

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ผู้วิจัย นำมาสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่มีเพศ และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดนครพนม จำนวน 105 คน แยกเป็น (ศาลจังหวัดนครพนม, 2554 : 10)

1.1 ข้าราชการศาลยุติธรรม	จำนวน	70 คน
1.2 ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ	จำนวน	20 คน
1.3 ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน	15 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดนครพนม จำนวน 84 คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเซอร์ชเบอร์ค มาใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะ แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจ รายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 160-162) แบ่งเป็น 10 ด้าน รวมทั้งหมด จำนวน 46 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล จังหวัดนครพนม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพศ ใช้ t-test (Independent Variables) ประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากพบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยใช้วิธีทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 57.14) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 56 คน (ร้อยละ 66.67)
2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมมีระดับแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ
3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ที่มี เพศ และ ประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า
 - 3.1 บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 3.2 บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือกับด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม แยกเป็นรายด้าน เรียงลำดับความถี่จากมากไปน้อย ดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้รับมอบหมาย ควรเหมาะสมกับหน้าที่ และความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีการสรุปผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจของงาน

4.2 ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เมื่อมีการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และ ควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ไม่ปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรมในเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้สอบเลื่อนตำแหน่งให้ง่ายขึ้น ไม่ควรโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไปทำให้ขาดความต่อเนื่อง

4.4 ด้านความรับผิดชอบ คือ ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

4.5 ด้านลักษณะงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ งานที่ปฏิบัติควรเป็นงานที่มีความท้าทาย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ควรมีการลดขั้นตอนการทำงาน และการสอนงานกันเพื่อการเรียนรู้งานที่หลากหลาย

4.6 ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ นโยบายที่มอบหมายควรมีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน

4.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรมีสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและให้อิสระในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและให้อิสระในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เป็นต้น

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน่วยงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และมีความสะดวก

4.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ และควรมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน พร้อมทั้งมีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนด้วยความรวดเร็ว

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ผลจากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะถึงแม้ว่าศาลจังหวัดนครพนม ได้มีการบริหารงานบุคคลภายใน และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพแล้วก็ตาม แต่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังคงต้องปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ อุตทนต์ และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่หลายด้านซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ เห็นว่า

1. ผู้บังคับบัญชาควรรับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น
2. นโยบายขององค์กรควรมีความชัดเจนและให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน โดยงานที่ได้รับมอบหมายนั้นควรเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ
3. ควรมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
4. ควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และมีความสะดวก
5. ไม่ควรมีการโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไป

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้ สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Barnard, 1974 : 142 - 148) กล่าวว่า ปัจจัยอันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ หลายประการเช่น สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการ ช่วยเหลือหรือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงาน มากกว่ารางวัล ที่เป็นวัตถุเพราะสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสนี้ บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมี อำนาจ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ อันก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นต้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ศิริพร พึ่งนิล (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลแขวงพระนครเหนือ สำนักงานศาล ยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ กัลยา ธนกรอังกูล (บทคัดย่อ : 2550) ได้ทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขภาพจิตและปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน มีอิทธิพลอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุกัญญา คำจร (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ ปิยะนุช นรินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เขต 17 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่มีเพศ และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมจำแนกตามเพศ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยที่พบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทั้งเพศชาย และเพศหญิงต่างได้รับแรงจูงใจอย่างเท่าเทียมกันตามตำแหน่งหน้าที่ และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของแต่ละบุคคล จึงทำให้บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่

แตกต่างกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ กัลยา ธนกรอังกูล (บทคัดย่อ : 2550) พบว่า เพศต่างกัน จะทำให้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 สอดคล้องกับ จรัสทิพย์ วรรณรัตน์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย พบว่า ข้าราชการศาลจังหวัดเชียงราย ที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน แรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ศิริวัฒน์ มีใหม่ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคดีศาลแขวง พบว่า ข้าราชการสำนักงานคดีศาลแขวงที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจด้านปัจจัย และปัจจัยด้านค่าจูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ สุกัญญา กำจร (2551 : บทคัดย่อ) พบว่า เพศแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือกับค่านโยบายและการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ในแต่ละตำแหน่งประเภทบุคลากร คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีบทบาท รวมถึงการวางตัวในสำนักงาน หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งงานแตกต่างกันจึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะบุคลากร ประเภทลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการกับลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีความต้องการให้หัวหน้างานยอมรับในความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมองนโยบายจากผู้บริหารแตกต่างกันกับ บุคลากรประเภท ข้าราชการศาลยุติธรรม เห็นได้จากตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมตารางที่ 20 และตารางที่ 21

สอดคล้องกับ วิวัฒน์ ศรีธรรมมา (2551 : 192-202) พบว่า พนักงานส่วนตำบลจำแนกตามตำแหน่งงาน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกันทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ นิพนธ์ พรหมจारी (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่มีเพศ และ ประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน ผู้วิจัยขอคำแนะนำข้อเสนอแนะผลการวิจัยในการนำไปใช้ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ศาลจังหวัดนครพนม ควรปรับปรุง หน้าที่ความรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

1.2 ศาลจังหวัดนครพนม ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านการยอมรับนับถือให้มีความเหมาะสมกับทุกประเภทของบุคลากร เช่น การยอมรับในความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทบุคลากร การให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

1.3 งานที่ได้รับมอบหมาย ควรเหมาะสมกับหน้าที่ และความรู้ความสามารถของบุคลากรและให้อิสระในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.4 ควรให้โอกาสเลื่อนตำแหน่งให้ง่ายขึ้น ไม่ควรโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไป

1.5 ควรมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน และควรจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เป็นต้น

1.6 หน่วยงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ ด้านการยอมรับนับถือกับด้านนโยบายและการบริหารของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของศาลจังหวัดนครพนม