

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ : กรณีศึกษา

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1*

An efficiency increasing of officer's performance at office public
prosecutor : case study of The Executive Director's Office of
Phrakanong Criminal Litigation 1

สุชาดา ภูตานัง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรค วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผลการศึกษาพบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพสูง โดยมีรูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ ได้แก่ การสอนงาน การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน และการทำงานเป็นทีม สำหรับปัญหาและอุปสรรค พบว่า บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ขาดแคลนกำลังคน อุปกรณ์เทคโนโลยีไม่เพียงพอ และการกลัวความผิดพลาด การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พบว่า ควรส่งเสริมความรู้ ความสามารถ จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน สนับสนุนกำลังคน สนับสนุนงบประมาณ และสร้างขวัญและกำลังใจ แนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ พบว่า ควรจัดให้มีการอบรม มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ

คำสำคัญ: ข้าราชการฝ่ายอัยการ, สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1, การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติรับรองให้องค์กร อัยการเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ให้มีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เทียบธรรม และปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง สำนักงานอัยการสูงสุดมีวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมในการขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมข้าราชการฝ่ายอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกันทั้งองค์กร อันประกอบด้วย 5 ตัวขับเคลื่อน ดังนี้ 1) มีคุณธรรม การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเสมอภาคและความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการและบุคลากร 2) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้นำทุกระดับ ต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้คำปรึกษา สอนแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค เป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตน อยู่ในศีลธรรมอันดี 3) ความร่วมมือ ร่วมใจ มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจัง และจริงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน ร่วมมือในการร่วมทุกข์ร่วมสุข และเสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข 4) ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการฝ่ายอัยการ จะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานวิชาการที่ทันสมัย และมีมาตรฐาน อย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสรรค์สร้างความคิดและนวัตกรรม อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ 5) มุ่งมั่น สู่ความเป็นเลิศ ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานโดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรวดเร็วและถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน

การทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมการทำงาน และการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยี หน่วยงานภาครัฐจำเป็นจะต้องมีความพร้อมในการรับมือกับ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพราะมนุษย์เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จในกระบวนการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะ การพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้า

จากปัญหาและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการเป็นอย่างไร เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ คุชชินีพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
2. การวิจัยสนาม (Field research) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการและเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 8 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้ ตำแหน่งอัยการพิเศษฝ่าย จำนวน 1 คน ตำแหน่งอัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 1 คน ตำแหน่งอัยการผู้ช่วย จำนวน 2 คน ตำแหน่งอัยการอาวุโส จำนวน 1 คน ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 คน ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเอกสาร (Documentary research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 จากผลการศึกษาเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน จำเป็นที่จะต้องมีความพร้อมในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ

มีคุณค่าในการบริหารองค์การ และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าโดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น รวมทั้งกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีรูปแบบการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งเสริมด้านวิชาการ การส่งไปศึกษาดูงาน และการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองของบุคลากร สามารถเลือกวิธีการพัฒนาตนเองได้จากวิธีการต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ การสอนงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การดูงาน นอกสถานที่ การปฏิบัติงานโดยการเป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานต่าง ๆ ก็เป็นการพัฒนาตนเองได้เช่นกัน รวมถึงการนำเอาการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชน มาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ เมื่อมีการพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีทักษะและความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีแล้ว ทำให้บุคลากรขององค์การสามารถใช้เครื่องจักร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และยังมีส่วนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้องค์การเจริญเติบโต บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารในองค์การจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพ อาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ได้เร็วและมีคุณภาพ มี 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ บุคลากรสามารถนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาและมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

2. ประสิทธิภาพขององค์การ คือ องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า

การวิจัยสนาม (Field research) ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแต่ละข้อดังนี้

1. รูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 พบว่า

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีศักยภาพสูง เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืน ได้แก่

