บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง" มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทตำแหน่ง ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งหมด 105 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วยสถิติพรรณนา (ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติอ้างอิง (t-test, ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 อายุ 46 - 55 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40.001 บาทขึ้นไป จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในภาพรวม อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.01 และด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 3.89

2.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.21 รองลงมา พึงพอใจต่อผลงานที่ท่านได้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.19 และพึงพอใจต่อการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในผลงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 4.03

ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้การยอมรับนับถือในอาชีพและความสำเร็จจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.26 รองลงมา ได้การยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.97 และได้การยอมรับนับถือในผลงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.94

ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.18 รองลงมา งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.12 และพอใจกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.10

ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.10 รองลงมา พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.99

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิและหาความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.96 รองลงมา คิดว่าเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงาน เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.70 และหน่วยงานของจัดให้มีการศึกษาดูงาน เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่ทีปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.37

2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เงินสวัสดิการต่างๆ ตามสิทธิที่ควรได้รับสามารถเบิกได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.74 รองลงมา ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.72 และค่าตอบแทนที่ได้รับเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะการทำงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.67

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.11 รองลงมา เพื่อนร่วมงานให้คามช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาในยามที่เดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 4.09 และหน่วยงานมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.85

ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและให้ความเป็นกันเองมีค่า เฉลี่ยมากที่สุด 4.13 รองลงมา ผู้บังคับบัญชาปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและหลักความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.00 และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้นำยุคใหม่ สามารถปรับการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ และรับฟังผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 3.94

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานของท่านมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.07 รองลงมา สถานที่ทำงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.97 และสถานที่ทำงานมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยในด้านอื่นๆ อย่างครบถ้วน มีค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บำเหน็จ บำนาญ มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.09 รองลงมา การบริการด้านการรักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.80 สันทนาการ และการกีฬา มีค่าเฉลี่ย 3.29 ด้านคมนาคมขนส่งในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.08 และสถานที่พักผ่อน และบริการห้องสมุด มีค่าเฉลี่ย 2.96

3. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก พบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.01 และด้านปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย 3.89

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทตำแหน่ง จะมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

1. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาพบว่า

ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม และด้านสิทธิประโยชน์อื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันโท สุรศักดิ์ นันทพรหม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก" ผลการวิจัยพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงในในการทำงาน มีการจูงใจในระดับมาก โดยผู้ศึกษาพบว่า

1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้มีการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายสำเร็จด้วยดี ทำให้รู้สึกพอใจหรือภูมิใจ

1.1.2.ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าตำแหน่งหน้าที่การงานที่ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันนี้เป็นสิ่งที่มีเกียรติ และได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก

1.1.3 ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง คิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและทักษะ

1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสหรือสนับสนุนในการศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

1.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีการจูงใจในระดับมาก โดยผู้ศึกษาพบว่า

1.2.1 ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง คิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในลักษณะการทำงานเดียวกัน

1.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ส่วนมากได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำกิจกรรมต่างๆ

1.2.3 ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า ในแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญในเรื่องการกำหนดนโยบายและการบริหารงาน

1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีสถานที่ทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบถ้วนและเพียงพอตามความจำเป็น

1.2.5 ด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่า กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมีการจัดสรรบำเหน็จ บำนาญ ได้ตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีการจัดสถานที่ออกกำลังกาย และบริการห้องสมุดไว้เป็นอย่างดี

2. จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน จะได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ดีวิ ได้ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเมืองพัทยา" ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน ได้รับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่แตกต่างกัน ทำให้

ข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับแตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน โดยด้านปัจจัยจูงใจมาค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยค้ำจุน

ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยจูงใจ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและยินดีกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะไปศึกษาดูงานภายในประเทศและต่างประเทศอย่างเป็นธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับข้าราชการ ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มการยอมรับนับถือในผลงานข้าราชการที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ควรเพิ่มการพิจารณามอบหมายงานให้กับข้าราชการรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่ข้าราชการพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติมากขึ้น ควรพิจารณาเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ และพิจารณาเพิ่มการปฏิบัติงานที่ทำอยู่ปัจจุบันให้มีความท้าทายความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะด้านปัจจัยค้ำจุน

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ควรเพิ่มการพิจารณาให้แต่ละหน่วยงานได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน ควรมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ สร้างความสมัครสมานสามัคคี เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ควรพิจารณาให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานปกครองโดยใช้หลักเหตุผลและยึดหลักความยุติธรรม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ควรพิจารณาให้ทุกหน่วยงานเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารมากขึ้น ควรพิจารณาเพิ่มเครื่องมือและอุปกรณ์อื่นๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น และควรพิจารณาเพิ่มการจัดสถานที่พักผ่อน ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมีมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานให้สอดคล้องต่อภารกิจของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งระหว่าง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อที่จะได้รับทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างชัดเจน