

ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการ
แจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี *

Efficiency of integration fishing boat inspections of multidisciplinary staff in Chanthaburi
Port In - Port Out controlling center (PIPO).

ชาญวิทย์ สัมมาพันธ์ **

Chanwit Sammakant

6514832004@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยสนาม โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 9 ท่าน และการวิจัยเอกสารต่าง ๆ เช่น กฎหมาย คำสั่ง ระเบียบ คู่มือ การปฏิบัติงาน เอกสารตำราที่ได้จากการศึกษาในห้องเรียน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ ได้ปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีการทวนสอบกันระหว่างเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจเรือหน้าท่าเกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ส่วนในด้านการประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักการทั้ง 5 ข้อของ Peterson & Plowman ในด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการนั้น เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยสามารถทำการตรวจเรือได้ตามเป้าหมายที่กำหนดและใช้เวลาในการตรวจเรือเพียงพอ (15 นาที) ตามที่ระบุ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการมีเพียงพอ วิธีการทำงานสามารถทำได้ตามคู่มือการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่เพียงพอ มีสวัสดิการเช่น ที่พัก ประกัน เป็นต้น และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานภายในทีมด้วย ปัญหาอุปสรรคที่พบสามารถแก้ไขผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ส่วนแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นมีใหญ่ 2 แนวทาง คือ การพัฒนาด้านระบบเทคโนโลยีเพื่อช่วยในการตรวจเรือ และการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และฝึกทวนทวนการปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ ; เจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ ; ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี

Keywords: Efficiency ; Multidisciplinary staff ; Chanthaburi Port In Port Out controlling center (PIPO).

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การทำประมง IUU Fishing ย่อมาจาก Illegal, Unreported and Unregulated Fishing (IUU Fishing) หรือการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม เป็นนิยามที่องค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (Food and Agriculture Organization : FAO) บัญญัติขึ้น โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการควบคุมของเรือประมงต่าง ๆ คือ รัฐเจ้าของธงเรือประมงนั้น (Flag State) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการจดทะเบียนเรือประมง ออกใบอนุญาตทำประมง และควบคุมพฤติกรรมของเรือประมงที่ซักรงของตน หากสหภาพยุโรปพบว่าประเทศใดไม่มีระบบควบคุมการทำประมงหรือควบคุมที่ไม่ดีพอก็จะประกาศให้ใบเหลือง หรือเป็นการเตือนว่าประเทศนั้นมีความเสี่ยงที่จะเป็นประเทศที่ไม่ให้ความร่วมมือในการต่อต้านการทำประมงผิดกฎหมาย

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตและส่งออกสินค้าประมงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก มีศักยภาพการผลิตสินค้าประมงประมาณสองตันต่อปี มูลค่าการส่งออกสินค้าประมงถึงหนึ่งแสนล้านบาท (กรมประมง, 2558) เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2558 สหภาพยุโรปให้ใบเหลืองประเทศไทยเพื่อเป็นการเตือนอย่างเป็นทางการต่อประเทศไทยกรณีที่ไม่มีการแก้ไขปัญหอย่างเป็นรูปธรรม ในการทำประมงผิดกฎหมาย หรือ IUU Fishing นับตั้งแต่ได้ใบเหลือง ประเทศไทยได้ดำเนินการตามข้อเรียกร้องของสหภาพยุโรปทุกด้าน คือ ปรับปรุงกรอบกฎหมาย, การจัดทำแผนการบริหารจัดการประมงระดับชาติ, การสร้างระบบควบคุม ตรวจสอบ และติดตามการทำประมง, การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และจัดทำระบบตรวจสอบย้อนกลับเพื่อออกใบรับรองการจับสัตว์น้ำ ส่งออกไปยังสหภาพยุโรป ถือเป็น การปฏิรูปการประมงไทยครั้งสำคัญ เช่น มีพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จัดทำแผนบริหารจัดการประมงระดับชาติ จัดทำระบบติดตามเรือประมง (Vessel Monitoring System หรือ VMS) ทำให้สามารถติดตามพฤติกรรมเรือประมงไทยด้วยอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีการจัดตั้งศูนย์ PIPO (Port-in Port-out Center) ใน 22 จังหวัดชายทะเล โดยจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเรือประมงเพิ่มเติมอีกกว่า 200 ตำแหน่ง เพื่อตรวจสอบเรือประมงที่เทียบเรือก่อนออกไปทำประมงและหลังจากกลับจากทำประมง จัดทำระบบการออกใบอนุญาตทำประมงแบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยจัดเก็บข้อมูลใบอนุญาตระบบคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบใบอนุญาตผ่าน QR Code เป็นต้น

จังหวัดจันทบุรี เป็นจังหวัดที่อยู่ติดกับทะเลอ่าวไทย และมีแม่น้ำลำคลองพาดผ่านหลายสาย ทรัพยากรทางทะเลของจังหวัดมีความอุดมสมบูรณ์มาก ทั้งในส่วนของสัตว์น้ำประเภทปลาต่าง ๆ กุ้ง หอยนางรม หอยแครง ปูทะเล ปูม้า เป็นต้น ประชากรส่วนใหญ่ในจังหวัดจึงมักนิยมประกอบอาชีพทำการประมงเป็นอาชีพหลัก ทั้งในส่วนของประมงพื้นบ้านและประมงพาณิชย์ โดยเฉพาะในอำเภอที่มีแนวเขตติดกับชายฝั่งทะเล ได้แก่ อำเภอนายายอาม อำเภอท่าใหม่ อำเภอแหลมสิงห์ และอำเภอขลุง ซึ่งจากการปฏิรูปการทำประมงข้อที่ 4 ดังกล่าวข้างต้น จึงได้มีการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรีขึ้น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2558 ลงวันที่ 29 เมษายน 2558 เพื่อควบคุมการแจ้งเรือเข้า - ออก ประกอบกับมาตรา 81 (3) และมาตรา 82 แห่งพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 กำหนดให้เรือประมงแต่ละประเภทที่กำหนดไว้ คือ

1. เรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสขึ้นไป ที่ใช้เครื่องมือประมง อวนลาก อวนล้อมจับ และอวนครอบปลากะตัก
2. เรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป ทุกประเภทเครื่องมือ
3. เรือขนถ่ายสัตว์น้ำหรือเรือเก็บรักษาสัตว์น้ำหรือผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่จดทะเบียนกับกรมประมง
4. เรือบรรทุกสินค้าห้องเย็นมีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป
5. เรือบรรทุกน้ำมันเพื่อการประมงมีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป

6. เรือบรรทุกน้ำจืดมีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป
7. เรือสนับสนุนการประมงตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
8. ทำเทียบเรือประมงที่ขึ้นทะเบียน ตามมาตรา 84 แห่งพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

เรือทั้ง 8 ประเภทดังกล่าวข้างต้น ต้องดำเนินการแจ้งการเข้า-ออกท่าเทียบเรือประมงทุกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการออกไปทำประมงหรือกลับจากการทำประมงตามระยะเวลาที่ได้แจ้งไว้ โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำประมง ได้แก่ กรมประมง กรมเจ้าท่า กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยแต่ละหน่วยงานจะจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เข้ามาประจำการที่ศูนย์ เพื่อปฏิบัติการตรวจเรือประมงหน้าท่าเทียบเรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงานในลักษณะการบูรณาการร่วมกัน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี มีเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในงานด้านต่าง ๆ ของตนมาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับการทำประมงของไทยให้เทียบเท่ากับต่างประเทศ ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการดำเนินการต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรที่ชัดเจน มีการประสานงานระหว่างภาครัฐและภาคประชาชนในการปฏิบัติ การปฏิบัติงานจึงจะเกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การตามนโยบาย

ผู้วิจัยเห็นว่า การปฏิบัติงานแบบบูรณาการของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ มีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์หลายประการ เช่น หลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ องค์กรและนวัตกรรมในองค์กร ฯลฯ จึงได้นำมาเป็นหัวข้อในการทำวิจัยดังกล่าว

ในเรื่องของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะได้เกริ่นนำหลักการของการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรีว่ามีหลักการและความเป็นมาอย่างไร และจึงเจาะเข้าไปในประเด็นของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ส่งมาปฏิบัติงานภายในศูนย์ ได้แก่ กรมประมง กรมเจ้าท่า กรมการจัดหางาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ว่าในการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ โดยอาศัยอ้างทฤษฎีองค์ประกอบของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โอ่งเคลือบ, 2566, หน้า 7-8) มาใช้เป็นกรอบอ้างอิงหลัก และปัจจัยส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีทฤษฎีหลายอย่างที่นำมาใช้อ้างอิงในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เช่น ทฤษฎีการพัฒนาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วงกานนท์, 2566, หน้า 21) ทฤษฎีแรงจูงใจ (จักรภพ ศรีมณี 2566, หน้า 52) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) และทฤษฎีอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

1. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) และลงทำการสัมภาษณ์ โดยการนัดหมายกับผู้ถูกสัมภาษณ์ก่อนล่วงหน้า และผู้วิจัยเป็นผู้ถามและบันทึกคำสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 ท่าน (Key Informants) คือ หัวหน้าด้านตรวจประมงจันทบุรี เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง จำนวน 2 ท่าน เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมเจ้าท่า จำนวน 2 ท่าน เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมการจัดหางาน จำนวน 2 ท่าน เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 2 ท่าน

2. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายดังกล่าวเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 10 / 2558 เอกสารตำราเรียนจากโครงการ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่าง ๆ ตลอดจนสื่อออนไลน์ เป็นต้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตามที่คุณวิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ที่ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี เพียงพื้นที่เดียว จึงได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ผู้วิจัยได้กำหนดให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตรวจเรือประมงหน้าท่าตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตน ของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรีทั้งหมดในศูนย์ฯ เป็นประชากร

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ในที่นี้ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sample) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 9 ท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน มากที่สุด ดังที่กล่าวมาข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ ในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรีในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการในการสัมภาษณ์ ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว และใช้คำถามเดียวกันกับทุกคนที่เป็นผู้รับการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลและจะทำการแจ้งผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ทราบก่อนล่วงหน้า พร้อมนัดหมายวัน เวลาทำการสัมภาษณ์ ใช้การจดบันทึกหรือบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยจะทำการขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกการสนทนาทุกครั้ง วิโรจน์ ก่อสกุล (2567, หน้า 48-49)

2. ใช้เอกสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน พรบ. พรก. คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เอกสารที่มาจากโครงการ ตลอดจนงานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นต้น

การสร้างเครื่องมือและการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้ทำการคิดแบบสัมภาษณ์ขึ้นมาเพื่อใช้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ คือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้หรือไม่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยในที่นี้ได้นำทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โอ่งเคลือบ, 2566, หน้า 7-8) เรื่อง องค์ประกอบของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ คุณภาพ ปริมาณ เวลา ค่าใช้จ่าย และวิธีการมาประกอบกัน และด้านปัจจัยของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริจันทร์ วัจนานนท์, 2566, หน้า 21) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะ ที่ทำให้นุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความเต็มใจ จงรักภักดีกับองค์กร คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และข้อสุดท้ายคือ แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำแบบสอบถาม หลังจากนั้นจึงได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามคำแนะนำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 ท่าน ข้างต้น และการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาทำการตีความข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ข้อ โดยอ้างอิงตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี ต่าง ๆ ที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 เพื่อตรวจสอบข้อมูลในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้.

1. ดำเนินการลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี โดยแจกแบบสัมภาษณ์และถามคำถาม เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบคำถามและบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง

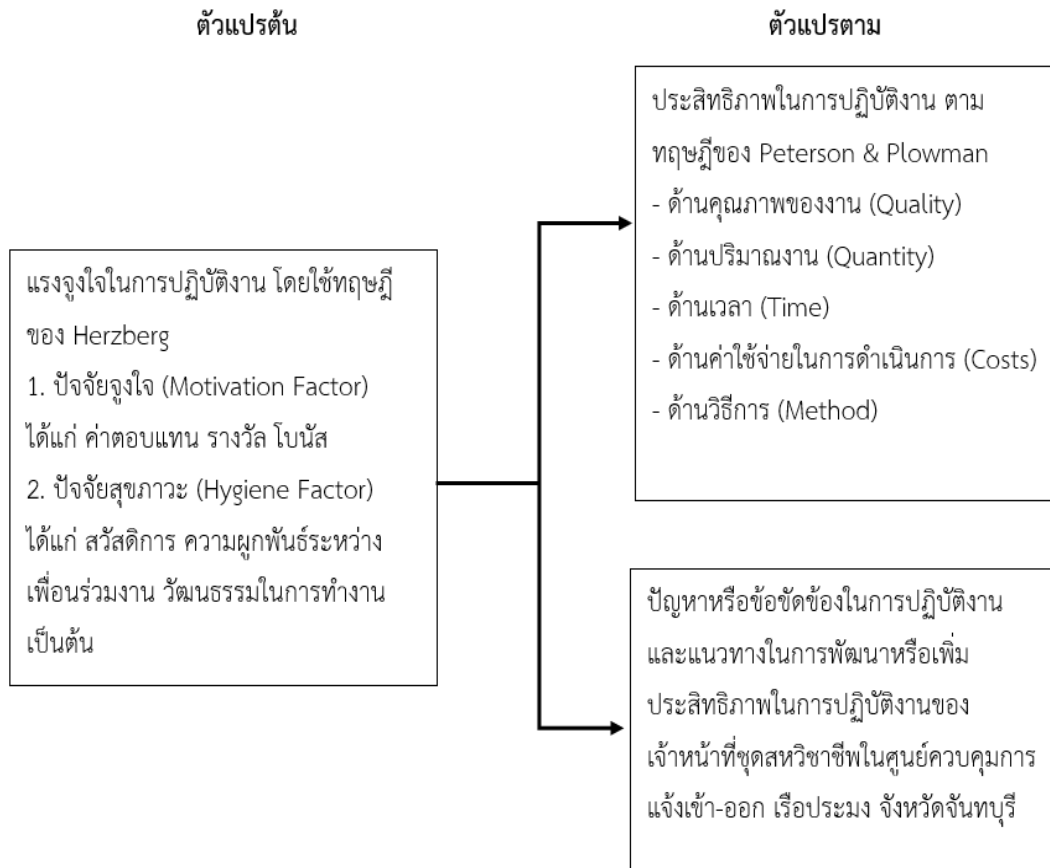
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยวิเคราะห์ ประกอบร่วมกับเอกสารต่าง ๆ โดยทำการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นคำถาม เพื่อแยกตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่

1 – 3

3. ทำการเสนอผลการวิจัยในแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ลักษณะการพรรณนาบทความ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดภายใต้คำถามทั้งหมด 5 ข้อ ในลักษณะวางเป็น ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ ดังนี้



ผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี นั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือเป็นทางการ (Structured Interview) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) มาใช้ในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 แต่ละประเด็น

1. ประเด็นที่ 1 เรื่องของการปฏิบัติงานขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่ได้ระบุไว้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติหน้าที่ในการบูรณาการตรวจเรือประมงหน้าท่าเรือ ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก เรือประมงจังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามไว้ว่า

คำถามข้อที่ 1 “ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี เป็นไปตามกฎ ระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไรบ้าง”

โดยคำถามนี้ผู้วิจัยตั้งขึ้นโดยอ้างอิงกับคู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก ฉบับปี พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นฉบับล่าสุดที่นำมาใช้ หลังจากมีการปรับปรุงฉบับปี พ.ศ. 2563 ซึ่งยกเลิกไปแล้ว

2. ประเด็นที่ 2 เรื่องของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามเพื่อใช้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยจึงได้ตั้งคำถามจำนวน 2 ข้อ ไว้ว่า

คำถามข้อที่ 2 “ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออก เรือประมง จังหวัดจันทบุรี สามารถปฏิบัติงานด้วยความมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ อย่างไรบ้าง”

โดยคำถามนี้ผู้วิจัยได้อ้างอิงกับแนวคิดทฤษฎีด้านประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman มาใช้ในการตั้งคำถาม ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งสิ้น 5 ด้าน คือ

2.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality) : สามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามมาตรฐาน ระเบียบ กฎหมายขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดไว้หรือไม่

2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) : สามารถดำเนินการตรวจเรือได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่

2.3 ด้านเวลา (Time) : สามารถทำการตรวจเรือได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) : ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เพียงพอหรือไม่

2.5 ด้านวิธีการ (Method) : เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงานหรือไม่

คำถามข้อที่ 3 “ท่านคิดว่ามีปัจจัยอันใดบ้าง ที่ช่วยส่งเสริมหรือเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออก เรือประมง จังหวัดจันทบุรี ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข เป็นที่พึงพอใจต่อประชาชนผู้มารับบริการกับศูนย์ฯ อย่างไรบ้าง”

โดยคำถามนี้ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เช่นเดียวกับคำถามข้อที่ 2 ในลักษณะของการเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ในเรื่องของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยอ้างอิงตามแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg มาใช้ด้วยกันเป็นองค์ประกอบ 3 ข้อ คือ

3.1 ด้านค่าตอบแทน (Compensation)

3.2 ด้านสวัสดิการต่าง ๆ (Welfare)

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship)

3. ประเด็นที่ 3 เรื่องของปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดข้อง และแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ตั้งขึ้นเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการจัดการองค์การ ของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบัน” จำนวน 2 ข้อ คือ

คำถามข้อที่ 4 “ท่านคิดว่า ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมงจังหวัดจันทบุรี มีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องหรือไม่ อย่างไรบ้าง”

คำถามข้อที่ 5 “ท่านมีความคิดหรือแนวทางในการพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี หรือไม่ อย่างไรบ้าง”

ในคำถามข้อที่ 4 และ 5 นี้ ผู้วิจัยได้อ้างอิงแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และแนวคิดทฤษฎีองค์การและนวัตกรรมในองค์การ ที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 โดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงความเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการทำงาน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

เมื่อได้ทำการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ ตามหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องวิจัยในครั้งนี้ โดยได้ทำการวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละประเด็นตามที่ได้กล่าวมาไว้ในเบื้องต้น ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

1. เพื่อศึกษากระบวนการ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติหน้าที่ในการบูรณาการตรวจเรือประมงหน้าท่าเรือ ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก เรือประมง จังหวัดจันทบุรี

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกจังหวัดจันทบุรีเป็นไปตามระเบียบ คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก (PIPO Manual) ฉบับปี พ.ศ. 2566 อย่างเคร่งครัด และมีการทวนสอบกันระหว่างเจ้าหน้าที่ในแต่ละหน่วยงาน เพื่อเน้นย้ำการปฏิบัติและป้องกันการเกิดความผิดพลาด เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนได้เป็นอย่างดีเพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจเรือหน้าท่า เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ทำให้การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของศูนย์ควบคุมฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี

ซึ่งจากการศึกษาวิจัย โดยอ้างอิงจากทฤษฎีของ Peterson & Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โองเคลือบ , 2566, หน้า 7-8) องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 5 องค์ประกอบ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพ : เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากมีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน แต่ละหน่วยงานที่มาปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถในกระบวนการ ขั้นตอนต่าง ที่ต้องปฏิบัติตามหน่วยงานของตน

2.2 ด้านปริมาณ : ปริมาณเรือที่แจ้งเข้า-ออก กับศูนย์ควบคุมฯ ยังมีปริมาณไม่มากเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น เจ้าหน้าที่จะมีการเตรียมความพร้อมก่อนการตรวจเสมอ เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพที่ประจำอยู่ 2 ชุด ทำงานสลับกันไปตามเวรของแต่ละชุด ทางหัวหน้าด่านตรวจประมงก็ได้กำกับดูแลอย่างเคร่งครัดในการดำเนินการปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กรมประมงกำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ

2.3 ด้านเวลา : เวลาในการตรวจเรือแต่ละลำมีความเหมาะสม ประมาณ 15 นาที เจ้าหน้าที่สามารถเดินทางไปถึงท่าเทียบเรือก่อนกำหนดเวลาที่เรือจะออกจากท่า ทำให้มีเวลาในการตรวจสอบเอกสารและทวนสอบกันพอสมควร

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย : ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ เป็นค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เติมรถยนต์ของศูนย์ควบคุมฯ ซึ่งได้รับการจัดสรรมาจากทางกรมประมง จัดสรรมาอย่างเพียงพอแต่บางที่อาจจะต้องเข้าไปบ้างแต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านวิธีการ : การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ มีกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ทำให้การดำเนินการตรวจเรือเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ในส่วนของปัจจัยที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ นั้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Herzberg ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขภาวะ ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า

3.1 ด้านค่าตอบแทน : ค่าตอบแทนในด้านที่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ จะมีค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ที่จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ แต่กรมประมงจะได้เพียงค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเท่านั้น ไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักเหมือนกับหน่วยงานอื่น ซึ่งทางเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมงเสนอว่าควรจะได้รับในอัตราที่เท่ากัน แต่ถือว่าเพียงพอในการปฏิบัติงานแล้ว

3.2 ด้านสวัสดิการต่าง ๆ : ทางศูนย์ควบคุมฯ ได้จัดสรรที่พักให้กับเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืน แต่เจ้าหน้าที่บางส่วน เห็นว่าควรจะมีสวัสดิการด้านประกันชีวิตให้เจ้าหน้าที่ เนื่องจากการปฏิบัติมีความเสี่ยง

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน : การปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในด้านของการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริการจัดการองค์การ ของศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า – ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบัน

จากการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน และแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษาดังกล่าวพบว่า มีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ หลายเรื่อง เช่น ปัญหาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาด้านผู้ประสานงานด้านภาษาไม่เพียงพอ ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านความเห็นที่ไม่ตรงกันของเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านการไม่คอยให้ความร่วมมือของเจ้าของเรือ ปัญหาด้านสภาพภูมิอากาศ ฯลฯ แต่เจ้าหน้าที่ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีและปฏิบัติงานต่อไปได้ ตามสภาวะและความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละครั้ง

ในด้านแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ ได้เสนอแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานใน 2 รูปแบบ คือ

1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของทุกหน่วยและการเชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละหน่วยให้สามารถตรวจสอบได้โดยไม่ต้องถือเอกสารไปหลาย ๆ ฉบับ ช่วยลดขั้นตอนเวลาและขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งตรงกับหลักการนวัตกรรมในองค์การ วิโรจน์ ก่อสกุล (2566, หน้า 34-37) การแปรรูป หมายถึง การโอนภารกิจของรัฐเป็นของเอกชน โอนความเป็นเจ้าของธุรกิจ วิสาหกิจ หน่วยงาน บริการสาธารณะหรือทรัพย์สินจากภาครัฐมาเป็นของเอกชน หรือองค์การไม่แสวงหากำไรของเอกชน หรือการที่รัฐบาลจ้างงานให้เอกชนทำแทน เช่น การเก็บรายได้และภาษีอากร การบังคับใช้กฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูลหรือสารสนเทศ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม ด้านในด้านกฎหมายต่าง ๆ และเทคนิคการในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทบทวนการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อเจ้าหน้าที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา เฟิงรุ่งเรืองวงษ์ และ เอนก ลลิตวสุภิญญา (2561) ที่ว่า ทักษะ 3 ประการที่จำเป็น คือ ความสามารถในการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการคิด ทักษะการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะทำงานการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้ออกมามีความถูกต้อง มีการนำทรัพยากรในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง : ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยการนำทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1953, อ้างถึงใน ศุภกฤต โองเคลือบ, 2566, หน้า 7-8) และทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วัจนานนท์, 2566, หน้า 21) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ประเด็นด้านการปฏิบัติงานตามขั้นตอน ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 ท่าน ที่มีหน้าที่ในการตรวจเรือประมงหน้าท่า กล่าวว่าในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก ฉบับปี พ.ศ. 2566 ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่กำหนดไว้ให้ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอน เจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานดำเนินการตามระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนได้เป็นอย่างดีเพื่อให้การปฏิบัติงานตรวจเรือหน้าท่า เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ทำให้การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของศูนย์ควบคุมฯ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 – 12 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

2. ประเด็นด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของศูนย์

ควบคุมการแจ้งเข้า - ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเรื่อง องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ Peterson & Plowman (1989) มาใช้เป็นกรอบในการตั้งคำถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 คือ

2.1 ด้านคุณภาพ : สามารถดำเนินการตรวจเรือได้ตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่

โดยหัวหน้าด่านตรวจประมง ซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารจัดการ การตรวจเรือของชุดสหวิชาชีพ กล่าวว่าเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เนื่องจากมีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน มีการทวนสอบเพื่อป้องกันการตรวจเรือผิดพลาด แต่ละหน่วยงานที่มาปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถในกระบวนการ ขั้นตอนต่าง ที่ต้องปฏิบัติตามหน่วยงานของตน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

2.2 ด้านปริมาณ : สามารถทำการตรวจเรือได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

โดยกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง กล่าวว่าปริมาณเรือที่แจ้งเข้า-ออก กับศูนย์ควบคุมฯ ยังมีปริมาณไม่มากเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น เจ้าหน้าที่จะมีการเตรียมความพร้อมก่อนการตรวจเสมอ เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพที่ประจำอยู่ 2 ชุด ทำงานสลับกันไปตามเวรของแต่ละชุด ทางหัวหน้าด่านตรวจประมงก็ได้กำกับดูแลอย่างเคร่งครัดในการดำเนินการปฏิบัติ เพื่อให้การตรวจเรือประมงหน้าท่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กรมประมงกำหนดไว้ในแต่ละปีงบประมาณ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

2.3 ด้านเวลา : สามารถทำการตรวจเรือได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

โดยกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมงทำหน้าที่หัวหน้าชุดตรวจเรือ กล่าวว่า เวลาในการตรวจเรือแต่ละลำมีความเหมาะสม ประมาณ 15 นาที เจ้าหน้าที่สามารถเดินทางไปถึงท่าเทียบเรือก่อนกำหนดเวลาที่เรือจะออกจากท่า ทำให้มีเวลาในการตรวจสอบเอกสารและทวนสอบกันพอสมควร (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2567)

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย : ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง เพียงพอหรือไม่

โดยกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมเจ้าท่า และหัวหน้าด่านตรวจประมงจันทบุรี กล่าวว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปตรวจเรือหน้าท่าเทียบเรือ นั้น มีค่าน้ำมันเชื้อเพลิงของรถที่เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ เอาไว้ใช้เดินทาง ซึ่งได้รับการจัดสรรงบประมาณมาจากกรมประมง ซึ่งในช่วงต้นปีงบประมาณที่ผ่านมาอาจมีการจัดสรรที่ล่าช้า แต่ก็สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง งบประมาณเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

2.5 ด้านวิธีการ : เป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงานหรือไม่

โดยกลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมการเจ้าท่า กล่าวว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ มีกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานที่ระบุไว้ในคู่มือการปฏิบัติงานอยู่แล้ว ทำให้การดำเนินการตรวจเรือเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และอาจจะมีปรับเปลี่ยนไปตามผู้บังคับบัญชา (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567)

ส่วนในด้านปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วงกานนท์, 2566, หน้า 21) ในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขภาวะ มาทำการอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทน : กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมการเจ้าท่า กล่าวว่า ค่าตอบแทนในด้านที่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ จะมีค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ที่จ่ายให้กับเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ แต่กรมประมงจะได้เพียงค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเท่านั้น ไม่ได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักเหมือนกับหน่วยงานอื่น ซึ่งทางเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง เสนอว่าควรจะได้รับในอัตราที่เท่ากัน แต่ถือว่าเพียงพอในการปฏิบัติงานแล้ว (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567) ตามทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วงกานนท์, 2566, หน้า 21) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ซึ่งหากบุคลากรพอใจต่อปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลให้มีความทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ

3.2 ด้านสวัสดิการต่าง ๆ : กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง กล่าวว่า ศูนย์ควบคุมฯ ได้จัดที่พักไว้สำหรับเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ เพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานหากต้องไปตรวจเรือตอนกลางคืน แต่ก็มีเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพอยากให้นำหน่วยจัดสวัสดิการด้านประกันชีวิต หรือประกันชีวิตกลุ่ม เพราะต้องปฏิบัติงานบนความเสี่ยง (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567) ตามทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วงกานนท์, 2566, หน้า 21) ปัจจัยสุขภาวะ (Hygiene Factor) โดยปัจจัยกลุ่มนี้ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน แต่จะส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กร ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น

และตรงกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 2 ของ Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจ

3.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน : กลุ่มตัวอย่าง ผู้ประสานงานด้านภาษา และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า การปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อนร่วมงานดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันทั้งในด้านของการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567) สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) ปัจจัยสุขภาวะ (Hygiene Factor) โดยปัจจัยกลุ่มนี้ป้องกันไม่ให้เกิดอาการเกิดความไม่พอใจ และจะส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กร ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ ตรงกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 3 Maslow (1943 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ด้านความเป็นที่รักใคร่ และความผูกพันของสังคม (Social needs) เมื่อมีความพอใจในขั้นที่ 1 และ 2 มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่โดยการต้องการให้เป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ

3. ประเด็นด้านที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร ของ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า – ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐในปัจจุบัน

ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

มีปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ หลายเรื่อง เช่น ปัญหาในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาด้านผู้ประสานงานด้านภาษาไม่เพียงพอ ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านความเห็นที่ไม่ตรงกันของเจ้าหน้าที่ ปัญหาด้านการไม่คอยให้ความร่วมมือของเจ้าของเรือ ปัญหาด้านสภาพภูมิอากาศ ฯลฯ แต่เจ้าหน้าที่ก็สามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีและปฏิบัติงานต่อไปได้ ตามสภาวะและความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละครั้ง เหมือนดังทฤษฎีที่ว่า จักรภพ ศรีมณี (2566, หน้า 27-30) ความยุ่งยากในการทำงาน การทำงานในองค์กรไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะมีกฎ ระเบียบ การสั่งการข้อบังคับต่าง ๆ การควบคุมงานเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร การทำงานในองค์กรเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต้องทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน มนุษย์บางคนอาจมีความรู้สึกกลัวลำบาก ยาก และต้องจำใจทำเพื่อผลตอบแทนที่ต้องการ

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. กลุ่มตัวอย่าง เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมประมง ได้กล่าวว่าควรมีการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของทุกหน่วยและการเชื่อมโยงข้อมูลของแต่ละหน่วยให้สามารถตรวจสอบได้โดยไม่ต้องถือเอกสารไปหลาย ๆ ฉบับ ช่วยลดขั้นตอนเวลาและขั้นตอนการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่นการตรวจเอกสารต่าง ๆ การพิสูจน์อัตลักษณ์ตัวบุคคล ข้อมูลด้านทะเบียนเรือ ฯลฯ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ.2567) สอดคล้องกับทฤษฎีของ วิโรจน์ ก่อสกุล (2566, หน้า 34-37) กล่าวว่า การปฏิรูประบบราชการ หมายถึง การปรับเปลี่ยนระบบพื้นฐานของระบบราชการ หรือองค์การสาธารณะ โดยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถในการปรับตัวและการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

2. กลุ่มตัวอย่าง หัวหน้าด้านตรวจประเมิน และเจ้าหน้าที่สหวิชาชีพจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า ควรมีการฝึกอบรมในด้านกฎหมายต่าง ๆ และเทคนิคการในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทบทวนการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อเจ้าหน้าที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล วันที่ 11-12 มิถุนายน พ.ศ. 2567) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระสา อยู่โต (2566) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลมีทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ มีการสร้างผลงานได้มากและมีคุณภาพ มีการคิดค้น ปรับปรุงวิธีการให้พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

ชีระสา อยู่โต (2566) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลคือปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหารงาน หากองค์การใดที่ขาดการบริหารงานบุคคลที่ดีแล้ว องค์การก็ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การและมีการบริหารแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีกับองค์การและทำให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ขึ้นอยู่กับความพอใจของบุคคลเองในการปฏิบัติงาน หากองค์การบุคลากรไม่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ก็อาจทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ คุณภาพของงานลดลงและเกิดผลเสียกับองค์การ ในทางตรงข้ามหากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลดีต่อผลงานที่ปฏิบัติและผลดีต่อองค์การด้วย เป็นสิ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การนั้น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง : ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาปรับปรุง ระบบเทคโนโลยีของทุกหน่วยงานสหวิชาชีพ ให้มีความทันสมัยมากขึ้นเพื่อลดเวลาและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ไม่ต้องถือเอกสารเยอะ ๆ หนัก ๆ
2. ควรปรับปรุงค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพของกรมประมง ให้มีการเบิกค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. ควรมีการจัดฝึกทั้งในด้านระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน และมีการซักซ้อมเทคนิค กลวิธีการตรวจ เป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง : ประสิทธิภาพในการบูรณาการตรวจเรือประมง ของเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพในศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยในครั้ง ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ในลักษณะการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งต่อไปหากเป็นไปได้ควรมีการวิจัยในเชิงปริมาณด้วย อาจจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้ที่ได้รับการบริการจากเจ้าหน้าที่ชุดสหวิชาชีพ ก็ได้ เพราะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชาวประมงในพื้นที่มีมากพอสมควร

2. การวิจัยในครั้งต่อไป อาจเป็นการวิจัยต่อยอดไปในเรื่องประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหน่วยงานที่ใหญ่ขึ้น เช่น ศรชล. จังหวัด หรือ ศรชล.ภาค ซึ่งไม่ได้มีมิติด้านการตรวจเรือหน้าท่าเทียบเรือแค่เพียงอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจอื่นในอีกหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านยาเสพติด ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติหน่วยงานทางทะเล เป็นต้น ที่สามารถนำมาทำวิจัยต่อได้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรระหว่างประเทศประจำสหภาพยุโรป. (ม.ป.ป). *IUU คืออะไร? ทำไมประเทศไทยต้องแก้ปัญหาการประมง IUU*. ค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://www.opsmoac.go.th/km-km_article-files-401591791793

กรมประมง, กลุ่มตรวจสอบเรือประมง กองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต. (2566). *คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก*. ค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2567, จาก https://www4.fisheries.go.th/local/index.php/main/view_activities/1413/172231

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2558 เรื่อง การแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม. (2558, เมษายน 29). *ราชกิจจานุเบกษา*, 132(99ง), 1-8.

โครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (2566). *เอกสารแนะนำวิชา PAD 7096 การค้นคว้าอิสระ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จักรภพ ศรีมณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ธีระสา อยู่โต (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558. (2558, พฤศจิกายน 13). *ราชกิจจานุเบกษา*, 132(108ก), 24-28.

รัฐศิริินทร์ ว่างานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

รุ่งนภา เพ็งรุ่งเรืองวงษ์ และ เอนก ลลิตวสุภิญโญ (2561). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566 ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567 ข). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ศุภกฤต โอ่งเคลือบ. (2566). *ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้แนวทางการบริหารแบบกระจายอำนาจ : กรณีศึกษาเทศบาลตะเคียนทอง อำเภอเขาคิชฌกูฏจังหวัดจันทบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 : ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน สังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 2 : ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงาน สังกัด กรมการจัดหางาน (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 3 : ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประมง สังกัด กรมประมง (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 4 : ตำแหน่ง นักวิชาการประมง สังกัด กรมประมง (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 5 : ตำแหน่ง นักวิชาการแรงงาน สังกัด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 6 : ตำแหน่ง เจ้าพนักงานแรงงาน สังกัด กรมการจัดหางาน (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 7 : ตำแหน่ง นายท้ายเรือกลชายทะเล สังกัด กรมเจ้าท่า (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 8 : ตำแหน่ง หัวหน้าด่านตรวจประมงจันทบุรี สังกัด กรมประมง (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2567

คนที่ 9 : ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัด กรมเจ้าท่า (2567), การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, วันที่ 12 มิถุนายน พ.ศ. 2567