

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัดจันทบุรีทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 44 คน และลูกจ้าง 8 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ซึ่งผลการศึกษสรุปได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีสถานภาพสมรสแล้ว ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อันดับแรก คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จในผลงานที่ท่านได้ทำอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี, และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีเกียรติในอาชีพที่ท่านทำอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา, เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ, ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความความสามารถของท่าน, ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการทำงานของท่านเสมอและอันดับสุดท้าย คือ ที่ประชุมหรือในกลุ่มงานยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของท่าน ตามลำดับ

2.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์, ลักษณะงานที่ท่านทำสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของท่าน, ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบอันดับแรก คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยทำมาก่อน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นทำไม่ได้, ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง และอันดับสุดท้าย ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่, และท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งมีค่าเท่ากัน ตามลำดับ

2.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับแรก คือ การทำงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ, ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนาและ อันดับสุดท้าย ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม ความรู้ ความสามารถและสายงาน ตามลำดับ

2.6 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว, ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน, ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำ และชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ และอันดับสุดท้าย การขอคำปรึกษาขอความช่วยเหลือ

จากผู้บังคับบัญชาเป็นกระบวนการที่ย่งยาก ตามลำดับ

2.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน, ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวและอันดับสุดท้าย เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อนตามลำดับ

2.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้าย เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ตามลำดับ

2.9 ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน, ท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับการทำงาน และอันดับสุดท้าย เงินเดือนรายได้ที่รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ได้ทำการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรีในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.3 รายได้ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.4 สถานภาพ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.5 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.6 ตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3.7 ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีมีพึงพอใจและมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้แรงงใจอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรหมทิพย์ กาลธียานันท์ (2543) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และขัดแย้งกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ มะวิญชร (2545) ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด สายโรงงานรังสิตมีระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยแต่ละด้าน และสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ (2539) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยศึกษาตัวแปร 8 ตัว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 ด้าน ด้านความสำเร็จในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จของงาน ที่ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนดเวลา สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เมื่อทำงานสำเร็จ ถูกต้อง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จะเกิดความภาคภูมิใจในงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชมชื่น สมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างดีเยี่ยม และเมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ เมื่อทำงานสำเร็จ ถูกต้อง แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ข้าราชการและลูกจ้างศาล จะเกิดความภาคภูมิใจในงาน ทำให้งานนั้นออกมาดี คณะผู้บริหาร และหัวหน้างาน ให้คำชมเชย ได้การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลแบ่งงาน ความรับผิดชอบของแต่ละคนไว้ชัดเจนอยู่แล้ว ทำให้ลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่เกิดความยุ่งยาก ทำงานในแต่ละครั้งเกิดความต่อเนื่องไม่มีการสลับของงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรหมทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ชัดเจน ข้าราชการและลูกจ้างศาลมีอำนาจในการพิจารณางานที่รับผิดชอบ และไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรหมทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ คณะผู้บริหาร และหัวหน้างาน ได้เล็งเห็นว่า การที่จะให้องค์กรพัฒนาไปได้ต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ โดยได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการและลูกจ้างศาลได้รับการอบรม และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการและลูกจ้างศาล ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีผลงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเสมอภาค

1.6 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและหัวหน้างาน มีความเป็นกันเองให้ข้าราชการและลูกจ้างศาลได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ซึ่งในการทำงานจึงเกิดความอิสระในการคิดและมีความเสมอภาค

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและหัวหน้างาน มีความเป็นกันเอง ข้าราชการและลูกจ้างศาล มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักใคร่ป้องกันกัน ทำให้การทำงานไม่มีปัญหา ไม่รู้สึกอึดอัด

1.8 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรี วรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธียนันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการและลูกจ้างศาล มีสถานที่ทำงานอยู่ในตัวเมือง ทำให้การทำงานเกิดความสะดวกสบาย บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ไม่วุ่นวาย แบ่งเป็นสัดส่วน ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างศาลมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน แสงสว่าง เครื่องมืออุปกรณ์

ก็พร้อมในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.9 ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรีวรรณไพเราะ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี” การศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ พรรณทิพย์ กาลธยานันท์ (2543) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหงด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจ่ายเงินเดือนค่าตอบแทน มีการกำหนดการจ่ายที่แน่นอน การจ่ายเงินเป็นการโอนเข้าบัญชีธนาคารของแต่ละคน ทำให้สะดวก รวดเร็วและในแต่ละปีศาลได้มีเงินโบนัสให้กับข้าราชการและลูกจ้างศาลทุกคน ซึ่งเทศบาลเป็นศาลที่ไม่ใหญ่มากจำนวนร้อยละ ยังไม่เกินตามที่ระเบียบกำหนดไว้

2. การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี

2.1 เพศ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ยเพศชาย ซึ่งข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องไม่ขัดแย้งกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีเพศ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ เห็นว่าชายกับหญิง มีความสามารถในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และในสังคมเปิดโอกาสให้หญิงกับชายมีสิทธิเท่าเทียมกัน จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันแต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ มะวิญฐร (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี อายุ ที่แตกต่างกัน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ การที่คนเรามีอายุมากขึ้นย่อมต้องการความสำเร็จของงาน เพื่อความมั่นคงในการดำรงชีพ และความก้าวหน้าของอนาคต จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 รายได้ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีรายได้ ที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีรายได้ที่แตกต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีที่มีรายได้มากก็อยากได้ค่าตอบแทนมากขึ้นอีก อีกทั้งมีความคาดหวังในความก้าวหน้าของอาชีพของตน และคิดว่าตำแหน่งงานสูงขึ้นควรได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น จึงมีความเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ สถานภาพแตกต่างกัน ซึ่งไม่มีผลต่อการทำงานในหน่วยงาน ถึงแม้ว่าจะมีภาวะทางสังคม รับผิดชอบทางครอบครัว แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกันได้ จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มี ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันพบว่า มีแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ย่อมมีหน้าที่หรือรับผิดชอบงานแตกต่างกันตามหน้าที่ของคนที่ได้รับผิดชอบ การปฏิบัติความรู้ ความสามารถ หรือสร้างผลงานในการทำงานให้มีผลงานตามความรู้ความสามารถ ที่คนมีอยู่จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 ตำแหน่ง จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกัน แต่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานของหน่วยงานตามตำแหน่งงานที่ได้รับ มอบหมายงานและทุกตำแหน่งมีความสำคัญกับหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงผลงานให้ทัดเทียมกันได้ จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.7 ระยะเวลาในการทำงานจากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาล จังหวัดจันทบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาวี แดงท่าขาม (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ตำบลเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน แต่เมื่อทำงานในหน่วยงานเดียวกัน และมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน อีกทั้งสามารถพูดคุยปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ จึงทำให้มีความเข้าใจกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ประกอบกับข้าราชการและลูกจ้างศาลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ที่ตนทำงาน อยู่จึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

เชิงนโยบาย

1. สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี โดยได้ดุลยภาพกับการพัฒนางาน และให้ข้าราชการและลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนปฏิบัติงานของศาลจังหวัดจันทบุรี เช่น การจัดทำแผนพัฒนาและกำหนดโครงการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเกิดผลสัมฤทธิ์ รวดเร็ว และสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น
2. สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าจัดสวัสดิการที่เหมาะสมของบุคลากรทุกระดับและคำนึงถึงการให้เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี เกิดแรงจูงใจ มีความก้าวหน้า มีความกระตือรือร้น เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงานมากขึ้น

เชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานศาลยุติธรรม ควรที่จะสนับสนุนงบประมาณการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณอาคารศาลต่าง ๆ เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. จากผลการศึกษาสำนักงานศาลยุติธรรม ควรมีการจัดการความรู้ในหน่วยงานให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างแรงจูงใจส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ สร้างความสัมพันธ์ผูกพันในองค์กร มีการทำงานเป็นทีม
3. จากผลการศึกษาสำนักงานศาลยุติธรรมควรให้ความสำคัญกับข้าราชการและลูกจ้างในศาลทุกระดับชั้น มีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนระดับหรือตำแหน่งด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค เปิดโอกาสให้มีการสอบชิงทุนการศึกษาต่อ เปิดให้มีการสอบเปลี่ยนสายงานให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้ทุกคนเห็นความก้าวหน้า มั่นคง และมุ่งมั่นในการทำงาน
4. จากผลการศึกษาสำนักงานศาลยุติธรรม ควรรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ใส่ใจกับปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการและลูกจ้างในภาพรวม โดยผู้บังคับบัญชาควรมีการพูดคุย สอบถามและช่วยแก้ปัญหา อุปสรรคให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ให้ความเป็นกันเองในการทำงานให้มากขึ้นอาจทำให้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

เชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี
2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างศาล เพื่อนำมาพัฒนาหรือเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรคหรือสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างศาลปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานของสำนักงานศาลยุติธรรม
4. ควรจะทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาล ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษาเชิงปริมาณไม่สามารถทำได้ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุง พัฒนาในการปฏิบัติงานต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University