

บทความวิจัย
การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี*
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
Operational potential development of government officials :
A case study of Human Resource Management Office,
Office of the Attorney General

ปวีณา วิริยภาพ**

Paweena Wiriwapap

6414830021@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) วิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ การประชุมพิเศษ การสอนงาน การแลกเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การศึกษาต่อ การฝึกด้วยตนเอง การระดมความคิด การสัมมนา และการฝึกอบรม 2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานขาดงบประมาณ ขาดการส่งเสริมและการสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวนอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน ขาดเทคโนโลยีในการทำงาน ขาดความชัดเจนของรูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่มีเป้าหมาย 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดนโยบายและกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ถือปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา การพัฒนาบุคลากรควรจัดให้เหมาะสมตามตำแหน่ง ตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร ; พัฒนาศักยภาพ ; สำนักงานอัยการสูงสุด

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงไปทางใดย่อมมีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น หรืออาจจะกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพของบุคลากร” ในองค์การทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถูกกำหนดให้มีความสำคัญและจัดเป็นยุทธศาสตร์หลักขององค์กรต่าง ๆ สิ่งหนึ่งที่เป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์การให้แข็งแกร่ง มั่นคง นั่นคือการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่องค์กร รวมทั้งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบันได้

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากหน้าที่หลัก คือการดำเนินคดีในส่วนต่าง ๆ และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแล้วนั้น ยังมีบริการด้านงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ อีก โดยโครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็น ส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนราชการต่างจังหวัด และส่วนราชการธุรการ

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานหนึ่งในส่วนราชการธุรการ มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบงานการจัดวางระบบและวางแผนการบริหารงานบุคคล งานสรรหาและเลือกสรร งานบรรจุและแต่งตั้ง งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น งานขอตั้งงบประมาณด้านอัตรากำลังประจำปี งานเก็บรักษาทะเบียนประวัติ การเกษียณอายุ และบำเหน็จความชอบต่าง ๆ รวมทั้งงานสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการบริหารงาน องค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตาม จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากร โดยการเพิ่มศักยภาพที่จำเป็นในด้านความรู้ ความสามารถ และสร้างทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต้องการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศและทรัพยากรมนุษย์ของไทย ตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และ

การปฏิรูปประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ข้าราชการซึ่งเป็นกำลังพลสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้เติบโตอย่างยั่งยืน จึงถือเป็นหน่วยงานเป้าหมายแรกที่จะต้องถูกปฏิรูป ปรับบทบาทตัวเองเป็นผู้อำนวยการความสะอาดกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ ต้องมีระบบการทำงานอย่างคล่องตัวพร้อมตอบสนองภารกิจพิเศษเป็นเป้าหมายหลัก (Agenda-Based) โดยรู้จักนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบข้าราชการไทยสู่ยุค 4.0 ข้าราชการต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น ภาคราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานของข้าราชการแบบเก่าไปสู่ข้าราชการยุคใหม่ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ข้าราชการจึงจำเป็นต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนกระบวนการทางความคิดและวางระบบงาน การบริหารจัดการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อรองรับทิศทางการพัฒนาประเทศไทย (รุ่งรัตนา บุญ-หลง, 2561)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงการศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาค้นคว้าและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือ การปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 45) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน ดังนี้

นักทรัพยากรบุคคลระดับเชี่ยวชาญ	1 คน
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ	1 คน
นักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ	1 คน
นักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ	5 คน
นักจัดการงานทั่วไประดับปฏิบัติการ	1 คน
เจ้าพนักงานธุรการระดับชำนาญงาน	1 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ แนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่น่ามาใช้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary research) เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นอย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น กฎระเบียบ นโยบาย พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูลตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants interview) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาหรือมีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด โดยกำหนดผู้ตอบบางคน

แบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 51)

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

1. กำหนดประเด็นคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกันเป็น คำถามปลายเปิด (Open-ended Question) มีการเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า

2. ใช้การจดบันทึกในการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) และขออนุญาต ผู้ให้สัมภาษณ์ในการเก็บภาพถ่ายเพื่อนำมาเป็นข้อสรุปในการวิจัยครั้งนี้

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการ วิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสาร เกี่ยวข้องกัน เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูล ไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัย พบว่า

