

การศึกษาและพัฒนาโครงการฝึกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย”
รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) สำนักงานอัยการสูงสุด*

Education and Development of Training Project Case study

“Assistant Prosecutor Training course” Class 63, Year 2022 miniature exam field,
Office of The Attorney General

สุนทรีทิพย์ ศรีวรรณ**

Sukontip Sriwan

6414830077@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดในโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) ด้านการสร้างองค์ความรู้ในภาควิชาการ และภาคปฏิบัติ และการศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมต่อไป โดยการวิจัยเอกสารจากรายงานสรุปการวิเคราะห์โครงการ และการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในตำแหน่งอัยการผู้ช่วย จำนวน 10 คน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยอธิบายได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และกระบวนการหรือขั้นตอนการฝึกอบรมต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจองค์กรและหน้าที่ของพนักงานอัยการ ตลอดจนถึงกระบวนการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะสามารถพัฒนาสมรรถนะ และเกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากวิทยากรสู่อัยการผู้ช่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมได้

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุแห่งสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเวลา พบว่ามีระยะเวลาในการฝึกอบรมสั้นเกินไป และ 2) ปัจจัยด้านเครื่องมือเอกสารที่นำมาใช้ประกอบการฝึกอบรม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะหรือแนวทางการพัฒนา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” คือปรับแผนหรือแนวทางการฝึกอบรมให้มีความเหมาะสมทั้งด้านเวลา เครื่องมือหรือรูปแบบของการฝึกอบรมให้มีสภาพที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อมุ่งเน้นให้อัยการผู้ช่วยได้รับการพัฒนาศักยภาพโดยคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ และมุ่งเน้นการเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งและความรับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: พนักงานอัยการ ; อัยการผู้ช่วย ; สำนักงานอัยการสูงสุด

Keyword: Public Prosecutor ; Assistant Prosecutor ; Office of the Attorney General

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาและพัฒนาโครงการฝึกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) สำนักงานอัยการสูงสุด

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

พนักงานอัยการเป็นทนายแผ่นดิน และเป็นตัวแทนในการตรวจสอบและค้นหาความจริงที่เกิดขึ้น การควบคุมการดำเนินคดีของรัฐ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ให้คำแนะนำปรึกษาในการสืบสวนสอบสวน การเข้าร่วมในการสอบสวนและร่วมทำสำนวนสอบสวนตามที่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องร้องขอ เป็นการให้บริการแก่ประชาชนโดยเสมอภาคกัน โดยไม่คำนึงถึงฐานะ รายได้ และจะต้องให้คำปรึกษาไปในทางที่ถูกที่ควรตามทำนองคลองธรรม ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ ผู้อื่น และไม่ฝ่าฝืนหรือหลีกเลี่ยงกฎหมาย ทั้งนี้เป็นไปด้วยความถูกต้องและยุติธรรม และตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 กำหนดให้พนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
2. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ
3. ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง หรือคดีปกครองแทนรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
5. ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่องานในหน้าที่หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
7. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
8. ติดต่อประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด
9. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

เห็นได้โดยประจักษ์ว่าพนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยจะต้องกระทำด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เท่าเทียมกันและเป็นธรรมกับทั้งต้องกระทำให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องหาและจำเลย ให้พนักงานอัยการคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนสิทธิและเสรีภาพของบุคคลดังกล่าวตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่นด้วย ส่วนบุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายและพยาน พนักงานอัยการพึงให้ความคุ้มครองและการปฏิบัติที่เหมาะสมตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ดังนั้นการจะพัฒนาศักยภาพของพนักงานอัยการให้ปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจึงต้องได้รับการฝึกอบรมที่มีให้ความรู้เฉพาะด้าน พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในทุก ๆ ด้าน จนเกิดเป็นทักษะ ความรู้สั่งสม และทัศนคติที่ดี เป็นส่วนสำคัญช่วยให้

ความรู้ความสามารถที่แฝงอยู่ในแต่ละบุคคลได้แสดงออกมาเป็นที่ประจักษ์ มีผลงานที่มีเกียรติ เกิดคุณค่าต่อองค์การ และสังคม

จากบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ นั้นมีความสำคัญในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม ดังนั้นโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) จึงได้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถหลัก สมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งของอัยการผู้ช่วย ให้มีความรู้ความสามารถทั้งในหลักวิชาการพื้นฐาน วิธีดำเนินคดีในฐานะพนักงานอัยการ การอำนวยความสะดวกในคดีประเภทต่าง ๆ การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ การคุ้มครองสิทธิและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยเฉพาะมุ่งเน้นการฝึกทักษะในการดำเนินคดี เช่น การตรวจสอบสำนวน การทำความเข้าใจในการร่างฟ้อง และการว่าความอันเป็นภารกิจหลักของพนักงานอัยการ ตลอดจนการสร้างความพร้อมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ทุกด้านตามภารกิจขององค์กรอัยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานอัยการมีพื้นฐานมาจากหลากหลายวิชาชีพ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่หลากหลาย และวัฒนธรรมองค์กรเดิมที่มีความแตกต่าง ด้วยภารกิจของงานการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการมีความสำคัญ หากพนักงานอัยการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด อาจจะด้วยความประมาท หรือขาดตกบกพร่องในบางส่วนก็จะทำให้การดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมผิดพลาดหรือเกิดผลกระทบตามมาภายหลัง

สำนักงานอัยการสูงสุด (2563) กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ระดับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบสูงขึ้น และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะเฉพาะเรื่อง ให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม การฝึกอบรมได้แก่ การอบรม การประชุมทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการหรือเชิงปฏิบัติการ การบรรยายพิเศษ การศึกษา การดูงาน การฝึกงาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีโครงการหรือหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีช่วงเวลาการฝึกอบรมที่แน่นอน

กำหนดให้หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย ประกอบด้วยหมวดวิชาของการฝึกอบรม ประกอบด้วย

1. ภาคปฐมนิเทศ จริยธรรม และความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้อัยการผู้ช่วยทราบถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานอัยการที่หลากหลายตามกฎหมายต่าง ๆ ในภาพรวม และโครงสร้างบุคลากรและหน่วยงานภายในขององค์กรอัยการตั้งแต่ระดับอัยการผู้ช่วยจนถึงระดับอัยการสูงสุด การฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังการมีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา อดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากและความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จร่วมกัน

2. ภาควิชาการ เพื่อให้อัยการผู้ช่วยเข้าใจถึงบทบาทในการสั่งคดี การร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม และระเบียบอื่น ๆ ที่ต้องได้รับเพิ่มพูนความรู้

และทักษะในการพัฒนาความรู้ให้เป็นบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีสมรรถนะ มีศักยภาพรอบด้าน ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ภาคปฏิบัติ เพื่อให้อัยการผู้ช่วยได้ฝึกปฏิบัติด้านการปฏิบัติงานการฝึกทักษะในการพิจารณา ความเห็นและคำสั่ง การร่างฟ้องในคดีต่าง ๆ เป็นการฝึกจากสถานที่สำนักงาน ณ สำนักงานสำนักงาน คดีอาญา สำนักงานคดีแพ่ง และสำนักงานคดีที่มีลักษณะพิเศษ ตามสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ เห็นสมควร

จะเห็นได้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุด คำนึงถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้อย่างบูรณาการ เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การฝึกอบรมเป็นพื้นฐานจำเป็นที่สำคัญของการเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่พนักงานอัยการให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และเป็นคนที่มีคุณภาพ

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม พนักงานอัยการก็เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรอัยการ ประชาชน สังคม และประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาถึงกระบวนการฝึกอบรม หัวข้อรายวิชา การสร้างองค์ความรู้ ในภาควิชาการ การศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมในภาคปฏิบัติว่ามีประเด็นใดที่ยังต้องได้รับการปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วยในรุ่นต่อไปเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคตได้ และเพื่อพัฒนาทักษะ ศักยภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เหมาะสม สำหรับนำไปปรับใช้ในสถานที่ปฏิบัติราชการต่าง ๆ ทั้งนี้การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานอัยการจึงต้องมุ่งเพื่อรักษาความยุติธรรมของกระบวนการทางกฎหมายได้อย่างเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) ในส่วนเนื้อหาหัวข้อทางวิชาการ ด้านการสร้างองค์ความรู้และการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมภาควิชาการและภาคปฏิบัติของอัยการผู้ช่วยซึ่งเข้าโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาและพัฒนาโครงการฝึกอบรม กรณีศึกษา “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยจากการนำข้อมูลที่ได้มีการเก็บรวบรวมและบันทึกมาก่อนแล้ว ประกอบไปด้วย

1.1 เอกสารการวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม หัวข้อวิชาและกิจกรรมการฝึกอบรม และกระบวนการฝึกอบรม จากการประเมินของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 80 คน

1.2 ข้อมูลสรุปจากการประชุมของวิทยากรผู้สอนภาคปฏิบัติ

2. การวิจัยสนาม (Field research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมตำแหน่งอัยการผู้ช่วย ในโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย

1. ข้อมูลชุดปฐมภูมิ โดยการวิจัยสนาม (Field Research) ที่ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกที่มีโครงสร้าง มีคำถามเหมือนกัน เป็นการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม โครงการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) โดยมุ่งศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาของการฝึกอบรม ภาควิชาการ ปัญหาและอุปสรรคของขั้นตอนการเรียนรู้การปฏิบัติในสถานที่จริง ของการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วยได้ในรุ่นต่อไป โดยผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์

2. ข้อมูลชุดทุติยภูมิ โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ที่จะรวบรวมข้อมูลจากเอกสารการวิเคราะห์ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม หัวข้อวิชาและกิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมทั้งด้านกระบวนการ ที่ได้รวบรวมการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เพื่อให้สามารถรายงานข้อมูลประกอบผลการศึกษาและทราบถึงกระบวนการฝึกอบรมในส่วนการสร้างองค์ความรู้ที่ช่วยให้เกิดความพร้อมสู่กระบวนการอบรมภาคปฏิบัติและการปฏิบัติงานต่อไปในสำนักงานต่าง ๆ และการรวบรวมข้อมูลจากการสรุปในการประชุมของวิทยากรผู้ฝึกสอนในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ

การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์จากการวิเคราะห์ผลตามการประเมินโครงการฝึกอบรม หัวข้อวิชาและกิจกรรมการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรมทั้งด้านกระบวนการที่ได้รวบรวมการประเมินผลจากผู้เข้ารับการอบรมที่เป็นกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด เพื่อนำมาอธิบายถึงกระบวนการฝึกอบรมว่ามีรูปแบบและความเหมาะสมสำหรับการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร ประกอบกับการวิเคราะห์จากข้อมูลสรุปการประชุมของวิทยากรผู้ฝึกสอนในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติที่มีการถกถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการอบรมภาคปฏิบัติและการหาแนวทางร่วมกันเพื่อวางแผนสำหรับการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และประกอบกับเนื้อหาที่รวบรวมได้

จากการตอบแบบสัมภาษณ์ที่มีความสอดคล้องกัน แล้วตีความจากการสรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบกับการอิงจากกรอบแนวคิด งานวิจัยที่ศึกษาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนและตรวจสอบความหมายจากข้อมูลที่เก็บได้มาแยกตามประเด็น เพื่อหาสิ่งที่ต้องการทราบจากข้อมูลข้อเท็จจริงที่ได้

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ซึ่งใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัยและแยกเป็น 3 ประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษากระบวนการฝึกอบรมของโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) ในส่วนเนื้อหาหัวข้อทางวิชาการ ด้านการสร้างองค์ความรู้และการเตรียมพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาได้ คือ

1.1 การอบรมภาควิชาการทำให้อัยการผู้ช่วยเกิดวิสัยทัศน์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของการเป็นพนักงานอัยการ และสร้างความพร้อมในการฝึกภาคปฏิบัติได้

1.2 การฝึกอบรมภาควิชาการนั้นได้มีเอกสารหรือคู่มือให้กับอัยการผู้ช่วยได้ศึกษาก่อนที่จะได้เข้ารับการฝึกอบรม และยังช่วยให้เห็นภาพรวมของกระบวนการฝึกอบรมว่าจะมีการเรียนในหัวข้ออะไรบ้าง

1.3 แผนของการฝึกอบรมภาควิชาการได้มีการปรับเปลี่ยนจากการอบรมอัยการผู้ช่วยรุ่นที่ผ่านมา เนื่องจากการปรับให้อบรมภาควิชาการที่ระยะแรกมีช่วงเวลาที่กระชับกว่าเดิม มุ่งเน้นให้อัยการผู้ช่วยเรียนรู้เข้าใจลักษณะสำคัญของโครงสร้างองค์กรอัยการ และบทบาทหน้าที่ในการกระบวนการยุติธรรมของพนักงานอัยการ

กล่าวโดยสรุปคือ กระบวนการของการฝึกอบรม “หลักสูตรอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) ในส่วนของการฝึกอบรมภาควิชาการเป็นไปเพื่อการสร้างองค์ความรู้พื้นฐานและเพื่อการเตรียมความพร้อมสู่การฝึกอบรมในภาคปฏิบัติ โดยการฝึกอบรมนั้นเป็นไปเพื่อพัฒนาความรู้และดึงศักยภาพของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมออกมาให้อยู่ในระเบียบวิธีของการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม

2. สภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมภาควิชาการและภาคปฏิบัติของอัยการผู้ช่วยซึ่งเข้าโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิ๋ว) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการประชุมของวิทยากรผู้สอนประกอบกับข้อมูลการสัมภาษณ์ของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการวิจัยที่มีประเด็นปัญหา ดังนี้

2.1 การสื่อสารที่เกิดขึ้นในส่วนของผู้ที่เจ้าหน้าที่โครงการที่ยังขาดการแจ้งข่าวสารให้ทันทั่วถึง และกำหนดการหรือแผนการอบรมต่าง ๆ มีความคลาดเคลื่อน ล่าช้าทำให้เกิดการเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากรผู้สอน

2.2 เอกสารตัวอย่างที่ใช้ในการฝึกอบรมบางครั้งมีขาดหาย ไม่ครบถ้วน และไม่ตรงกันระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับวิทยากรผู้สอน และรูปแบบของเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้อาจทำให้การเผยแพร่ความรู้จากวิทยากรสู่อัยการผู้ช่วยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.3 ระยะเวลาของการฝึกปฏิบัติพบว่ามีความที่สั้น จำกัดและกระชับมากเกินไป ส่งผลให้อัยการผู้ช่วยและวิทยากรผู้ฝึกสอนมีเวลาในการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ หรือเวลาในการฝึกอบรมมีความเร่งรัดมากเกินไป และมีระยะสั้นตั้งแต่การอบรมภาควิชาการที่พบว่าระยะเวลาสั้นกว่ารุ่นก่อน และชั่วโมงการฝึกปฏิบัติก็กระชับและสั้นเกินไป

2.4 ความประพฤติ การวางตัวที่เหมาะสม ความสามารถในการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ นั้นพบความบกพร่องในส่วนนี้ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางคนยังขาดความรับผิดชอบและความใฝ่รู้ในงาน หรือยังขาดความเข้าใจและความตระหนักรู้ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นต่อไป จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถสรุปแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมฯ ได้ดังนี้

3.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบของเอกสารตัวอย่างที่นำมาใช้ฝึกสอนการปฏิบัติให้เป็นไปในรูปแบบกระดาษ และควรใช้รูปแบบเดียวกันทั้งผู้เรียนและผู้สอน เน้นการใช้กระดาษสำหรับจด เขียน ทำงาน เพื่อจะได้ปลูกฝังการคิด พิจารณา การวิเคราะห์ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ฝึกและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ปรับเปลี่ยนตารางการฝึกอบรมให้มีความยืดหยุ่น เพิ่มระยะเวลา หรือขยายระยะเวลาสำหรับการเรียนรู้ในการฝึกอบรมภาควิชาการ และการฝึกอบรมภาคปฏิบัติเพื่อให้เกิดการทำมาความเข้าใจงาน ความรับผิดชอบที่มากกว่าเดิม จะทำให้การเตรียมความพร้อม และวางแผนตารางการเรียนรู้ด้วยตนเองได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3.3 เพิ่มเติมตารางการฝึกอบรมให้การฝึกภาคปฏิบัติกระจายไปในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานในรูปแบบที่ครบถ้วน ทั้งการปรับตัวเพื่อรับมือกับงานในส่วนภูมิภาคและวัฒนธรรมขององค์กรได้อย่างทั่วถึง

3.4 ปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมที่ให้เกิดการบูรณาการ ในการฝึกอบรมให้มีวิจารณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมประเมินและให้ข้อคิดเห็น ข้อปรับปรุง สำหรับการปฏิบัติงานของอัยการผู้ช่วยเมื่อมีการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ เพื่อจะได้มีแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินงานตามกระบวนการยุติธรรม การอำนวยความสะดวกได้อย่างเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

การอภิปรายผล

จากการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายคือ กระบวนการสำหรับการฝึกอบรมให้แก่ อัยการผู้ช่วยเป็นไปเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพนักงานอัยการ ไม่ว่าจะเป็นในส่วนเนื้อหาหัวข้อทางวิชาการ เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะ การคำนึงถึงการฝึกฝนให้อัยการผู้ช่วยมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่อันสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา บุญเที่ยง (2561) ที่พบว่า กระบวนการฝึกอบรมที่มีการเตรียมความพร้อมหรือการวางแผนนั้นจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ที่ได้อบรมเกิดความรู้สึกรู้สึกสนใจและเห็นความสำคัญของกระบวนการฝึกอบรมขั้นตอนต่อไป ตลอดจนถึงการสร้างองค์ความรู้เพื่อเตรียมพร้อมสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ รุ่งทิพย์ ชำนาญพิณชัย (2557, หน้า 25-26) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีประสิทธิภาพบุคลากร

จะเกิดทักษะมากขึ้น สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรเพิ่มความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุขชาติ เวชกามา (มปป.) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาการทำงานตามหน้าที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น และวิทยากรผู้ทำให้ความรู้มีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะทำให้พนักงานเก็บเกี่ยวความรู้ที่ได้ไปใช้และยังช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพ

ด้วยพนักงานอัยการมีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และสังคม การปฏิบัติงานโดยเน้นความมีคุณธรรม ความถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรมจึงเป็นการปลูกฝังให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคนคำนึงถึงความมีคุณธรรม จริยธรรม สอดคล้องกับ เดช อุณหจิรัญรักษ์ (2565, หน้า 42-44) ได้ให้แนวคิดของการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเน้นที่หลักการทำงานอย่างถูกต้อง มีเงื่อนไขคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวความซื่อสัตย์สุจริต ความประพฤติชอบในการทำงานไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความอดทน มีความพากเพียร ซึ่งการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วยเป็นขั้นตอนของการบ่มเพาะทั้งความรู้และความประพฤติให้เหมาะสมตามตำแหน่งและหน้าที่อันทรงเกียรติในฐานะพนักงานอัยการ และ ชลิตา ศรีมณี (2564, หน้า 141)กล่าวถึงแนวคิดของการบริหารงานด้วยระบบคุณภาพ การบริหารงานด้วยข้อเท็จจริงสำหรับพิจารณาตัดสินใจเพื่อเกิดการบริหารงานอย่างมีคุณภาพ

การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จากข้อค้นพบอภิปรายได้ว่า หากกระบวนการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ แนวทาง ขั้นตอน ทิศทาง แผนของการฝึกอบรม ที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน สามารถดำเนินโครงการให้เป็นไปตามนโยบายที่มุ่งหวัง มีการประเมินผลที่สามารถวัดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมอย่างเป็นรูปธรรม นั้น จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรได้จริง และบุคลากรนั่นเองที่เป็นกำลังขับเคลื่อนชีวิตความมีประสิทธิภาพขององค์กรได้ สอดคล้องกับ วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล (2564, หน้า 4) กล่าวว่า การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นแนวทางและเครื่องมือช่วยให้เกิดกิจกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นคือกิจกรรมการอบรมบ่มเพาะความรู้ทักษะเฉพาะด้าน ไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งยังสอดคล้องกับ จักรภพ ศรีมณี (2565, หน้า 26-45) ที่ให้แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเกิดจากการฝึกอบรม การฝึกอบรมทั่วไป (General Training) หรือการฝึกอบรมเฉพาะ (Specific Training) อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่มุ่งเน้นให้มีการฝึกอบรมพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยการฝึกอบรม แบ่งเป็น 3 ภาค คือ (1) ภาคปฐมนิเทศ จริยธรรม และความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ (2) ภาควิชาการ (3) ภาคปฏิบัติ เพื่อเตรียมพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการเข้าสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุด (2565) มีวัตถุประสงค์ของการจัดโครงการ “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิว) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม มีแผนและขั้นตอนการปฏิบัติเป็นกระบวนการฝึกอบรมและเกิดการเสริมสร้างศักยภาพโดยมีเป้าหมายคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ สอดคล้องกับ วิโรจน์ ก่อสกุล (2565, หน้า 32-33) อธิบายว่าการปฏิบัติตามกระบวนการเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจ ปรัชญา เป้าหมายองค์กร เป็นแนวทางของการบริหารเชิงกลยุทธ์ ทำให้สามารถกำหนดทิศทางวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานของธุรกิจได้อย่างเป็นรูปธรรม และยัง

กล่าวถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่เหมาะสมกับการใช้บุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญนุช (2555) พบว่าการพัฒนาด้านการฝึกอบรมนั้นสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม และมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีโครงการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานเปิดโอกาสได้รับการพัฒนา ศักยภาพให้มีความรู้ มีทักษะในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับ สิทธิพันธ์ พุทธหนู (2564, หน้า 30-31) อธิบายถึงการบริหารภาครัฐถึงโครงสร้างขององค์กรที่ต้องเหมาะสมกับโครงสร้างของคน ทั้งรูปแบบการปฏิบัติงาน วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร เป้าหมายพันธกิจขององค์กรมีทิศทางเดียวกัน

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการฝึกอบรมภาควิชาการและภาคปฏิบัติของอัยการผู้ช่วยซึ่งเข้าโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิว) มีประเด็นที่นำมาอภิปราย มีดังนี้

1. ปัญหาด้านระยะเวลาตามแผนของการฝึกอบรม พบว่ามีระยะเวลาสำหรับการฝึกปฏิบัติสั้นเกินไป มีความกระชับมากเกินไปจึงทำให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรสู่ผู้อบรมนั้นไม่เพียงพอ และยังขาดความต่อเนื่องของการสื่อสารระหว่างกันและส่งผลให้การฝึกปฏิบัติยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ ดุสิต ขาวเหลือง (2554, หน้า 18-29) อธิบายว่าการฝึกอบรมจะให้ประโยชน์แก่องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ความสำคัญประกอบไปด้วย การเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกอบรม มีระยะเวลาที่เหมาะสมในการเรียนรู้บทวนเนื้อหาของหลักสูตรก่อนการฝึกอบรม และต้องจัดเตรียมแผนการอบรมที่แน่ชัด

2. ปัญหาด้านเครื่องมือที่ใช้ในการฝึกอบรม มีความล่าช้าในการอำนวยความสะดวกด้านเครื่องมือหรืออุปกรณ์การฝึกอบรม และไม่พบรูปแบบของเอกสารประกอบที่สอดคล้องกันระหว่างผู้อบรมและวิทยากร ซึ่งสอดคล้องกับ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2562, หน้า 67) ที่อธิบายว่า การบรรยายที่ใช้วิทยากรเป็นสื่อในการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะมีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เป็นสื่อกลางที่มีความสำคัญในการอำนวยความสะดวกการฝึกอบรมซึ่งเอกสารประกอบการบรรยายก็เป็นเครื่องมือที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง องค์กรหรือผู้จัดจะต้องคำนึงถึงความสำคัญในการนำเอกสารประกอบการบรรยายด้วย

แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิว) รุ่นต่อไป มีประเด็นที่นำมาอภิปราย มีดังนี้

1. ปรับเปลี่ยนรูปแบบของเครื่องมือที่ใช้คือตัวอย่างที่เป็นสำเนาเอกสาร ในการฝึกปฏิบัติเนื่องจากสภาพปัญหาที่ค้นพบนั้นสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ ในการฝึกอบรม เพราะหาก รูปแบบของเครื่องมือที่ใช้ในการอบรมไม่มีความเหมาะสม ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการฝึกอบรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิमित วุฒินันท์ (2565) ที่ให้ข้อเสนอแนะถึงความเหมาะสมของการปรับรูปแบบการบริหารงาน เพื่อคำนึงถึงการนำไปปฏิบัติปรับใช้ได้จริงพัฒนาได้จริงและให้มีความเหมาะสมต่อการกิจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

2. ปรับปรุงในด้านของระยะเวลาของตารางการฝึกอบรม ให้มีระยะเวลาที่เพิ่มขึ้น หรือขยายระยะเวลาให้มากขึ้นให้เหมาะสมต่อหัวข้อรายวิชา การศึกษาในแต่ละหัวข้อการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้สัม

ประสบการณ์ การเรียนรู้และกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ได้รับถ่ายทอดจากวิทยากรได้เหมาะสม ที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร กรสิงห์ และอรทัย อินตะไชยวงศ์ (2564) มีข้อค้นพบที่ว่า การปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้เกิดสภาพที่เหมาะสมต่อบริบทขององค์การ การปรับเปลี่ยนแผน ความยืดหยุ่น และแนวทางในรูปแบบเดียวกันนั้นก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพของการปฏิบัติภายใต้ภารกิจขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1. เห็นควรปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมเน้นการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้ภารกิจของกระบวนการยุติธรรม ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการถ่ายทอดวิชาความรู้และร่วมประเมินความมีประสิทธิภาพของโครงการฝึกอบรม ผู้อบรม และความเหมาะสมด้านต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบถึงแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานอื่น และเป็นผลสะท้อนกลับเพื่อนำข้อเสนอแนะที่สำคัญมาปรับใช้ปรับปรุงโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นต่อไปในอนาคต

2. ควรมีการนำวิทยากรที่มาจากสถานายความ หรือผู้ที่เป็นทนายมีความชำนาญในกระบวนการดำเนินคดีในชั้นศาล มาร่วมเป็นวิทยากร เพื่อถ่ายทอดกลยุทธ์ที่ใช้ในการทำงานให้ผู้อบรมได้เห็นมุมมองการปฏิบัติงานหลายด้าน

3. ในส่วนการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ ควรเพิ่มสถานที่ฝึกปฏิบัติให้อยู่ในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ผู้อบรมได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในรูปแบบของสำนักงานที่อยู่ส่วนภูมิภาค ให้เรียนรู้ถึงขั้นตอน รูปแบบการปฏิบัติงาน ให้ทราบถึงภารกิจที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในส่วนภูมิภาค หรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ดำเนินการวิจัยที่มีรูปแบบผสม ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความครอบคลุมมากขึ้น

2. ดำเนินการวิจัยกับหลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย ในรุ่นต่อไปเพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบสภาพปัญหาที่พบ และแนวทางการแก้ไขที่เป็นประโยชน์

3. ศึกษาและเปรียบเทียบผลการวิจัยกับหน่วยงานที่มีภารกิจภายใต้กระบวนการทางยุติธรรม

เอกสารอ้างอิง

คุณากร กรสิงห์ และอรทัย อินตะไชยวงศ์. (2664). แนวทางในการเสริมสร้างมาตรการทางกฎหมายในการขับเคลื่อนการบริหารท้องถิ่นทางอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาการบริหารงานพัสดุโดยการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดนครสวรรค์. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 9(ฉบับที่ 5), 2088-2101.

จักรภพ ศรีมณี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- ชลิดา ศรมณี. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวินิชาขอบข่ายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ดุสิต ชาวเหลือง. (2554). การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพและสมรรถนะ. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*, 7(ฉบับที่ 1), 18-32.
- เดช อุณหจิรังรักษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นิमित วุฒินันท์. (2665). กฎหมายกับปัญหาในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, สาขามนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 16(ฉบับที่ 2), 413-423.
- นิศรา บุญเที่ยง. (2561). *ความพร้อมในการฝึกอบรม กระบวนการฝึกอบรม และความพึงพอใจในการฝึกอบรมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการนำการฝึกอบรมไปพัฒนาในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในโซนถนนรัชดาภิเษก*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). *การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญา ยุคดิจิทัล ประจำปี 2562*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553. (2553, ธันวาคม 7). *ราชกิจจานุเบกษา*, 127(75ก), 1-37.
- พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553. (2553, ธันวาคม 7). *ราชกิจจานุเบกษา*, 127(75ก), 38-50.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม*. วิจัยกลุ่มงานบริหารทั่วไป. โรงพยาบาลอัมวา จังหวัดสมุทรสงคราม.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. (2550, สิงหาคม 24). *ราชกิจจานุเบกษา*, 124(47ก), 1-127
- รัตนาภรณ์ บุญนุช. (2555). *การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งทิพย์ ชำนาญพานิชย์. (2557). *การพัฒนาบุคลากรในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวินิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). คู่มือโครงการฝึกอบรม “หลักสูตรการฝึกอบรมอัยการผู้ช่วย” รุ่นที่ 63 พ.ศ. 2565 (สนามจิว). สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน พ.ศ. 2562. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2560). ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการดำเนินคดีแพ่งของพนักงานอัยการ พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สิทธิพันธ์ พุทธหุณ. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการ การเมือง และการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต.
- สุชาวดี เวชกามา. (ม.ป.ป.). ความต้องการฝึกอบรมของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด. ค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารเกษมบัณฑิต, 20(ฉบับที่ 1), 67-77.