

**บริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่
ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด***
**Personnel management under the new government administration
framework of the Office of the Secretariat of the Office
of the Attorney General**

สุภาพร พิลาโท**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ใช้การวิจัยเชิงปริมาณจาก 200 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านระเบียบ คำสั่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ และปัจจัยด้านองค์กรยังส่งผลต่อการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ แยกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้การพัฒนาระบบราชการ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านระเบียบ คำสั่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้การพัฒนาระบบราชการ 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้การบริหารงานธรรมาภิบาล ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านระเบียบ คำสั่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้การบริหารงานธรรมาภิบาล 3) ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านระเบียบ คำสั่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคลากร; การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่; สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่
ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐานวัดได้ ใช้กลไกการตลาดเปิดโอกาสในการแข่งขันทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนในการเข้าร่วมการลงทุนอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้นเพื่อให้ระบบราชการมีความสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการควรมีลักษณะ คือ รัฐจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นจะต้องทำเท่านั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้น มีการบริหารจัดการภายในภาคราชการที่มีความรวดเร็วคุณภาพสูง และมีประสิทธิภาพ มีการจัดองค์กรที่มีความกะทัดรัดคล่องตัวและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือตามลักษณะของการทำงานที่ทันสมัย ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพสูงข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเต็มใจมารับราชการอย่างมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กรและมีบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วมมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (พัชรราวลัย ศุภภะ, 2562)

สำนักงานอัยการสูงสุด (2563) ได้มีการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563-2566 ไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ กล่าวคือ การเป็น “องค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม” โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ตอนหนึ่งว่า “ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับประสิทธิภาพระบบงานและการจัดการความรู้/นวัตกรรมผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยเน้นการ “นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้ และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และกระบวนการให้มี ความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายแห่งรัฐ เพื่อสนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวนโยบายของอัยการสูงสุด”

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ตลอดจนศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

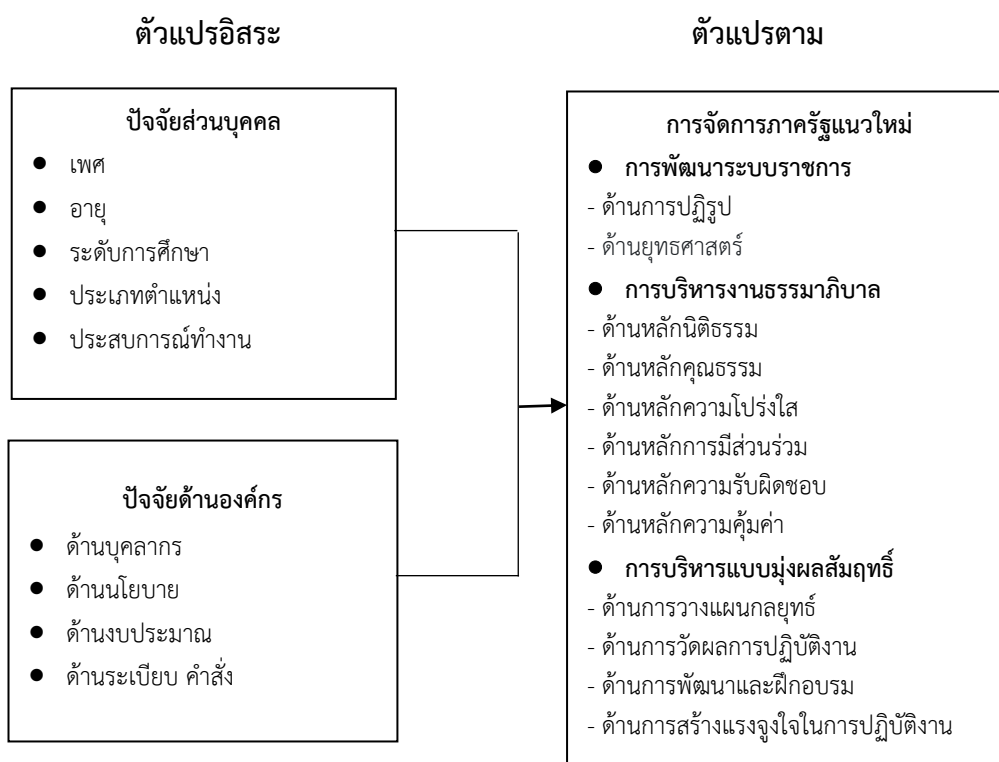
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และ ด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามประเมินค่าจากกลุ่มตัวอย่าง *ประชากร* คือ ข้าราชการตุลาการ สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 402 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 กลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 75.5 มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี ช่วงอายุ 25-34 ปี และช่วงอายุ 45 - 54 ปี (คิดเป็นร้อยละ 50.0, 38.0 และ 8.5 ตามลำดับ) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท และมัธยมศึกษา/ปวช. - อนุปริญญา/ปวส. (63.5, 31.5 และ 5.0 ตามลำดับ) ในด้านประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ รองลงมาเป็นประเภททั่วไป และประเภทอำนวยการ (คิดเป็นร้อยละ 74.5, 24.0 และ 1.5 ตามลำดับ) ขณะที่ด้านประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี (คิดเป็นร้อยละ 47.5, 22.0 และ 19.0 ตามลำดับ)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended questions)

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.0 = ระดับมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 = ระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 = ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 = ระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านองค์กรในการบริหารงานบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน (รายละเอียดตามตารางที่ 1)

ด้านบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88) โดยเฉพาะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เสียสละ มีศีลธรรม จริยธรรม และมีความสามารถในการบริหารงานบุคลากร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง แยกกลุ่มงานอย่างชัดเจน และการมีบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.28, 3.77 และ 3.76 ตามลำดับ)

ด้านนโยบาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) โดยเฉพาะการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และการติดตาม และ

ประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงานของโครงการและกิจกรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.23, 4.11 และ 4.09 ตามลำดับ)

ด้านงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.05) โดยเฉพาะการอนุมัติใช้เงินงบประมาณที่สามารถตรวจสอบได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การควบคุมกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ และการนำงบประมาณไปใช้ตรงตามแผนงาน วัตถุประสงค์ (ค่าเฉลี่ย = 4.18, 4.16 และ 4.03 ตามลำดับ)

ด้านระเบียบ คำสั่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) โดยเฉพาะการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การมีกฎหมาย ระเบียบ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และการมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย = 4.18, 4.17 และ 4.16 ตามลำดับ)

ตารางที่ 1 ปัจจัยองค์กรในการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ปัจจัยองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านบุคลากร	3.88	0.651	มาก
1.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ เสียสละ มีศีลธรรม จริยธรรม และมี ความสามารถในการบริหารงานบุคลากร	4.28	0.690	มากที่สุด
1.2 การมีบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	3.76	0.827	มาก
1.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเข้ารับ การฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ	3.55	1.016	มาก
1.4 การมีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามมาตรฐานการ กำหนดตำแหน่ง แยกกลุ่มงานอย่างชัดเจน	3.77	0.888	มาก
1.5 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.02	0.701	มาก
2. ด้านนโยบาย	4.05	0.683	มาก
2.1 การกำหนดแผนการบริหารงานที่สอดคล้องกับนโยบาย ขององค์กร	4.11	0.746	มาก
2.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบาย	3.78	0.879	มาก
2.3 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และ เป้าหมาย อย่างชัดเจน	4.23	0.728	มากที่สุด
2.4 การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน ของโครงการและกิจกรรม	4.09	0.771	มาก
2.5 การนำผลการประเมินการดำเนินงานมาปรับปรุง กระบวนการทำงาน และวางแผนการดำเนินงานต่อไป	4.03	0.782	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3. ด้านงบประมาณ	4.05	0.638	มาก
3.1 การบริหารงบประมาณได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.88	0.741	มาก
3.2 การทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ตรงวัตถุประสงค์ของ โครงการและกิจกรรม	4.02	0.716	มาก
3.3 การนำงบประมาณไปใช้ตรงตามแผนงาน วัตถุประสงค์	4.03	0.722	มาก
3.4 การอนุมัติใช้เงินงบประมาณที่สามารถตรวจสอบได้	4.18	0.721	มาก
3.5 การควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้จ่าย งบประมาณ	4.16	0.705	มาก
4. ด้านระเบียบ คำสั่ง	4.15	0.644	มาก
4.1 การมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน	4.16	0.760	มาก
4.2 การมีกฎหมาย ระเบียบ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ราชการ	4.17	0.717	มาก
4.3 การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ	4.18	0.702	มาก
4.4 การมีขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	4.14	0.688	มาก
4.5 การปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความสอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายของรัฐ	4.11	0.707	มาก

2. การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน (รายละเอียดตามตารางที่ 2)

การพัฒนาระบบราชการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านการปฏิรูป รองลงมา คือ ด้านยุทธศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย = 4.07 และ 4.00 ตามลำดับ)

การบริหารงานธรรมาภิบาล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านหลักคุณธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย = 4.19,
4.19 และ 4.18 ตามลำดับ)

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ และด้านการสร้างแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.19, 4.16 และ 4.01 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 การบริหารภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. การพัฒนาระบบราชการ	4.04	0.637	มาก
1.1 ด้านการปฏิรูป	4.07	0.652	มาก
1.2 ด้านยุทธศาสตร์	4.00	0.698	มาก
2. การบริหารงานธรรมาภิบาล	4.15	0.639	มาก
2.1 ด้านหลักนิติธรรม	4.18	0.686	มาก
2.2 ด้านหลักคุณธรรม	4.19	0.676	มาก
2.3 ด้านหลักความโปร่งใส	4.18	0.732	มาก
2.4 ด้านหลักการมีส่วนร่วม	3.99	0.756	มาก
2.5 ด้านหลักความรับผิดชอบ	4.19	0.656	มาก
2.6 ด้านหลักความคุ้มค่า	4.15	0.697	มาก
3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.07	0.656	มาก
3.1 ด้านการวางแผนกลยุทธ์	4.16	0.682	มาก
3.2 ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน	4.19	0.665	มาก
3.3 ด้านการพัฒนาและฝึกอบรม	3.93	0.787	มาก
3.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.01	0.730	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (รายละเอียดตามตารางที่ 3)

ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้ร้อยละ 54.2 (Adjusted $R^2 = 0.542$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ด้านนโยบาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่จะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.706 หน่วย

ด้านนโยบาย ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้ร้อยละ 66.3 (Adjusted $R^2 = 0.663$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ด้านนโยบาย เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่จะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.743 หน่วย

ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้ร้อยละ 63.7 (Adjusted $R^2 = 0.637$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งสามารถ

อธิบายได้ว่า ด้านงบประมาณ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่จะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.780 หน่วย

ด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ได้ร้อยละ 72.0 (Adjusted R² = 0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ด้านระเบียบ คำสั่ง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่จะมีค่าเพิ่มขึ้น 0.821 หน่วย

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.368	0.181		7.579	0.000
ด้านบุคลากร (x ₁)	0.706	0.046	0.738	15.370	0.000*
R = 0.738 R ² = 0.544 R ² Adj = 0.542 F = 236.230 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	1.095	0.154		7.108	0.000
ด้านนโยบาย (x ₂)	0.743	0.038	0.815	19.805	0.000*
R = 0.815 R ² = 0.665 R ² Adj = 0.663 F = 392.239 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.945	0.171		5.526	0.000
ด้านงบประมาณ (x ₃)	0.780	0.042	0.799	18.715	0.000*
R = 0.799 R ² = 0.639 R ² Adj = 0.637 F = 350.257 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.694	0.153		4.553	0.000
ด้านระเบียบ คำสั่ง (x ₄)	0.821	0.036	0.849	22.622	0.000*
R = 0.849 R ² = 0.721 R ² Adj = 0.720 F = 511.766 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการพัฒนาระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (รายละเอียดตารางที่ 4) มีดังนี้

- (1) ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการ ร้อยละ 52.4 (Adjusted R² = 0.524)
- (2) ด้านนโยบาย ส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการ ร้อยละ 57.0 (Adjusted R² = 0.570)
- (3) ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการ ร้อยละ 60.7 (Adjusted R² = 0.607)
- (4) ด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการพัฒนาระบบราชการได้ร้อยละ 65.6 (Adjusted R² = 0.656)

ทั้งนี้ปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการพัฒนาระบบราชการ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการพัฒนาระบบราชการ

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.281	0.188		6.802	0.000
ด้านบุคลากร (x_1)	0.711	0.048	0.726	14.836	0.000*
R = 0.726 R² = 0.526 R²Adj = 0.524 F = 220.114 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	1.178	0.178		6.613	0.000
ด้านนโยบาย (x_2)	0.706	0.043	0.756	16.275	0.000*
R = 0.756 R² = 0.572 R²Adj = 0.570 F = 264.888 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.878	0.182		4.824	0.000
ด้านงบประมาณ (x_3)	0.779	0.044	0.780	17.562	0.000*
R = 0.780 R² = 0.609 R²Adj = 0.607 F = 308.436 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.702	0.173		4.058	0.000
ด้านระเบียบ คำสั่ง (x_4)	0.803	0.041	0.811	19.526	0.000*
R = 0.811 R² = 0.658 R²Adj = 0.656 F = 381.251 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย (รายละเอียดตามตารางที่ 5)

(1) ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล ร้อยละ 49.6 (Adjusted R² = 0.496)

(2) ด้านนโยบาย ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล ร้อยละ 67.9 (Adjusted R² = 0.679)

(3) ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล ร้อยละ 58.9 (Adjusted R² = 0.589)

(4) ด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล ได้ร้อยละ 70.5 (Adjusted R² = 0.705)

โดยปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการบริหารงานธรรมาภิบาล

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.458	0.194		7.504	0.000
ด้านบุคลากร (x_1)	0.693	0.049	0.706	14.030	0.000*
R = 0.706 R² = 0.499 R²Adj = 0.496 F = 196.836 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	1.022	0.154		6.617	0.000
ด้านนโยบาย (x_2)	0.772	0.038	0.825	20.525	0.000*
R = 0.825 R² = 0.680 R²Adj = 0.679 F = 421.294 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	1.026	0.187		5.498	0.000
ด้านงบประมาณ (x_3)	0.770	0.045	0.769	16.934	0.000*
R = 0.769 R² = 0.592 R²Adj = 0.589 F = 286.753 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.682	0.161		4.246	0.000
ด้านระเบียบ คำสั่ง (x_4)	0.835	0.038	0.841	21.840	0.000*
R = 0.841 R² = 0.707 R²Adj = 0.705 F = 476.979 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยด้านองค์กร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (รายละเอียดตามตารางที่ 6)

(1) ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ร้อยละ 50.9 (Adjusted R²= 0.509)

(2) ด้านนโยบาย ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ร้อยละ 55.7 (Adjusted R²= 0.557)

(3) ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ร้อยละ 58.9 (Adjusted R²= 0.594)

(4) ด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ร้อยละ 63.0 (Adjusted R²= 0.630)

โดยปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร ภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	b	SE b	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.276	0.197		6.483	0.000
ด้านบุคลากร (x_1)	0.721	0.050	0.715	14.409	0.000*
R = 0.715 R ² = 0.512 R ² Adj = 0.509 F = 207.615 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	1.164	0.186		6.253	0.000
ด้านนโยบาย (x_2)	0.719	0.045	0.748	15.853	0.000*
R = 0.748 R ² = 0.559 R ² Adj = 0.557 F = 251.328 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.856	0.190		4.493	0.000
ด้านงบประมาณ (x_3)	0.794	0.046	0.772	17.108	0.000*
R = 0.772 R ² = 0.596 R ² Adj = 0.594 F = 292.675 Sig = 0.000*					
ค่าคงที่ (Constant)	0.710	0.185		3.842	0.000
ด้านระเบียบ คำสั่ง (x_4)	0.810	0.044	0.795	18.425	0.000*
R = 0.795 R ² = 0.632 R ² Adj = 0.630 F = 339.488 Sig = 0.000*					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยด้านองค์กรในการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธ สุรมรรคา (2563) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม โดยรวมและรายด้าน พบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านนโยบาย ด้านงบประมาณ และด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถอภิปรายดังนี้

ด้านบุคลากร ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ได้ร้อยละ 54.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ว่า องค์กรมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เสียสละ มีศีลธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการบริหารงานบุคลากร มีการจัดโครงสร้าง และกำหนดกรอบอัตรากำลัง กำหนดตำแหน่งงานและแยกกลุ่มงานอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธ สุรมรรคา (2563) ด้านโครงสร้างองค์กรมีการจัดโครงสร้าง ปรับเปลี่ยนขนาดขององค์การอย่างเหมาะสม และจัดโครงสร้างพื้นฐาน ลดความซ้ำซ้อน และขั้นตอนการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (พรศักดิ์ จินา, 2555) อธิบายว่า

องค์การที่ได้ใช้ระบบการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์จะมีพันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตลอดจนมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม เน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามกฎระเบียบ ผู้บริหารทุกระดับในองค์การต่างมีเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน และเป้าหมายเหล่านั้นสั้นกระชับ ไม่คลุมเครือ และเป็นเป้าหมายที่มีฐานมาจากพันธกิจขององค์การนั้น

ด้านนโยบาย ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ได้ร้อยละ 66.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ว่า องค์การมีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย จัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบายและเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายขององค์การได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรธน์ สุรมรรคา (2563) ด้านกลยุทธ์องค์การ ผู้บริหารควรมองถึงปัญหา และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในอนาคตวางแผนนโยบายด้านนวัตกรรมให้มากขึ้นเพื่อให้เหมาะสมต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามา มีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายในด้านต่าง ๆ ขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543, หน้า 146) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เน้นการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ การดำเนินงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารในแต่ละระดับขององค์การต้องยอมรับและคำนึงถึงผลงานรวมทั้งต้องให้ความสำคัญกับการจัดวางระบบการตรวจสอบผลงานและการให้รางวัลตอบแทนผลงาน

ด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ได้ร้อยละ 63.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ว่า องค์การมีการบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ งบประมาณไปใช้จ่ายตรงตามแผนงาน วัตถุประสงค์ของโครงการและกิจกรรม มีการติดตาม และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อราชการ สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ Osborne และ Gaebler (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2564, หน้า 48 - 51) อธิบายว่าการจัดสรรงบประมาณโดยมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย รัฐควรมีระบบการจัดสรรงบประมาณโดยยึดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละภารกิจเป็นหลัก มิใช่จัดสรรโดยใช้การเพิ่มยอดวงเงินที่เล็กลงๆ จากยอดวงเงินที่ได้รับการอนุมัติของปีงบประมาณที่ผ่านมาดังเช่นในปัจจุบัน โดยไม่คำนึงถึงว่าโครงการที่ขอรับจัดสรรเงินงบประมาณนั้นมีความเหมาะสมที่จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไปหรือไม่

ด้านระเบียบ คำสั่ง ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ได้ร้อยละ 72.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ว่า องค์การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และมีการปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายของรัฐ เพื่อถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดความล่าช้า สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูประบบราชการ Osborne และ Gaebler (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2564, หน้า 48 - 51) อธิบายว่า การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ สิ่งที่น่าเป็นอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งของระบบราชการที่

ให้บริการแก่ประชาชนล่าช้าก็คือ การกำหนดระเบียบขั้นตอนและกฎหมายรองรับมากเกินไป ทำให้ข้าราชการต้องยึดถือและปฏิบัติตามโดยไม่กล้าหลีกเลี่ยง เนื่องจากเป็นหลักประกันว่าตนเองจะไม่มี ความผิด ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ กฎหมายให้เอื้อต่อการให้บริการประชาชนมีขั้นตอน น้อยลง ย่อมจะส่งผลให้การให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นได้ และสอดคล้อง กับแนวคิดหลักการบริหารงานธรรมาภิบาล (ถวิลวดี บุรีกุลและคณะ, 2545 และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2551) กล่าวว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครอง ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และ ความยุติธรรม รวมทั้งมีความรัดกุมและรวดเร็วด้วยการตราเป็นกฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนต้องมีการบังคับใช้ และปฏิบัติตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์การที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และเข้ารับการฝึกอบรม อย่างสม่ำเสมอ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น จำเป็นกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยสนับสนุนให้มีทุนการศึกษา ทุกระดับอย่างเสมอภาค และเพียงพอต่อบุคลากรที่ต้องการศึกษาต่อ
2. การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น นำมาใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรต้นปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ เพื่อที่จะทราบว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อ การบริหารงานบุคลากรภายใต้กรอบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods research) เพื่อให้ได้ ข้อมูลสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงส์. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา การ PAD 7402 การนำนโยบายไปปฏิบัติและการประเมินผลนโยบาย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2545). “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ในการเมืองการปกครองไทยในรอบ 60 ปี แห่งการครองสิริราชสมบัติของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2543). การบริหารผลการดำเนินงาน (Performance Management). รวมบทความวิชาการ 100 ปี รัฐประศาสนศาสตร์ไทย. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนวรรธน์ สุรมรรคา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6202 การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- พัชรพล ศุภณะ. (2562). นโยบายสาธารณะและการวางแผนเพื่อจัดการองค์การภาครัฐ. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ จินา. (2555). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์. ค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www.sri3.obec.go.th/home/0003.php?name=news3&file=readnews3&id=9#.WBS4 29WLTIW>
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2551). หลักรัฐศาสนศาสตร์ แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: ธรรมการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). นโยบายสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2565, จาก <http://www.soag.go.th>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563-2566. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2565, จาก <https://www2.go.go.th/index.php/about/manage>