แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4*

Work Motivation of Government Officer : A case study of Executive Director's Office of Legal Aid 4

พัชราภรณ์ โตสวัสดิ์[1]

Patcharaporn Tosawat

6714832001@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎีของ Herzberg โดยปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ทั่วถึง และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สำหรับข้อเสนอแนะการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ควรพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน นำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร และปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ ; ปัจจัยอนามัย ; สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

Keywords: Motivation Factors ; Hygiene Factors ; Executive Director's Office of Legal Aid 4

---

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

[1] นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในปัจจุบัน หน่วยงานภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายในการยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความยุติธรรม คุ้มครองสิทธิ และสร้างความเชื่อมั่นต่อหลักนิติธรรมของประเทศ ภารกิจดังกล่าวไม่เพียงอาศัยกฎหมายและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เนื่องจากข้าราชการเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิผล

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 เป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีภารกิจในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานจึงต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้ทางกฎหมาย ความรับผิดชอบ ความละเอียดรอบคอบ และจิตสำนึกในการให้บริการสาธารณะ อย่างไรก็ตาม จากสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีภารกิจเพิ่มสูงขึ้น ความซับซ้อนของปัญหากฎหมายมากยิ่งขึ้น ตลอดจนข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรจึงต้องเผชิญกับความกดดันและความคาดหวังจากสังคมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ ความพึงพอใจ และความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรมีแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมพัฒนาคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการของหน่วยงานในที่สุด

การศึกษาครั้งนี้จึงอาศัย ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) (อ้างถึงในนิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวอธิบายว่าแรงจูงใจในการทำงานมิได้เกิดจากปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่เกิดจากการทำงานร่วมกันของ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทต่อการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทนสวัสดิการ ซึ่งแม้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจและเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษาสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 โดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ทั้งนี้การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล และยกระดับคุณภาพการให้บริการทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการ ในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2569, หน้า 33) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นบุคลากรที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่ทำการศึกษาได้เป็นอย่างดี และมีประสบการณ์มากกว่า 2 ปีขึ้นไป (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2569, หน้า 35) ผู้วิจัยจึงเจาะจงเลือกเฉพาะข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป โดยผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2569, หน้า 38) และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล ก่อนที่จะมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายที่จะเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยได้แจ้งให้ทราบเป็นการล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียง โดยก่อนจะเริ่มการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 เกิดจากทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งมีอิทธิพลต่อความตั้งใจ ความทุ่มเท และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยความสำเร็จดังกล่าวครอบคลุมทั้งการบรรลุเป้าหมายของงาน การแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสามารถช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งล้วนส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการได้รับความไว้วางใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การได้รับคำชื่นชม และการเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากร ล้วนส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสเจริญเติบโต ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตาม หากการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ดังนั้น ความก้าวหน้าที่ชัดเจนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานด้านการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตน นอกจากนี้ การมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบ ยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน อย่างไรก็ตาม งานที่จำเจหรือไม่เปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพ อาจทำให้แรงจูงใจลดลงได้

5. ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ได้หมายถึงเพียงการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน การมีอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ และการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากมีการแบ่งงานไม่เท่าเทียมหรือมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่ อาจทำให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจในการทำงานได้

6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนช่วยให้ข้าราชการเข้าใจบทบาทหน้าที่ สามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ อย่างไรก็ตาม หากนโยบายและแนวทางการบริหารงานของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม จะส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรกำหนดระบบงานให้เป็นมาตรฐานและสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและแรงจูงใจในการทำงาน

7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่ชัดเจน การสื่อสารคำสั่ง การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากการกำกับดูแลในหน่วยงานยังขาดความชัดเจนและความต่อเนื่อง การมอบหมายงานยังไม่เป็นธรรม รวมถึงการสื่อสารคำสั่งและการให้ข้อเสนอแนะยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ขาดทิศทางในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และความร่วมมือเมื่อเกิดปัญหา ทำให้บุคลากรลดความกังวลและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ บรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจกันยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไรก็ตาม หากขาดการสื่อสารหรือการรับฟังความคิดเห็น อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและส่งผลให้แรงจูงใจลดลงได้

9. ด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีคุณค่าต่อการอำนวยความยุติธรรม จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและตระหนักถึงคุณค่าของบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ การได้มีส่วนช่วยคุ้มครองสิทธิของประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการเป็นข้าราชการนั้นทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้และความก้าวหน้าที่ชัดเจน จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรโดยไม่ต้องกังวลต่อความไม่แน่นอนของอาชีพ นอกจากนี้ ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของสำนักงานอัยการสูงสุดยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเสริมสร้างความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

11. ด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการที่บุคลากรสามารถบริหารจัดการสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการวางแผนและแบ่งเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างชัดเจน ส่งผลให้สามารถลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และปฏิบัติงานได้อย่างมีสมาธิ นอกจากนี้ การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วย

12. ด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากพื้นที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบและมีผู้มาติดต่อราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดเสียงรบกวนและส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน นอกจากนี้ แม้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะมีเพียงพอ แต่ยังขาดความทันสมัย จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

13. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความพึงพอใจและเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ช่วยสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตได้ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม หากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม โปร่งใส และอ้างอิงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

จากการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1. ความไม่ชัดเจนของแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่า แนวทางและขั้นตอนการทำงานยังไม่มีความชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการตรวจสอบ ทำความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

2. ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กร พบว่า การสื่อสารข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลที่ไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างบุคลากร ส่งผลต่อความราบรื่นของการประสานงานและประสิทธิภาพของงานโดยรวม

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อม เช่น พื้นที่ทำงาน ความเป็นระเบียบ และบรรยากาศโดยรวม ยังไม่เอื้อต่อการทำงานเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อสมาธิ ความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

ข้อเสนอแนะและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 สามารถจำแนกออกได้ ดังนี้

1. การพัฒนาระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ลดความสับสน และลดระยะเวลาในการดำเนินงาน

2. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน ควรส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือระบบออนไลน์ เพื่อช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ลดภาระงานเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูล

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนการฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะ และการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับงานที่มีความซับซ้อน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

4. การพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและสร้างความเข้าใจร่วมกัน

5. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม มีความเป็นระเบียบ และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ได้ดังนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยความสำเร็จดังกล่าวครอบคลุมทั้งการบรรลุเป้าหมายของงาน การแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการสามารถช่วยเหลือประชาชนให้ได้รับความเป็นธรรม ซึ่งล้วนส่งผล

ให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ ความพึงพอใจในงาน ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ความสำเร็จในการทำงานคือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จนั้น ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความสำเร็จในการทำงาน และรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญวดี อาคมานุวัตร (2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสำเร็จของงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน มีความรักในองค์กร

2. ด้านการได้รับการยอมรับ

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการได้รับความไว้วางใจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การได้รับคำชื่นชม และการเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากร ล้วนส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า การได้รับการยอมรับ คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการรู้สึกว่าได้รับการยอมรับเมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่มีความสำคัญ และทำให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสเจริญเติบโต

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้บุคลากรขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ดังนั้น ความก้าวหน้าที่ชัดเจนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงมีส่วนสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม และยังสอดคล้องงานวิจัยของอารียา จิตตา (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงหมาดไทย ผลการศึกษาพบว่า การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถทำให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอนาคตมีความมั่นคงในชีวิต และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จะทำให้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยลักษณะงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งงานด้านการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อสังคม ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตน นอกจากนี้ การมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่ม แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบยังช่วยเพิ่มความรับผิดชอบและความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน อย่างไรก็ตาม งานที่จำเจหรือไม่เปิดโอกาสให้ใช้ศักยภาพ อาจทำให้แรงจูงใจลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ลักษณะงานที่ทำ คือ ความน่าสนใจของงาน ซึ่งต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน และเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพิสิษฐ์ ดิศฐาวัฒนา (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ขณะที่การขาดการปฏิบัติงานที่หลากหลายถือเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ รวมถึงยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า “...งานลักษณะ Routine ที่ต้องทำซ้ำ ๆ แบบเดิมในทุกวัน ทำให้ขาดความหลากหลายและไม่มีโอกาสได้เรียนรู้งานหรือพัฒนาทักษะใหม่ ๆ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก เพราะอาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่องาน...”

5. ด้านความรับผิดชอบ

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่ได้หมายถึงเพียงการปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน การมีอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตหน้าที่ และการรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และพร้อมพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากมีการแบ่งงานไม่เท่าเทียมหรือมอบหมายงานไม่ตรงกับหน้าที่ อาจทำให้บุคลากรรู้สึกเหนื่อยล้าและขาดแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ความรับผิดชอบ คือ การที่ได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน ไม่ถูกควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสุทธิ์ เกษมทาง (2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง ผลการศึกษาพบว่า การมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่เหมาะสม สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาที่กำหนด ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนช่วยให้ข้าราชการเข้าใจบทบาทหน้าที่ สามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมั่นใจ อย่างไรก็ตาม หากนโยบายและแนวทางการบริหารงานของหน่วยงานยังขาดความชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม จะส่งผลให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน และ

กระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ดังนั้น หน่วยงานจึงควรกำหนดระบบงานให้เป็นมาตรฐานและสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า นโยบายและการบริหารขององค์กร คือ การจัดการ การบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้ทราบถึงนโยบายอย่างทั่วถึง การแบ่งงานที่ไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญวดี อาคมานุวัตร (2567) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า นโยบายการบริหารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความสุขในการทำงานของข้าราชการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...นโยบายและแนวทางการบริหารงานที่ไม่มีความชัดเจนและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานไม่รู้หน้าที่และความรับผิดชอบของตัวเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นการบ่อนทำลายแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก..." และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนหรือการแบ่งงานไม่เป็นธรรมอาจทำให้เกิดความสับสน รู้สึกไม่เท่าเทียม และลดความกระตือรือร้นในการทำงาน..."

7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานที่ชัดเจน การสื่อสารคำสั่ง การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากการกำกับดูแลในหน่วยงานยังขาดความชัดเจนและความต่อเนื่อง การมอบหมายงานยังไม่เป็นธรรม รวมถึงการสื่อสารคำสั่งและการให้ข้อเสนอแนะยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ขาดทิศทางในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงาน การให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่มีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...การบังคับบัญชาและการกำกับดูแลที่ไม่มีความชัดเจน ไม่ยุติธรรม และไม่มีความเหมาะสมในการมอบหมายงาน ไม่มีความเด็ดขาดในการสั่งการ สิ่งเหล่านี้เป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะจะทำให้พนักงานไม่มีความทุ่มเทกับงาน หมดไฟในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว" และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...วิธีการสื่อสารคำสั่ง การติดตามงาน และการให้ข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความเหมาะสมและไม่สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ ขาดความชัดเจนและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เพื่อช่วยพัฒนาการทำงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก..."

8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ และความร่วมมือเมื่อเกิดปัญหา ทำให้บุคลากรลดความกังวลและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ บรรยากาศที่เปิดกว้างและไว้วางใจกันยังช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนความรู้ อย่างไรก็ตาม หากขาดการสื่อสารหรือการรับฟังความคิดเห็น อาจ

ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและส่งผลให้แรงจูงใจลดลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...การได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำ หรือความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค สิ่งเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เพราะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสามารถที่จะเผชิญกับปัญหาในอนาคตได้..." และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...บรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นกันเอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะทำให้รู้สึกสบายใจในการทำงาน มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่..."

9. ด้านตำแหน่งงาน

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ด้านการช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีคุณค่าต่อการอำนวยความยุติธรรม จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและตระหนักถึงคุณค่าของบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ การได้มีส่วนช่วยคุ้มครองสิทธิของประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ยังเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ตำแหน่งงาน คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญของงานต่อการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ตำแหน่งงานเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย ถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมเป็นจำนวนมาก เนื่องจากทำให้ประชาชนมีความเท่าเทียมกันในกระบวนการยุติธรรม ทำให้เราเหมือนเป็นที่พึ่งของประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เพราะเมื่อทำให้ประชาชนที่เดือดร้อนมีความสุข ก็เหมือนการได้รับรางวัลทางจิตใจ ทำให้มีพลังในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นพัฒนางานให้เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชน..."

10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการเป็นข้าราชการนั้นทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้และความก้าวหน้าที่ชัดเจน จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรโดยไม่ต้องกังวลต่อความไม่แน่นอนของอาชีพ นอกจากนี้ ภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของสำนักงานอัยการสูงสุดยังช่วยสร้างความภาคภูมิใจ ความผูกพันต่อองค์กร และเสริมสร้างความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพิสิษฐ์ ดิศฐาวัฒนา

(2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง ผลการศึกษาพบว่า อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงสูงและเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ คำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...การทำงานในตำแหน่งทาง ราชการถือว่ามีความมั่นคงและยั่งยืน เนื่องจากมีกำหนดระยะเวลาเกษียณราชการ จึงสามารถทำงานในองค์กรได้ระยะยาว ซึ่งความมั่นคงในการทำงานนี้มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่ต้องวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องการตกงาน จึงมีพลังพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ทั้งมีแรงจูงใจที่จะทำงานเพื่อสร้างอนาคต และสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ มีภาพลักษณ์ที่ดีในทางสังคมเป็นอย่างมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกมั่นคงและความตั้งใจในการทำงาน..."

11. ด้านชีวิตส่วนตัว

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะการที่บุคลากรสามารถ บริหารจัดการสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม โดยมีการวางแผนและแบ่งเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างชัดเจน ส่งผลให้สามารถลดความเครียด ความเหนื่อยล้า และปฏิบัติงานได้อย่างมีสมาธิ นอกจากนี้ การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า ชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพรรณ สุดสม (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า การทำงานต้องมี Work Life Balance เพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...การที่สามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ส่งผลดีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะช่วยลดความเครียดและความเหนื่อยล้าสะสม ทำให้มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการกลับมาปฏิบัติงานในแต่ละวันด้วยความตั้งใจและมีประสิทธิภาพมากขึ้น..."

12. ด้านสภาพการทำงาน

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากพื้นที่ปฏิบัติงานมีความคับแคบและมีผู้มาติดต่อราชการเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดเสียงรบกวนและส่งผลต่อสมาธิในการทำงาน นอกจากนี้ แม้อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานจะมีเพียงพอ แต่ยังขาดความทันสมัย จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่า สภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน..." และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้

ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของหน่วยงานยังมีความล้าสมัย ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานในระดับหนึ่ง เพราะอาจทำให้การทำงานบางขั้นตอนล่าช้า..."

13. ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ

ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีความพึงพอใจและเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ช่วยสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตได้ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อย่างไรก็ตาม หากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม โปร่งใส และอ้างอิงผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน นิตยา พรมจันทร์, 2562, หน้า 16-19) ได้อธิบายว่าค่าตอบแทนสวัสดิการ คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากร สำหรับการทำงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เหมาะสม เป็นไปอย่างเป็นธรรมและเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร รวมถึงรางวัลที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรจะได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ได้ทำให้บุคลากรรักงานเพิ่มขึ้นโดยตรงในทุกกรณี แต่หากค่าตอบแทนต่ำหรือระบบประเมินไม่เป็นธรรม ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดความทุ่มเทในการทำงานได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา จิตตา (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงหมาดไทย ผลการศึกษาพบว่า การที่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอนาคตมีความมั่นคงในชีวิต และการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในระดับหนึ่ง ซึ่งค่าตอบแทนดังกล่าวส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตและเป็นสิ่งตอบแทนต่อความทุ่มเทในการทำงาน..."

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ได้ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4 ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. ความไม่ชัดเจนของแนวทางและขั้นตอนการปฏิบัติงาน พบว่า แนวทางและขั้นตอนการทำงานยังไม่มีความชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการตรวจสอบ ทำความเข้าใจ ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและเกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ล่าช้า รวมทั้งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่พบเป็นประจำ เป็นเรื่องขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติงานที่ยังไม่ค่อยมีความชัดเจนเท่าที่ควร ทำให้เกิดความสับสน

ในการทำงาน และในบางเรื่องต้องคอยสอบถามหรือปรึกษาผู้บังคับบัญชาเพื่อทำความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานก่อน ทำให้การดำเนินงานบางเรื่องเกิดความล่าช้า และขาดความคล่องตัวในการทำงาน..."

2. ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กร พบว่า การสื่อสารข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการถ่ายทอดข้อมูลที่ไม่ทั่วถึง ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนระหว่างบุคลากร ส่งผลต่อความราบรื่นของการประสานงานและประสิทธิภาพของงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ คำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงาน คือ การขาดการสื่อสารและการถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้ในบางครั้งบุคลากรไม่เข้าใจเป้าหมายหรือวิธีดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดความสับสน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..."

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อม เช่น พื้นที่ทำงาน ความเป็นระเบียบ และบรรยากาศโดยรวม ยังไม่เอื้อต่อการทำงานเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อสมาธิ ความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานในเรื่องสถานที่ทำงานคับแคบ และไม่เป็นระเบียบ ถือเป็นสภาพแวดล้อมที่ย่ำแย่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..."

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ได้ดังนี้ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายช่วยเหลือทางกฎหมาย 4

1. การพัฒนาระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน เป็นมาตรฐานเดียวกัน และลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ลดความสับสน และลดระยะเวลาในการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ชาตะนาวิน (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน การกำหนดกระบวนการทำงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและเกิดความร่วมมือ

2. การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน ควรส่งเสริมการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์หรือระบบออนไลน์ เพื่อช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ลดภาระงานเอกสาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูล ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยมากขึ้น โดยนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน เช่น การยื่นคำร้องโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์, การให้คำปรึกษาระบบออนไลน์ และการไกล่เกลี่ยผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ เพราะทำให้สามารถทำงานได้สะดวกและรวดเร็วขึ้น อีกทั้งยังสะดวกต่อประชาชนที่ไม่ต้องเดินทางมาสำนักงานด้วย..."

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรสนับสนุนการฝึกอบรม การเพิ่มพูนทักษะ และการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถรองรับงานที่มีความซับซ้อน และเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา จิตตา (2561) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)

สำนักงานปลัดกระทรวงหมาดไทย ผลการศึกษาพบว่า การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ จะทำให้เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ควรเพิ่มพูนทักษะและความรู้ความสามารถให้กับบุคลากรอยู่เสมอ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา ซึ่งจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตน เพื่อให้สามารถรับมือกับงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนได้ดีในอนาคต..."

4. การพัฒนาระบบการสื่อสารภายในองค์กร ควรมีการสื่อสารที่ชัดเจน เป็นระบบ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อลดความคลาดเคลื่อนและสร้างความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) ที่ให้ข้อมูลว่า "...ปรับปรุงระบบการสื่อสารภายในหน่วยงานให้มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีประสิทธิภาพ..."

5. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสม มีความเป็นระเบียบ และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตพรรณ สุดสม (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ จะช่วยสร้างความรู้สึกอยากจะทำงานอยู่ตลอดเวลา และถือเป็นแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรส่งเสริมการยอมรับและสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นหรือแนวทางในการพัฒนางาน รวมถึงส่งเสริมการยกย่องและชื่นชมผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าของตนเอง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ควรเสริมสร้างความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่และความผูกพันต่อองค์กร โดยส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของงานด้านการช่วยเหลือทางกฎหมายที่มีต่อประชาชนและกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เห็นความหมายของงาน และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการสร้างแรงจูงใจของข้าราชการในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักงานอัยการได้อย่างเหมาะสม

2. ควรศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อให้สามารถอธิบายทั้งสาเหตุเชิงลึกและวัดระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการวิจัยมีความครบถ้วนและน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาติดตามผลหลังการนำแนวทางการสร้างแรงจูงใจไปใช้ เพื่อประเมินผลว่าการนำข้อเสนอแนะจากงานวิจัยไปประยุกต์ใช้สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจ ลดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กัญวดี อาคมานุวัตร.(2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตพรรณ สุดสม. (2565). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์*.การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนพิสิษฐ์ ดิศฐาวัฒนา. (2564). *ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

นิตยา พรมจันทร์. (2562). *แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด (มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

พัชรินทร์ ชาตะนาวิน.(2562).*แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิสุทธิ์ เกษมทาง. (2567). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2569). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

อารียา จิตตา. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานปลัดกระทรวงหมาดไทย*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มิถุนายน, 8.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มิถุนายน, 9.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มิถุนายน, 10.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2569). *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล*. มิถุนายน, 12.