรับปรุง เทคนิควิธีในการ ทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	6 (3.26)	56 (30.43)	121 (65.76)	1 (0.54)	2.36	0.56	ต่ำ	4
เฉลี่ย					2.79	0.45	สูง	
5. จิตใจและสังคม								
5.1 มีการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันภายใน หน่วยงาน	91 (49.5)	84 (45.7)	9 (4.9)	0 (0.00)	3.45	0.59	สูง มาก	2
5.2 ไม่มีความขัดแย้ง ภายในหน่วยงาน	43 (23.37)	113 (61.41)	28 (15.22)	0 (0.00)	3.08	0.62	สูง	4
5.3 มีการสื่อสาร ระหว่างคนที่ทำงาน สม่ำเสมอ	85 (46.2)	90 (48.91)	9 (4.89)	0 (0.00)	3.41	0.58	สูง มาก	3
5.4 ท่านรู้สึกมี ความสุขที่ได้ทำงาน ในหน่วยงานนี้	102 (55.43)	77 (41.85)	5 (2.72)	0 (0.00)	3.53	0.55	สูง มาก	1
เฉลี่ย					3.37	0.45	สูง	

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 184)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
6. บริหารจัดการ								
6.1 หน่วยงานท่านมี เป้าหมายในการ ทำงานที่ชัดเจน	70 (38.04)	108 (58.7)	6 (3.26)	0 (0.00)	3.35	0.54	สูง	1
6.2 มีหลักธรรมาภิ บาลในการบริหาร จัดการ	45 (24.46)	93 (50.54)	46 (25.00)	0 (0.00)	2.99	0.71	สูง	2
6.3 หน่วยงานของ ท่านมีกลไกในการ สนับสนุนให้ ก้าวหน้า	27 (14.67)	97 (52.72)	59 (32.07)	1 (0.54)	2.82	0.68	สูง	3
6.4 มีการประเมินผล การทำงานอย่างเป็น ธรรม	18 (9.78)	53 (28.8)	104 (56.52)	9 (4.89)	2.43	0.74	ต่ำ	4
เฉลี่ย					2.9	0.45	สูง	
ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน					3.09	0.34	สูง	

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด่านตรวจประมง กรมประมง พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับสูง โดยที่ที่ตั้งสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงหน่วยงานมีการกำหนดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับสูงมาก งานที่ท่านปฏิบัติมีความปลอดภัย มั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับสูง และงานที่ท่านปฏิบัติมี Job Description ชัดเจน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 อยู่ในระดับต่ำ

ด้านเป้าหมายและค่านิยมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับสูง โดยที่ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับสูง ค่านิยมในการทำงานของหน่วยงานสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับสูง และท่านมีความใฝ่ฝันที่จะทำงานด้านตรวจประเมิน งบประมาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 อยู่ในระดับต่ำ

ด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับสูง โดยที่ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับสูงมาก สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอเมื่อเกิดปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 อยู่ในระดับสูงมาก และผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับสูง

ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับสูง โดยที่มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 อยู่ในระดับสูง รองลงมามีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานอย่างเพียงพอต่อเนื้อที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 อยู่ในระดับสูง มีการถ่ายทอดความรู้ในการแก้ไขปัญหาการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 อยู่ในระดับสูง และมีการปรับปรุงเทคนิควิธีในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 อยู่ในระดับต่ำ

ด้านจิตใจและสังคมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับสูง โดยที่ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมามีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับสูงมาก มีการสื่อสารระหว่างคนที่ทำงานสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับสูงมาก และไม่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 อยู่ในระดับสูง

ด้านบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.90 อยู่ในระดับสูง โดยที่หน่วยงานท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.35 อยู่ในระดับสูง รองลงมามีหลักสูตรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 อยู่ในระดับสูง หน่วยงานของท่านมีกลไกในการสนับสนุนให้ก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.82 อยู่ในระดับสูง และมีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.9 การสรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

(n = 184)

ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมทั่วไป	3.19	0.4	สูง	3
2. เป้าหมายและค่านิยม	3.07	0.55	สูง	4
3. โครงสร้าง	3.22	0.62	สูง	2
4. เทคโนโลยี	2.79	0.45	สูง	6
5. จิตใจและสังคม	3.37	0.45	สูง	1
6. บริหารจัดการ	2.90	0.45	สูง	5
เฉลี่ย	3.09	0.34	สูง	

