

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง "ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุ้งทหารเรือธนบุรี" มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุ้งทหารเรือธนบุรี โดยศึกษาความคาดหวังของบุคลากรกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุ้งทหารเรือธนบุรี ตามความคาดหวังของบุคลากร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา และสายงาน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในอุ้งทหารเรือธนบุรี จำนวน 745 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ด้วยระดับความเชื่อมั่น 95% หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ได้ .05 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ 260 คน จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ด้วยวิธีแบบสุ่มตามชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็น ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการชั้นประทวน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ และได้รับคืนเป็นจำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่จัดส่ง แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่านการหาคุณภาพของแบบสอบถามแล้ว แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่ง และสายงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังและการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากนั้นนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Sciences: SPSS) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ (t-dependent) และค่าที่ (t-independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least – significant Different : LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วงเวลา 21 – 30 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ มีจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 61.9 ส่วนใหญ่อยู่ในกองโรงงาน มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 81.9

2. การวิเคราะห์ระดับความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในระดับสูง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.82$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.71$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.70$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 3.60$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.51$) และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สภาพ

ความเป็นจริงต่อปัจจัยสูงในระดับสูงเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.58$) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 5.1

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบุคลากรมีความแตกต่างกับปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริง	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรที่มีระดับการตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน บางส่วน
สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

ความคาดหวังกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบุคลากรมีความแตกต่างกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อพิจารณากาการวิเคราะห์ระดับความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความคาดหวังของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ขณะที่ระดับการรับรู้สภาพความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของบุคลากรต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีมากกว่าสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1987 quoted in Muchinsky, 2000) ที่ระบุว่า บุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจจากความต้องการอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดและขยับขึ้นไปตามลำดับมนุษย์จะมีความต้องการเพิ่มขึ้นและแต่ละคนอาจหลากหลายแตกต่างกันออกไป ดังนั้น บุคลากรในองค์การจึงมีความคาดหวังต่อสิ่งต่างๆ อยู่ตลอดเวลา แม้ว่าจะบรรลุความต้องการในระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังคงมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ความคาดหวังกับการรับรู้สภาพความเป็นจริงจึงมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964 quoted in Muchinsky, 2000) ที่ทำนายว่าแรงจูงใจในงานจะมีสูง หากความคาดหวังมีสูง จึงสามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในอุตสาหกรรมเรือธนบุรีมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับสูง นั้นหมายถึง บุคลากรน่าจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งหากองค์การต้องการรักษาและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร องค์การควรพิจารณารูปแบบของปัจจัยด้านต่างๆ ให้เหมาะสม รวมทั้งควรพิจารณาวิธีการที่มีความยุติธรรมและมีความเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามความสามารถด้วย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทความพยายาม โดยมีผลสำเร็จและปัจจัยตามความคาดหวังทั้ง 10 ด้าน อันได้แก่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและ

สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคาดหวังต่อปัจจัยดังกล่าวอยู่ในระดับสูงทั้งสิ้น

ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

อายุ

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านยาเสพติด รวมทั้งงานวิจัยของ ยงยุทธ พิรพงศ์พิพัฒน์ (2538) ที่พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่าและกลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเหตุผลของการที่อายุไม่มีผลให้ความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจแตกต่างกันนั้น อาจเนื่องจากบุคคลทุกคนย่อมมีความปรารถนาผลลัพธ์หรือความคาดหวังจากการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น หากพิจารณาตามทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom, 1964 quoted in Muchinsky, 2000) บุคคลที่ปฏิบัติงานย่อมมีแรงจูงใจในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานก็เกิดจากการมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ดังนั้น การที่คนทำงานก็เพราะมีความคาดหวังว่าทำงานแล้วต้องได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยไม่ขึ้นอยู่กับวัยหรืออายุ คนทุกระดับอายุที่ทำงาน ส่วนใหญ่จึงมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเหมือนกัน

ระดับการศึกษา

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม หากพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความคาดหวังด้านลักษณะงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าในทุกๆระดับ เช่นเดียวกับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ โพธิ์ปัสสา (2540) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของ

พยาบาลสี่เหล่าทัพ พบว่า การศึกษาเป็นปัจจัยตัวบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของ รง ภูพวงไพโรจน์ (2540) ที่พบว่า พนักงานที่วุฒิ การศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

การที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สูงนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พัฒนาความคิด และทักษะเพิ่มมากขึ้น จึง ย่อมมีความต้องการลักษณะงานที่ท้าทาย มีคุณค่า ไม่จำเจ และมีโอกาสได้พัฒนาเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ เชื่อมโยงไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย เพราะการที่คนมีการศึกษา สูงขึ้นและได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ย่อมต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ เชื้อต่อการทำงานที่มีคุณค่านั้นด้วย

อายุงาน

จากงานวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รง ภูพวง ไพโรจน์ (2540) ที่พบว่า อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และงานวิจัย ของ พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546) ที่พบว่า อายุราชการและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใน การทำงานยาเสพติด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุทธารเรือธนบุรีเป็นหน่วยงานราชการ บุคลากรที่ ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างส่วนราชการ ระดับเงินเดือน การเลื่อน ขึ้นเงินเดือนและตำแหน่ง จึงมีจำกัดตามระบบระเบียบราชการ ดังนั้น อายุงานที่เพิ่มขึ้นอาจมิได้ หมายความว่าถึงอัตราเงินเดือนและความก้าวหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด บุคลากรในทุกระดับอายุ งานจึงมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจด้านต่างๆ ไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ทุกคนมี ความต้องการปัจจัยต่างๆ เหมือนกันนั่นเอง

ระดับตำแหน่ง

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาราย ด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ โดยพบว่า กลุ่มข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและกลุ่มพนักงานราชการมีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มข้าราชการชั้นประทวนและลูกจ้างประจำ จึงเห็นได้ว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อความคาดหวังอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ อุทหารเรือธนบุรีเป็นหน่วยงานที่สังกัดในกองทัพเรือ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการทหาร และทุกคนในองค์การทั้งที่เป็นข้าราชการทหารและเป็นลูกจ้างของหน่วยงาน ต่างได้รับวัฒนธรรมองค์การในแบบทหารทั้งสิ้น ซึ่งวัฒนธรรมแบบทหารนั้นจะปกครองตามสายการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีวินัย ผู้ที่มีสายการบังคับบัญชาที่เหนือกว่าซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรจะมีโอกาสในงานด้านต่างๆ มากกว่า ซึ่งรวมไปถึงการตัดสินใจในงาน การบริหารองค์การ และสังคมในวงกว้าง รวมทั้งส่วนใหญ่จะมีการศึกษาในระดับสูงและมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ดังนั้น ผู้ที่มีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าจึงย่อมมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าตามไปด้วย ทั้งในด้านความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แจ่มพงษ์ (2546) เช่นกันที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านความมั่นคงและปลอดภัย แตกต่างกัน

สายงาน

จากการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีสายงานแตกต่างกันมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอุทหารเรือธนบุรีมีภารกิจขององค์การที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ นั่นคือ ดำเนินการสร้าง ซ่อมและดัดแปลงเรือ เครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้าและอุปกรณ์การปืน แม้จะมีการแบ่งโครงสร้างองค์การออกเป็น 2 หน่วยงานใหญ่ๆ คือ กองแผนและประมาณการช่าง และกองโรงงาน แต่การปฏิบัติงานของทั้งสองหน่วยงานเป็นการทำงานที่ประสานความร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจเดียวกัน นั่นคือ กองแผนและประมาณการช่างจะมีแผนกสำรวจและตรวจสอบ แผนกแผนงาน แผนกออกแบบ และทดลองเรือ และแผนกพัสดุช่าง ซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายวางแผน ออกแบบ ตรวจสอบ และใช้อำนวยการจัดซื้อด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ส่วนกองโรงงานจะมีแผนกโรงงาน เครื่องกล แผนกโรงงานเรือเหล็ก แผนกโรงงานไฟฟ้า และแผนกโรงงานเบ็ดเตล็ด ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ลงแรงผลิตและซ่อมสร้างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้น ด้วยภารกิจที่มี

เป้าหมายเดียวกัน บุคลากรของทั้งสองกองจึงมีความคาดหวังต่อบัณฑิตงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. จากผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตงานในการปฏิบัติงานตามความคาดหวังของบุคลากร มีความแตกต่างกับบัณฑิตงานในการปฏิบัติงานตามการรับรู้สภาพความเป็นจริง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในอุทหากรเรือธนบุรีส่วนใหญ่ต้องการสิ่งที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ประกอบกับบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้มีศักยภาพและความคาดหวัง ดังนั้น องค์กรควรให้ความสนใจในการพิจารณาสร้างแรงจูงใจด้วยการเพิ่มปัจจัยต่างๆ ทั้ง 10 ด้านให้มากขึ้นตามความเป็นไปได้ให้มากที่สุด เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยมีปัจจัยเหล่านี้เป็นรางวัลจูงใจ ซึ่งอาจพิจารณาจากปัจจัยที่ไม่ต้องลงทุนลงแรงมากเป็นเบื้องต้น อาทิ ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตรระหว่างกัน ด้านการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในงาน โดยการแสดงความชื่นชมยินดีให้กัน หากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ด้านลักษณะงาน โดยการสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้นในองค์กรว่า งานทุกงานมีความสำคัญต่อกระบวนการทั้งหมด แม้ว่าจะเป็นเพียงงานเล็กๆ ที่ต่ำต้อย เช่น การเปลี่ยนล้างน้ำมันเครื่อง แต่หากมิได้มีการเปลี่ยนล้างน้ำมันเครื่องย่อมทำให้เครื่องจักรตัวใหญ่เสียหายทั้งระบบได้ ดังนั้น บุคลากรทุกคนมีความสำคัญต่อองค์กรเท่าเทียมกัน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อบัณฑิตงานในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความคาดหวังสูงกว่า ดังนั้น องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายงานใหม่ที่มีคุณค่าและท้าทายความรู้ความสามารถเพิ่มเติมจากงานประจำให้กับผู้ที่มีความรู้ระดับสูงกว่าปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้มีศักยภาพสูง อาทิ การมอบหมายให้รับผิดชอบและประสานงานโครงการพิเศษต่างๆ เป็นต้น แม้ว่าบุคลากรผู้นั้นจะอยู่ในระดับตำแหน่งขั้นผู้น้อย แต่หากเขามีความรู้ความสามารถ ผู้บังคับบัญชาก็ไม่ควรละเลยที่จะมอบโอกาสในการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรพิจารณาห้องทำงานและอุปกรณ์สำนักงานให้ครบถ้วนทันสมัยเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วย

3. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อความคาดหวังต่อปัจจัย
 จูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ทั้งโดยรวมและรายด้านถึง 5 ด้าน คือ ด้าน
 ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ค่าตอบแทนและ
 สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพบว่ากลุ่มข้าราชการชั้นสัญญาบัตรและพนักงาน
 ราชการมีความคาดหวังสูงกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้น องค์การควรตระหนักถึงบุคลากรในระดับตำแหน่ง
 เหล่านี้มากกว่ากลุ่มอื่น ในด้านต่างๆ ดังนี้

3.1 ด้านความสำเร็จในงาน องค์การหรือผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปควรใช้เทคนิค
 การให้แรงเสริมต่อผู้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย
 เช่น คำชมเชย การเลี้ยงอาหารเพื่อเป็นการขอบคุณหรือให้เกียรติ เป็นต้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้
 ผู้บังคับบัญชาได้ร่วมวางแผนหรือแสดงความคิดเห็นในการทำงานนั้นๆ ด้วย

3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์การควรสร้างโอกาสให้บุคลากรใน
 หน่วยงานได้พบปะสังสรรค์อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคี การจัดงาน
 เลี้ยงปีใหม่ การจัดกิจกรรมมุกกาแปยามบาย เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้กระชับ
 สัมพันธไมตรีและรู้จักกันมากขึ้น โดยอาจมีการจัดงาน อาทิ กีฬาสามัคคีร่วมกับหน่วยงานอื่นที่
 เกี่ยวข้องด้วย เช่น อุทหารเรืออื่น หรือแม้แต่หน่วยงานเอกชนที่เคยติดต่อประสานงานกันเป็น
 ประจำ ทั้งนี้ นอกจากจะเพื่อสานสัมพันธ์ฉันเพื่อนแล้ว ยังเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อการ
 ประสานงานด้านอื่นๆ ต่อไปในอนาคตด้วย

3.3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรโดยเฉพาะ
 กลุ่มข้าราชการสัญญาบัตรและพนักงานราชการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมอย่างใด
 อย่างหนึ่งต่อนโยบายและการบริหารงานองค์การ อาทิ การเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อกำหนด
 วิสัยทัศน์หรือแผนงานของอุทหารเรือธนบุรี การเปิดโอกาสให้ซักถามหรือแสดงความคิดเห็นใน
 โอกาสที่ผู้บังคับบัญชาท่านใหม่เข้ารับตำแหน่งและกล่าวแนะนำตัว เป็นต้น

3.4 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ แม้จะอยู่ภายใต้ระบบราชการ แต่การสร้าง
 แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการก็สามารถทำได้ โดยองค์การควรกำหนดระบบการเลื่อน
 ชั้นเลื่อนเงินเดือน การให้รางวัลต่างๆ รวมทั้งระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม
 ตามความสามารถของแต่ละคน รวมทั้งต้องรวดเร็วทันที่ที่บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย
 โดยองค์การอาจต้องพิจารณารวบรวมหรือตัดขั้นตอนตามระเบียบราชการที่ไม่จำเป็นออกไปบ้าง
 เพื่อให้กระบวนการเกี่ยวกับการจ่ายรางวัล ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว
 ยิ่งขึ้น

3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การควรปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม สถานที่ทำงานที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมืออุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้อย่างดีและทันสมัย และหากบุคลากรได้รับการเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้น องค์การควรจัดให้มีห้องทำงานหรือพื้นที่ทำงานที่เป็นส่วนตัวมากขึ้น รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่ดีขึ้นอีกระดับด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่างค์การหรือผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและให้ความสำคัญกับตัวเขา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากปัจจัยทั้ง 10 ด้านนี้ที่สามารถมุ่งใจบุคลากรในอุตสาหกรรมเรือธนบุรีได้อีก ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเป็นการสำรวจความต้องการของบุคลากร โดยอาจเป็นการใช้แบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดถึงความต้องการของบุคลากรที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น
2. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมเรือธนบุรี ดังนั้น จึงอาจไม่สามารถนำผลการวิจัยไปเทียบเคียงกับบุคลากรในอุตสาหกรรมเรือหรือหน่วยงานอื่นได้อย่างถูกต้องนัก เพราะลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกันไปในรายละเอียด ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาเฉพาะกรณีขององค์การตนเองอีกครั้ง เพื่อความแม่นยำและครบถ้วนของผลการศึกษา
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการให้แรงเสริม (Reinforcement) และระบบรางวัล (Reward System) ที่เหมาะสมกับองค์การ รวมทั้งการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้วย เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับการมุ่งใจในการปฏิบัติงานครบถ้วนยิ่งขึ้น