



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา กรมอุทกหารเรือ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เปรียบเทียบความพึงพอใจ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง โดยคาดว่าผลของการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับปรุงความพึงพอใจในงานเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด ในบทนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึง การสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยในบทที่ 4 สามารถสรุปผลการวิจัย โดยผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 87.0 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามลำดับ

5.1.1.2 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ อายุ 26 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.4 อายุ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.3 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

5.1.1.3 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 65.6 รองลงมาคือ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 22.9 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 8.4 และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

5.1.1.4 พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงาน 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมาคือ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 อายุงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.6 และอายุงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.1 ตามลำดับ

5.1.1.5 พนักงานส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่ง ช่างชั้น 2 คิดเป็นร้อยละ 45.4 รองลงมาคือ ช่างชั้น 3 คิดเป็นร้อยละ 29.8 ช่างชั้น 1 คิดเป็นร้อยละ 22.5 และช่างชั้น 4 คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า
สรุปผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยพิจารณาคะแนนรวมเฉลี่ย ซึ่งเท่ากับ 3.42 พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ 0.211

5.1.3 เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 1 : พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 : พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเป็น 3.42 และ 3.39 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.2 : พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.3 : พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่าพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.4 : พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.5 : พนักงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบพบว่า พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความพึงพอใจโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานฝ่ายผลิตอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้าเห็นคุณค่าของงานมองว่าองค์กรคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวได้รับการตอบสนองความต้องการที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง ผู้วิจัยขอเสนอผลการเปรียบเทียบ ดังนี้

5.2.2.1 พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการเพศชาย และเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วส่วนใหญ่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าด้านความสำเร็จในงาน พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานเพศชายบทบาทในการทำงานมีให้เห็นเด่นชัดกว่าพนักงานเพศหญิง ดังนั้น ด้านความสำเร็จในงานจึงมีให้เห็นมากกว่า และพนักงานระดับปฏิบัติการเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่แตกต่างกันและรายด้านส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเนื่องจากอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้ามีหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานเพศชายและเพศหญิง ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกัน อีกทั้ง พนักงานชายและหญิงมีสิทธิโอกาสเท่าเทียมกัน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้เหมือนกัน นอกจากนี้อำนาจหน้าที่และลักษณะในการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหน่วยงานก็ได้เปิดโอกาสให้ พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน ทุกคนสามารถแสดงผลงาน โดยไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติ ฉะนั้นความแตกต่างทางด้านความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่าง เพศจึงมีน้อยลง จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านโดยส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นไปตาม



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (อรรถพล ใหญ่สง. 2542 : 126) ได้บัญญัติไว้ว่าชายและหญิง มีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของชวลี ไทยเจียมอารีย์ (2545 : 94) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า ข้าราชการประจำสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัย ของ พรรณรัตน์ สันธนะจิตร (2549 : 95) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างกรมวิชาการเกษตร พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างที่มีเพศ ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.2 พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน แล้วทุกด้านไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจมีเหตุผล เนื่องจาก อุณหภูมิหรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทการเรือ มีการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะมีอายุเท่าใดจะเป็นไป อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกันในการทำงาน ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลฉบับเดียวกัน รวมทั้ง พนักงานอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า ต่างหน่วยงานกันก็บริหารงานภายใต้ระเบียบ กระบวนการ กลาโหมเหมือนกัน นอกจากนี้ แม้พนักงานกลุ่มอายุต่างกันจะมีความเห็นไม่ตรงกันในบางเรื่องแต่ ยังสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สร้อยตระกูล (ดิวนานนท์) อรรถมานะ (2542 : 137-139) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่ง หน้าที่การงานมักสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของตนเองมากขึ้น การปรับตัวกับสภาพการณ์ ในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้เพราะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการ ทำงานน้อยมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจน้อยกว่า เพราะกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมาก มักจะไม่มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ แต่มักจะแสวงหาอำนาจและความเป็นตัวของตัวเอง สอดคล้อง กับงานวิจัย กนกวรรณ แสงหาญ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารออมสิน : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในภาค 1 พบว่า พนักงานธนาคารออมสินที่มี อายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วชิรนนท์ ลาภพรประเสริฐ (2548 : 106) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด พบว่า พนักงาน บริษัท โกลว์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.2.3 พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านแล้วส่วนใหญ่ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าด้าน

ความสำเร็จในงานพนักงานที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมต้น หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า และระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พนักงานที่มีการระดับศึกษาสูงกว่า มีความคาดหวังในงาน และมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายสูงกว่า ดังที่ สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ (2542 : 137-139) กล่าวว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะได้อ่านในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความสำเร็จในงานตามที่เราปรารถนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวลิ ตั้งสวัสดิ์ตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของวิศวกรในบริษัทเอกชน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเหตุผลที่พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเหตุผลเนื่องมาจากว่า อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า มีระบบการสรรหา การจ้างและบรรจุแต่งตั้ง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและการฝึกอบรม วินัยและการรักษาวินัย และมีการปฏิบัติ ต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน ภายใต้กฎระเบียบกระทรวงกลาโหมและกองทัพเรือเช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย / แผนและการบริหารงานเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างในด้านความคิดมากนักจึงสามารถแนะนำกันได้ เมื่อมีปัญหาในการทำงานซึ่งทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิชา ปานศักดิ์ (2544 : 73) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของ พนักงานในบริษัท มั่นคง จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท มั่นคง ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

5.2.2.4 พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วส่วนใหญ่ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันได้รับสิทธิต่างๆ และมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน มีความอบอุ่นใจและภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ หรือเป็น

เพราะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นตรงกับความรู้ความสามารถ จึงมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เหมือนๆ กัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า ลิสซิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าอายุการทำงานไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

5.2.2.5 พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้วส่วนใหญ่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานที่มีระดับตำแหน่งช่างชั้น 1 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับตำแหน่ง ช่างชั้น 2 และช่างชั้น 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เหตุผลที่พนักงานช่างชั้น 1 มีความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า ช่างชั้น 3 และช่างชั้น 4 เหตุผลเนื่องมาจากว่า พนักงานต้องมีการสอบแข่งขัน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งด้วยข้อจำกัดของระบบราชการทำให้นุเคราะห์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานช่างมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้ไม่มากนัก เพราะไม่มีตำแหน่งและอัตรารองรับ อีกทั้งยังมีข้อกำหนดในการสอบเลื่อนชั้นเอาไว้ดังนี้ การเลื่อนตำแหน่งจากช่างชั้น 1 เป็นช่างชั้น 2 ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในช่วงตำแหน่งช่าง ชั้น 1 ไม่น้อยกว่า 2 ปี การเลื่อนตำแหน่งจากช่างชั้น 2 เป็นช่างชั้น 3 ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในช่วงตำแหน่งช่าง ชั้น 2 ไม่น้อยกว่า 3 ปี การเลื่อนตำแหน่งจากช่างชั้น 3 เป็นช่างชั้น 4 ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในช่วงตำแหน่งช่าง ชั้น 3 ไม่น้อยกว่า 7 ปี จากอัตราที่มีจำกัดทำให้พนักงานช่างที่สามารถสอบเลื่อนฐานะเป็นช่างชั้น 3 และช่างชั้น 4 จะได้รับการชื่นชมในความสามารถจากพนักงานช่างในระดับเดียวกัน และระดับช่างที่มีระดับชั้นต่ำกว่า ส่วนช่างชั้น 1 อาจรู้สึกตัวเองไม่ได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากช่างชั้น 1 บางคนมีอายุมากแต่ไม่สามารถสอบเลื่อนตำแหน่งได้ และบางคนเรียนจบมาใหม่ยังไม่มีประสบการณ์ทำงาน และขอบเขตการทำงานของช่างชั้น 1 นั้นมีบทบาทในการได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถน้อย ทำให้การยอมรับนับถือจากช่างระดับเดียวกัน และช่างที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่ามีการยอมรับนับถือน้อย พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน มีเหตุผลเนื่องจากในแต่ละระดับตำแหน่งต้องปฏิบัติงานร่วมกัน พนักงานมีความอบอุ่นใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เนื่องด้วยข้อจำกัด และกฎระเบียบต่าง ๆ ทำให้การแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงสภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นนั้น ไม่สามารถกระทำได้ทั้งหมดในทุกด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นหาแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการเฉพาะในปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในลำดับสำคัญก่อน เพราะนอกจากจะทำให้มีการแก้ไขปัญหาที่มีความสอดคล้องตรงกับสภาพความเป็นจริงแล้ว การแก้ไขปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงย่อมส่งผลให้การแก้ไขมีน้ำหนักมากพอที่จะทำให้สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการดีขึ้น และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้มากกว่าการแก้ไขปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยกว่า ซึ่งสามารถที่จะทำได้ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 ด้านสภาพการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ มีความพึงพอใจน้อยที่สุดและมีข้อมูลยืนยันถึงความจำเป็นที่ต้องดำเนินการเป็นอันดับแรก เนื่องจาก การตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของแผนกสุขาภิบาล กองเวชกรรมป้องกัน กรมแพथทหารเรือ ในปี พ.ศ.2549 พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานยังมีปัจจัยเสี่ยงตามลักษณะของแต่ละโรงงานในพื้นที่ อุททหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุททหารเรือ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสายการผลิต จึงควรมีการพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขเป็นอันดับแรก ซึ่งการหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขนั้น จะต้องพิจารณาให้มีความครอบคลุมทั้งในระดับบุคคล คือ ตัวพนักงานเอง และระดับหน่วยงาน คือ กฎ ระเบียบ และมาตรฐานความปลอดภัย การให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและอุบัติเหตุของหน่วยงานและนโยบายความปลอดภัยของหน่วยงาน ซึ่งอุททหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุททหารเรือ ควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

5.3.1.1.1 การลดมลภาวะในโรงงาน

ในปัจจุบัน อุททหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุททหารเรือ ได้รับการสนับสนุนจากกองเวชกรรมป้องกัน กรมแพथทหารเรือ ในการดำเนินงานเรื่องการลดมลภาวะในโรงงานเป็นอย่างดี แต่การดำเนินการแก้ปัญหาในด้านสภาพแวดล้อมนั้น ยังคงขาดความต่อเนื่อง และการติดตามผลการแก้ไขที่ชัดเจน ดังนั้น จึงควรดำเนินการแก้ไขปัญหามลภาวะในโรงงาน ดังนี้

1) ประสานงานร่วมกันกับกองเวชกรรมป้องกัน กรมแพथทหารเรือ ให้ดำเนินการประเมินสภาพแวดล้อมของโรงงาน และสภาพความเสี่ยงทางสุขภาพของพนักงานใน

สาขางานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในโรงงานและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของตัวพนักงานเอง เพื่อป้องกันปัญหาและความเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

2) ดำเนินการแก้ไขสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม

3) กำหนดมาตรการ การรักษาสุขภาพของพนักงานรายบุคคล จัดทำทะเบียนสุขภาพ และติดตามผลทางด้านสุขภาพในผู้ที่มีปัญหา

4) ติดตามการแก้ไขปัญหาสภาพแวดล้อมทุก 6 เดือน

5.3.1.1.2 การจัดหาหนังสือคู่มือในการปฏิบัติงาน

นโยบายและแนวทางปฏิบัติของกองทัพเรือ สำหรับปีงบประมาณ 2550 กำหนดให้มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขึ้นในทุกหน่วยงาน ซึ่งการจัดการความรู้ดังกล่าว จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในหน่วยงาน มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี (Good Practice) ในส่วนของอุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ นั้นสามารถที่จะดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวได้ ดังนี้

1) กำหนดนโยบายสนับสนุนให้มีการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

2) จัดประชุม สัมมนา เพื่อให้ข้าราชการ และพนักงานอุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุ้ทหารเรือ ให้ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ดี โดยในระยะแรก เลือกหัวข้อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน อุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้าให้มากที่สุด และรวบรวมบันทึกไว้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน

3) นำวิธีปฏิบัติที่ดีจัดทำขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และประเมินผล

4) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในเรื่องอื่น ๆ ขยายวงกว้างออกไป เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5) ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการจัดเก็บ เผยแพร่องค์ความรู้ร่วมกันทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน

5.3.1.2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน

เนื่องด้วยกองทัพเรือในปัจจุบันยังคงมีข้อจำกัดในเรื่อง โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน ประกอบกับนโยบาย การลดกำลังพลของกองทัพเรือ (Downsizing) ที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2540 ซึ่งมุ่งเน้นการลดอัตราการบรรจุกำลังพลด้านสนับสนุนกองทัพ ทำให้โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในฐานะข้าราชการกองทัพเรือของพนักงานระดับปฏิบัติการอุ้ทหารเรือพระจุลจอมเกล้านั้นค่อนข้างน้อย ประกอบกับ พนักงานในสาขางานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการนั้นเป็นพนักงานช่างในลักษณะของลูกจ้างประจำ ที่มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงานเป็นหลัก มิได้กำหนดจากความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นในปัจจุบันยังไม่มีแนวทางหรือหลักเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ชัดเจนเพียงพอที่จะทำให้ตัวของพนักงานมองเห็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้ตลอดชีวิตของการปฏิบัติงานในอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทหาเรือ จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่แน่นอนในการประกอบอาชีพ อีกทั้งระบบการปกครองหรือการปฏิบัติต่อพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ขาดหลักเกณฑ์ดังกล่าว อาจทำให้ตัวของพนักงานเองรู้สึกว่ตนไม่ได้รับความยุติธรรม เกิดเป็นความท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน

ด้วยข้อจำกัดบางประการทำให้บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ มีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานได้ไม่มากนัก เพราะไม่มีตำแหน่งและอัตรารองรับ อีกทั้งยังมีข้อกำหนดในการสอบเลื่อนชั้นเอาไว้ ดังนี้

การเลื่อนตำแหน่งจากช่างชั้น 1 เป็นช่างชั้น 2 ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในช่วงตำแหน่งช่างชั้น 1 ไม่น้อยกว่า 2 ปี

การเลื่อนตำแหน่งจากช่างชั้น 2 เป็นช่างชั้น 3 ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในช่วงตำแหน่งช่างชั้น 2 ไม่น้อยกว่า 3 ปี

การเลื่อนตำแหน่งจากช่างชั้น 3 เป็นช่างชั้น 4 ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในช่วงตำแหน่งช่างชั้น 3 ไม่น้อยกว่า 7 ปี

พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ หรือพนักงานช่างอัตราลูกจ้างประจำหมวดฝีมือกองทัพเรือ มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่แรก (1 ต.ค. – 31 มี.ค.) และครั้งที่หลัง (1 เม.ย. – 30 ก.ย.) แต่ในปัจจุบันยังคงไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ทำให้พนักงานบางคนอาจจะรู้สึกว่ตนไม่ได้รับความยุติธรรม เกิดความท้อแท้ ขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานได้

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับที่ควรมีการพิจารณาหาแนวทางในการแก้ไขเป็นอันดับรองลงมาซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลักได้แก่ การอบรมฟื้นฟูความรู้ให้แก่บุคลากรรวมทั้งการสนับสนุนให้ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม และมาตรการให้รางวัลหรือคำชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีซึ่งจะมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้พนักงานในด้านนี้ได้ ดังต่อไปนี้

3.3.1.2.1 การจัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ

1) การจัดอบรมในหน่วยงาน (In-Service Training) การจัดอบรมในลักษณะนี้เป็นการสร้างความชำนาญ ให้แก่ พนักงาน จากการปฏิบัติงานจริง ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์และความชำนาญน้อย ได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมสามารถกระทำได้โดยบุคลากรในหน่วยงานเองที่มีความรู้ความชำนาญโดยจัดในลักษณะการสอนงาน (Coaching) เป็นผู้ดูแลและฝึกอบรมให้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีห้วงเวลาในการฝึกอบรมระยะหนึ่ง อาจจัดเป็นเวลา 3-6 สัปดาห์ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่มีความยากง่าย หรือต้องใช้ความรู้ความสามารถที่ลึกซึ้งแตกต่างกัน การจัดอบรมในลักษณะนี้นอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังส่งผลในด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานอีกด้วย

2) การส่งพนักงานไปศึกษาอบรมนอกหน่วย โดยจะมุ่งเน้นการศึกษาอบรมในด้านวิชาการ ที่มีความก้าวหน้าและทันสมัยเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ จากภายนอกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ในการส่งบุคลากรไปอบรมนอกหน่วยนั้น ต้องมีแผนที่ชัดเจน ที่จะจัดสรรให้บุคลากรได้รับการอบรมจากภายนอกอย่างเป็นธรรม มีความสอดคล้องกับงานที่จะปฏิบัติ และครอบคลุมบุคลากรทุกคน เพราะหากดำเนินการโดยไม่คำนึงในสิ่งเหล่านี้ นอกจากจะไม่สร้างให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้มองว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานเพิ่มขึ้น เพราะการอบรมภายนอกหน่วยนั้นบุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าเป็นความก้าวหน้าของการทำงาน อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้เมื่อส่งพนักงานไปอบรมภายนอกหน่วยงานแล้ว ต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนหรืออบรมให้กับผู้ที่อยู่ในหน่วยงานเพิ่มเติม รวมทั้งมีการประเมินผลการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3) การจัดทำระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม แนวคิดด้านการบริหารยุคใหม่ในปัจจุบัน ใช้ระบบการประเมินผลงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานเป็นหลัก ในการประเมินผลเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีนั้น การประเมินผลบุคลากรควรมุ่งประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพราะนอกจากจะทำให้ได้ผลการประเมินที่ครอบคลุมแล้วผลการประเมินดังกล่าว ยังนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่ตรงจุดอีกด้วย ดังนั้น ในระบบการประเมินผลงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ จึงควรมีการออกแบบระบบการประเมินให้ครอบคลุม

5.3.1.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชา พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเป็นลำดับ 3 รองจากด้านสภาพการทำงาน และด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ซึ่งมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจให้พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ดังนี้

ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่และให้เกียรติ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรให้ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ ความเป็นอยู่ของพนักงานโดยรวม ให้เกียรติพนักงานในฐานะบุคคลที่มีความสำคัญต่อการทำงานสนองภารกิจของกองทัพเรือ ทั้งในลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การเยี่ยมเยียนในขณะที่พนักงานปฏิบัติงาน รวมทั้งการเรียกขานจาก “ ลูกจ้าง” เป็น “ช่างทหารเรือ” เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งเป็นการแสดงการยอมรับในความสามารถของพนักงานที่ชัดเจน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

แนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการแก้ปัญหาการส่งเรือล่าช้า และประสิทธิภาพในการซ่อมทำเรือของอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ ที่มุ่งเน้นไปยังปัจจัยด้านคน (Man) เป็นหลัก อย่างไรก็ตามยังคงมีปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยรวมได้แก่ เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) การบริหารจัดการ (Management) ดังนั้นเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยในทุกมิติ เพื่อการพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการซ่อมทำเรือในภายภาคหน้า และควรทำการศึกษาวิจัยในด้านอื่นๆเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

5.3.2.1 ศึกษาวิจัยแบบมีส่วนร่วมถึงรูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ได้รูปแบบการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับภารกิจของอู่ทหารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอู่ทหารเรือ ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานโดยรวมให้ดีขึ้น

5.3.2.2 ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านระบบบริหารงาน บรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานในอีกมิติหนึ่ง

5.3.2.3 ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคทางด้านงบประมาณ วัตถุดิบ ซึ่งเป็นปัจจัยทาง การบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน