

การเพิ่มขีดความสามารถ และการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลภาคธุรกิจเรือประมง
Performance Development, Maintenance of Personnel of the Fishing Boat
Business

ลพามาศ เกียรติทพยากร¹, ชาญเดช เจริญวิริยะกุล², อัครมณี สมใจ³,
วรรณนัฐา ขนิษฐบุตร⁴ และศักดิ์สิทธิ์ พรรัตนศรีกุล⁵

Lapamas Kieattayakorn¹, Chandej Charoenwiryakul², Akramanee Somjai³,
Wannattha Khanitthabud⁴ and Saksit Pornrattanaseekul⁵

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา^{1,2,3,4,5}

Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand^{1,2,3,4,5}

E-mail: s63563827033@ssru.ac.th¹, chandej.ch@ssru.ac.th², akramanee.so@ssru.ac.th³, yenwang33033@hotmail.com⁵

Received: July 5, 2022

Revised: August 16, 2022

Accepted: August 18, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการเพิ่มขีดความสามารถ และ 2. ระดับการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1-5 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 372 รายใช้ตารางแจกแจงและมอร์แกน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามพรรณนา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง ด้านความรู้ที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.422) ด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.043) ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.602) และ 2. การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง พบว่า ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.681) ด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.242) ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ($\bar{X} = 2.71$ S.D. = 0.342) และด้านการจูงใจทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 2.64$ S.D. = 0.184)

คำสำคัญ: การเพิ่มขีดความสามารถ, การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล, ธุรกิจเรือประมง

Abstract

The objectives of this research were to study 1. The level of Performance Development, and 2. The level of personnel maintenance. This research uses a quantitative methodology.

Collect data with questionnaires from 372 employees in the fishing boat business sector of commercial fisheries in the year 2018, in 22 provinces in fisheries areas 1-5, were analyzed by descriptive statistics. They were as follows: 1. The Performance Development of employees in the fishing boat business sector found the capability of staff in the fishing boat, business sector Knowledge related to fishing boat business ($\bar{X} = 3.66$, SD = 0.422). Skills related to fishing boat business ($\bar{X} = 3.68$, SD = 0.043). Social roles (Social Role) ($\bar{X} = 3.74$, SD = 0.602) and 2. Maintenance personnel troops of employees in the fishing boat business sector found that the organization values the importance of employees ($\bar{X} = 3.22$, SD = 0.681). The career advancement plans of employees have a high potential ($\bar{X} = 2.14$, SD = 0.242). Continuing attitude cultivation Building morale for employees ($\bar{X} = 2.71$ SD = 0.342) and motivation to devote physical strength and morale to work at full capacity ($\bar{X} = 2.64$ SD = 0.184).

Keywords: Performance Achievement, Good Governance, Management Guidelines

บทนำ

ธุรกิจเรือประมง เป็นการจัดการของมนุษย์ด้านการจับปลาหรือสัตว์น้ำอื่น ๆ การดูแลรักษาปลา สวยงาม และการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ประมง เช่น น้ำมันปลา กิจกรรมการทำประมงจัดแบ่งได้ทั้งตามชนิด สัตว์น้ำ และตามเขตเศรษฐกิจ เช่น การทำประมงปลาแซลมอนใน อลาสก้า การทำประมงปลาคอดในเกาะ ลอโฟเทน (Lofoten Islands) ประเทศนอร์เวย์หรือการทำประมงปลาทูน่าในมหาสมุทรแปซิฟิกตะวันออก และยังรวมถึงการเพาะปลูกในน้ำ (Aquaculture) ซึ่งหมายถึงการปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์บางชนิดในน้ำ เพื่อใช้เป็นอาหารคนหรือสัตว์ เช่นเดียวกับเกษตรกรรมที่ทำบนพื้นดิน การทำฟาร์มในน้ำ เช่น ฟาร์มปลา, ฟาร์มกุ้ง, ฟาร์มหอย, ฟาร์มหอยมุก การเพาะปลูกในน้ำในสภาพแวดล้อมที่ควบคุมไว้ การเพาะปลูกในน้ำจืด น้ำกร่อย น้ำทะเล การเพาะปลูกสาหร่าย ซึ่งต่อมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการประมงเป็นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสาขาหนึ่งเรียกว่าวิทยาศาสตร์การประมง มีพื้นฐานจากวิชาชีววิทยา นิเวศวิทยา สมุทรศาสตร์ เศรษฐศาสตร์และการจัดการ มีการจัดศึกษาด้านการประมงในแง่มุมต่าง ๆ การประมงมีบทบาทสำคัญในเชิงธุรกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ จึงมีคำอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น “ธุรกิจการประมง” อุตสาหกรรมประมง” เกิดขึ้น (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

จากการศึกษาเศรษฐกิจการประมงในประเทศไทย อาชีพการประมงเป็นวิถีชีวิตดั้งเดิมที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาช้านาน ปัจจุบันประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตและแปรรูปสินค้าอาหารทะเลมากกว่า 3 ล้านตัน ต่อปี โดยมูลค่าการส่งออกของอุตสาหกรรมการประมงของไทยสูงกว่า 1 แสนล้านบาท อุตสาหกรรมการประมง จึงเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจทั้งด้านการเป็นแหล่งอาหารสำหรับประชากรในประเทศ แหล่งการจ้างงาน สร้างรายได้และความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ พบว่า ความจำเป็นในการปรับตัวให้ก้าวทันกับอุปสงค์ (Demand) ที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานของโลกทำให้ในช่วงที่ผ่านมาการประมงของไทย

ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิมเนื่องจากพื้นที่ของโครงการ EEC (โครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก) EEC คือ โครงการภายใต้พระราชบัญญัติเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกที่ประกาศเริ่มใช้ใน ปี 2561 โครงการนี้ส่งผลหลายประการต่อเศรษฐกิจในภาคตะวันออกของประเทศไทย (DDpr0operty, 2563) ครอบคลุมทะเลฝั่งอ่าวไทยตะวันออกซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการประมงและการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเค็ม โครงการ EEC จึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรชายฝั่งทะเลและการบริหารการใช้ประโยชน์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมอันอุดมสมบูรณ์ของไทยให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งแผนการพัฒนา และส่งเสริมการท่องเที่ยวทางทะเลที่เป็นแผนงานย่อยภายใต้แผนการพัฒนาของโครงการ EEC ก็จะทำให้จังหวัดชลบุรี และระยองมีความโดดเด่นมากยิ่งขึ้นในฐานะเมืองท่องเที่ยวชายฝั่งทะเล และเกาะที่สวยงาม ตลอดจนการเป็นแหล่งอาหารทะเลที่หลากหลายมีหมู่บ้านชาวประมง และชุมชนเมืองเก่าที่ยังอนุรักษ์ไว้สำหรับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตชุมชนดั้งเดิม สำหรับเป้าหมายของการส่งเสริมการท่องเที่ยวตามวิถีชีวิตพื้นบ้านจึงเป็นการนำเรื่องราวของประเพณี และอัตลักษณ์เฉพาะตัวของพื้นที่และผู้คนมาถ่ายทอดจูงใจให้นักท่องเที่ยว และกลุ่มคนที่สนใจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์เดินทางเข้ามาในพื้นที่และสร้างรายได้ให้กับคนท้องถิ่นซึ่งโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานคมนาคม และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ระบบขนส่งจากสนามบินอู่ตะเภาหรือรถไฟความเร็วสูงที่เชื่อมโยงกับท่าเทียบเรือเฟอร์รี่ก็จะช่วยเปิดศักยภาพของเกาะต่าง ๆ ที่อยู่ในบริเวณโดยรอบให้สามารถเชื่อมโยงกับพื้นที่เมืองอย่างสะดวก ปลอดภัย และมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้นความช่วยเหลือด้านนโยบาย และงบประมาณสนับสนุนการวิจัยพัฒนาจากหน่วยงานภาครัฐ และสถาบันวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีอาหาร (Foodtech) ก็จะสามารถนำมาใช้ในการยกระดับคุณภาพและเพิ่มมูลค่าให้กับผลิตภัณฑ์อาหารทะเลแปรรูปท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมพื้นบ้านของไทยอันเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวในเชิงรุกอีกด้านหนึ่ง สอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นควบคู่ไปกับการท่องเที่ยวและยังช่วยประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงอาหารไทยให้ขยายออกไปสู่ระดับสากลอีกด้วย ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชนก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนผู้เป็นเจ้าของแหล่งท่องเที่ยวเข้ามามีบทบาทในการจัดการท่องเที่ยว และเป็นผู้ให้บริการซึ่งแตกต่างจากการท่องเที่ยวกระแสหลักที่ผู้ให้บริการในอุตสาหกรรมส่วนมากจะเป็นธุรกิจขนาดใหญ่จึงทำให้เม็ดเงินที่เกิดจากการจับจ่ายของนักท่องเที่ยวไม่ตกสู่ชุมชนผู้เป็นเจ้าของทรัพยากรอย่างแท้จริง ดังนั้น อุตสาหกรรมการประมงสมัยใหม่จึงเป็นการผสมผสานการประมงและการท่องเที่ยวเข้าด้วยกันอย่างลงตัวโดยยึดหลักการไม่เปลี่ยนแปลงวิถีดั้งเดิมและไม่สร้างผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและธรรมชาติรวมถึงการมีส่วนร่วมในการรักษาวัฒนธรรมประเพณีและต่อยอดไปยังอุตสาหกรรม และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมประมงให้เกิดเป็นเศรษฐกิจการประมงที่มีการบูรณาการด้านสิ่งแวดล้อม และสังคมร่วมกับเป้าหมายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (จรีพร จาตุศรีสุภัท, 2562)

จากการศึกษาทรัพยากรบุคคล ประเด็นนี้ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อทุกองค์กร เพราะคือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างไม่มีขีดจำกัด องค์กรที่เห็นคุณค่าและใส่ใจในทรัพยากรบุคคลนั้นจะมุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรของตนให้เพิ่มขีดความสามารถ มีสมรรถนะสูงขึ้น และทำให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในที่สุดบุคลากรที่มีศักยภาพจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วก็แน่นอนว่าจะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรในที่สุด

ด้วยเช่นกัน ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า พนักงานภาครัฐกิจเรือประมงคุณภาพ นำไปสู่องค์กรคุณภาพ นั้น สิ่งสำคัญคือ พนักงานต้องได้รับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางด้านทักษะ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะ ความรู้ความเข้าใจในงานอาชีพ ตลอดจนจนลักษณะเป็นผู้นำกล้าพิจารณาตัดสินใจทั้งในสภาวะปกติ และความกดดัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาพนักงานที่มีคุณภาพประกอบด้วยพฤติกรรมด้านใด และมีความสัมพันธ์กับอะไร อย่างไรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเพิ่มขีดความสามารถ
2. เพื่อศึกษาระดับการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริภัสสรศ วงศทองดี (2559) สรุปความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในความหมายแคบ หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล และการพัฒนามนุษย์ในระดับองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำนิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ โดยสรุปรวมแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบเป็นการพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ใหม่ ๆ และเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการทำงานตามที่ต้องการ เพื่อสามารถทำให้สมการแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยผลรวมขององค์กรเป็นจริง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายกว้าง หมายถึง การพัฒนามนุษย์ในระดับสังคม ประเทศ และสากล มีองค์กรหลายระดับที่ถูกคาดหวังให้ร่วมกันรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหภาค เช่น กระทรวง ทบวง กรม ของรัฐบาลในทุก ๆ ประเทศ นอกจากนี้ยังมีองค์กรระหว่างประเทศ โรงเรียน สถานศึกษา สถาบันทางศาสนา องค์กรการกุศลรวมทั้งวิธีการเป้าหมาย และกระบวนการที่หลากหลาย

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคคลให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นศาสตร์และวิชาชีพที่เกิดจากการบูรณาการความคิดอย่างเป็นองค์รวม อย่างตั้งใจ และอย่างก้าวหน้า เพื่อสร้างการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ในงาน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมให้กับสมาชิกขององค์กร โดยการไหลลื่นและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลกลุ่ม และองค์กรเกิดการเรียนรู้ และเพื่อดึงเอาพลังศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ประโยชน์ให้ได้เต็มที่สูงสุดในช่วงเวลาที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ต้องการในระดับต่าง ๆ นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมิได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเพื่อสร้างให้พนักงานเป็นผู้มีความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการทำงาน มีทั้งการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

จะส่งผลให้มีกระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สะท้อนออกมาในรูปของการสร้างสรรค์ผลงาน ก่อเกิดเป็นนวัตกรรมที่ดีให้แก่องค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือ สังคมให้การยอมรับองค์กรในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่มีภาพลักษณ์และชื่อเสียงดี

การบำรุงรักษาพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง

ความคิดในการธำรงรักษาบุคลากรเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำ เพื่อให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กรได้นานเท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ องค์กรย่อมจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองเติบโตไปได้ยาก การธำรงรักษาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร มิใช่เป็นงานของฝ่ายบุคคลโดยลำพัง การธำรงรักษาบุคลากรจะช่วยให้เกิดการเพิ่มผลผลิตได้ในที่สุด

การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กรและรักงานที่ทำ พุ่มเทกกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานงานดี

การรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานจะต้องใช้เวลาฝึกสอนงานให้ความรู้และทักษะในการทำงาน ซึ่งมีทั้งได้ผลและไม่ได้ผล ต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้ผลงานที่เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพเท่าคนเดิมที่เป็นผู้ที่มีความสามารถพร้อมที่จะทำงานให้เกิดผล

ความสำคัญของการธำรงรักษาพนักงาน การธำรงรักษาพนักงานมีคุณค่าเป็นพิเศษ ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ ลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานพนักงานใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน พนักงานที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่งานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะพนักงานจะมีความชำนาญมากกว่าพนักงานเข้าใหม่ องค์กรจะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง เพราะมีพนักงานที่รู้งานเป็นงานมีความชำนาญสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลุกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา อันจะเป็นผลให้สามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานรักงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีพนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญเป็นอยู่ที่ดีมีความอบอุ่นมั่นคง เป็นผลให้มีผู้ต้องการมาสมัครงานใหม่มาก โดยอาศัยพนักงานเก่าช่วยแนะนำกัน (สมิต สัจฉกร, 2007)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การธำรงรักษาบุคลากรจะต้องส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้สูงยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่าและมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของผู้ซึ่งมีศักยภาพสูง บุคลากรก็จะมีความรักองค์กร รักงานที่ทำ พุ่มเทกกำลังกายและกำลังใจทำงานเต็มความสามารถ ผลิตผลงานที่ดีออกมา ฝ่ายบริหารก็ต้องดูแลให้ความเป็นธรรมและยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานดี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1- 5 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 5 เขต ได้แก่ เขต 1 ตราด จันทบุรี ระยอง, เขต 2 ชลบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี, เขต3 ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี, เขต4 นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส/ เขต 5 ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1- 5 จำนวน 22 จังหวัด จำนวน 5 เขต ได้แก่ เขต 1 ตราด จันทบุรี ระยอง, เขต 2 ชลบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี, เขต3 ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี, เขต 4 นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส, เขต5 ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง สตูล ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 รวมทั้งสิ้น กระจายไปเขตที่ 1 ตามจังหวัดในเขต ซึ่งมี 3 จังหวัด ดังนี้

จังหวัดตราด จำนวน 124 คน

จังหวัดจันทบุรี จำนวน 124 คน

จังหวัดระยอง จำนวน 124 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 372 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถ การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล และความภักดีของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานภาคธุรกิจเรือประมงทำขึ้นปลาของการทำประมงพาณิชย์ ปี 2561 เขตประมง เขต 1- 5

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive analysis) วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับการจัดการโลจิสติกส์ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัส 2019 ได้แก่ ด้านการบริการ ด้านการสื่อสารด้านโลจิสติกส์ ด้านการจัดซื้อ และด้านการบรรจุภัณฑ์ เกณฑ์ค่าเฉลี่ยการแปลผล (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

4.50-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมาก
2.50-3.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1.00-1.49	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ระดับการเพิ่มขีดความสามารถ

ตารางที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถ

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความรู้ที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง	3.66	0.42	มาก
1. การจับสัตว์ทะเลเพื่อเพิ่มรายได้	3.66	0.27	มาก
2. การจับสัตว์น้ำจืดเพื่อเพิ่มรายได้	3.80	0.14	มาก
3. การทำธุรกิจจับสัตว์น้ำเพื่อการส่งออกขาย	3.77	0.15	มาก
4. กลไกการสนับสนุนส่งเสริมการจับสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มรายได้	3.68	0.23	มาก
5. การทำธุรกิจส่งออก แปรรูปสัตว์น้ำ	3.60	0.24	มาก
6. การเลี้ยงปลากุ้งเพื่อการส่งออก	3.62	0.24	มาก
7. การเพาะเลี้ยงให้สัตว์น้ำเติบโตตัวโต	3.69	0.22	มาก
8. การวิเคราะห์ความต้องการการบริการโรคสัตว์น้ำ	3.81	0.21	มาก
ทักษะเกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจเรือประมง	3.68	0.04	มาก
9. การมีพื้นฐานการวิเคราะห์การบริการโรคสัตว์น้ำ	3.21	0.23	ปานกลาง
10. การมีความเข้าใจในสถานการณ์การบริการโรคสัตว์น้ำ	3.20	0.29	ปานกลาง
11. การประสานความร่วมมือภาครัฐเพื่อการทำธุรกิจสัตว์น้ำ	3.22	0.20	ปานกลาง
12. การจัดทำแผนวิเคราะห์การบริการโรคสัตว์น้ำของประชาชน	3.25	0.28	ปานกลาง
13. การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์การจับสัตว์น้ำ	3.24	0.35	ปานกลาง
14. การจัดหาเครื่องมือจับสัตว์น้ำ	3.19	0.35	ปานกลาง
15. การจัดหาการบรรจุเก็บรักษาสัตว์น้ำ	3.18	0.35	ปานกลาง
16. การขนส่งสัตว์น้ำเพื่อการบริการและการส่งออก	3.23	0.30	ปานกลาง
บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม	3.74	0.60	มาก
17. ติดประกาศรับสมัครงานพร้อมสวัสดิการจัดให้ผู้ทำงาน	3.24	0.18	ปานกลาง
18. แผนงานการจัดสวัสดิการสำหรับคนไทยเข้าทำงาน	3.25	0.27	ปานกลาง
19. การให้ความช่วยเหลือด้วยการจัดที่พักอาศัยโดยไม่เสียค่าเช่าสำหรับพนักงาน	3.19	0.36	ปานกลาง
20. จัดสวัสดิการสำหรับดูแลการเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร และสถานดูแลบริบาลบุตร	3.18	0.17	ปานกลาง
21. จัดสวัสดิการการมีเงินออมทรัพย์สำหรับพนักงาน	3.22	0.27	ปานกลาง
22. จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือบิดามารดาสำหรับพนักงาน	3.23	0.13	ปานกลาง
23. จัดทำเงินประกันสังคมให้กับพนักงาน	3.21	0.12	ปานกลาง

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
24. มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพนักงานจ้างจ่ายซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวัน	3.20	0.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า การเพิ่มขีดความสามารถ ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม สูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ด้านทักษะเกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.68$) และความรู้ที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง ($\bar{X} = 3.66$)

ความรู้ที่เกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การวิเคราะห์ความต้องการการบริโภคสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.81$) การจับสัตว์น้ำจืดเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.80$) การทำธุรกิจจับสัตว์น้ำเพื่อการส่งออกขาย ($\bar{X} = 3.77$) การเพาะเลี้ยงให้สัตว์น้ำเติบโตตัวโต ($\bar{X} = 3.69$) กลไกการสนับสนุนส่งเสริมการจับสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.68$) การจับสัตว์ทะเลเพื่อเพิ่มรายได้ ($\bar{X} = 3.66$) การเลี้ยงปลากุ้งเพื่อการส่งขาย ($\bar{X} = 3.62$) และการทำธุรกิจส่งออก แปรรูปสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.60$) ตามลำดับ

ทักษะเกี่ยวข้องภาคธุรกิจเรือประมง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การจัดทำแผนวิเคราะห์การบริโภคสัตว์น้ำของประชาชน ($\bar{X} = 3.25$) การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์การจับสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.24$) การขนส่งสัตว์น้ำเพื่อการบริโภคและการส่งออก ($\bar{X} = 3.23$) การประสานความร่วมมือภาครัฐเพื่อการทำธุรกิจสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.22$) การมีพื้นฐานการวิเคราะห์การบริโภคสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.21$) การมีความเข้าใจในสถานการณ์การบริโภคสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.20$) การจัดหาเครื่องมือจับสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.19$) และการจัดหาการบรรจุเก็บรักษาสัตว์น้ำ ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แผนงานการจัดสวัสดิการสำหรับคนไทยเข้าทำงาน ($\bar{X} = 3.25$) ติดประกาศรับสมัครงานพร้อมสวัสดิการจัดให้ผู้ทำงาน ($\bar{X} = 3.24$) จัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือบิดามารดาสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.23$) จัดสวัสดิการการมีเงินออมทรัพย์สำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.22$) จัดทำเงินประกันสังคมให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 3.21$) มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับพนักงานจ้างจ่ายซื้อเครื่องอุปโภคบริโภคประจำวัน ($\bar{X} = 3.20$) การให้ความช่วยเหลือด้วยการจัดที่พักอาศัยโดยไม่เสียค่าเช่าสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.19$) และจัดสวัสดิการสำหรับดูแลการเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร และสถานดูแลบริบาลบุตร ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ

2. ระดับการบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 2 การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน	3.22	0.68	ปานกลาง
1. มีกิจกรรมการประกาศพนักงานทำงานดี	3.20	0.42	ปานกลาง
2. มีกิจกรรมมอบรางวัลความความดีในเทศกาลปีใหม่	3.10	0.62	ปานกลาง
3. มีกิจกรรมมอบของขวัญวันเกิด	3.24	0.71	ปานกลาง
4. มีป้ายประกาศความดีตามป้ายประกาศในตึกทำงาน	3.22	0.73	ปานกลาง
5. มีแผนพัฒนาระดับความเชี่ยวชาญงานให้พนักงาน	3.14	0.71	ปานกลาง

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
6. มีการทำคู่มือระเบียบพนักงานทำงานดี	3.12	0.11	ปานกลาง
7. มีแผนบันไดขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานทำงานดี	3.02	0.13	ปานกลาง
8. มีการจัดประชุมประกาศบำรุงขวัญกำลังใจ	3.01	0.12	ปานกลาง
ด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมี ศักยภาพสูง	2.14	0.21	น้อย
9. คณะกรรมการจัดทำแผนความก้าวหน้าสำหรับพนักงาน	3.21	0.22	ปานกลาง
10. การจัดทำป้ายประกาศชี้แจงชัดเจนสำหรับรางวัลการ ทำงานดีสร้างกำไรให้องค์กร	3.16	0.12	ปานกลาง
11. กิจกรรมการกระตุ้นขวัญกำลังใจให้พนักงานสัปดาห์ละ ครั้ง หรือเดือนละครั้ง	2.02	0.41	น้อย
12. แบบบันทึกสะสมการทำความดีในการทำงาน	2.20	0.53	น้อย
13. แผนการประเมินการทำงานโปร่งใสแบบ 360 องศา	3.14	0.51	ปานกลาง
ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้ พนักงาน	2.71	0.34	ปานกลาง
14. เอกสารประกาศชี้แจงการทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วได้ รางวัล	2.88	0.13	ปานกลาง
15. กิจกรรมการพูดคุยปรึกษาการทำงานทางบวกและลบ	2.56	0.24	ปานกลาง
16. เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรมทุกวาระ เช่น การทำบุญ เทศกาลศาสนา เทศกาลปีใหม่ วันเกิด	2.75	0.27	ปานกลาง
17. กิจกรรมมอบเงินเพิ่มในผลการทำงานเสียสละ	2.61	0.31	ปานกลาง
18. จัดสวัสดิการมอบประกาศความภูมิใจของผลการทำงานดี	2.82	0.24	ปานกลาง
19. จัดกิจกรรมพนักงานทำงานดีประจำปี	2.74	0.12	ปานกลาง
20. ประกาศคุณงามความดีพนักงานผ่านสื่อออนไลน์	2.68	0.22	ปานกลาง
21. การชี้แจงปฐมนิเทศการทำผลงานการทำงานเมื่อรับสมัคร งาน	2.66	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคล ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงานสูงกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.22$) รองลงมาคือ ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ($\bar{X} = 2.71$) และด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง ($\bar{X} = 2.14$)

ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีกิจกรรมมอบของขวัญวันเกิด ($\bar{X} = 3.24$) มีป้ายประกาศความดีตามป้ายประกาศในตึกทำงาน ($\bar{X} = 3.22$) มีกิจกรรมการประกาศพนักงานทำงานดี ($\bar{X} = 3.20$) มีแผนพัฒนาระดับความเชี่ยวชาญงานให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.14$) มีการทำคู่มือระเบียบพนักงานทำงานดี ($\bar{X} = 3.12$) มีกิจกรรมมอบรางวัลคุณงามความดีในเทศกาลปีใหม่

($\bar{X} = 3.10$) มีแผนบันไดขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานทำงานดี ($\bar{X} = 3.02$) และมีการจัดประชุมประกาศบำรุงขวัญกำลังใจ ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ด้านแผนพัฒนาความก้าวหน้าในงานอาชีพของพนักงานมีศักยภาพสูง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนความก้าวหน้าสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.21$) การจัดทำป้ายประกาศชี้แจงชัดเจนสำหรับรางวัลการทำงานดีสร้างกำไรให้องค์กร ($\bar{X} = 3.16$) แผนการประเมินการทำงานโปร่งใสแบบ 360 องศา ($\bar{X} = 3.14$) แบบบันทึกสะสมการทำความดีในการทำงาน ($\bar{X} = 2.20$) และกิจกรรมการกระตุ้นขวัญกำลังใจให้พนักงานสัปดาห์ละครั้ง หรือเดือนละครั้ง ($\bar{X} = 2.02$) ตามลำดับ

ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เอกสารประกาศชี้แจงการทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วได้รางวัล ($\bar{X} = 2.88$) จัดสวัสดิการมอบประกาศความภูมิใจของผลการทำงานดี ($\bar{X} = 2.82$) เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรมทุกวาระ เช่น การทำบุญ เทศกาลศาสนา เทศกาลปีใหม่ วันเกิด ($\bar{X} = 2.75$) จัดกิจกรรมพนักงานทำงานดีประจำปี ($\bar{X} = 2.74$) ประกาศคุณงามความดีพนักงานผ่านสื่อออนไลน์ ($\bar{X} = 2.68$) การชี้แจงปฐมนิเทศการทำงานเมื่อรับสมัครงาน ($\bar{X} = 2.66$) กิจกรรมมอบเงินเพิ่มในผลการทำงานเสียสละ ($\bar{X} = 2.61$) และกิจกรรมการพูดคุยปรึกษาการทำงานทางบวกและลบ ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ

ด้านการปลูกฝังทัศนคติต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เอกสารประกาศชี้แจงการทำงานบรรลุเป้าหมายแล้วได้รางวัล ($\bar{X} = 2.88$) จัดสวัสดิการมอบประกาศความภูมิใจของผลการทำงานดี ($\bar{X} = 2.82$) เชิญชวนทุกคนร่วมกิจกรรมทุกวาระ เช่น การทำบุญ เทศกาลศาสนา เทศกาลปีใหม่ วันเกิด ($\bar{X} = 2.75$) จัดกิจกรรมพนักงานทำงานดีประจำปี ($\bar{X} = 2.74$) ประกาศคุณงามความดีพนักงานผ่านสื่อออนไลน์ ($\bar{X} = 2.68$) การชี้แจงปฐมนิเทศการทำงานเมื่อรับสมัครงาน ($\bar{X} = 2.66$) กิจกรรมมอบเงินเพิ่มในผลการทำงานเสียสละ ($\bar{X} = 2.61$) และกิจกรรมการพูดคุยปรึกษาการทำงานทางบวกและลบ ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง แล้วพบว่า ด้านบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาคธุรกิจเรือประมง นั้นมีความสำคัญต่อประเทศชาติ ชุมชน คุณภาพชีวิตเรื่องรายได้เลี้ยงชีพ และทรัพยากรใต้น้ำที่อุดมสมบูรณ์ ซึ่งภาคธุรกิจได้ให้ความสำคัญในการซื้อขาย จับสัตว์น้ำ การเก็บรักษา การแช่แข็ง และกลไกการค้าเงินธุรกิจ แต่การค้าเงินภาคธุรกิจต้องไม่ลืมค้ำกำไรให้สังคมชุมชนประชาชน ผู้บริโภคอาหารสัตว์น้ำ สัตว์ทะเล เพราะนี่คือ ประชาชนได้รับสารอาหารสำคัญในราคาเข้าถึงอย่างเท่าเทียม ดังนั้นภาคธุรกิจเรือประมงควรทำหน้าที่การแสดงบทบาทที่แสดงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้สังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาณินันท์ สัจจพันธ์, เกศสุดา เพชรดี และชยันนาจ ปั่นสันเทีย (2562) ผลการศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์แสดงให้เห็นว่าประชากรส่วนใหญ่เป็นชายและโสด อายุระหว่าง 21 - 30 ปีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน แรงจูงใจ

ในการพัฒนาความสามารถของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในความสัมพันธ์สูงกว่าแรงจูงใจในการเติบโตและแรงจูงใจในความต้องการทางสรีรวิทยาตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของซินินทร์ สัจจญาพันธ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักพบว่าสถานะทางเพศไม่แตกต่างกันตั้งแต่อายุจนถึงระดับการศึกษา เวลาทำงานและระดับงานพบว่ามีความรู้แตกต่างกัน รายได้ด้านทักษะและทัศนคติต่อเดือนพบว่ามีความรู้และทักษะที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการจัดการเพศ ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านอายุระยะเวลางานและระดับงาน ความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานเป็นที่มีความสามารถในการสื่อสารข้อมูลสนับสนุนและติดตามระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันในการวางแผน ความสามารถในการสื่อสารข้อมูลการตัดสินใจสนับสนุนและติดตามปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้านเพศ รายได้เงินและระดับงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในกลุ่มอายุ ระยะเวลาการทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านความรู้และทักษะ

จากผลการวิจัย การบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลของพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง พบว่า ด้านองค์การให้คุณค่าความสำคัญพนักงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาคธุรกิจเรือประมง มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าภาคธุรกิจสาขาอื่น ๆ และความยากง่ายของของการทำงาน ความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณสมบัติพนักงานย่อมมีความจำเพาะสาขา ในความเป็นจริงมีบุคลากรทางด้านนี้ มีจำนวนน้อย ดังนั้นการบำรุงรักษาหรือการธำรงรักษาพนักงานจึงมีความสำคัญ แนวทางที่สำคัญคือ ภาคธุรกิจเรือประมงต้องให้ความสำคัญในด้านคุณค่าของพนักงาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรัตน์ แสดงหาญ และอธิพล เครือปอง (2556) ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของหัวหน้างาน วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้ และการพัฒนา และโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการธำรงรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกัน และในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กร และองค์กรจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานยังคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวของตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้

ข้อเสนอแนะ

1. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารรักษาคนเก่งให้เหมาะสมกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการบริหาร
2. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหลักการบริหารจัดการให้กับหัวหน้างาน เพื่อให้หัวหน้างานทุกฝ่ายได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารคนเก่งไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำมาบริหารคนเก่งในหน่วยงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

3. องค์กรควรบริหารจัดการรางวัลผลตอบแทน อย่างยุติธรรม และมีความแตกต่างอย่างชัดเจน เนื่องจากบุคลากร ทำงานให้กับองค์กรย่อมต้องการการแลกเปลี่ยนการทำงานในรูปของค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอและเป็นที่ยอมรับ การวางแผน การบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว เพราะค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดึงดูดคนที่มีความสามารถมาทำงานร่วมกับองค์กร และจูงใจรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

4. เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการทำงาน ให้มีความเข้าใจที่ตรงกันถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ องค์กรอย่างชัดเจน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเป็นไปในทิศทางที่องค์กรกำลังดำเนินไปเพื่อให้พนักงานมีแผนที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้พัฒนาความไว้วางใจแก่พนักงานพัฒนางานเพื่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จริพร จารุกรสกุล. (2562). *เศรษฐกิจการประมง*. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <https://www.wha-group.com/th/news-media/company-news/>
- ชนินทร์ สัจจฉายาพันธ์. (2563). การพัฒนาขีดความสามารถของอุตสาหกรรมพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุดจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 2(2), 29-39.
- ชาณินณัฐ สัจจพันธ์, เกศสุดา เพชรดี, ชัยนาจ บั่นสันเทีย. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานในอุตสาหกรรมพลาสติกและพอลิเมอร์ที่นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 1(1), 62-73.
- ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร. (2550). *การว่าจ้างรักษาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงงาญ, อธิพล เครือปอง. (2556). การอ้างรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการ*, 2(2), 59 – 70.
- วาสิตา ฤทธิ์บำรุง. (2548). *การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. *การประมง*. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/การประมง>
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3) ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมิต สัจฉกร. (2007). *การบำรุงรักษาพนักงานภาคธุรกิจเรือประมง*. ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2563, จาก https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=348&pageid=2&read=true&count=true
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์. (2550). *กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- Brightside. (2020). 5 องค์ประกอบ เพิ่มขีดความสามารถ L&D ด้วย Superlearning. ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2564, จาก <https://www.brightsidepeople.com/3342-2/>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Michaels, E. J. (2001). *The War for Talent*. United States of America: McKinsey & Company. Inc.
- DDproperty. (2563). EEC คืออะไรและเปลี่ยนวงการอสังหาริมทรัพย์อย่างไร. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <https://www.ddproperty.com/A2/EEC-8C-15168>