1.1 การสอนงานเป็นวิธีการแนะนำวิธีการทำงาน เช่น การสอนงานไปพร้อมกับการทำงาน ในห้องทำงาน และมีการแนะนำวิธีการทำงาน โดยมีการสอนในขณะที่ปฏิบัติงาน

1.2 การหมุนเวียนงาน การหมุนเวียนตำแหน่ง และการศึกษางาน วิธีการฝึกประสบการณ์ ในงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกได้มีความรู้ที่กว้างขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลายประเภทมากขึ้น และสามารถ ทำงานแทนกันได้

1.3 การฝึกด้วยตนเอง เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน มีการฝึกฝนให้บุคลากรภายในสำนักงาน มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญในส่วนของงานตัวเอง

1.4 การสัมมนา การฝึกอบรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมทุกคนมีส่วนร่วม มีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการอบรมสัมมนาทุกคน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้แกกัน และร่วมประมวลปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน เพื่อหาวิธีการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องในแง่มุมต่าง ๆ

1.5 เอกสารพิมพ์เวียนแจก เป็นการจัดทำเอกสารประกอบการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น หนังสือเวียน การให้ข่าวสาร ข้อมูล กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น

1.6 การจัดทัศนศึกษาหรือการดูงานนอกสถานที่ เป็นวิธีการฝึกอบรมอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นอย่างมาก และนิยมใช้กันอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการนำผู้เข้ารับการฝึกอบรมไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติจริง เพื่อศึกษาสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ว่าเรื่องนั้น ๆ ปฏิบัติอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร และอาจมีการบรรยายสรุปผลอภิปรายประกอบการศึกษาดูงาน โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยก็ได้

1.7 การส่งเสริมด้านการศึกษาส่วนตัว เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนวุฒิ การศึกษา ซึ่งอาจเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ หรือการลาเพื่อศึกษาต่อ เป็นต้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำหรับบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการศึกษา พบว่า

2.1 หน่วยงานยังขาดงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต

2.2 การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน บุคลากรขาดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ การวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ปัญหาความพร้อมในการพัฒนาบุคลากร ด้วยการฝึกอบรม การประเมินผล และการจ่ายค่าตอบแทน ที่ทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรรักษาคนเก่งคนดีเข้ามาทำงานได้ โดยบุคลากรเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

2.4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ มีทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ เพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ

2.6 หน่วยงานยังขาดการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง โดยกำหนดกรอบความคิดและกรอบทักษะที่ผสมผสานทักษะในการทำงานและการใช้ชีวิต ทักษะด้านการ

เรียนรู้ การสร้างนวัตกรรมและทักษะด้านข้อมูลสี่และเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ปัญหาของหน่วยงานที่ขาดความชัดเจนในรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่มีเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีกับการทำงานในหน่วยงาน โดยคำนึงถึงตัวบุคลากร เป็นศูนย์กลาง มีการออกแบบการเรียนรู้และพัฒนาที่คำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ภายใต้นโยบายของหน่วยงานและอาศัยเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ในหน่วยงาน

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการวิจัย พบว่า

3.1 ผู้บริหารของหน่วยงาน ต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้งการสนับสนุน กำกับดูแล และติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งจะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่บุคลากรด้วย เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การพัฒนาบุคลากร ควรมีการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งจะเป็นการยกระดับศักยภาพของ ตัวเองอย่างต่อเนื่อง ที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเฉพาะในสังคมยุคปัจจุบัน

3.3 การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ ศึกษาจากงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 การพัฒนาบุคลากร ต้องจัดให้เหมาะสมตามตำแหน่ง หรือความเชี่ยวชาญของบุคลากร แต่ละคน แต่ทั้งนี้ก็ต้องมีการพัฒนาในรูปแบบรวมกลุ่มทั้งหมดด้วยในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสามัคคี เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

3.5 การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เน้นในด้านการ ติดต่อสื่อสารและการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนการพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลายให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ในสังคมยุคปัจจุบันได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. วิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือในการนำความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ และความเชี่ยวชาญ ส่งต่อให้กับบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา หากเทคนิคและวิธีการที่ดียอมส่งผลให้บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น มีเทคนิค และวิธีการดำเนินการได้หลาย รูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไปที่เป็นความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์

วิธีการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การประชุมพิเศษ และวิธีการอื่น ๆ ส่วนจะใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นและข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นการผสมผสานวิธีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากที่สุด เช่นคำให้สัมภาษณ์ของนางสาวราณี พึ่งทหาร นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวว่า "มีการสอนงานโดยหัวหน้าสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรบรรจุหรือย้ายมาใหม่ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ มีการจัดโครงการฝึกอบรม โดยเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้" คำให้สัมภาษณ์ของนางสาวปราถนา สุขเอี่ยม นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวว่า "มีการจัดอบรมให้กับข้าราชการในระดับต่าง ๆ ในหลักสูตรที่เหมาะสม โดยการส่งข้าราชการเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกาปฏิบัติหน้าที่เพื่อนำมาพัฒนางานให้ถูกต้องและทันสมัย รวมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน" และสอดคล้องกับแนวคิดของ Gillies (อ้างถึงในระวีวรรณ สมฤทธิ์, 2556, หน้า 19) พบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดขึ้นว่าเป็นการช่วยให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและเพิ่มความสามารถตลอดจนความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนาหลัก ๆ ได้แก่ การแนะนำงาน การประชุมพิเศษ การอบรมขณะปฏิบัติงาน การลาศึกษาต่อ การฝึกสำหรับหน้าที่พิเศษ เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวความคิดของกรรณิการ์ นาโคยู และคณะ (2547) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแบ่งได้เป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ ได้แก่ การอบรม (Training) การให้การศึกษาต่อเนื่องเป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถ การจัดกิจกรรมเสริมเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รุ่งรัตนา บุญ-หลง (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแบ่งเป็น 2 ด้าน กล่าวคือ 1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีการดำเนินการตามกระบวนการแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมใช้ เป็นการสานพลังทุกภาคส่วนและตอบสนองความต้องการของบุคลากร 2. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พัฒนาระบบงานการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้พร้อมตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

การได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ การปรับตัว การคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กรและกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

อันก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อบุคลากร องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลากรจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่นคำให้สัมภาษณ์ของนายศิริวัฒน์ ธีระชาญณรงค์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวว่า "บุคลากรขาดความพร้อมในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง ขาดความกระตือรือร้น ขาดทักษะในด้านเทคโนโลยี และบุคลากรมีงานที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก มีงานหลายด้าน จึงทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาพัฒนางานในหน้าที่ตนเอง" และคำให้สัมภาษณ์ของนางสาวเกวรินทร์ ทิพยมงคลกุล เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวว่า "ปัญหาการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีปริมาณงานเป็นจำนวนมาก จึงทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความเร่งรีบเพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด จึงทำให้ไม่มีเวลาที่จะมาศึกษางานใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ไปปรับปรุงหรือพัฒนา งาน ปัญหาการพัฒนาความรู้ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการสื่อสาร การลงมือจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาระหว่างปฏิบัติงานได้ ปัญหาข้อจำกัด การปฏิบัติงานภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีมาก รวมถึงการไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนในด้านของอุปกรณ์ เทคโนโลยี รวมไปถึงการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบันได้" สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของจักรภพ ศรีมณี (2565, หน้า 91) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มความรู้ ความชำนาญและความสามารถโดยรวมประชากรในสังคม ซึ่งสามารถพิจารณาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe (อ้างถึงในวิชา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 1) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ กระบวนการที่จะใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพชรรัตน์ เถาว์ซารี (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การก้าวสู่มิติใหม่ THAILAND 4.0 (Big Data) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี การศึกษาสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาไทย THAILAND 4.0 (Big Data) ไปสู่การปฏิบัติของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดแผนปฏิบัตินโยบายประจำปีที่ต้องปฏิบัติตามแผนแบบบูรณาการทั้งหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม สร้างองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรให้มีความเข้าใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างทัศนคติของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการทำงานเพื่อความเป็นองค์กรดิจิทัล

3. แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบันส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้อเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องพร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึง

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เช่นคำให้สัมภาษณ์ของนางสาวตี๋ ผาบสละ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวว่า "จัดอบรมบุคลากรใหม่ มีการปฐมนิเทศ และจัดให้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ จัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์" และคำให้สัมภาษณ์ของนางสาวปรารถนา สุขเอี่ยม นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด กล่าวว่า "มีการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน มีการปรับปรุงด้านสื่อและเทคโนโลยีให้มีความเสถียรมากขึ้น เครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาและพัฒนาความรู้ให้มากขึ้น เพื่อนำมาต่อยอดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการเปิดอบรมและจัดหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีความเหมาะสม" สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. ที่มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565" เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skillsets) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Middlemist (อ้างถึงใน วิชา พึ่งวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 1) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1. การวางแผน การออกแบบ และการประเมินงานในหน้าที่ของบุคคลในองค์การ เชื่อมโยงงานหนึ่งกับงานอื่น ๆ และกำหนดจำนวนบุคคลที่จำเป็นสำหรับงานนั้นด้วย 2. การสรรหา เลือกสรร ฝึกอบรม พัฒนาและจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สรรค์สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างองค์การกับบุคคลในองค์การ โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น ประโยชน์เกื้อกูล การเจ้าหน้าที่สัมพันธ์และโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทกานต์ จิริงกรณ์, ธาณี เกสทอ, ทิปพิพัฒน์ สันตะวัน (2563) ได้ทำการศึกษา เรื่องรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัด ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนยุคประเทศไทย 4.0, ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21, การประกันคุณภาพและการกำกับดูแล, สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, การบริหารการมีส่วนร่วม, การพัฒนาครู และบุคลากร, การวิจัยและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 2. รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย หลักการพื้นฐานของการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 และวัตถุประสงค์ของรูปแบบฯ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21, การพัฒนาครู และบุคลากร, การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, การจัดการเรียนการสอนยุคประเทศไทย 4.0, สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารการมีส่วนร่วม, การวิจัยและพัฒนาแหล่งเรียนรู้, การประกันคุณภาพและการกำกับติดตาม ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ 3. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งการสนับสนุน ควบคุม กำกับดูแล และติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรด้วย เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การพัฒนาบุคลากร ต้องจัดให้เหมาะสมตามตำแหน่งและความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน แต่ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาในรูปแบบรวมกลุ่มทั้งหมดด้วยในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความสามัคคี เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป
3. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ ศึกษาจากงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนา และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. การสำรวจอัตรากำลังและปริมาณงาน เพื่อเป็นการวางระบบการสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเป็นการรองรับกับปริมาณที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ที่จะส่งผลในด้านของเวลา ทำให้ปฏิบัติงานออกมาได้อย่างทันเวลา และยังมีเวลาในการศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น
5. การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นในด้านการติดต่อสื่อสาร และการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลายให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมปัจจุบันได้
6. การกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อช่วยลดขั้นตอนในการบริหารงาน ทำให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การชี้แจงเรื่องนโยบายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
7. ควรให้ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรแก่บุคลากรทุกคน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการและเกิดการพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ศึกษาอย่างจริงจัง

เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ศรีมณี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จักรภพ ศรีมณี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชุตินิภาส ชนะจิตต์. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชันกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3YjuGyw>
- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- นันทกานต์ จิริงกรณ์, ธาณี เกสทอ, ทิปพิพัฒน์ สันตะวัน. (2563). รูปแบบการบริหารงานวิชาการตามแนวคิดประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นาตภา ไทยธวัช. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา บริษัท กระดาษพีเอ็มเค-เซ็นทรัล จำกัด. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3hmljlt>
- พิเชษฐ ใจปวน. สรุปแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-12. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3xihQF1>
- เพชรรัตน์ เถาว์ซารี. (2562). การก้าวสู่มิติใหม่ THAILAND 4.0 (Big Data) ไปสู่การปฏิบัติ : กรณีศึกษาสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ระวีวรรณ สัมฤทธิ์. ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ. ค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/2Inj1Zk>
- รุ่งรัตนา บุญ-หลง. (2561) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีภายใต้บริบทประเทศไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. รุ่นที่ 60. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชา PAD 6301 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย, กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ. ค้นเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3eGjeuw>

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3S3vJ1B>

สำนักงานอัยการสูงสุด. เกี่ยวกับองค์กร. ค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2565, จาก www.ago.go.th

สุภางค์ จันทวานิช. (2563). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร. (2545). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินติ้ง.

HR NOTE.asia (ออนไลน์). ประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3hi3ZJV>

kanyamon. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร. ค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2565, จาก <https://bit.ly/3XZxCR0>