

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือไม่ประสบผลสำเร็จได้ เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีหน้าที่รวบรวมปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเงินหรืองบประมาณ วัตถุดิบวัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ลูกจ้าง การจัดการเกี่ยวกับเวลาและเทคนิควิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารขึ้น กล่าวคือการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นตั้งใจและเต็มใจทำงาน รักงาน และจงรักภักดีต่อองค์กรอย่างแท้จริงแล้วองค์กรนั้นย่อมมีโอกาสจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย และการจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานการร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรของตน และสามารถที่จะเลือกวิธีจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรักและศรัทธาในหน้าที่การงานของตน เกิดความรู้สึกเสียสละเพื่องาน ห่มเทาแก้กาย กำลังใจ ความคิด สติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้นๆ เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน (สมาน รังสิโยภยกุล, 2540 หน้า 8)

การจูงใจ (Motivation) เป็นการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงออกมาอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งปัจจัยที่ใช้เป็นแรงผลักดันได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นสถานะที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาดังความคาดหวังขององค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคลากรของตน การสร้างแรงจูงใจ เป็นเทคนิคหรือวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการบริหารเพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ โดยจะเป็นสินค้าที่ทุกคนมีความต้องการจะมีไว้ให้มากที่สุด เพราะในแต่ละ

ละวันบุคคลต้องการแรงจูงใจเพื่อการดำรงชีพ การช่วยเหลือบุคคลอื่น และการนำบุคคลต่าง ๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายของตัวบุคคลเอง การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์พนักงานในการปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานในองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ก็ควรจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนตามความเหมาะสม ความสามารถที่จะจูงใจให้ตัวเราเองและบุคคลอื่นจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จในดำเนินงาน และความพึงพอใจในชีวิตที่เราจะสามารถปรับปรุงผลงานได้อย่างมากมาย เพราะการจูงใจจะเป็นรางวัลที่มีค่าที่สุดของคน และทุกคนสามารถทำได้สำเร็จโดยไม่มีเงื่อนไขขบเซต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็สามารถนำเอาวิธีการจูงใจมาใช้กับบุคลากรของตนได้เสมอ ดังนั้น จึงสมควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์การได้ 3 ประการ คือ เพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์การแลสนองความต้องการของตนเองไปพร้อม ๆ กันไปด้วย เพื่อให้ใคร่ได้รับความยุติธรรมจากองค์การ และฝ่ายบริหารในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (คันสร แสงศรีจันทร์, 2550, หน้า 1-2)

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้จัดตั้งขึ้นจากการปฏิรูประบบราชการโดยมีการถ่ายโอนภารกิจด้านวิจัยและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจากกรมประมงภารกิจด้านป่าชายเลนจากกรมป่าไม้และภารกิจด้านที่ดินชายฝั่งจากกรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้มีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน

2. พันธกิจ

กำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน

3. นโยบายและยุทธศาสตร์

3.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง อย่างยั่งยืน

3.2 สร้างความตระหนัก จิตสำนึก และการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3.3 มีองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4. เป้าประสงค์

4.1 ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู และบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ขยายและยกระดับการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแบบบูรณาการ

4.3 มีองค์ความรู้ที่ตอบสนองต่อการบริหารทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

5. กลยุทธ์

5.1 กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

5.1.1 อนุรักษ์ฟื้นฟู กำหนดเขตคุ้มครอง และป้องกัน ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อรักษาสมดุลและ เป็นฐานการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน

5.2 กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

5.2.1 พัฒนากลไก เครื่องมือ และกระบวนการเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งแบบบูรณาการ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

5.2.2 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชนในการมีส่วนร่วมบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

5.2.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

5.3 กลยุทธ์ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

5.3.1 สำรวจ ปรับปรุง พัฒนาฐานข้อมูล และวางแผนการใช้ประโยชน์ที่ดินชายฝั่งอย่างบูรณาการ

5.3.2 ศึกษา วิจัย สำรวจ ประเมิน และติดตามการเปลี่ยนแปลงสถานภาพระบบนิเวศและทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

5.3.3 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงสถานภาพและศักยภาพทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

5.3.4 ปรับปรุง พัฒนาฐานข้อมูล และสารสนเทศทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้ครอบคลุมทันสมัย พร้อมทั้งพัฒนาและเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อการบริหารจัดการ (MIS) และการตัดสินใจ (DSS) อย่างเป็นระบบ

6. ค่านิยมหลักขององค์กร

6.1 Democracy ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

6.2 Man ใส่ใจความเป็นมนุษย์

6.3 Creative ไม่หยุดความคิดสร้างสรรค์

6.4 Resources จัดการทรัพยากรอย่างมืออาชีพ

7. วัฒนธรรมองค์กร คือ นอบน้อมผู้อาวุโส เติบโตด้วยฝีมือ ยึดถือผลงาน มีใจประสานทำงานเป็นทีม

8. ตัวยุทธศาสตร์

8.1 เกล็ดยวคลี่นสี่ฟ้าจนถึงสีน้ำเงิน หมายถึง ทะเลทุกพื้นที่ของประเทศ ซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติที่สำคัญ และได้อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ซึ่งอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมในปัจจุบันและจะได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟูและบริหารจัดการ ให้กลับคืนสู่ความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

8.2 เกล็ดยวคลี่นสี่เหลืองทอง หมายถึง พื้นที่ดินชายทะเล จะได้รับการจัดการดูแลการใช้ประโยชน์และป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

8.3 ต้นโกงกาง หมายถึง ตัวแทนของป่าชายเลนที่ซึ่งเป็นแหล่งที่อยู่อาศัย และแหล่งผลิตสัตว์น้ำ รวมทั้งป้องกันพื้นที่ชายฝั่งโดยระบบนิเวศป่าชายเลนจะได้รับการ อนุรักษ์ และฟื้นฟู และบริหารจัดการให้กลับคืนสู่ความอุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

8.4 โลมาคู่สีขาว หมายถึง ตัวแทนของสัตว์ทะเลที่แสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ ของทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง อันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรต่างๆ ในการช่วยกันอนุรักษ์ฟื้นฟูบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

9. ยุทธศาสตร์

9.1 การอนุรักษ์และจัดการการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นไปอย่างสมดุลและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน

9.2 การบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้มีการใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

9.3 การบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดยมีส่วนร่วมและมีบูรณาการในทุกระดับ

9.4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการไปสู่ความเป็นเลิศ

10. อำนาจหน้าที่

10.1 เสนอความเห็นเพื่อจัดทำนโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

10.2 เสนอให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบมาตรการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ฟื้นฟูการจัดการการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้มีการใช้อย่างยั่งยืน

10.3 กำกับดูแลประเมินผลและติดตามตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบมาตรการ

10.4 เสนอแนะแหล่งอันครอนุรักษ์เพื่อประโยชน์ในการสงวนรักษาคุ่มครองควบคุมดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

10.5 ศึกษาวิจัยพัฒนาอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งรวมถึงพืชและสัตว์ทะเลที่หายากและใกล้สูญพันธุ์

10.6 สร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

10.7 เป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

10.8 ประสานความร่วมมือกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

10.9 ปฏิบัติการอื่นใดที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

11. หน่วยงานในสังกัด (ส่วนกลาง)

11.1 กลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินงานภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.1.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

11.1.2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ และคุ้มค่ารับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี โดยมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.2.1 เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

11.2.2 ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม

11.2.3 ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดกรม

11.2.4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.3 สำนักงานเลขาธิการกรม มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการทั่วไปของกรม และราชการอื่นที่มีได้แยกให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดโดยเฉพาะ หน้าที่และอำนาจดังกล่าวให้รวมถึง

11.3.1 ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ งานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม

11.3.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงาน และการบริหารงานบุคคลของกรม

11.3.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม

11.3.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า นโยบาย และผลงานของกรม

11.3.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.4 กองกฎหมาย มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.4.1 ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.4.2 ศึกษา วิเคราะห์ และเปรียบเทียบกฎหมายเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งในประเทศ ระหว่างประเทศ และต่างประเทศ

11.4.3 พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข และยกร่างกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายของกรม รวมทั้งวินิจฉัยและเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.4.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่งและอาญา งานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม

11.4.5 ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกฎหมาย อนุสัญญาสนธิสัญญา หรือความตกลงระหว่างประเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.4.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.5 กองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.5.1 ศึกษา วิเคราะห์เพื่อเสนอแนะนโยบายและมาตรการการจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

11.5.2 ศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมทั้งนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนแม่บทอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.5.3 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณของกรม

11.5.4 ศึกษา วิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนงาน โครงการ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรม

11.5.5 ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายและแผนการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแห่งชาติ และคณะกรรมการอื่นที่ได้รับมอบหมาย

11.5.6 เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งของกรม

11.5.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.6 กองอนุรักษ์ทรัพยากรชายฝั่ง มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.6.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ แผนงาน และ โครงการเพื่อการจัดการพื้นที่ชายฝั่งและการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกัดเซาะชายฝั่ง

11.6.2 กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกัดเซาะชายฝั่งให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

11.6.3 พัฒนารูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งที่เหมาะสม

11.6.4 จัดทำแผนการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งและการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกัดเซาะชายฝั่ง

11.6.5 พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการพื้นที่ชายฝั่งและการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกัดเซาะชายฝั่ง

11.6.6 ประสานงานและบูรณาการในการจัดการพื้นที่ชายฝั่งและการป้องกันและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการกัดเซาะชายฝั่ง

11.6.7 ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และให้บริการวิชาการแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.6.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.7 กองอนุรักษ์ทรัพยากรทางทะเล มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.7.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ แผนงาน และกรอบแนวทางในการอนุรักษ์ทรัพยากรและระบบนิเวศทางทะเล

11.7.2 กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

11.7.3 จัดทำแผนการบริหารจัดการพื้นที่คุ้มครองทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งและพื้นที่เกาะ

11.7.4 พัฒนาการอนุรักษ์ การฟื้นฟู และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเล

11.7.5 พัฒนารฐานข้อมูล แผนที่ และการแบ่งเขตการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเล

11.7.6 ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และให้บริการวิชาการแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.7.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่

11.8 กองอนุรักษ์ทรัพยากรป่าชายเลน มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.8.1 เสนอแนะนโยบาย มาตรการ แผนงาน และโครงการเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ การป้องกัน การอนุรักษ์ และการฟื้นฟูทรัพยากรป่าชายเลน ป่าชายหาดและพรุชายฝั่ง

11.8.2 กำกับ ดูแล ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพยากรป่าชายเลน ป่าชายหาด และพรุชายฝั่งให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

11.8.3 พัฒนาการอนุรักษ์ การฟื้นฟู และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรป่าชายเลน ป่าชายหาด และพรุชายฝั่ง

11.8.4 จัดทำแผนการบริหารจัดการพื้นที่ป่าชายเลน ป่าชายหาด และพรุชายฝั่ง

11.8.5 พัฒนารฐานข้อมูลการบริหารจัดการทรัพยากรป่าชายเลน ป่าชายหาด และพรุชายฝั่ง

11.8.6 ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และให้บริการวิชาการแก่ประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.8.7 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

11.9 สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

11.9.1 ศึกษา สำรวจ วิจัย และพัฒนาวิทยาศาสตร์ทางทะเล ชีววิทยาความหลากหลายทางชีวภาพ ประเมินสถานะทรัพยากรและผลผลิตชีวภาพ รวมทั้งระบบนิเวศทางทะเลและชายฝั่ง

11.9.2 วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการขยายพันธุ์ อนุรักษ์สัตว์ทะเลที่หายากหรือใกล้สูญพันธุ์ และสัตว์ทะเลที่มีศักยภาพต่อผลิตภัณฑ์เทคโนโลยีชีวภาพด้านอุตสาหกรรมและการแพทย์ รวมทั้งการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

11.9.3 ศึกษา วิจัย และติดตามสถานะการเปลี่ยนแปลงทางสมุทรศาสตร์และสิ่งแวดล้อมทางทะเลและชายฝั่ง

11.9.4 พัฒนา รวบรวม จัดเก็บข้อมูล และเป็นแหล่งเก็บตัวอย่างทรัพยากรทั้งสัตว์และพืชทะเลเพื่อการเรียนรู้ วิจัย และอ้างอิงทั้งในประเทศและต่างประเทศ

11.9.5 ศึกษา วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีในการสนับสนุนฟื้นฟูทะเลไทยและพื้นที่ชายฝั่งให้มีความอุดมสมบูรณ์

11.9.6 ประสานงานด้านการศึกษาวิจัย เพื่อการพัฒนาทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

11.9.7 สนับสนุนและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และให้บริการวิชาการแก่ประชาชน หน่วยงานในพื้นที่ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

11.9.8 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย

12. อัตรากำลัง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) สังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปี 2563 จำนวน 143 คน

ปัจจุบันกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 17 ปี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาไปแล้วเป็นจำนวน 14 คน ซึ่งเปรียบได้กับการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารปีละ 1 คน อาจทำให้เกิดปัญหาต่อปรับตัวในการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารแต่ละคน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานของข้าราชการ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ และปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของข้าราชการ

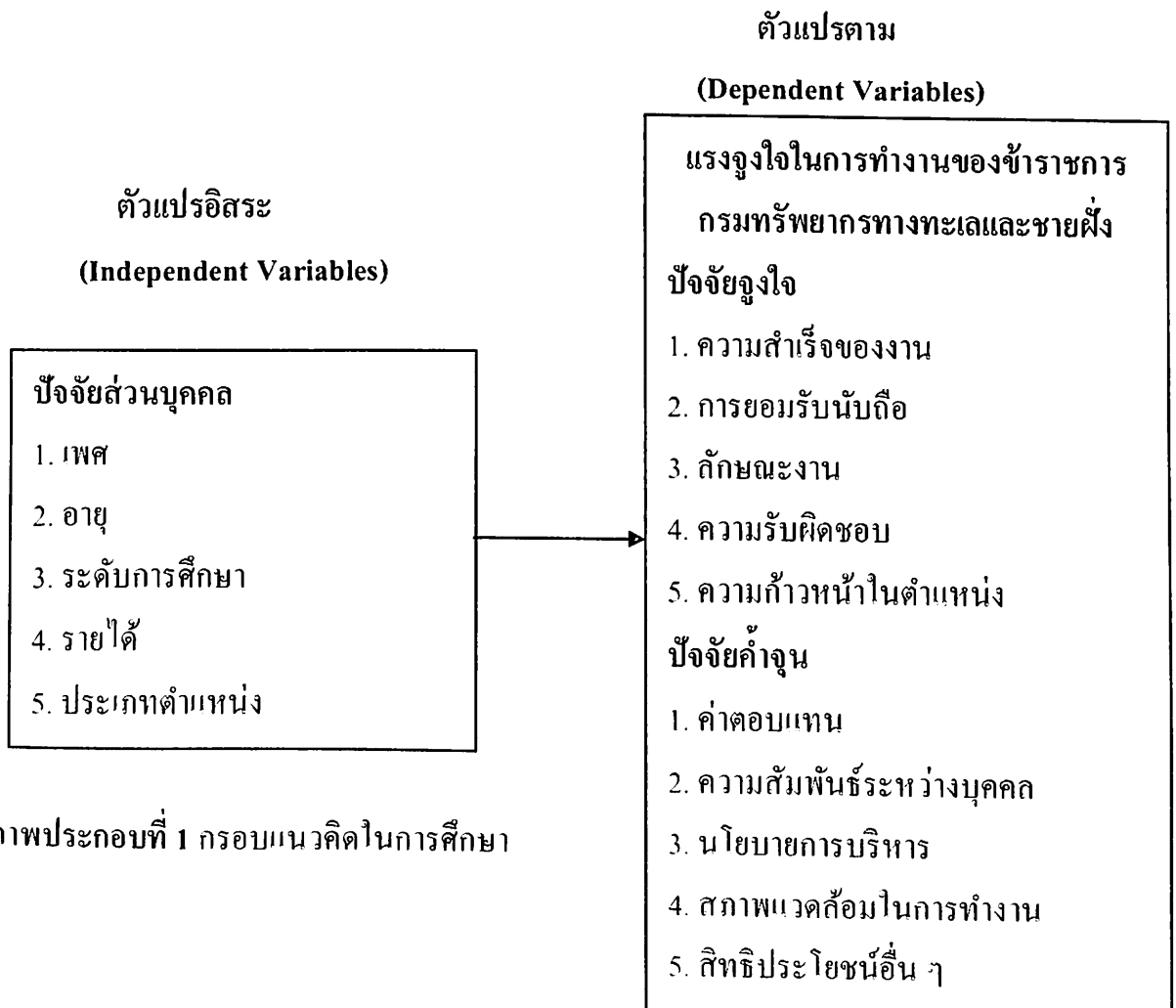
ดังนั้นในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการผู้หนึ่งของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารระดับสูงนำไปกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับมอบหมายเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

กรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้างนี้ ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

สมมติฐานการศึกษา

1. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก
2. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทตำแหน่ง จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ครั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทตำแหน่ง กับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทตำแหน่ง

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 2 ตัวแปร คือ

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือลักษณะงานความรับผิดชอบความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนโยบายการบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสิทธิประโยชน์อื่นๆ

3. ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรในการวิจัยคือ ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำนวน 143 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรุงเทพมหานคร (รวม 9 หน่วยงาน)

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2563

ประโยชน์ที่ได้คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้ทราบแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาแรงจูงใจต่างๆ ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ

ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง หมายถึง ข้าราชการสายทั่วไประดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส และข้าราชการสายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ จนถึงเชี่ยวชาญ ที่ได้รับการบรรจุและให้ปฏิบัติงานจริงในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ส่วนกลาง)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง องค์ประกอบของบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทตำแหน่ง

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ กลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อจัดให้มีขึ้นหากไม่ได้จัดให้มีขึ้นไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างไรประกอบด้วยปัจจัยสำคัญคือ

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีความพึงพอใจในผลงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และรู้สึกภูมิใจในงาน
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับการยอมรับในผลงานที่ปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

3. ลักษณะงาน หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พึงพอใจกับงานที่มีความท้าทายความรู้ ความสามารถ และได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับตำแหน่ง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พึงพอใจในหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ และศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจำวน (Hygiene Factors) คือ กลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นตั้งจรรโลงใจหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไปหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังมีความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้มีสถานะเป็น ตัวกระตุ้นจูงใจซึ่งประกอบด้วยปัจจัยสำคัญคือ

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และได้รับเงินสวัสดิการตามสิทธิที่สมควรได้รับอย่างรวดเร็วและทันต่อความจำเป็น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับความช่วยเหลือ ความสามัคคี คำปรึกษา และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

3. นโยบายการบริหาร หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พึงพอใจกับการปกครองโดยใช้หลักเหตุผล หลักความยุติธรรม บริหารเข้ากับสถานการณ์ รับฟังความคิดเห็น ให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พึงพอใจกับความเป็นระเบียบเรียบร้อย สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอและมีความทันสมัย ในสถานที่ทำงานพร้อมแก่การปฏิบัติงาน

5. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง ข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้รับบำเหน็จบำนาญ การบริการด้านการรักษาพยาบาล ด้านสหนาการและการกีฬา ด้านคมนาคมขนส่งในการปฏิบัติงาน การจัดสถานที่พักผ่อนและบริการห้องสมุด อย่างเหมาะสม