

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมือง จันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา และอายุงาน ใน 10 ด้าน คือ 1) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ความสำเร็จของงาน 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน 6) นโยบายและการบริหาร 7) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 8) ความมั่นคงในการทำงาน 9) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 10) สภาพการทำงาน จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงานเทศบาลสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 ทั้งชายและหญิง ที่กลุ่มตัวอย่าง 92 คน จากการคำนวณโดยสูตรของ ยามานะ (Yamane) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ T-Test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) นำเสนอผลการศึกษาลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี รองลงมาคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี อายุระหว่าง 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส รองลงมา โสด และหม้าย/หย่าร้าง การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป รองลงมาระดับอนุปริญญา/ ปวส. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. และ ระดับประถมศึกษา อายุงาน 10 ปีขึ้นไป รองลงมา 5 ปีขึ้นไป อายุงาน 1-5 ปี อายุงาน 20 ปีขึ้นไป อายุงาน 15 ปีขึ้นไป และ ต่ำกว่า 1 ปี ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี

จากการวิจัยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับการศึกษาของบรรจบสมอาษา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจและแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับกวี แยมกสิข (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับอารีย์กุล รื่นเรือง (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับนิธิวัฒน์ สังฆะมะณี (2551,

บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนในสำนักงานจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง โดยรวมและจำแนกตามประเภทบุคลากร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับบุญมา รัตนมงคล (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยะของ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไวยพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ขัดแย้งกับสุกันยา สร้อยอำภา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ชุมิโมโต อิเล็กทรอนิกส์ ไร่รัง ชีสเต็มส์ (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ชุมิโมโต อิเล็กทรอนิกส์ ไร่รัง ชีสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา ของสุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ กวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาฮาซาชิ โคราซ (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ ลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับ การศึกษาของจิรัชยา พรอมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ยูไนเต็ล สติลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ

ไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาวิจัยคิดว่าบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับระดับความรู้ความสามารถ ตลอดจนเป็นงานที่ตนเองให้ความสนใจจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานถึงแม้ว่างานจะมีความยุ่งยากหรือซับซ้อน บุคลากรเหล่านั้นก็จะมองว่าเป็นการท้าทายความสามารถและกระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับเซอร์ชเบอร์ก ที่กล่าวในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุตริยะ 2550, หน้า 5) ว่า งานที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ

2. ความสำเร็จของงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุตริยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของกวี เข้มกสิ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรท่านนั้นได้ปฏิบัติงานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ ความรู้สึกพึงพอใจและความปลาบปลื้มใจก็จะตามมา ความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น ๆ เกิดจากการที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วง ครั้นงานสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จต่อไป ดังที่ เซอร์ชเบอร์ก กล่าวในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุตริยะ 2550, หน้า 5) ว่า การที่บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาและรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อทำสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

3. การได้รับการยอมรับนับถือ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยสูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของกวี เข้มกليب (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของจิรัชยา พรพมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สติลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานต่างก็มีความตระหนักดีว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปที่มาติดต่อราชการเป็นอย่างดีจึงเป็นผลให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) (Maslow, 1954, p. 80) ที่กล่าวว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับคามสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

4. ความรับผิดชอบ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยสูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของกวี เข้มกليب (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ ในทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของลือชา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการทำงานที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรรับมอบหมายงานอย่างเหมาะสมจากคณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา ในรูปแบบของการออกกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ให้มีอำนาจความรับผิดชอบเต็มที่ เมื่อตนเองได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ความพึงพอใจก็จะมีมาก ทำให้จะเกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้มากขึ้น ดังที่ เฮอร์ซเบอร์ก กล่าวในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุติยะ 2550, หน้า 5) ว่า คือ ความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดก็ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

5. ความก้าวหน้าและโอกาสเติบโตในการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุติยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของกวี แยมกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคซาคิ โคโรซ (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของถิษา ภักดีศรี (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลตำบลแวง อำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของจิรัชยา พรหมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของไวยพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ในความคิดเห็นของผู้ศึกษาวิจัยคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและ โอกาสเติบโตในการปฏิบัติงานนั้น องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม และโปร่งใส เป็นธรรม โดยได้นำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อเปิดโอกาสให้เลื่อน ตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถและจากผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ โดยการฝึกอบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องสอดคล้องกับเฮอร์ซเบอร์ก ใน ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุติยะ 2550, หน้า 5) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การได้รับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร หรือได้รับการฝึกอบรมก็เป็นแรงจูงใจ

ให้บุคคลอยากทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความชำนาญ

6. นโยบายและการบริหาร ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุตริยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของกวี แยมกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนนโยบายการทำงานของคณะผู้บริหารเทศบาลที่มีความชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้

7. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุตริยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของจิรัชยา พรหมมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สติลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากนั้น เกิดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในระดับต้น ที่จะให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความรักใคร่ ประองคอง สัมผัสสามัคคีความใกล้ชิดสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความร่วมมือกันในหน่วยงาน มีการพบปะกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นแรงผลักดันอย่างหนึ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน

8. ความมั่นคงในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุตริยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการทำงานที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะงานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง การที่จะให้ออกหรือไล่ออกจากราชการเป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม มีขั้นตอนในการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังมีการประเมินผลความดีความชอบ ซึ่งเป็นไปด้วยความโปร่งใส ให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

9. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ สุตริยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของจิรัชยา พรพมา (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ยูไนเต็ด สตีลเวอร์ค จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการทำงานที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันงานราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งผู้บริหารมีพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินพิเศษอื่น ๆ เป็นของตนเอง เป็นหลักประกันถึงความมั่นคงทางฐานะการเงิน นอกจากนี้ ยังสามารถใช้สิทธิ์ในการเบิกเงินค่ารักษาพยาบาลการเจ็บป่วย ตลอดจนเงินช่วยเหลือการศึกษานูคร ซึ่งสอดคล้องกับเฮอร์ซเบอร์ก ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) (พรทิพย์ สุตริยะ 2550, หน้า 5) ซึ่งกล่าวไว้ว่า รางวัลที่ให้กับพนักงานที่มีผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันลาหรือวันหยุดพักผ่อน เงินบำนาญ เป็นต้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

10. สภาพการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของพรทิพย์ สุตริยะ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงในการทำงานของพนักงาน

ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และขัดแย้งกับการศึกษาของกวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาฮาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และขัดแย้งกับการศึกษาของไวพจน์ แก้วนามไชย (2552, หน้า 95-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การที่ด้านสภาพการทำงานผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ในความคิดของผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่าการที่บุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากนั้น เหตุผลที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจน้อย เป็นเพราะว่า เทศบาลเมืองจันทบุรีนั้น เป็นเทศบาลที่ตั้งขึ้นมาช้านาน สถานที่ที่ในการปฏิบัติงานนั้นยังคงสภาพเดิมแม้จะมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแล้วก็ตาม ประกอบกับจำนวนบุคลากร จำนวนงาน เพิ่มมากขึ้น ทำให้สถานที่มีความคับแคบ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี โดยนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาทดสอบหาความแตกต่างกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่าง ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

2.1 เพศ บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาการของสุพกันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของกวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาฮาฮาชิ โคราซ (1995) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2 อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาการของสุพกันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของกวี เข้มกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง

แรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของกวี แยมกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของกวี แยมกลีบ (2550, หน้า 67-68) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ทาคาฮาชิ โคราช (1995) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภพ กันธิมา (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัย ด้านสภาพการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลเมืองจันทบุรีควรจัดทำงบประมาณประจำปี ประเภทงบลงทุนเพื่อจัดซื้อจัดหาเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ให้แสงสว่าง
2. จากผลการวิจัย ด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งอยู่ในลำดับที่ 9 คณะผู้บริหารเทศบาลเมืองจันทบุรี ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เทศบาลเมืองจันทบุรีควรปรับปรุงระบบไฟฟ้าและแสงสว่างในอาคารสำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้ที่มาติดต่อราชการ ตลอดจนปรับปรุงสถานที่จอดรถและสภาพอาคารสำนักงานให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน
2. เทศบาลเมืองจันทบุรีควรจัดการฝึกอบรมบุคลากรประจำปีเพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ตลอดจนจัดการแถลงนโยบายของคณะผู้บริหารเพื่อให้เกิดการทำความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้
3. ทำการนิเทศภายในหรือประเมินผลภายใน ในลักษณะการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ไม่ใช่การจับผิด หรืออคติใด ๆ เพื่อให้เกิดการยอมรับ และร่วมมือในการพัฒนาแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ คือ ศึกษาแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการปรับปรุง หรือพัฒนาให้บุคลากรมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อระดับของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลเมืองจันทบุรี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
3. ในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ แต่ศึกษาในลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็นและปัญหาที่มีต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงาน