ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ : กรณีศึกษา สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

Factors Affecting the Quality of Work Life of Administrative Civil Servants : A Case Study of the Special Litigation Office, Office of the Attorney General

สวรรยา เจริญสุข[1]

Sawanya charoensuk

6714832007@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton จำนวน 8 ประการ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ การได้รับรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในหน่วยงาน การส่งเสริมในด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคล การมีชีวิตในการทำงานที่มีความความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และการที่บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรต่อความรับผิดชอบทางสังคม สำหรับด้านปัญหาและอุปสรรคพบว่า 1.มีปัญหาด้านความไม่เพียงพอของอัตรากำลังบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงาน 2.ปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 3.ปัญหาด้านการบริหารจัดการเอกสารและพื้นที่จัดเก็บสำนวนคดี โดยมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ 1.การเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน 2.การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น 3.การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม 4.การบริหารจัดการและกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ; สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

Keywords : Quality of Work Life ; Administrative Civil Servants Office of the Attorney General ; Special Litigation Office, Office of the Attorney General

---

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

[1]นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพสังคมและเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนั้น พบว่าองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทั้งนี้ รัฐบาลได้ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรภาครัฐมาโดยตลอด ซึ่งภายในระยะเวลาที่ผ่านมาได้มีการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการมีสวัสดิการที่ดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังพบว่าข้าราชการในหลายหน่วยงานยังคงประสบปัญหาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และสำหรับหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่มีบทบาทและภารกิจสำคัญในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550) โดยโครงสร้างภายในของสำนักงานอัยการสูงสุดประกอบด้วยหน่วยงานหลายแห่ง หนึ่งในนั้นคือสำนักงานคดีพิเศษ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินคดีที่มีความซับซ้อนและมีผลกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ดังนั้น ข้าราชการธุรการในสำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด จึงถือเป็นกำลังสนับสนุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การ และด้วยลักษณะงานที่มีความแตกต่างจากหน่วยงานราชการอื่นเนื่องจากต้องรองรับปริมาณงานที่มีความสำคัญและความละเอียดอ่อนสูง มีกรอบเวลาที่เข้มงวด และต้องรักษาความลับของข้อมูลในสำนวนคดีอย่างเคร่งครัด จึงทำให้มีภาระงานและความรับผิดชอบที่หนักกว่าข้าราชการธุรการในหน่วยงานปกติทั่วไป

และจากการที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความกดดันและความซับซ้อนสูง ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีพิเศษในหลายมิติ ทั้งด้านกายภาพ จิตใจ สังคม และอาชีพ ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดสะสม ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในอาชีพ และอาจนำไปสู่ปัญหาการลาออกหรือการโอนย้ายของบุคลากรที่มีความสามารถซึ่งจะส่งกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การโดยรวมในที่สุด ในทางตรงกันข้ามหากองค์การสามารถสร้างสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขการทำงานที่ดี การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมของข้าราชการธุรการ ก็จะสามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมุ่งศึกษาทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับการนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเป็นการทำให้บุคลากรในสำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความพึงพอใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรมของประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางเอกสาร วิชาการ หนังสือ วรรณกรรม เอกสารประกอบการบรรยาย วารสารสิ่งพิมพ์ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2. การวิจัยสนาม (Field research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีพิเศษ 4 สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยผ่านการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล จำนวน 7 คน โดยพิจารณาเลือกบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6 เดือน มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดและสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย นิติกรปฏิบัติการ จำนวน 3 คน , นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ จำนวน 3 คน และเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้า และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกและบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากทางเอกสารวิชาการ หนังสือ วรรณกรรม เอกสารประกอบการบรรยาย วารสารสิ่งพิมพ์ งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2. การวิจัยสนาม (Field research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการโดยประชากร คือข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีพิเศษ 4 สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยการสัมภาษณ์บุคลากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยนัดหมายวันสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง ก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกการ สนทนาก่อนทุกครั้ง โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ และนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งในส่วนที่เป็นการจดบันทึกและจากเครื่องบันทึกเสียง มาวิเคราะห์ในชั้นต้นเพื่อแยกประเด็นตามองค์ประกอบของของคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน Walton (1974) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ, สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย, การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี, ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่บุคลากร, ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของบุคลากร, ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม , ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และประเด็นด้านปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยข้อมูลออกเป็นประเด็น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1-3

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละคำถาม หลังจากนั้นเปรียบเทียบความเห็นว่าเหมือนหรือแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด” โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุดแบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษส่วนหนึ่งมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมมีความเหมาะสมและเป็นธรรมประกอบกับสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานมีเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จัดสรรให้แก่บุคลากร ส่งผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าหน่วยงานราชการแห่งอื่น ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2569) กล่าวว่า “…สำนักงานอัยการมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการ สำหรับพี่ค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมและเพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย…” แต่ด้วยลักษณะงานของสำนักงานคดีพิเศษที่ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติงานที่เป็นงานสารบรรณหรืองานเอกสารทั่วไป แต่เป็นคดีความขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อน มีมูลค่าความเสียหายสูง และมีเงื่อนไขเวลาที่จำกัด ดังนั้นจึงทำให้ข้าราชการธุรการต้องเผชิญกับภาวะงานล้นมือ รวมถึงต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความละเอียดรอบคอบสูง และมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) อยู่บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรอีกส่วนหนึ่งมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นยังไม่สมดุลกับความกดดันและปริมาณงานจริงที่ได้รับมอบหมาย จึงควรมีการพิจารณาเพิ่มเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (OT) ให้มากขึ้น

1.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ ทางกายภาพโดยรวม อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ได้แก่ แสงสว่าง ระบบระบายอากาศ และความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ทำงาน อีกทั้งยังมีการดูแลรักษาความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 (2569) กล่าวว่า “...สถานที่ทำงานมีความสะอาดและสุขลักษณะที่ดี มีแม่บ้านคอยดูแลทำความสะอาดสำนักงานทั้งเช้าและเย็น รวมทั้งมีแสงสว่างและระบบระบายอากาศที่เพียงพอ ปราศจากมลพิษหรือสารอันตรายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน..” แต่สำนักงานคดีพิเศษยังคงมีปัญหาในด้านฝุ่นละอองจากเอกสาร ซึ่งเป็นผลมาจากลักษณะงานของสำนักงานคดีพิเศษที่ต้องจัดเก็บสำนวนคดีขนาดใหญ่จำนวนมาก ทำให้พื้นที่จัดเก็บไม่เพียงพอ ต้องวางกล่องเอกสารตามทางเดินและรอบโต๊ะทำงาน ส่งผลให้พื้นที่ปฏิบัติงานคับแคบลงและมีการสะสมของฝุ่นกระดาษอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับอุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องปรับอากาศที่ชำรุดบ่อยครั้งและซ่อมแซมล่าช้า และการจัดวางเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารประสิทธิภาพสูงไว้ใกล้จุดปฏิบัติงานมากเกินไป ซึ่งก่อให้เกิดฝุ่นผงหมึก ความร้อน และเสียงรบกวนสะสมตลอดวัน อันอาจส่งผลเสียต่อระบบทางเดินหายใจและสมาธิในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่างานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์การ เนื่องจากลักษณะคดีของสำนักงานคดีพิเศษส่วนใหญ่เป็นคดีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน และมีมูลค่าความเสียหายสูง จึงเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้กฎหมายอย่างเต็มศักยภาพ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2569) กล่าวว่า “...งานที่ผมได้รับมอบหมายมีความสำคัญครับ คดีส่วนมากก็เป็นคดีใหญ่ ๆ ความเสียหายสูง นิติกรต้องใช้ทักษะหลายอย่างในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถเต็มที่พอสมควร” แต่บุคลากรสายงานธุรการในตำแหน่งอื่น เช่น ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปยังคงมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานเอกสารและมีปริมาณมาก แม้ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบเนื่องจากเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย แต่ยังไม่เปิดโอกาสให้ได้ใช้หรือพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านอื่นเพิ่มเติมมากนัก และในด้านการส่งเสริมและพัฒนาทักษะของบุคลากร สำนักงานคดีพิเศษ มีการส่งเสริมทักษะของบุคลากรโดยให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการต่าง ๆ ที่เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นตรงกันว่าประสบการณ์ที่ได้รับจากงานคดีที่มีความซับซ้อนช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมายได้อย่างรวดเร็ว และมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ ความละเอียดรอบคอบ ตลอดจนองค์ความรู้เฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการคดี ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์ได้และสามารถนำความรู้ที่มีไปปรับใช้เมื่อมีโอกาสโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น รวมถึงการนำไปใช้ประกอบการสอบเลื่อนหรือปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ หรือระดับผู้อำนวยการ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลคนที่ 6 (2569) กล่าวว่า “...งานที่พี่ได้รับมอบหมายมีส่วนช่วยสร้างเสริมทักษะและองค์ความรู้สามารถให้กับพี่ทำให้พี่นำไปต่อยอดได้เมื่อพี่มีโอกาสได้ย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่นๆ ในอนาคต โดยพี่สามารถนำความรู้นี้ไปใช้ในการสอบปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการระดับต้น...” แต่ในขณะเดียวกันด้วยปริมาณงานที่มากและมีความยาก ก็ส่งผลให้มีเวลาไม่เพียงพอสำหรับศึกษาต่อหรือการเตรียมตัวสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดของที่อาจส่งผลกระทบต่อโอกาสและความก้าวหน้าในระยะยาวของบุคคลากร สำนักงานคดีพิเศษ

1.5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน พบว่าด้วยสำนักงานคดีพิเศษเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่จำเป็นต้องอาศัยการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นประจำ อันเนื่องมาจากกระบวนการดำเนินคดีพิเศษมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวทำให้บุคลากรต้องติดต่อสื่อสารและประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการประสานงานภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งจากการประสานงานที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าช่วยก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความคุ้นเคยและความไว้วางใจ ส่งผลให้การประสานงานในคดีต่อ ๆ ไปมีความราบรื่นและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 (2569) กล่าวว่า “…งานที่ได้รับมอบหมายบางครั้งต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก เช่น การส่งเอกสาร ส่งสำนวน และติดต่อประสานงานในเรื่องต่าง ๆ รวมถึงขอความช่วยเหลือกันตามความจำเป็น ซึ่งก็ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานได้ราบรื่นขึ้น…”

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าสำนักงานคดีพิเศษมีการปฏิบัติต่อข้าราชการและบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะเป็นกันเองคล้ายพี่น้อง ไม่มีการแบ่งชนชั้นหรือระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และในด้านการบังคับบัญชา มีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีความเหมาะสม โดยมีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นระบบ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2569) กล่าวว่า “…ที่นี่ค่อนข้างมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน แต่ก็เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้ความเป็นธรรมในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ…” แต่ยังคงมีความไม่ชัดเจนของขอบเขตหน้าที่ในบางตำแหน่งที่แม้จะมีชื่อตำแหน่งต่างกันแต่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันบ้าง และในด้านการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม ผู้บังคับบัญชาหรือท่านอัยการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ บุคลากรสามารถเข้าไปปรึกษาหารือได้ทันทีเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัย แต่โอกาสในการแสดงความคิดเห็นยังคงจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มผู้มีตำแหน่งสูงอยู่บ้าง

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากปริมาณคดีที่รับผิดชอบมีจำนวนมาก ประกอบกับความซับซ้อนของเนื้อหาสำนวนและปริมาณเอกสารที่มาก ส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลาในช่วงเย็นเป็นประ จำเพื่อให้ทันกำหนดส่งสำนวน อีกทั้งยังต้องใช้วันหยุดสุดสัปดาห์ในการเคลียร์งานที่คั่งค้าง จนแทบไม่มีเวลาส่วนตัวเหลืออยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายโดยตรงเนื่องจากการพักผ่อนไม่เพียงพอ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2569) กล่าวว่า “…ปริมาณงานที่รับผิดชอบค่อนข้างมาก ทำให้บางช่วงผมต้องทำงานตอนเย็นเพื่อให้ทันกำหนดส่งงานวันเสาร์ หรือวันอาทิตย์ก็ต้องมาเคลียร์งานให้เสร็จ ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย...” แต่ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความเห็นว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายยังอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถบริหารจัดการเวลาได้ และภาระงานในปัจจุบันไม่หนักจนกระทบต่อสุขภาพ ยังคงสามารถจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

1.8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าสำนักงานคดีพิเศษเป็นหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ในหลากหลายรูปแบบ โดยองค์การมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการช่วยเหลือสังคมนอกเหนือจากการดำเนินตามภารกิจหลักขององค์การและการ

ที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ยังส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคดีพิเศษเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตนเองที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7 (2569) กล่าวว่า "...สำนักงานคดีพิเศษ มีการจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ปลูกป่า บริจาคสิ่งของ หรือการให้ความรู้ประชาชนอย่างสม่ำเสมออยู่แล้วค่ะ ทำให้ดิฉันมีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานคดีพิเศษ..."

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด จากข้อมูลการสัมภาษณ์ ดังนี้

2.1 ปัญหาด้านความไม่เพียงพอของอัตรากำลังบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่าจำนวนบุคลากรของสำนักงานคดีพิเศษในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับปริมาณคดีและสำนวนที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยจำนวนบุคลากรที่มีจำกัด ส่งผลให้ข้าราชการธุรการแต่ละรายต้องรับผิดชอบสำนวนคดีจำนวนมากพร้อมกัน ทำให้ต้องมีการปฏิบัติงานล่วงเวลา และแม้ปริมาณคดีจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนของสำนวนมากขึ้น แต่อัตรากำลังของข้าราชการธุรการกลับไม่ได้รับการปรับเพิ่มให้สอดคล้องกัน จึงเสนอให้มีการทบทวนและจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการธุรการให้สัมพันธ์กับปริมาณคดีในแต่ละปี และด้วยปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับบุคลากร จึงทำให้เกิดผลกระทบทั้งต่อสุขภาพกายและเวลาส่วนตัวของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2569) กล่าวว่า "... ผมมองว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลัก ๆ คือเรื่องจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณสำนวนคดีที่เข้ามาบุคลากรค่อนข้างมีจำกัด ส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลาบ่อยครั้ง กระทบทั้งสุขภาพกายและเวลาส่วนตัว อยากให้หน่วยงานควรพิจารณาขออัตรากำลังเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี..."

2.2 ปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่าเนื่องจากสำนักงานคดีพิเศษรับผิดชอบสำนวนคดีที่มีความสำคัญและต้องทำงานแข่งขันกับเวลาและยังมีเอกสารประกอบสำนวนจำนวนมาก แต่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานยังมีความล้าสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งานยาวนานถึง 10 ปี จึงเกิดการค้างอยู่บ่อยครั้ง และเกิดปัญหาขัดข้องระหว่างการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2569) กล่าวว่า"...อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการทำงานค่อนข้างเก่า ทั้งคอมพิวเตอร์บางเครื่องมีอายุเป็น 10 ปี บางครั้งเกิดปัญหาขัดข้องระหว่างการทำงาน..." ซึ่งปัญหาดังกล่าวมิได้เป็นเพียงอุปสรรคด้านประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อจิตใจและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความเครียดสะสมเนื่องจากการทำงานที่ไม่ราบรื่น

2.3 ปัญหาด้านการบริหารจัดการเอกสารและพื้นที่จัดเก็บสำนวนคดี พบว่าด้วยลักษณะคดีของสำนักงานคดีพิเศษที่มีเอกสารประกอบสำนวนจำนวนมากประกอบกับมีการจัดเก็บเอกสารในสำนวนคดีมาเป็นระยะเวลาหลายปี ส่งผลให้พื้นที่จัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งยังไม่มีกระบวนการทำลายเอกสารที่หมดความจำเป็น ทำให้บางช่วงอาจมีปัญหาเรื่องพื้นที่จัดวางสำนวน ส่งผลให้ต้องวางกล่องเอกสารตามทางเดินและรอบๆ โต๊ะที่ทำงานของข้าราชการ และด้วยเอกสารสำนวนคดีที่มีขนาดใหญ่และจำนวนมากจึงก่อให้เกิดปัญหาฝุ่นละอองสะสมและเกิดปัญหาพื้นที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอมีความคับแคบ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า แนวในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย

3.1 การเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่าโดยการการพิจารณาเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่รับผิดชอบในทุกตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานและจำนวนสำนวนคดีที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานจำนวนมากเกิดภาระงานสูง และด้วยลักษณะงานของสำนักงานคดีพิเศษที่มีความเฉพาะทางสูง เนื่องจากเป็นคดีสำคัญและมีเอกสารจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเข้าใจในสำนวนคดีอย่างลึกซึ้ง จึงเสนอแนะให้มีการโยกย้ายบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี เพื่อเข้ามาเสริมกำลังในตำแหน่งที่ขาดแคลน

3.2 การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงหรือจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศทดแทนอุปกรณ์เดิมที่เสื่อมสภาพตามอายุการใช้งาน และอยากให้มีนวัตกรรมที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร เช่น โปรแกรมแปลงเสียงเป็นข้อความสำหรับการจัดทำร่างความเห็น โปรแกรมแปลงไฟล์ PDF เป็น Word ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาระบบจัดเก็บและสืบค้นเอกสารคดีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

3.3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม โดยดำเนินการการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการจัดการกับเอกสารจากสำนวนคดีที่มีปริมาณมาก เช่น การทำลายเอกสารที่หมดความจำเป็นตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด และเอื้อต่อการทำงาน "...ดังคำให้สัมภาษณ์ของผู้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2569) กล่าวว่า "...กองเราควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เช่น ควรจะพิจารณาทำลายเอกสารที่หมดความจำเป็น เพราะกองเราเอกสารเยอะมากไม่มีที่เก็บสำนวนเพื่อให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น..." รวมถึงการปรับเปลี่ยนการจัดวางเครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารไม่ให้ใกล้จุดปฏิบัติงานมากเกินไป เนื่องจากฝุ่นผงหมึก ความร้อน และเสียงรบกวนสะสมตลอดวัน อันอาจส่งผลเสียต่อระบบทางเดินหายใจและส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของบุคลากร

3.4 การบริหารจัดการและกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรม พบว่าเนื่องจากในบางตำแหน่งที่มีภาระงานไม่ชัดเจนให้มีการทบทวนการแบ่งหน้าที่และการกระจายงานใหม่ทั้งภายในกองและระหว่างกอง เพื่อให้เกิดความสมดุลในการรับผิดชอบงาน และเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดจากการทำงานภายใต้ภาระงานที่มากเกินไป อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน การวิจัยพบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในภาพรวมมีความเหมาะสมและเป็นธรรม ประกอบกับสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานมีเงินค่าตอบแทนพิเศษที่จัดสรรให้แก่บุคลากร ส่งผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าหน่วยงานราชการแห่งอื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Commings (Huse , 1985 อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, หน้า 14) ที่ให้แนวคิดว่าการทำงานต้องได้รับรายได้

และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน รวมถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ ถิ่นรุ่งเรือง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนของข้าราชการในสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครมีความเหมาะสมโดยเฉพาะสำหรับผู้ที่มีอายุราชการนาน รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษในบางตำแหน่ง อาทิ เงินเพิ่มสาหรับวิชาชีพเฉพาะหรือเงินเพิ่มตำแหน่ง ทำให้มีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต แต่ด้วยลักษณะงานของสำนักงานคดีพิเศษที่มีความซับซ้อน มีมูลค่าความเสียหายสูง และมีเงื่อนไขเวลาที่จำกัด ดังนั้น จึงทำให้ข้าราชการธุรการต้องเผชิญกับภาวะงานล้นมือ และมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา (OT) อยู่บ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรอีกส่วนหนึ่งมองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นยังไม่สมดุลกับความกดดันและปริมาณงานจริงที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาภรณ์ เอี่ยมอรุโณทัย (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า แม้องค์กรจะมีระบบการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ แต่ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการและความเหมาะสมโดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงาน รวมถึงการไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือค่าชดเชยเมื่อปฏิบัติงานเกินเวลาปกติ และควรพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทนควบคู่กันไปด้วย

1.2 ด้านความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าทางกายภาพโดยรวม อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ได้แก่ แสงสว่าง ระบบระบายอากาศ และความเป็นสัดส่วนของพื้นที่ทำงาน อีกทั้งยังมีการดูแลรักษาความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น(Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow ในขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Maslow, 1940 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568, หน้า 18) โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการการได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ หนึ่งในนั้นคือความต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และยังสอดคล้องกับทฤษฎี (ERG Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Alderfer (1972 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568,หน้า 19) โดยเป็นความต้องการขั้นแรก คือ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและความปลอดภัยของมนุษย์เพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด อันประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มั่นคง รวมถึงสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ภายในมีการจัดแบ่งพื้นที่การปฏิบัติงาน มีสว่างที่เพียงพอ ถูกต้องตามเกณฑ์ แต่ถึงแม้ว่าด้านทางกายภาพโดยรวมจะอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แต่ภายในสำนักงานคดีพิเศษยังพบคงกับปัญหาด้านฝุ่นละอองจากเอกสาร ซึ่งเป็นผลมาจากการเก็บสำนวนคดีจำนวนมาก พื้นที่จัดเก็บไม่เพียงพอ ทำให้พื้นที่ปฏิบัติงานคับแคบ

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง พบว่า งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์การ เนื่องจากลักษณะคดีของสำนักงานคดีพิเศษส่วนใหญ่เป็นคดีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อน และมีมูลค่าความเสียหายสูง จึงเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้เฉพาะทางด้านกฎหมายอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Huse and Commings (Huse , 1985 อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, หน้า 14) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงาน และสอดคล้องกับทฤษฎี (ERG Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Alderfer (1972 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568,หน้า 19) โดยเป็นความต้องการในขั้นที่ 3 ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) โดยเป็นความต้องการที่จะเติบโต

และพัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านโอกาสในการเรียนรู้ การรับผิดชอบงานที่ท้าทาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราการ มัชมี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ แต่ทั้งนี้ ก็ยังมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วน กรณี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปยังคงมีความเห็นว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานเอกสาร แม้ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบเนื่องจากเกี่ยวข้องกับข้อกฎหมาย แต่ยังไม่เปิดโอกาสให้ได้ใช้หรือพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในด้านอื่นเพิ่มเติมมากนัก และในด้านการส่งเสริมและพัฒนาทักษะของบุคลากร สำนักงานคดีพิเศษ มีการส่งเสริมทักษะของบุคลากรโดยให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมฝึกอบรมในโครงการต่างๆ ที่เป็นหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นัดดา แก้วบริสุทธิ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกเพื่อส่งเสริมศักยภาพ และความสามารถของบุคลากร

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า โดยผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นตรงกันว่าประสบการณ์ที่ได้รับจากงานคดีที่มีความซับซ้อนช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านกฎหมายได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปต่อยอดใช้ประโยชน์และสามารถนำไปปรับใช้เมื่อมีโอกาสโยกย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น รวมถึงการนำไปใช้ประกอบการสอบเลื่อนหรือปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Huse and Commings (Huse , 1985 อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, หน้า 14) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ว่าหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งที่มั่นคง และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow (Maslow, 1940 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568, หน้า 18) โดยอยู่ในขั้นที่ 2 คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) โดย Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการในขั้นนี้ว่า เป็นความต้องในหลักประกันในการดำรงชีวิตอย่างมั่นคงปลอดภัย ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัย การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับสวัสดิการ เป็นต้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ คำยันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

1.5 ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นในหน่วยงาน พบว่าด้วยสำนักงานคดีพิเศษเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานที่จำเป็นต้องอาศัยการประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นประจำ อันเนื่องมาจากกระบวนการดำเนินคดีพิเศษมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวทำให้บุคลากรต้องติดต่อสื่อสารและประสานความร่วมมือกับบุคคลภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการประสานงานภายในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งจากการประสานงานที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นว่าช่วยก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นตามแนวคิด Abraham Maslow (Hierarchy of Needs) ในขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Love and Belonging Needs) (Maslow, 1940 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568, หน้า 18) โดยอธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ต้องการความรัก ความเข้าใจ ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ตลอดจนการต้องการ

ความเป็นมิตรและความรักจากสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา ได้แก่ ความคุ้นเคย ความเชื่อใจและความสนิทใจ และยังสอดคล้องกับทฤษฎี (ERG Theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Alderfer (1972 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568,หน้า 19) โดยเป็นความต้องการขั้นที่ 2 คือ ความต้องการสร้างความสัมพันธ์ คือการที่มนุษย์มีความผูกพันและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ การได้รับการยอมรับและความสัมพันธ์อันดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรา สุริยาวงษ์ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากลักษณะงานทะเบียนต้องอาศัยการประสานงานและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่าในภาพรวมแล้วผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าสำนักงานคดีพิเศษมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และในด้านการบังคับบัญชา มีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีความเหมาะสม โดยมีการแบ่งขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่เป็นระบบ โดยสอดคล้องกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (อ้างถึงใน วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล , 2568, หน้า 2) ที่ได้อธิบายว่า นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติงานอะไรบ้าง และจำเป็นต้องมีแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สอดคล้องกับแผนและนโยบาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธาวิชญ์ ขุมทอง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษากองการกีฬา สำนักวัฒนธรรมกีฬาและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของหน่วยงานมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานตามระเบียบ มีกฎหมายอย่างชัดเจน มีการทำงานและบริหารงานตามขั้นการบังคับบัญชา และในด้านการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม ภายในสำนักงานคดีพิเศษ ผู้บังคับบัญชาพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับ สามารถเข้าไปปรึกษาหารือได้ทันทีเมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัย แต่โอกาสในการแสดงความคิดเห็นยังคงจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มผู้มีตำแหน่งสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพัฒน์ สาระรักษ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการกองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากปริมาณที่ต้องรับผิดชอบมีจำนวนมาก ส่งผลให้ต้องทำงานล่วงเวลาจนแทบไม่มีเวลาส่วนตัวเหลืออยู่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า ภาระงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายมีจำนวนเยอะ ส่งต่อปัญหาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน แต่ผู้ให้ข้อมูลบางส่วนที่มีความเห็นว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายยังอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถบริหารจัดการเวลาได้ และภาระงานในปัจจุบันไม่หนักจนกระทบต่อสุขภาพ ยังคงสามารถจัดสรรเวลาสำหรับกิจกรรมส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม โดยเป็นไปตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow ในขั้นที่ 1 ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (Maslow ,1940 อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2568, หน้า 18) โดย Maslow ได้อธิบายความต้องการในด้านนี้ว่ามนุษย์มีความต้องการการได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ โดยนอกจากจากปัจจัยสี่แล้ว มนุษย์ยังต้องการการพักผ่อนอีกด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปราการ มัชมี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว แม้อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในบางโอกาส แต่ก็มิได้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวมากนัก

1.8 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่าสำนักงานคดีพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการช่วยเหลือสังคมนอกเหนือจากการดำเนินตามภารกิจหลักขององค์การ และการที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านี้ยังส่งผลให้บุคลากรสำนักงานคดีพิเศษเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การของตนเองที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Huse and Commings (Huse , 1985 อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, หน้า 14) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและรับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายรังวัดส่วนใหญ่ที่จะมีความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เป็นประจำ ซึ่งทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีมุมมองในเชิงบวกต่อองค์กรเนื่องจากองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกๆ ด้าน

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบไปด้วย

2.1 ปัญหาด้านความไม่เพียงพอของอัตรากำลังบุคลากรเมื่อเทียบกับปริมาณงาน พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่าจำนวนบุคลากรของสำนักงานคดีพิเศษในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับปริมาณคดีและสำนวนที่เพิ่มขึ้น และแม้ปริมาณคดีจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังของข้าราชการธุรการกลับไม่ได้รับการปรับเพิ่มให้สอดคล้องกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร ฆ้องบ้านโข้ง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าไซ มีภาระงานที่มากเกินกำลังเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ซึ่งมีน้อยกว่ากรอบ อัตรากาลังที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ 1 คนต้องรับผิดชอบหลายพื้นที่ ส่งผลให้ข้าราชการพัฒนาชุมชนต้องทำงานหนัก

2.2 ปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงาน พบว่าอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานยังมีความล้าสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งานยาวนานถึง 10 ปี และเกิดปัญหาขัดข้องระหว่างการปฏิบัติงานอยู่บ่อยครั้ง ซึ่งปัญหาดังกล่าวมิได้เป็นเพียงอุปสรรคด้านประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อจิตใจและอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความเครียดสะสมเนื่องจากการทำงานที่ไม่ราบรื่น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราการ มัชมี (2566)ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ที่ค่อนข้างเก่า

2.3 ปัญหาด้านการบริหารจัดการเอกสารและพื้นที่จัดเก็บสำนวนคดี พบว่าสำนักงานคดีพิเศษมีเอกสารประกอบสำนวนจำนวนมาก ส่งผลให้พื้นที่จัดเก็บเอกสารไม่เพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งยังไม่มีกระบวนการ

ทำลายเอกสารที่หมดความจำเป็น ทำให้บางช่วงอาจมีปัญหาเรื่องพื้นที่จัดวางสำนวน ส่งผลให้ต้องวางกล่องเอกสารตามทางเดินและรอบ ๆโต๊ะที่ทำงานของข้าราชการ และด้วยเอกสารสำนวนคดีที่มีขนาดใหญ่และจำนวนมากจึงก่อให้เกิดปัญหาฝุ่นละอองสะสมและเกิดปัญหาพื้นที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอมีความคับแคบ สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรา สุริยาวงษ์ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า ในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีความความแออัด และขาดพื้นที่ผ่อนคลายให้แก่เจ้าหน้าที โดยเฉพาะพื้นที่สำนักงานค่อนข้างคับแคบ ยากต่อการจัดระเบียบ

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด

การวิจัย พบว่า แนวทางการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย

3.1 การเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน พบว่าโดยการการพิจารณาเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอกับภารกิจที่รับผิดชอบในทุกตำแหน่ง เนื่องจากปัจจุบันมีปริมาณงานและจำนวนสำนวนคดีที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนต้องรับผิดชอบงานจำนวนมาก และด้วยลักษณะงานของสำนักงานคดีพิเศษที่มีความเฉพาะทางสูง เนื่องจากเป็นคดีสำคัญและมีเอกสารจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์และความเข้าใจในสำนวนคดีอย่างลึกซึ้ง จึงเสนอแนะให้มีการโยกย้ายบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี เพื่อเข้ามาเสริมกำลังในตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุสรา สุริยาวงษ์ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการควรมีการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่โดยควรมีนโยบายเพิ่มจำนวนบุคลากรหรือการจ้างงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานจริง เพื่อช่วยลดภาระงานที่มากเกินกำลังของเจ้าหน้าที่

3.2 การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่าจากปัญหาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานยังมีความล้าสมัย หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงหรือจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอยากให้มีนวัตกรรมที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร เช่น โปรแกรมแปลงเสียงเป็นข้อความสำหรับการจัดทำร่างความเห็น รวมถึงการพัฒนาระบบจัดเก็บและสืบค้นเอกสารคดีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ ถิ่นรุ่งเรือง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการพัฒนาโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การลดการใช้เอกสารกระดาษโดยใช้ระบบฐานข้อมูลดิจิทัล การจัดทำระบบการจัดเก็บข้อมูลที่มีโครงสร้างและสามารถเข้าถึงได้สะดวก รวมทั้งระบบงานที่สามารถประมวลผลได้อย่างอัตโนมัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3.3 การพัฒนาสภาพแวดล้อมและสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม พบว่าดำเนินการการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการจัดการเอกสารและสำนวนคดีที่มีจำนวนมาก เช่น การทำลายเอกสารที่หมดความจำเป็นตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเพิ่มพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร เพื่อให้สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ คำยันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

ผลการวิจัยพบว่า สำหรับปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการจัดระเบียบสำนักงานให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร และมีการจัดหาห้องเฉพาะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารสำคัญแยกต่างหากจะได้มีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงทัศนียภาพในสำนักงานให้มีความสวยงาม ผ่อนคลาย สบายตา และควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มีความทันสมัย เหมาะสม และดีต่อสุขภาพของบุคลากร

3.4 การบริหารจัดการและกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรม พบว่าเนื่องจากในบางตำแหน่งที่มีภาระงานไม่ชัดเจนให้มีการทบทวนการแบ่งหน้าที่และการกระจายงานใหม่ทั้งภายในกองและระหว่างกอง เพื่อให้เกิดความสมดุลในการรับผิดชอบงาน ลดการกระจุกตัวของงานที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเพื่อสร้างความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดจากการทำงานภายใต้ภาระงานที่มากเกินไป อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรา สุริยาวงษ์ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผลการวิจัยพบว่า สำหรับการบริหารจัดการกำลังคนและภาระงาน ควรมีการเกลี่ยงานให้เหมาะสม ควรจะต้องพิจารณาทบทวนขอบเขตงานหรือลดภาระงานที่หลากหลายและมีความทับซ้อนของงานที่เกินความจำเป็น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีพิเศษ สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. สำนักงานคดีพิเศษควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่แท้จริง เพื่อรองรับการปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพรวมถึงพิจารณาแนวทางการโยกย้ายบุคลากรที่มีประสบการณ์จากหน่วยงานอื่นภายในสำนักงานอัยการสูงสุดมาเสริมในตำแหน่งที่ขาดแคลน

2. ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เนื่องจากบุคลารของสำนักงานคดีพิเศษประสบกับปัญหาความไม่สมดุลนี้ หน่วยงานควรพิจารณมาตรการเสริม เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สิทธิลาพักผ่อนประจำปีอย่างเต็มสิทธิ , การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย รวมทั้งจัดให้มีพื้นที่หรือช่วงเวลาพักผ่อนระหว่างวันทำงานที่เหมาะสม เพื่อลดความเหนื่อยล้าสะสม

3. ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งานยาวนานจนก่อให้เกิดปัญหาขัดข้องบ่อยครั้ง และพิจารณานำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการทำงาน อาทิ โปรแกรมแปลงเสียงเป็นข้อความสำหรับการจัดทำร่างความเห็นในคดี โปรแกรมแปลงไฟล์ PDF เป็น Word ที่มีประสิทธิภาพสูง ตลอดจนการพัฒนาระบบจัดเก็บและสืบค้นเอกสารคดีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Document) เพื่อลดภาระงานด้านเอกสารและลดการพึ่งพาเอกสารกระดาษในระยะยาว

4. ควรเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาพื้นที่จัดเก็บเอกสารและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปริมาณเอกสารที่สะสมอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดสรรพื้นที่จัดเก็บสำนวนคดีเพิ่มเติมให้เพียงพอไม่ให้ต้องวางกล่องเอกสารตามทางเดินหรือรอบโต๊ะทำงานของบุคลากรดังเช่นปัจจุบัน

5. ควรพิจารณาค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับภาระงานจริง โดยเฉพาะการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (OT) ให้เหมาะสมกับความกดดันและปริมาณงานที่บุคลากรต้องเผชิญจากลักษณะคดีที่มีความซับซ้อนและมีเงื่อนไขเวลาจำกัด เพื่อให้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสมดุลกับภาระงานที่ปฏิบัติจริงมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เกศรินทร์ คำยันต์ (2566). ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิราพร ฆ้องบ้านโข้ง.(2567).*คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ธนพัฒน์ สาระรักษ์ (2567).ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการกองบริหารการคลัง กรมราชทัณฑ์.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นรินทร์ อบแพทย์.(2563).คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา *บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง.* (สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัดดา แก้วบริสุทธิ (2567). ทำการศึกษาเรื่อง *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปราการ มัชมี (2566).ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัญญาภรณ์ เอี่ยมอรุโณทัย (2567).ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดจันทบุรี.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภูบดี เสาวรัตน์ (2566).ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 124 ตอนที่ (47 ก).

รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สมภพ ถิ่นรุ่งเรือง.(2567).*คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

สิทธาวิชญ์ ขุมทอง (2567).ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษากองการกีฬา สำนักวัฒนธรรมกีฬาและการท่องเที่ยว กรุงเทพมหานคร.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนุสรา สุริยาวงษ์.(2568).ทำการศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี.*การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1. (2569). นิติกรปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 1.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2. (2569). นิติกรปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 2.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3. (2569). นิติกรปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 2.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4. (2569). นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 2.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5. (2569). นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 2.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6. (2569). นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 3.

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7. (2569). เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน. *สัมภาษณ์ส่วนบุคคล.* กรกฎาคม, 3.