1) การสอนงาน เป็นการสอนงานให้กับอัยการผู้ช่วยที่มาปฏิบัติงานในสำนักงาน โดยการสอนงานจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาสำคดี การสืบพยานในชั้นศาล การร่างคำฟ้อง และการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการสอนงานผ่านแอปพลิเคชัน ZOOM หรือ google meet ซึ่งเป็นการสนทนาแบบเห็นหน้าสามารถโต้ตอบได้ทันที รวดเร็ว ประหยัดงบประมาณและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาต่อ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่ออำนวยความสะดวกธรรมชาติและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

3) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการทำหน้าที่เวรชี้ประจำวัน มีการจัดทำเป็นคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเดือน เพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ซึ่งสองสถานการฟังและคัดคำพิพากษาคดีอาญา ณ ศาลอาญาพระโขนง ดำเนินการไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นการพัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ที่หลากหลาย สามารถเข้าใจงานภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงานโดยส่วนรวม ช่วยลดความซ้ำซากจำเจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความตื่นตัว

กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้งานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ อีกทั้งช่วยให้เข้าใจปัญหาและวิธีการปฏิบัติงานของ ส่วนงานอื่น ๆ สามารถมองปัญหาได้แง่มุมที่กว้างและเป็นระบบมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสำนักงาน ได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และสามารถทำงานแทนกันได้ เมื่อบุคลากรคนใดคนหนึ่งไม่อยู่ หรือไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้

4) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร มีการปรึกษาหารือ ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลในองค์กร โดยจะมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายอย่างเดียวกัน และการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ดังนี้

1) บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการทางกฎหมาย การปฏิบัติงานติดขัด มีปัญหา ไม่สามารถ ดำเนินการได้จนแล้วเสร็จ หรือดำเนินการแล้วเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนดซึ่งอาจเกิดความเสียหายแก่คดี

2) ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เมื่อมีบุคลากรใหม่มาเริ่ม ปฏิบัติงาน หรือมีการปฏิบัติงานแทน ทำให้ไม่สามารถทราบขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ ส่งผล ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และเกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง

3) ขาดแคลนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการวางแผนหากบุคลากรลดลงโดยไม่มี อัตรากำลังมาทดแทน ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการโยกย้าย บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องรับผิดชอบงาน ที่มากขึ้นเนื่องจากปริมาณคดีมีมากและมีกำหนดเวลาในการส่งคดี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ล่าช้า

4) อุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการ ปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้

5) การกลัวความผิดพลาดจากการทำงาน ข้อจำกัดการปฏิบัติงานภายใต้ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีมาก รวมถึงการไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ในด้านการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ดังนี้

1) ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่อยอดความรู้ของบุคลากร ให้ทันสมัยเพื่อรองรับกับปัญหาใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ที่มีระบบการทำงานที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ ให้แก่

บุคลากรของสำนักงาน โดยมีการวางแผนที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ มีการจัดทำ
กรณีศึกษา จัดทำองค์ความรู้แบบ KM ที่ค้นหาและศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสะดวกแก่การทำงาน

2) ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงาน
สำหรับบุคลากรคนอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้สามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง
และปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3) การสนับสนุนกำลังคน ผู้บริหารควรขออัตรากำลังของข้าราชการฝ่ายอัยการเพิ่มเติม
เมื่อเห็นว่าจำนวนบุคลากรของสำนักงานมีไม่เพียงพอหรือปริมาณงานคดีมีจำนวนมากขึ้น เพื่อให้
การส่งคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม ไม่เกิดความเสียหายแก่คดี การจัดสรรทรัพยากร
มนุษย์ในสำนักงานให้เพียงพอต่องานในทุก ๆ ด้าน ไม่มีด้านใดขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สามารถ
จัดการงานได้รวดเร็ว ไม่เกิดภาวะความเครียดจากการทำงาน

4) การสนับสนุนงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดสรรหรือขอของบประมาณสนับสนุนเพื่อจัดหา
อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5) การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดความอดทนที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา
สำนักงานควรกำหนดตัวชี้วัดจากผลงานซึ่งมีผลต่ออัตราเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งจะช่วยให้
มีกำลังใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสที่จะได้รับการประเมินเงินเดือนและค่าตอบแทน
ในอัตราที่สูงมากขึ้น ประกอบกับการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับ
ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดจ่อกับการปฏิบัติหน้าที่
การกลัวความผิดพลาดจากการทำงานก็จะลดน้อยลง

4. แนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ดังนี้

1) ควรจัดให้มีการอบรม บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาที่มีลักษณะ
การกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด ระเบียบ ข้อบังคับ
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการอยู่เสมอ โดยเฉพาะหากมีกฎหมาย
ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหนังสือเวียนที่ออกมาภายหลัง บทบัญญัติที่แตกต่างจากฉบับเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้
การปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2) ควรจัดให้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดเก็บสำนวน การสืบค้นข้อมูล
วันนัดต่าง ๆ คำพิพากษาของศาล เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน
การติดตามกระบวนการและความคืบหน้าของคดีกระทำได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

3) ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดทำกิจกรรมศาลจำลองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

4) มุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อราชการ มีการจัดทำขั้นตอนและรายละเอียดเอกสารที่ใช้ประกอบในการยื่นหนังสือร้องขอความเป็นธรรม การขอคัดเอกสารทางคดีต่าง ๆ รวมไปถึงการทราบนัดสำหรับผู้ต้องหาที่มีการประกันตัวในชั้นอัยการ

อภิปรายผล

รูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 มุ่งเน้นไปที่การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพสูง เนื่องจากบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งถือเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าและยั่งยืน รูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ ประกอบด้วย 1) การสอนงาน เป็นการสอนงานให้กับอัยการผู้ช่วยที่มาปฏิบัติงานในสำนักงาน โดยการสอนงานจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับการพิจารณาสั่งคดี การสืบพยานในชั้นศาล การร่างคำฟ้อง และการปฏิบัติงานต่าง ๆ 2) ส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานศึกษาต่อ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในอนาคต เพื่ออำนวยความสะดวกและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน 3) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการทำหน้าที่เวรชี้ประจำวัน เพื่อให้การปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ซึ่งสองสถานการฟังและคัดคำพิพากษาคดีอาญา ณ ศาลอาญาพระโขนง ดำเนินการไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ 4) การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกับบุคลากรภายในองค์กร มีการปรึกษาร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลในองค์กร โดยจะมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายอย่างเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซิลิดา ศรีมณี (2564, หน้า 3) ได้กล่าวสรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญ และความสามารถโดยรวมของประชากรในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจตมานัน (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือการพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนา

และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจน มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดทักษะ ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการทางกฎหมาย ดำเนินการแล้วเสร็จล่าช้ากว่าที่กำหนดซึ่งอาจ เกิดความเสียหายแก่คดี สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ มาลี (อ้างถึงใน มานิต ศุทธสกุล และ คนอื่น ๆ, 2556, หน้า 15-10) ได้กล่าวว่า ปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะและขีดความสามารถของ กำลังคนภาครัฐ รวมทั้งมีขีดสมรรถนะที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริบทการบริหารราชการ ที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังคนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่อาจรองรับการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน อัยการสูงสุด พบว่า ปัญหาการพัฒนาความรู้ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานคาดหวังจากบุคลากร การขาดการพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญในงาน ที่ปฏิบัติ ตลอดจนการสื่อสาร ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความกระตือรือร้น ส่งผลให้งาน ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา ปัญญาวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะบุคลากรในการทำงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานอัยการจังหวัด ชัยนาท สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบสารบบฯ มีการป้อนข้อมูลผิดพลาด ไม่ครบถ้วน ไม่สามารถออกรายงานคดีได้ บุคลากรขาดความรู้ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความรู้ด้านกฎหมาย ด้านระบบสารบบฯ และด้านไอที

2. ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เมื่อมีบุคลากรใหม่มาเริ่ม ปฏิบัติงาน หรือมีการปฏิบัติงานแทน ทำให้ไม่สามารถทราบขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานได้ และ เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานคาดหวังจากบุคลากร ยังไม่มีการลงมือจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

3. ขาดแคลนกำลังคนในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการวางแผนหากบุคลากรลดลงโดยไม่มี อัตรากำลังมาทดแทน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานที่มากขึ้นเนื่องจากปริมาณคดีมีมาก และมีกำหนด เวลา ในการสั่งคดี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียด สอดคล้องกับแนวคิดของ

กรณีการ สุวรรณศรี (อ้างถึงใน เพ็ญศรี ฉิรินัง, ม.ป.ป., หน้า 43-46) ได้กล่าวว่า เหตุผลของความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ถ้าองค์กรมิได้มีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ล่วงหน้า องค์กรย่อมได้รับผลกระทบถึงการขาดแคลนบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงถึงผลิตภาพ (Productivity) การแก้ปัญหาและการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา ปัญญาวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะบุคลากรในการทำงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานอัยการจังหวัดชัยนาท สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้การตรวจสอบและกำกับดูแลด้านความถูกต้องของข้อมูลมีไม่เพียงพอ

4. อุปสรรคเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ มาลี (อ้างถึงใน มานิต ศุทธสกุล และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 15-10) ได้กล่าวว่า ส่วนราชการยังไม่พร้อมใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน และกำลังคนรุ่นเก่ายังไม่ได้รับการพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านของอุปกรณ์เทคโนโลยี รวมไปถึงการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้

5. การกลัวความผิดพลาดจากการทำงาน ขัดจำกัดการปฏิบัติงานภายใต้ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีมาก รวมถึงการไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ มาลี (อ้างถึงใน มานิต ศุทธสกุล และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 15-10) ได้กล่าวว่า ข้าราชการยังทำงานไม่เต็มศักยภาพ โดยส่วนหนึ่งขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดทั้งแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ค่าตอบแทนภาครัฐยังไม่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้ ขาดความก้าวหน้าและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาผลงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎา ปัญญาวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะบุคลากรในการทำงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานอัยการจังหวัดชัยนาท สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานบางคนขาดแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้ ไม่มีสมาธิในการทำงาน จึงส่งผลให้เกิดความผิดพลาดและต้องแก้ไขอยู่บ่อยครั้ง

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่อยอดความรู้ของบุคลากร ให้ทันสมัยเพื่อรองรับกับปัญหาใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งเสริมการศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่นที่มีระบบการทำงานที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดทำองค์ความรู้แบบ KM ที่สามารถใช้ค้นหาและศึกษา วิเคราะห์ เพื่อสะดวกแก่การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลาย โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการฝึกอบรม ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบออนไลน์ จัดทำสื่อการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์ วิดีโอ รูปภาพ เสียง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาเรียนรู้ด้วยตัวเอง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองไม่จำกัดเวลา สถานที่ โดยสามารถเรียนรู้ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ ที่สามารถเข้าเรียนได้ตามความสนใจ

2. ควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละงานไว้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงาน สำหรับบุคลากรคนอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้สามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงาน สะดวกต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่อ สามารถศึกษาด้วยตนเองและปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงาน เป็นแหล่งข้อมูลเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำงานสะดวกต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายหมุนเวียนงาน ซึ่งบุคลากรสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองและสามารถนำไปใช้ในปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3. การสนับสนุนกำลังคน ผู้บริหารควรขออัตรากำลังของข้าราชการฝ่ายอัยการเพิ่มเติม จัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในสำนักงานให้เพียงพอต่องานในทุก ๆ ด้าน ไม่มีด้านใดขาดผู้ปฏิบัติหน้าที่ ทำให้สามารถจัดการงานได้รวดเร็ว ไม่เกิดภาวะความเครียดจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภพพล รำเพยเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า แนวทาง

การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการขาดแคลนบุคลากร คือ ดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ หรือความชำนาญ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

4. การสนับสนุนงบประมาณ ผู้บริหารควรจัดสรรหรือของบประมาณสนับสนุนเพื่อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจตมามา (2556) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทุกฝ่ายในองค์กรจะต้องให้ความร่วมมือ สนับสนุน ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนในทุกด้าน ไม่ว่าจะ เป็นงบประมาณ ทรัพยากร และอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา บุญมาก (2563) ได้ศึกษา เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเลขานุการ สำนักงานการโยธา กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารควรจัดสรรหรือของบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในกระบวนการทำงาน

5. การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้เกิดความอดทนที่จะเรียนรู้และแก้ไขปัญหา การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภพพล รำเพยเพชร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อใช้ในการกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการ การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าจ้าง เงินรางวัล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน รวมถึงสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

แนวทางการพัฒนารูปแบบและวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาพระโขนง 1 ดังนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1. ควรจัดให้มีการอบรม บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาที่มีลักษณะการกระทำความผิดเกี่ยวกับการใช้อินเตอร์เน็ตเป็นเครื่องมือในการกระทำความผิด กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ หรือหนังสือเวียนที่ออกมาภายหลัง บทบัญญัติที่แตกต่างจากฉบับเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอัยการ สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า การพัฒนาความรู้ ควรจัดให้มีการอบรมภายในสำนักงานกันเอง เป็นการให้ความรู้ด้านงานที่กำลังปฏิบัติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รวิษญา ปัญญาวงศ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทักษะบุคลากรในการทำงาน

ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ของสำนักงานอัยการจังหวัดชัยนาท สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า มีการพัฒนาความรู้ด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ด้านกฎหมาย และด้านเทคโนโลยี

2. ควรจัดให้มีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการจัดเก็บสำนวน การสืบค้นข้อมูล วันนัดต่าง ๆ คำพิพากษาของศาล เพื่ออำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กรรณิการ์ สุวรรณศรี (อ้างถึงใน เพ็ญศรี ฉิรินัง, ม.ป.ป., หน้า 43-46) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าของวิทยาการคอมพิวเตอร์ ส่งผลให้ภาคธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพ ในการดำเนินธุรกิจ

3. ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมสมอง รวมทั้งจัดทำกิจกรรมศาลจำลอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งพร ทองใบ (อ้างถึงใน เพ็ญศรี ฉิรินัง, ม.ป.ป., หน้า 159-162) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมปรึกษาหารือ ศึกษา ค้นคว้าเพื่อแก้ปัญหา โดยผู้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เรียนรู้ การแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การระดมสมอง เป็นการให้กลุ่มบุคคล ร่วมกันแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างอิสระโดยไม่มีการประเมินว่าความคิดของใครดี ไม่ดี ผิดหรือถูก

4. มุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้ได้รับความสะดวก รวดเร็วในการติดต่อราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย ห้วยเรไร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ มุ่งเน้นปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การทำงานของส่วนราชการได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมาย รวดเร็วทันตามกำหนดเวลา ถูกต้อง สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรม ส่งผลให้ประชาชนหรือผู้รับบริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพและเกิดความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการองค์ความรู้ในองค์การให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น e-Document e-Learning หนังสือ และวารสาร เป็นต้น

2. ควรมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้มีความทันสมัยและเพียงพอ หรือมีการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- เกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล. (2563). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารรามคำแหง
ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 3(1), 104-123.
- ชลิดา ศรีมณี. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชาญชัย ห้วยเรไร. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐ
แนวใหม่ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศรี ฉิรินัง. (ม.ป.ป.). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: พีพีก๊อบบี้ อาคารเฉลิมพระเกียรติ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- พรชัย เจดามาน. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 7 มกราคม 2565,
จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2013/03/29/entry-1>
- ภพพล ร้าเพยเพชร. (2562). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร :
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มานิต ศุภธสกุล และคนอื่น ๆ. (2556). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่
8-15 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รวิษฎา ปัญญาวงศ์. (2563). การพัฒนาทักษะบุคลากรในการทำงานด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์
ของสำนักงานอัยการจังหวัดชัยนาท สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุนิสา บุญมาก. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
เลขานุการ สำนักการโยธา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.