จากตารางที่ 4.9 โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า จิตใจและสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับสูง รองลงมาโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับสูง สภาพแวดล้อมทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับสูง เป้าหมายและค่านิยม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับสูง บริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 2.90 อยู่ในระดับสูง และเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับสูง

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน กรมประมง**

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน กรมประมง ใน 3 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน และเทคนิค
การทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมี
รายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน กรมประมง**

(n = 184)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1. คุณภาพงาน								
1.1 ท่านทำงานได้ ถูกต้องตาม วัตถุประสงค์ของงาน ที่ได้รับมอบหมาย	41 (22.28)	100 (54.35)	43 (23.37)	0 (0.00)	2.99	0.68	สูง	3
1.2 ท่านสามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเสร็จทัน ตามกำหนดเวลา	116 (63.04)	62 (33.70)	6 (3.26)	0 (0.00)	3.60	0.55	สูง มาก	1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
1.3 ประชาชน ผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานมีความพึง พอใจในการให้บริการ และการทำงานของท่าน	91 (49.46)	84 (45.65)	9 (4.89)	0 (0.00)	3.45	0.59	สูง มาก	2
เฉลี่ย					3.34	0.47	สูง มาก	
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน								
2.1 การทำงานของ ท่านสำเร็จลุล่วงได้ ภายใต้ทรัพยากรที่ หน่วยงานจัดให้	85 (46.20)	89 (48.37)	10 (5.43)	0 (0.00)	3.41	0.59	สูง มาก	1
2.2 ท่านใช้และ บำรุงรักษาสภาพ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานได้อย่าง เหมาะสม	50 (27.17)	85 (46.20)	48 (26.09)	1 (0.54)	3.00	0.75	สูง	2
2.3 ท่านใช้ทรัพยากร ช่วยปฏิบัติงานอย่าง คุ้มค่าประหยัด	22 (11.96)	85 (69.02)	127 (19.02)	0 (0.00)	2.93	0.55	สูง	3
เฉลี่ย					3.11	0.44	สูง	

(n = 184)

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				Mean	S.D.	การ แปล ผล	ลำดับ ที่
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง				
3. เทคนิคการทำงาน								
3.1 ท่านปรับลด ขั้นตอนในการ ทำงานเพื่อให้เกิด ความรวดเร็วขึ้น กว่าเดิม	45 (24.46)	103 (55.98)	36 (19.57)	0 (0.00)	3.05	0.66	สูง	1
3.2 ท่านนำความรู้ และเทคนิคใหม่ๆ มา ใช้เพื่อให้ท่านทำงาน ได้มากขึ้นกว่าเดิม	43 (23.37)	76 (41.30)	65 (35.33)	0 (0.00)	2.88	0.76	สูง	3
3.3 ท่านลดขั้นตอน หรือปรับระเบียบที่ ซ้ำซ้อนเพื่อแก้ไข ปัญหาการทำงานให้ เสร็จทันตาม กำหนดเวลา	39 (21.20)	104 (56.52)	41 (22.28)	0 (0.00)	2.99	0.66	สูง	2
เฉลี่ย					2.97	0.55	สูง	
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน					3.14	0.39	สูง	

(n = 184)

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับสูงมาก โดยที่ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาประชาชน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการให้บริการและการทำงานของ ท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับสูงมาก และท่านทำงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 อยู่ในระดับสูง

ด้านทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับสูง โดยที่การทำงานของ ท่านสำเร็จลุล่วงได้ภายใต้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดให้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.41 อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาท่านใช้และบำรุงรักษาสภาพ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 อยู่ในระดับสูง และท่านใช้ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อยู่ในระดับสูง

ด้านเทคนิคการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับสูง โดยที่ท่านปรับลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.05 อยู่ในระดับสูง รองลงมา ท่านลดขั้นตอนหรือปรับระเบียบที่ซ้ำซ้อนเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 อยู่ในระดับสูง และท่านนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ท่านทำงานได้มากขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.11 การสรุประดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

(n = 184)				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. คุณภาพงาน	3.34	0.47	สูงมาก	1
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	3.11	0.44	สูง	2
3. เทคนิคการทำงาน	2.97	0.55	สูง	3
เฉลี่ย	3.14	0.39	สูง	

