

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ :
กรณีศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
The competency development for performance of civil servants :
A case study of civil servants in the Rayong Provincial Prosecutor Office.

รศสุคนธ์ กาจิก**

Rossukon Kajik

6614830003@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพ ปัญหาและอุปสรรค และศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษานี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยทำการศึกษาในข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง จากจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

คำสำคัญ

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การนำเอาความสามารถที่ซ่อนเร้นภายในร่างกาย นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีกระบวนการ

บทนำ

การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดำรงความยุติธรรมให้กับประชาชนในพื้นที่ บุคลากรต้องพบปะผู้คนมากมายทั้งประชาชนทั่วไป เจ้าหน้าที่ของรัฐของภาครัฐและภาคเอกชน จำเป็นต้องมีบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ และผู้วิจัย เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญใน

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

การบริหารงานขององค์กร หรือหน่วยงานใด ๆ ก็ตามที่ต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพและศักยภาพของบุคลากรในองค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น นโยบายผู้บริหาร แนวทางการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างหน่วยงาน ด้านสังคม เป็นต้น อาจทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะและความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงวิธีการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยองให้มีเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษานี้จะศึกษาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากร ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เลือกตัวอย่าง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา 5 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง เท่านั้น
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระหว่างเดือน ตุลาคม 2567 – มกราคม 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
2. เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
3. เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
2. มีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 45) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 5 คน ดังนี้
 - 1) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ
 - 2) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
 - 3) ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ

- 4) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ
- 5) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants interview) ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาหรือมีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด โดยกำหนดผู้ตอบบางคนแบบเจาะจง โดยการสัมภาษณ์มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวและจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) การสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้นัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และความแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยจากสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อศึกษาวิธีในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ ปัญหาอุปสรรค วิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

ในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งผู้ศึกษาจะทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ โดยใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี คือ

1. การวิจัยเอกสาร (Document research)
2. การวิจัยสนาม (Field research)

ผลการวิจัยเอกสาร (Document research)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา ข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัดระยอง ผลการศึกษาจากหนังสือ งานวิจัยวรรณกรรมวิทยานิพนธ์ คุชชินีพนธ์ ตำราทางวิชาการ เอกสารของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาศักยภาพเป็นกระบวนการปรับปรุงส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เกิดการเรียนรู้ การเพิ่มพูนทักษะความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ทักษะที่พร้อมสามารถทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในทุกด้านให้กับบุคลากรที่จะต้องรับผิดชอบงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องมีความรอบรู้รอบด้านเพื่อสามารถเป็นผู้นำในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์

ซึ่งการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรขององค์กรในทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมดทั้งหมดทั้งมวลในองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันในอนาคต ซึ่งผู้บริหารในองค์กรจะต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์

ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้วองค์กรนั้นย่อมเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงรวมทั้งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพการปรับตัว การคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร และเป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ผ่านกระบวนการของการศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการพัฒนาศักยภาพ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญที่มุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้น การปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพหรือทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าให้แก่ องค์กร และเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้

กระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา จึงมีขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมใน 3 เรื่องด้วยกัน ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่สร้างขึ้นเพื่อการเรียนรู้งานปัจจุบัน ประสงค์ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจจะทำงานไม่ได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันอาจผันแปรไปจากที่ได้คาดการณ์ไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากการศึกษาเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่อาจแตกต่างไปจากการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และเกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ ๆ แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้เหมาะสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ช่วยให้ผู้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดง

ความสามารถของตน ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และศักยภาพที่ซ่อนอยู่ภายใต้ตัวเองออกมา

รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นมีเทคนิควิธีดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบย่อมจะมีลักษณะเฉพาะที่เป็นความเหมาะสมกับเรื่องเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ การจะใช้วิธีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ และข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ ที่เชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบ วิธีการนั้น ๆ หรือการผสมผสานวิธีการพัฒนาบุคลากรหลาย ๆ รูปแบบเพื่อทำให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของผลการดำเนินงานตามที่ได้วางแผนไว้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยภาพรวมแล้วการพัฒนาบุคลากรแบ่งได้เป็น 3 วิธีใหญ่ ๆ ดังนี้

1. การอบรม (Training) แบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ การฝึกอบรมภายนอกสำนักงานหรือบางแห่ง เรียกว่าการส่งอบรมภายนอกพร้อมกับหน่วยงานอื่น ๆ และการฝึกอบรมภายในสำนักงานที่เป็นการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเข้าใจถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมในการปฏิบัติงาน โดยอาจจำกัดขอบเขตเนื้อหาเฉพาะงานที่จะต้องรับผิดชอบเท่านั้น

2. การให้การศึกษาต่อเนื่องเป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยให้ศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. การจัดกิจกรรมเสริมเป็นการให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น การให้ข่าวสาร ข้อมูล กฎระเบียบ การพัฒนาทีมงาน รวมถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

นโยบายการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่รัฐบาลประกาศยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 ถึง พ.ศ. 2580 ซึ่งเป็นแนวทางที่จะสร้างชาติให้ "มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน" สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นหนึ่งในหน่วยงานภาครัฐที่ต้องสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว รวมถึงแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563-2566 นำมาถ่ายทอดลงสู่นโยบายการบริหารงานด้วยกล่าวใจความสำคัญว่าความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ประชาชนยอมรับในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม จึงต้องสร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้กับประชาชนสังคมโดยทั่วไปและประเทศชาติ ซึ่งเรื่องดังกล่าวไม่สามารถสร้างโดยลำพังได้เพียงจากการสร้างภาพลักษณ์เท่านั้น แต่จะต้องสร้างจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการทั้งที่เป็นพนักงานอัยการ พนักงานธุรการและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสำนักงาน

อัยการสูงสุด โดยการปฏิบัติงานจะต้องนำเทคโนโลยี นวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริง ต้องทำงานให้สมกับเป็นข้าราชการที่ดีและสิ่งที่สำคัญ คือคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดีจากสิ่งแวดล้อมที่ดี สำหรับนโยบายการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่จะใช้เป็นนโยบายหลักในการบริหารงาน ประกอบด้วยภารกิจ 4 ด้านคือ "ยกระดับ ปรับเปลี่ยน วางรากฐาน สานต่ออนาคต"

1. ยกระดับการอำนวยความสะดวก รักษาผลประโยชน์ของรัฐคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย บนพื้นฐานของความร่วมมือและเทคโนโลยี
2. ปรับเปลี่ยนและพัฒนางานขององค์กรอัยการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายทางสังคม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. วางรากฐานเพื่อสร้างระบบและกลไกในการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน วางระบบนิเวศองค์กร (Eco-System) ที่เหมาะสมกับการทำงาน และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ
4. สานต่ออนาคตโดยสร้างกลไก เครื่องมือ และแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ที่จะนำสำนักงานอัยการสูงสุดไปสู่การเป็นองค์กรของนักกฎหมายเพื่อสังคม และสร้างความยุติธรรมที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน (Better Justice)

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

คำถามข้อที่ 1 ท่านคิดว่าสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีวิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการของสำนักงานอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ข้าราชการในสำนักงานอัยการจังหวัดระยองมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเอง และทางส่วนกลางได้มีการจัดอบรมโครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมและพัฒนาตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะมีโครงการมาตามงบประมาณประจำปี ให้ข้าราชการได้ฝึกอบรมในเรื่องเฉพาะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านงานคดี ด้านการลงสารบบคดี เป็นต้น

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีการสอนงานโดยผู้อาวุโสกว่า ช่วยสอนวิธีการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือข้าราชการที่เพิ่งย้ายมาใหม่ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ มีการจัดโครงการฝึกอบรมโดยเชิญบุคลากรภายนอก ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เวลาร่วมกันผ่าน การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนาต่าง ๆ ทำให้ได้รู้จักกันและทำให้ทราบว่าใครทำงานด้านไหนส่งผลให้การติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความคล่องตัว รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและค่าตอบแทนในแต่ละระดับที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนา ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีการจัดอบรมให้กับข้าราชการในระดับต่าง ๆ ในหลักสูตรที่เหมาะสมและตรงกับสายงาน โดยการส่งข้าราชการเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ด้านการเงิน ด้านพัสดุ เพื่อนำมาพัฒนางานให้ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัย รวมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า มีการสอนงานจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานให้แก่ข้าราชการที่เข้ามาบรรจุใหม่ มีการทดลองการปฏิบัติงาน มีการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน และมีการสับเปลี่ยนหน้าที่กัน การโยกย้าย หมุนเวียนเปลี่ยนงาน ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถในงานที่หลากหลาย

คำถามข้อที่ 2 ท่านคิดว่าปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพข้าราชการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีอะไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง เริ่มจากต้องกระตุ้นให้ข้าราชการมีความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ มีความรู้ความสามารถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และเพื่อให้ตัวข้าราชการเองเป็นที่ยอมรับด้วย

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยที่ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอยู่ในรูปแบบที่เห็นได้เป็นรูปธรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ผลตอบแทนและรายได้รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดกระบวนการทำงานที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง องค์กรต้องมีการพัฒนาทักษะในการทำงานเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อเชื่อมต่อข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ให้มีความรวดเร็วและทันสมัยแบบมีอาชีพ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรสามารถนำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ จากการฝึกอบรมมาพัฒนาตนเองและใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีเส้นทางให้เติบโตได้หลายทาง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

คำถามข้อที่ 3 ท่านคิดว่าการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพข้าราชการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอะไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า นโยบายที่ไม่ชัดเจนเนื่องจากการเปลี่ยนคณะผู้บริหาร ทำให้นโยบายต่าง ๆ เปลี่ยนไปตามผู้บริหารแต่ละสมัยด้วย นโยบายบางอย่างก็ถูกยกเลิกไปไม่ต่อเนื่อง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า จำนวนของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อจำนวนงาน เนื่องจากภารกิจงานของสำนักงานอัยการจังหวัดระยองมีหลายภารกิจ และมีประชาชนมาติดต่อราชการเป็นจำนวนมาก ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานในบางครั้งอาจจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ จึงทำให้ไม่มีความพร้อมในเรื่องของเวลาที่จะเข้ารับการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ในด้านอื่น ๆ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานได้ล่าช้า ข้าราชการต้องใช้เวลาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้เสียโอกาสในการไปเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ตัวข้าราชการเองไม่ปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด ไม่พัฒนาตัวเอง เท่าที่ควร ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็น ด้วยภารกิจงานและจำนวนปริมาณคดีของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีเป็นจำนวนมาก และข้าราชการทุกท่านต้องเข้าเวรเป็นประจำ ทำให้ไม่มีเวลามากพอที่จะให้ความสนใจเรียนรู้กับสิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากต้องทำงานให้เสร็จทันเวลาในแต่ละวัน

คำถามข้อที่ 4 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า เนื่องจากการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร จะถูกดำเนินการจากส่วนกลางในการอบรมที่สำคัญบางเรื่องมีการจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วม จึงทำให้บางครั้งข้าราชการก็ขาดโอกาสที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า เนื่องจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการใช้งบประมาณที่จำกัด จึงทำให้ไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ข้าราชการที่มีสิทธิได้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะอยู่ส่วนกลางมากกว่า

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารงานภายในที่มีความซับซ้อน และกระบวนการทำงานยังไม่ปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า จำนวนคดีและภารกิจงานที่มีจำนวนมาก ไม่มีเวลาในการอบรมงบประมาณไม่เพียงพอ รวมถึงเทคโนโลยีและเครื่องใช้สำนักงานที่ไม่ทันสมัย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า กระบวนการทำงานในแต่ละด้านและบริบทแวดล้อมของสถานที่ทำงาน จำนวนข้าราชการที่ไม่เพียงพอในบางครั้งต้องใช้บุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

คำถามข้อที่ 5 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาข้าราชการทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด อย่างทั่วถึงและครอบคลุมในทุกด้าน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงเพื่อความเป็นมืออาชีพและความคล่องตัว

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ในหน่วยงานต้องบริหารจัดการให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้านตามสายงาน และต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองในหน่วยงานด้วย ต้องการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ให้หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน จัดอบรม สัมมนา ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ต้องจัดสรรจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติปริมาณงาน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อการทำงานที่สะดวก รวดเร็ว

คำถามข้อที่ 6 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาศักยภาพข้าราชการของสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างไรบ้าง

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ใช้การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานที่มีคุณค่าของงานและตำแหน่งที่สูงขึ้น กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า จัดให้มีการอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกคนให้ทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และเห็นความสำคัญในการที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า จัดให้มีการอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ที่ต้อง

ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันมาช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและช่วยในการพัฒนาบุคลากร

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานทั้งองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้น และต้องมีการจัดประชุมร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในหน่วยงาน

ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรสำรวจอัตรากำลังและปริมาณงานก่อนว่าสำนักงานใดมีภารกิจในเรื่องใดบ้าง ต้องใช้บุคลากรในการปฏิบัติงานเท่าใด เพื่อให้จำนวนบุคลากรมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและเสร็จทันในเวลายางาน มีเวลาเหลือในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
การศึกษาวิจัยพบว่า สำนักงานอัยการจังหวัดระยองมีวิธีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้แก่ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ในงานด้านต่าง ