

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมอุทกหารเรือ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2433 โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 มีพระบรมราชโองการให้กองทัพเรือในขณะนั้นยังมิฐานะเป็นกรมทหารเรือ จัดสร้างอุ้หลวงขึ้น เพื่อทำการซ่อมและสร้างเรือรบไว้ใช้ในการป้องกันประเทศ (กรมอุทกหารเรือ, 2533, น.35) ตลอดระยะเวลากว่า 100 ปีที่ผ่านมา กรมอุทกหารเรือมีการปรับเปลี่ยนการจัดองค์การ ปรับเปลี่ยนภารกิจและบทบาทการปฏิบัติงานตามภารกิจให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศ เพื่อให้การพัฒนาองค์การและการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ ช่วยลดต้นทุนและลดการสูญเสีย ทำให้ผลผลิตในการซ่อมทำเรือรบเพิ่มขึ้น (สุรพงษ์ อำนรรฆสรเดช, 2549, น.1)

อุ้ทหารเรือธนบุรี เป็นหน่วยงานหนึ่งขึ้นตรงกรมอุ้ทหารเรือ ซึ่งปรับเปลี่ยนชื่อมาจากกรมโรงงาน ตั้งแต่ปี 2528 พร้อมกับการปรับอัตราบุคลากรหน่วยงานให้เหมาะสม โดยมีหน้าที่ดำเนินการสร้าง ซ่อมและดัดแปลงเรือ เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า และอุปกรณ์การช่าง (กรมอุ้ทหารเรือ, 2533, น.46) ภายใต้ภารกิจดังกล่าว อุ้ทหารเรือธนบุรีได้แบ่งโครงสร้างหน่วยงานเป็น 3 ส่วนใหญ่ๆ คือ แผนกธุรการ กองแผนและประมาณการช่าง และกองโรงงาน ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มมากขึ้นและมีความหลากหลาย ทั้งกลุ่มข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ อุ้ทหารเรือธนบุรีจึงมีนโยบายการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์การ

ในทางการบริหารถือว่า “คน” เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ มีความคิด มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานและนำเอาทรัพยากรอื่นๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ คนจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะทำให้คนเหล่านั้นมีความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (อภิชัย ศรีเมือง, 2539, น.2) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การและคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Organ, 1991, p.334) ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน (Jacobs and Solomon, 1977)

เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ความตั้งใจลาออกจากงานก็จะต่ำลง ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น ก็จะมีความตั้งใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและมีความสุขในการทำงาน พอใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2533, น.125) พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานจะสามารถทำงานอยู่กับองค์กรได้เป็นเวลานาน แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาก็ตาม (วิฑูรย์ สิมะโชคดี, 2539, น.12) แต่เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานลดลงก็จะไม่สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ เพราะขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจึงลดต่ำลงทั้งปริมาณและคุณภาพ หรืออาจแสดงพฤติกรรมอื่นๆ เช่น มีการขาดงานมากขึ้น หรือการเป็นขโมย เป็นต้น (Miner, 1992, p. 119-121) และถ้าองค์กรยังไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นได้ พนักงานจะรู้สึกไม่อยากทำงาน อาจถึงขั้นหางานใหม่ที่คิดว่าจะทำให้พึงพอใจได้ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2541, น.143)

การศึกษาของ สุรพงษ์ อำนรรฆสรเดช (2549) พบว่า แนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมของการเพิ่มประสิทธิภาพในการซ่อมเรือของกรมคูทหารเรือ คือ ต้องมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และจากการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค พบว่า การบริหารไม่เป็นไปตามทฤษฎีหลักการบริหารงาน การทำงานมีกฎระเบียบของทางราชการมากมาย ขั้นตอนการจัดทำเอกสารแบบฟอร์มการสั่งงาน การควบคุมการทำงาน และปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความกระตือรือร้น และขาดแรงจูงใจในการทำงาน เห็นได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกรมคูทหารเรือ รวมถึงคูทหารเรือธนบุรี ซึ่งเป็นหน่วยงานขึ้นตรงกรมคูทหารเรือด้วย แต่เนื่องจากความต้องการและการรับรู้ของมนุษย์แต่ละคนมีความแตกต่างกัน การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังกับการรับรู้สภาพความเป็นจริง จะเป็นคำตอบเบื้องต้นที่สำคัญสำหรับการวางแผนการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรส่วนใหญ่ในคูทหารเรือธนบุรีซึ่งมีอยู่จำนวนมากและหลากหลายเกิดความพึงพอใจมากที่สุด และเกิดแรงจูงใจในการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรี โดยศึกษาความคาดหวังของบุคลากรกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุทสาหกรรมเรือธนบุรีตามความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสายงาน

สรุปสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบุคลากรมีความแตกต่างกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่มีระดับการตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในอุทกหารเรือธนบุรี จำนวน 745 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้เท่ากับ 260 คน การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตามชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งตามระดับตำแหน่ง คือ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และสายงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ นโยบาย และการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่บุคลากรรับรู้ ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่
 - ลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อกระบวนการทั้งหมด งานที่ผู้ปฏิบัติสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ ท้าทายความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ
 - โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงสถานะการทำงาน ตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงโอกาสได้แสดงศักยภาพของตนและการได้รับผิดชอบงานสำคัญ
 - ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงแน่นอนของตำแหน่งหน้าที่ และความถาวรในการจ้างงาน
 - ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของทั้งตนเองและหน่วยงาน โดยมีโอกาสในการวางแผนการทำงานของตนเอง รวมถึงการป้องกันและแก้ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นจากการทำงานด้วย

- ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ยุติธรรม ได้แก่ สิ่งที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ และสิ่งที่มีคุณค่าทางจิตใจ
 - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง สัมพันธภาพอันดีของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมอบโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเท่าเทียม
 - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดี ความร่วมมือ การช่วยเหลือเกื้อกูล และเข้าใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน อันก่อให้เกิดการประสานงานเพื่อร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
 - การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถและไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 - สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่เหมาะสม ทันสมัย และเพียงพอ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง และการจัดสิ่งแวดล้อม
 - นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนและจุดเน้นของนโยบายในการบริหารงาน ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรมีอิสระในการวางแผนการปฏิบัติงานของตน การจัดการบริหารอย่างเป็นระบบ คล่องตัว ยุติธรรม และมีการปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์
2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่สังกัดและปฏิบัติงานในอุทหารเรือธนบุรี
 3. ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ
 4. สายงาน หมายถึง การแบ่งโครงสร้างหน่วยงานของอุทหารเรือธนบุรีในระดับกองแยกตามสายงาน ประกอบด้วย กองแผนและประมาณการช่าง และกองโรงงาน
 5. ความคาดหวังของบุคลากร หมายถึง ความคาดหวังหรือความต้องการของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
 6. การรับรู้สภาพความเป็นจริง หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามสภาพความเป็นจริง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ในอุตสาหกรรมเรือธนบุรี โดยสามารถเปรียบเทียบความคาดหวังของบุคลากรกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงได้
2. ข้อมูลที่ได้จะเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารองค์การและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของอุตสาหกรรมเรือธนบุรี เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การต่อไป