จากตารางที่ 4.11 โดยภาพรวม ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านตรวจประเมิน กรมประมง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า คุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับสูงมากรองลงมาทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับสูง และเทคนิคการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมงใน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม เป้าหมายและค่านิยม โครงสร้าง เทคโนโลยี จิตใจและสังคม และการบริหารจัดการ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศของของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง

(n = 184)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. คุณภาพงาน	3.35	0.5	3.34	0.43	0.13	0.90
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	3.12	0.43	3.10	0.46	0.34	0.74
3. เทคนิคการทำงาน	3.03	0.57	2.88	0.50	1.81	0.07
รวม	3.17	0.42	3.10	0.35	1.01	0.31

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง จำแนกตามเพศ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน ที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุของของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

(n = 184)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.4	3	0.13	0.59	0.62
	ภายในกลุ่ม	40.47	180	0.22		
	รวม	40.87	183			
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.03	3	0.01	0.05	0.99
	ภายในกลุ่ม	35.21	180	0.2		
	รวม	35.23	183			
3. เทคนิคการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.74	3	0.91	3.13	0.03
	ภายในกลุ่ม	52.57	180	0.29		
	รวม	55.31	183			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.59	3	0.2	1.27	0.29
	ภายในกลุ่ม	27.95	180	0.16		
	รวม	28.54	183			

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามอายุ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน โดยใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value ในภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านเทคนิคการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.03 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่าอายุของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเทคนิคการทำงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านเทคนิคการทำงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน งบประมาณ จำแนกตามอายุ

(n = 184)

อายุ	\bar{X}	อายุ			
		20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	50 ปีขึ้นไป
		2.86	2.89	3.04	3.23
20-30 ปี	2.86	-	-0.03 (0.82)	-0.18 (0.20)	-0.37* (0.02)
31-40 ปี	2.89	-	-	-0.15 (0.11)	-0.34* (0.01)
41-50 ปี	3.04	-	-	-	-0.19 (0.15)
50 ปีขึ้นไป	3.23	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเทคนิคการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน งบประมาณ จำแนกตามอายุพบว่า ผู้ที่มีอายุ 20-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพด้านเทคนิคการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.02 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 และผู้ที่มีอายุ 31-40 ปีมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพด้านเทคนิคการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.01 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.34

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง

(n = 184)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.12	2	1.06	4.94	0.01
	ภายในกลุ่ม	38.75	181	0.21		
	รวม	40.87	183			
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.1	0.5	0.61
	ภายในกลุ่ม	35.04	181	0.19		
	รวม	35.23	183			
3. เทคนิคการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.21	2	3.11	11.46	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.09	181	0.27		
	รวม	55.31	183			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.07	2	1.04	7.09	0.00
	ภายในกลุ่ม	26.47	181	0.15		
	รวม	28.54	183			

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง จำแนกตามระดับการศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง โดยใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value ในภาพรวมมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 184)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.99	3.12	3.4
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.99	-	-0.13 (0.17)	-0.40* (0.00)
ปริญญาตรี	3.12	-	-	-0.28* (0.00)
ปริญญาโท	3.4	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.40 และผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.28

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามสถานภาพของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

(n = 184)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.52	0.59
	ภายในกลุ่ม	40.63	181	0.22		
	รวม	40.87	183			
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.19	0.82
	ภายในกลุ่ม	35.16	181	0.19		
	รวม	35.23	183			
3. เทคนิคการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.24	2	0.62	2.08	0.13
	ภายในกลุ่ม	54.07	181	0.3		
	รวม	55.31	183			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.34	2	0.17	1.11	0.33
	ภายในกลุ่ม	28.2	181	0.16		
	รวม	28.54	183			

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน โดยใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value ในภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง

(n = 184)

ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.72	2	2.36	11.83	0.00
	ภายในกลุ่ม	36.14	181	0.2		
	รวม	40.87	183			
2. ทรัพยากรช่วย ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	2.34	0.10
	ภายในกลุ่ม	34.35	181	0.19		
	รวม	35.23	183			
3. เทคนิคการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.56	2	2.78	10.11	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.75	181	0.27		
	รวม	55.31	183			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.3	2	1.65	11.85	0.00
	ภายในกลุ่ม	25.24	181	0.14		
	รวม	28.54	183			

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง โดยใช้สถิติ

F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value ในภาพรวมมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่

(n = 184)

ประเภทเจ้าหน้าที่	\bar{X}	ประเภทเจ้าหน้าที่		
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ
		3.26	2.75	3.01
ข้าราชการ	3.26	-	-0.51* (0.10)	-0.25* (0.00)
ลูกจ้างประจำ	2.75	-	-	-0.2 (0.17)
พนักงานราชการ	3.01	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามประเภทเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เป็นข้าราชการมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า เจ้าหน้าที่ที่เป็นลูกจ้างประจำ โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.10 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 และมากกว่าพนักงานราชการ โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน

(n = 184)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	1.71	0.17
	ภายในกลุ่ม	39.73	180	0.22		
	รวม	40.87	183			
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.08	0.41	0.75
	ภายในกลุ่ม	35	180	0.19		
	รวม	35.23	183			
3. เทคนิคการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.42	3	1.14	3.96	0.01
	ภายในกลุ่ม	51.88	180	0.29		
	รวม	55.31	183			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.13	3	0.38	2.47	0.06
	ภายในกลุ่ม	27.41	180	0.15		
	รวม	28.54	183			

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน โดยใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value ในภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทดสอบรายด้านพบว่า ด้านเทคนิคการทำงาน มีค่า sig. เท่ากับ 0.01 น้อยกว่า ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 แสดงว่ารายได้ต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมงกรมประมงที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านเทคนิคการทำงาน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างด้านเทคนิคการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมงกรมประมง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n = 184)

รายได้ต่อเดือน	— x	รายได้ต่อเดือน			
		10,000- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
		2.77	2.97	3.01	3.28
10,000-20,000 บาท	2.77	-	-0.20 (0.06)	-0.24 (0.07)	-0.51* (0.00)
20,001-30,000 บาท	2.97	-	-	-0.04 (0.73)	-0.31* (0.02)
30,001-40,000 บาท	3.01	-	-	-	-0.27 (0.08)
มากกว่า 40,000 บาท	3.28	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านเทคนิคการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพด้านเทคนิคการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.00 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.51 และผู้ที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพด้านเทคนิคการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท โดยมีค่า sig. เท่ากับ 0.02 ผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.31

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง ที่แตกต่างกัน ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง

(n = 184)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คุณภาพงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.76	4	0.44	2.01	0.09
	ภายในกลุ่ม	39.11	179	0.22		
	รวม	40.87	183			
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.77	4	0.19	1	0.41
	ภายในกลุ่ม	34.47	179	0.19		
	รวม	35.23	183			
3. เทคนิคการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.14	4	0.28	0.94	0.44
	ภายในกลุ่ม	54.17	179	0.3		
	รวม	55.31	183			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	4	0.12	0.76	0.55
	ภายในกลุ่ม	28.06	179	0.16		
	รวม	28.54	183			

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง โดยใช้สถิติ F-test เพื่อทดสอบสมมติฐานในระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ ผลการทดสอบ พบว่า ค่า P-value ในภาพรวมมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน ซึ่ง ได้แก่ สภาพแวดล้อม ระบบย่อยเป้าหมายและค่านิยม ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยเทคโนโลยี ระบบย่อยจิตสังคม และระบบย่อยการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.23 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(n = 184)

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	Unstandardized		Standardized	t	p-value	Collinearity	
	Coefficients	Coefficients	Coefficients			Toler.	VIF
	B	SE.	Beta				
(Constant)	1.194	0.265		4.512	0.00*		
สภาพแวดล้อม (X ₁)	0.366	0.07	0.371	5.212	0.00*	0.795	1.258
เป้าหมายและค่านิยม (X ₂)	-0.014	0.056	-0.02	-0.251	0.802	0.657	1.522
โครงสร้าง (X ₃)	-0.12	0.053	-0.185	-2.243	0.026*	0.588	1.700
เทคโนโลยี (X ₄)	0.252	0.064	0.288	3.941	0.00*	0.755	1.324
จิตสังคม (X ₅)	0.099	0.067	0.113	1.478	0.141	0.687	1.456
การบริหารจัดการ (X ₆)	0.059	0.066	0.067	0.894	0.373	0.716	1.397

R = .537 R² = 0.289 Adj. R² = .264 S.E. = .339 F = 11.966

p-value = 0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ได้ทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุแบบเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวน ของตัวแปรด้าน ปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.19 และค่า VIF น้อยกว่า 5.3 แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะพหุแบบเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้คำสั่ง Enter โดยใส่ตัวแปรเรียงตามลำดับตามกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์

ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.289 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.90 ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 71.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยพบปัจจัยที่อิทธิพล คือ ด้านสภาพแวดล้อม (Beta = 0.371) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ด้านโครงสร้าง (Beta = -0.185) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.026 และด้านเทคโนโลยี (Beta = 0.288) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.00 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ($R = .537$) ค่าประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adj. $R^2 = .264$) ($F = 11.966$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (S.E. = .339) โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ สภาพแวดล้อม (0.371) เป้าหมายและค่านิยม (-0.02) โครงสร้าง (-0.185) เทคโนโลยี (0.288) จิตสังคม (0.113) และการบริหารจัดการ (0.067)

ซึ่งสามารถพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้สมการ ดังนี้

สมการในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.194 + 0.366 (X_1) + -0.12 (X_3) + 0.099 (X_5)$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.371 (Z_1) + -0.185 (Z_3) + 0.113 (Z_5)$$

ตารางที่ 4.24 แสดงการศึกษาสมมติฐานตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	-	✓
อายุ	-	✓
ระดับการศึกษา	✓	
สถานภาพ	-	✓
ประเภทเจ้าหน้าที่	✓	-
รายได้ต่อเดือน	-	✓
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-	✓

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
สภาพแวดล้อมทั่วไป	✓	-
เป้าหมายและค่านิยม	-	✓
โครงสร้าง	✓	-
เทคโนโลยี	✓	-
จิตใจและสังคม	-	✓
บริหารจัดการ	-	✓

จากตารางที่ 4.24 การศึกษาสมมติฐานตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมี 2 ตัวแปรที่เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และประเภทเจ้าหน้าที่ ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มี 3 ตัวแปรที่ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทั่วไป โครงสร้าง และเทคโนโลยี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกรมประมง” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม สอบถามเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง โดยสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน จำนวน 184 คน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 100% วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประมง ที่ศึกษาในครั้งนี้ จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 63.04 และเพศหญิง จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 36.98 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 76.09 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.04 และจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 54.89 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72 ตามลำดับ

ประเภทเจ้าหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 54.89 รองลงมา เป็นพนักงานราชการ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 และลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.72 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 52.72 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.11 รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.87 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กองตรวจสอบเรือประมง สิ้นค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต มากกว่า 5 ปี-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.17 รองลงมา ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.91 มากกว่า 15 ปี-20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 17.93 มากกว่า 10 ปี-15 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 15.76 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.19 อยู่ในระดับสูง ด้านเป้าหมายและค่านิยมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 อยู่ในระดับสูง ด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับสูง ด้านเทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับสูง ด้านจิตใจและสังคมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.37 อยู่ในระดับสูงมาก และด้านบริหารจัดการมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.9 อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับสูงมาก ด้านทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับสูง และด้านเทคนิคการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.97 อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง

การวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง ใน 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม เป้าหมายและค่านิยม โครงสร้าง เทคโนโลยี จิตใจและสังคม และการบริหารจัดการ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมงที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทเจ้าหน้าที่ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันให้ค่า P-value มีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนตัวแปรด้านระดับการศึกษาและประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบพบว่าค่า P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยในสมมติฐานดังกล่าวที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อม ระบบย่อยเป้าหมายและค่านิยม ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยเทคโนโลยี ระบบย่อยจิตสังคม และระบบย่อยการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.289 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำกล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 26.80 โดยพบปัจจัยที่อิทธิพล คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้าง และด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง” มีประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านจิตใจและสังคม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์กรในการจูงใจให้เกิดสัมฤทธิ์ผลของงานและการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของคมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเนื่องจากผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในการทำงาน

มีการช่วยเหลือและร่วมมือกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการสรุปผลแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อม 2) เป้าหมายและค่านิยม 3) โครงสร้าง 4) เทคโนโลยี 5) จิตใจและสังคม และ 6) บริหารจัดการ ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleanick (1958 : 40) ที่ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะดีหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการภายนอก ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับ หรือรายได้ต่าง ๆ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ และความต้องการภายใน อาทิความต้องการเข้าหุ้มுகะ หรือการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับการสนองตอบว่าเพียงพอที่ส่งผลต่อความตั้งใจและผลสำเร็จของงานด้วยหรือไม่

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง พบว่าอยู่ในระดับสูงมาก 1 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน และด้านเทคนิคการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์ (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สรุปได้ว่าในภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับการศึกษาของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา โดยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณการผลิต พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานทันเวลาตามปริมาณการผลิตที่วางไว้คุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้า และถูกต้องตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจคือ การลดต้นทุนในการผลิต และรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

3. จากการทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรด้านระดับการศึกษาและประเภทเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสาวิตรี สองศรี และ กฤษณา มุ้ยหมัด (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน

เศรษฐกิจการคลัง โดยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และสอดคล้องกับการศึกษาของพระมหาคณาธิปไตย (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่จังหวัด พบว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สำหรับตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่า เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ย่อมได้รับการปฏิบัติในหน่วยงานเป็นไปในลักษณะเดียวกัน โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ในปัจจุบันสังคมไทยให้การยอมรับในความสามารถของบุคคลมากกว่าที่จะมองที่ลักษณะส่วนบุคคล รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างแผนกกันรวมถึงหัวหน้าผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ความรู้สึกเป็นกันเองในการทำงานไม่ก่อนให้เกิดความอึดอัดหรือตึงเครียดในการปฏิบัติงาน และมีความเคารพซึ่งกันและกัน จึงทำให้สามารถทำงานกันได้อย่างเต็มความสามารถของตน ดังนั้น จึงทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

การทดสอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมินกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ 0.289 ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวได้ว่า ความเป็นไปได้ของการตั้งสมมติฐานว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.90 โดยพบปัจจัยที่อิทธิพล คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้าง และด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์ผลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร จากการศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value = 0.000) โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก ซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($R = 0.214$) เป็นไปตามแนวคิดของคูเปอร์ (1984, อ้างถึงใน กิตติมา, 2551) กล่าวว่า อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน สภาพการทำงานที่ดีและสถานที่ที่เหมาะสมมีผลกับองค์กรและความสำเร็จของการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ นาวิการ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทาง

กายภาพและจิตใจที่อยู่รอบงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ทันสมัย เจ้าหน้าที่อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่อยู่รอบงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีมีอุปกรณ์ทันสมัย เจ้าหน้าที่อาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้าม เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีไม่มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย เจ้าหน้าที่อาจไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่โดยตรง เจ้าหน้าที่ต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย สอดคล้องกับลักษณะงานเพื่อความคล่องตัวทั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาขอรับบริการ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบ จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง ดังนี้

1. จากการศึกษาจะเห็นได้ว่า ของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในประเด็นที่ตั้งสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในระดับสูงมาก ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ให้น่าอยู่ และมีความสุขขึ้น เพราะนอกจากจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น และยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ให้องค์กร รวมถึงสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์กร อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยอดเยี่ยม ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต สร้างสมดุลให้กับวิถีชีวิตของตนเองได้ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานในพื้นที่ภูมิลำเนาด้วย

2. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านจิตใจและสังคมมากที่สุด กล่าวคือ การการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในหน่วยงาน ไม่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงาน และการมีการสื่อสารระหว่างคนที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มาก ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร โดยจัดกิจกรรมหรือผ่านกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานร่วมกันได้ อย่างไม่มีปัญหา ส่งผลให้การงานมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

3. จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่า ตัวแปรด้านระดับการศึกษา และตัวแปรด้านประเภทเจ้าหน้าที่ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม ให้ความรู้ เพิ่มทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ ตลอดจนการสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานขององค์กร

4. หน่วยงานและผู้บริหารควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน ลดค่าใช้จ่ายในระยะยาว เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การติดต่อสื่อสารรวดเร็วขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ

5. เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน ควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด และบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

6. เจ้าหน้าที่ด้านตรวจประเมิน กรมประเมิน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเอง ทั้งในส่วนของความรู้ ทักษะในการทำงาน ตลอดจนการแสวงหาหรือพัฒนาความรู้หรือนวัตกรรมที่ช่วยในการทำงานตามภารกิจหน้าที่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มากขึ้น ในส่วนของผู้บริหารก็ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ได้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะที่ใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ด้านความรู้และเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ร่วมด้วย เพื่อศึกษาคำตอบเกี่ยวกับ ตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพงาน เพื่อให้ได้รับคำตอบที่เป็นความรู้ หลากหลายแง่มุม เพื่อให้ได้ประโยชน์สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและสร้างผลสำเร็จของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดคีติติก. (2551). *กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- คมกริช เสาวจิตร . (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ฉัตรชัย เพชรปานกัน. (2546) *การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการข่าวของข้าราชการตำรวจสันติบาลใน 4 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดิน ปรัชญาพุทธิ และไกรยุทธ ธารตยาภินันท์. (2537). *การประเมินการใช้เวลาของนักบริหารในราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญาพุทธิ และอิสระ สุวรรณบล. (2544). *ปทานุกรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตพันธวงศ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2554). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2550). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จีพีไอเบอร์พริ้นท์.

สาวิตรี สองศรี และ กฤษณา มุฮัมหมัด. (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

ของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. การนำเสนอผลงานวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 12, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ลำเรียง จันทรสวรรณ และ สวรรณ บัวทวน. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น:**

ภาคสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

สอบสวน สถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อนันท์ งามสะอาด. (2551). **ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effective) ต่างกันอย่างไร.**

สืบค้นเมื่อ 24 พฤศจิกายน 2563, จากเว็บ ไซต์: [http://www.sisat.ac.th/main/index.php?](http://www.sisat.ac.th/main/index.php?option=com_content&view=article&id=187)

option=com_content&view=article&id=187.

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ . (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน**

ฝ่ายเทศกิจ. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ,

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

BIBLIOGRAPHY

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). **Organization and management**. (4th ed.).

New York: McGraw-Hill.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.).

Illinois: Irwin.

Zaleanick, A. (1958). **Motion productivity and satisfaction of workers**. Massachusetts:

Division of Research Harvard University.

ภาคผนวก

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง

Factors effect on working effectiveness of Fishery Inspection Office (FIO)

Authorities, Department of Fisheries

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง ของนายปัทมพล ประพฤติ นักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง

2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านตรวจประมง กรมประมง

ผู้ศึกษาขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีถูกหรือผิดและไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่ประการใด เพราะผู้ศึกษาจะนำมาวิเคราะห์เป็นภาพรวมซึ่งผลจากความร่วมมือของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานภายในกองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะดำเนินการจัดเก็บเป็นความลับ ดังนั้น การตอบคำถามกรุณาตอบคำถาม ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ แต่ละตอน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายปัทมพล ประพฤติ

นักวิชาการประมงชำนาญการพิเศษ

กองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กรมประมง

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ :	(1) <input type="checkbox"/> ชาย	(2) <input type="checkbox"/> หญิง		
2. อายุ :	(1) <input type="checkbox"/> 20-30 ปี	(2) <input type="checkbox"/> 31-40 ปี	(3) <input type="checkbox"/> 41-50 ปี	(4) <input type="checkbox"/> 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา :	(1) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	(2) <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	(3) <input type="checkbox"/> ปริญญาโท	(4) <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4. สถานภาพ :	(1) <input type="checkbox"/> โสด (2) <input type="checkbox"/> สมรส/อยู่ด้วยกัน	(3) <input type="checkbox"/> หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ (4) <input type="checkbox"/> อื่นๆ		
5. ประเภทเจ้าหน้าที่ :	(1) <input type="checkbox"/> ข้าราชการ	(2) <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ	(3) <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ	
6. ตำแหน่ง :	(1) <input type="checkbox"/> นักวิชาการประมงปฏิบัติการ (2) <input type="checkbox"/> นักวิชาการประมงชำนาญการ (3) <input type="checkbox"/> นักวิชาการประมงชำนาญการพิเศษ (4) <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานประมงปฏิบัติงาน (5) <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานประมงชำนาญงาน (6) <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานสื่อสาร (7) <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	(1) <input type="checkbox"/> พนักงานธุรการ (2) <input type="checkbox"/> พนักงานการประมง (3) <input type="checkbox"/> พนักงานพัสดุ (4) <input type="checkbox"/> พนักงานพิมพ์ดีด (5) <input type="checkbox"/> พนักงานขับเครื่องจักรจักรกลขนาดเบา (6) <input type="checkbox"/> พนักงานขับรถยนต์ (7) <input type="checkbox"/> ช่างเครื่องยนต์ (8) <input type="checkbox"/> ช่างเครื่องเรือ (9) <input type="checkbox"/> อื่นๆ.....	(1) <input type="checkbox"/> นักวิชาการประมง (2) <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานประมง (3) <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ประมง (4) <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานสื่อสาร (5) <input type="checkbox"/> กะลาสี (6) <input type="checkbox"/> อื่นๆ	
7. รายได้ต่อเดือน :	(1) <input type="checkbox"/> 10,000-20,000 บาท (2) <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท	(3) <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท (4) <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท		
8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานภายใต้กองฯ :	(1) <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี (2) <input type="checkbox"/> มากกว่า 5 ปี-10 ปี (3) <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี-15 ปี	(4) <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี-20 ปี (5) <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี		

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1
1. สภาพแวดล้อม				
1.1 ที่ตั้งสำนักงานที่ท่านปฏิบัติงานมีความเหมาะสม				
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติมี Job Description ชัดเจน				
1.3 มีการกำหนดขั้นตอนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				
1.4 งานที่ท่านปฏิบัติมีความปลอดภัย มั่นคงในชีวิต				
2. เป้าหมายและค่านิยม				
2.1 ท่านมีความใฝ่ฝันที่จะทำงานด้านตรวจประเมินกรมประเมิน				
2.2 ค่านิยมในการทำงานของหน่วยงานสอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของท่าน				
2.3 ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้				
2.4 เป้าหมายการทำงานของหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดท่าน				
3. โครงสร้าง				
3.1 ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความยุติธรรม				
3.2 ผู้บังคับบัญชามีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นท่าน				
3.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน				
3.4 สามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้เสมอเมื่อเกิดปัญหา				

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1
4. เทคโนโลยี				
4.1 มีเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน				
4.2 มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานอย่างเพียงพอต่อเรื่องเหมาะสม				
4.3 มีการถ่ายทอดความรู้ในการแก้ไขปัญหาการทำงาน				
4.4 มีการปรับปรุงเทคนิควิธีในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
5. จิตใจและสังคม				
5.1 มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในหน่วยงาน				
5.2 ไม่มีความขัดแย้งภายในหน่วยงาน				
5.3 มีการสื่อสารระหว่างคนที่ทำงานสม่ำเสมอ				
5.4 ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้				
6. บริหารจัดการ				
6.1 หน่วยงานท่านมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน				
6.2 มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ				
6.3 หน่วยงานของท่านมีกลไกในการสนับสนุนให้ก้าวหน้า				
6.4 มีการประเมินผลการทำงานอย่างเป็นธรรม				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	4	3	2	1
1. คุณภาพงาน				
1.1 ท่านทำงานได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานที่ได้รับมอบหมาย				
1.2 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลา				
1.3 ประชาชน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจในการให้บริการและการทำงานของท่าน				
2. ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงาน				
2.1 การทำงานของท่านสำเร็จลุล่วงได้ภายใต้ทรัพยากรที่หน่วยงานจัดให้				
2.2 ท่านใช้และบำรุงรักษาสภาพ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งานได้อย่างเหมาะสม				
2.3 ท่านใช้ทรัพยากรช่วยปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าประหยัด				
3. เทคนิคการทำงาน				
3.1 ท่านปรับลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม				
3.2 ท่านนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้ท่านทำงานได้มากขึ้นกว่าเดิม				
3.3 ท่านลดขั้นตอนหรือปรับระเบียบที่ซ้ำซ้อนเพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา				

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ปัทมพล ประพฤติ
วัน เดือน ปีเกิด	6 มิถุนายน 2521
สถานที่เกิด	สงขลา
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 วทบ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต) มหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	หัวหน้ากลุ่มวิเคราะห์และพัฒนาระบบการตรวจสอบ เรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต กรมประมง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	77/85 รุ่งสว่างวิลเลจ ซอย 8 ถนนรามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร