บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านปัจจัยจูงใจพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 ด้านปัจจัยค้ำจุนพบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานด้านลักษณะของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และ ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้

ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน พบว่า เพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าหญิง อาจเป็นเพราะว่า เป็นงานที่มีความท้าทายไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการดำเนินการคดีทางด้านกฎหมาย การทำงานจึงประสบความสำเร็จ ร่วมทั้งมีความสามารถในเรื่องของการของการอยู่ในสภาพแวดล้อมอย่างไรก็ตาม ความมั่นคงในเรื่องของการทำงานการตัดสินใจผู้ชายนั้นมีความเด็ดเดียวตัดสินใจมากกว่าผู้หญิง

อายุ พบว่า อายุระหว่าง 51-60 ปี เป็นช่วงอายุที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าในเรื่องของการทำงานที่มั่นคง และชำนาญการในเรื่องของการทำงานกว่าช่วงอื่น ซึ่งแตกต่างกับช่วงอายุ 21 -30 ปี นั้นอาจมีเป็นเพราะว่าเป็นช่วงระยะเวลาที่ต้องการศึกษาและแสวงหางานที่ตนเองรัก และต้องการจึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ

ระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกัน เนื่องจากระดับมัธยมปลายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ อาจเป็นเพราะว่าในระดับมัธยมปลายนั้นเป็นกลุ่มวัยที่มีอายุ 51-60 ปี ซึ่งสมัยก่อนยังไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนที่จะให้เรียนสูง แต่เป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะการศึกษาที่สูงขึ้นนั้นมีจุดมุ่งหมายที่ต้องการหางานที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง อาจทำให้มีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้มากกว่าระดับการศึกษามัธยมปลาย

สถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก อาจเป็นเพราะว่าสถานภาพไม่สำคัญสำหรับการทำงานภายในศาลจังหวัดมหาสารคาม แต่มีสถานภาพที่มีแรงจูงใจต่อการทำงานมากกว่าสถานภาพสมรสอื่น ๆ คือ สถานภาพหย่า/หม้ายมีแรงจูงใจมาก อาจเป็นเพราะว่าไม่ต้องการที่จะเริ่มต้นใหม่กับการทำงานที่ใหม่ ซึ่งจะมีผลกระทบในเรื่องของการดำรงชีวิตที่ไม่มีใครคอยช่วยเหลือ ซึ่งแตกต่างจากคนโสดที่ยังสามารถที่จะเลือกสถานที่ทำงานใหม่ ๆ ได้

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในช่วงอายุ สูงกว่า 60 ปี นั้นมีแรงจูงใจต่อการทำงานทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เป็นเพราะว่าเป็นผู้ที่มีอายุการทำงานมาก ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานใหม่ เนื่องจากมีความชำนาญในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีความมั่นคงสวัสดิการที่พร้อมทุกอย่าง จึงไม่เหมือนกับบุคลากรที่พึ่งเข้ามาใหม่อาจมีการเปลี่ยนแปลงกับสถานที่ทำงานใหม่ได้ง่าย

อัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ที่มาก อาจเป็นเพราะว่าเป็นบุคลากรใหม่ซึ่งยังไม่เคยได้รับค่าตอบแทนที่ใดมาก่อน จึงทำให้เขารู้สึกว่าตนเองได้รับเงินเดือนที่มาก และส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่ยังไม่ได้สมรส ซึ่งยังเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้

3. ข้อเสนอแนะของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ค่าความถี่ข้อเสนอแนะที่มากที่สุด คือ ด้านปัจจัยจูงใจ (f=40) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (f=20) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน (f=15) ด้านรายได้และสวัสดิการ (12) ด้านนโยบายและการบริหาร (f=10) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน (f=9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (f=8) ด้านลักษณะของงาน (f=6) และด้านความสำเร็จของงาน (f=5)

อภิปรายผล

จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งผลการศึกษามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อจำแนกด้านปัจจัย พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถึงแม้ว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากก็ตามยังมีด้านที่ต้องมีการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในแต่ละปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถอธิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จของงาน จากผลการศึกษาที่ปรากฏดังกล่าวอาจเป็นเพราะ บุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม มีความตั้งใจให้งานที่ได้รับมอบหมาย บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย โดยมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในแผนและมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้เกิดรู้สึกพอใจหรือภาคภูมิใจกับผลสำเร็จของงานที่ได้ปฏิบัติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรรถพล สีหนาจ (2550 : 51) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดยโสธร พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีคะแนนสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าคะแนน

ต่ำสุดคือ เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูล ความแตกต่างส่วนบุคคลด้านการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัญหาที่พบพนักงานขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน การบริหารยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม ขาดความสามัคคีในการทำงาน

แม้ว่าปัจจัยจูงใจนั้นมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ยังคงมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ดีขึ้น คือ ด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรภายในศาลจังหวัดมหาสารคามยังต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคน อีกทั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งมีความต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ หากได้รับการยอมรับจากผู้บังคับชา และเพื่อนร่วมงานในการทำงานด้วยความรัก ความเข้าใจ จะทำงานการทำงานของบุคลากรศาลจังหวัดนั้นมีความสุขต่อการทำงาน และจะส่งผลให้การให้บริการแก่ประชาชนนั้นด้วยอารมณ์ และสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555 : 58 - 60) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือที่มีแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับสูง อาจเป็นเพราะเป็นหน่วยงานนั้นตั้งอยู่ใจกลางเมือง มีขนาดใหญ่ที่รอรับการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างสะดวก ง่ายต่อการค้นหา อีกทั้งมีบริเวณในการจอดรถที่รองรับกับประชาชนจำนวนมากได้ มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์และสาธารณูปโภคที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและพอเพียง อีกทั้งมีการการจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วนและมีสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิอากาศของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานที่อยู่ภายในศาลจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร พึ่งนิล (2554 : 125 - 127) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานศาลยุติธรรม ผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32

อย่างไรก็ตามในปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้านก็ตามยังมี ด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ที่ควรได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกันรวมทั้งการทำงานเป็นทีม ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังมีความห่างเหินกันอยู่ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการขอความคิดเห็นในการทำงานงาน ยังไม่กล้าที่จะปรึกษา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาบางท่านวางตัวน่าแกร่งขาม ซึ่งทำให้ลูกน้องบางคนไม่กล้าที่จะเข้าไปพบ ให้ขอคำแนะนำได้ จึงส่งให้การทำงานบางอย่างเกิดการล้าช้า และไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เดมิตร ใจบุญ (2555 : 75 - 79) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 10 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยแรงจูงใจจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสทิพย์ วรรณรัตน์ (2552 : 59 – 61) ได้ศึกษา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย การสำรวจความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีความพึงพอใจสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีความแตกต่าง อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานภายในศาลจังหวัดไม่มองถึงความแตกต่างของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน จึงส่งให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่งมองถึงภารกิจของศาลเป็นหลัก ที่ยึดมั่นกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และอำนาจหน้าที่ของตนได้เป็นอย่างดี เช่น ในเรื่องของการมองถึงการให้บริการประชาชนที่มารับบริการได้อย่างประทับใจให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสทิพย์ วรรณรัตน์ (2552 : 59 – 61) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการศาลจังหวัดเชียงรายที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากคนอื่น อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรภายในศาลจังหวัดมหาสารคาม จบในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความรู้ ความคิด และหลักการวิเคราะห์ที่ไม่เหมือนกัน จะเห็นได้ชัดเจน จากบุคลากรที่จบในสาขาวิชานิติศาสตร์ ที่เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เหตุการณ์และเหตุผลหลักฐานในการพิจารณาในปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลให้ได้ชัดจากวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น แต่ในขณะเดียวกันการทำงานทำให้มีความรวดเร็ว และความง่ายต่อการทำงานโดยการใช้กัลยาณมิตรเป็นส่วนช่วยให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้อย่างมีความสุข และมีความประทับใจต่อเพื่อนร่วมงาน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แยกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก ซึ่งผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่มีผลสูงสุดต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ควรมีการปรับปรุงในด้านการยอมรับ ไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานก็ตาม ซึ่งการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งนั้น เป็นงานความชำนาญเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความสามารถในแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งควรให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและแสดงความยินดีต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะแสดงออกจากทางวาจา สิ่งของ ค่าตอบแทน หรือใบประกาศก็ตาม สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคลากรทุกคนมีความสุขต่อการทำงานได้เป็นอย่างดี ได้มีการจัดโครงการประชุม หรือสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะทำเกิดความสามัคคี และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำเกิดการยอมรับในความสามารถของ

แต่ละบุคคล ภายในองค์กรควรให้มีการแสดงออกด้วยมิตรภาพไมตรีที่ดีต่อกัน ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ควรให้การส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงาน เรื่องของการจัดกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคี มีความจริงใจต่อการทำงานร่วมกัน ควรมีการจัดตั้งโครงการและวางแผนในเรื่องของงบประมาณในการจัดกิจกรรมร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการฝึกอบรม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร่วมจัดกิจกรรมการแสดงร่วมกันเพื่อจะทำให้เกิดความรักความผูกพันระหว่างร่วมงานได้อย่างจริงใจ จากสิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ เช่นนี้ จะส่งผลให้งานทำงานภายในศาลจังหวัดมหาสารคามนั้น มีความสุขในทุก ๆ ด้าน และเพื่อเป็นตัวอย่างให้ศาลจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้ข้อมูลเสนอแนะบางประการอันอาจจะเป็นประโยชน์ต่อศาลจังหวัดมหาสารคาม กล่าวคือ ผู้บริหารของศาลจังหวัดมหาสารคาม ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ

1.1.1 ด้านการยอมรับถือ ควรมีการส่งเสริมในเรื่องของการยอมรับนับถือการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในศาลจังหวัดมหาสารคาม ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการทำงาน การยอมรับในเรื่องของความคิดเห็นมีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความรักความสามารถต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมกัน อันส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการจัดโครงการ ประชุมสัมมนา หรือการจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อมีกิจกรรมร่วมกัน

1.1.2 ด้านลักษณะของงาน เช่นกัน ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคนและตำแหน่งงาน อีกทั้งความสามารถเฉพาะตัวของบุคลากรของแต่ละคน จึงจะส่งให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างมากในเรื่องของการทำงานร่วมกัน การทำงานที่ประสบความสำเร็จได้นั้นไม่ใช่ทำงานคนเดียว แต่เป็นการทำงานเป็นทีมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรมีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างน้อยเดือน 1 ครั้ง เพื่อปรึกษาหารือในเรื่องปัญหา อุปสรรคการทำงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน จึงจะส่งผลให้การทำงานภายในหน่วยงานของตนเองนั้นประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

1.2.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ การทำงานในของบุคลากรแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใดก็ตาม ย่อมหวังผลในเรื่องของค่าตอบแทน เรื่องสวัสดิการ เพื่อสอดรับกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันให้มากที่สุด ดังนั้น จึงมีการจัดงบประมาณในเรื่องค่าตอบแทนสำหรับการเพิ่มเงินเดือนให้แก่บุคลากรทุกคน ตามความเหมาะสมของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงาน และตำแหน่งงาน ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว เพื่อนำไปปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY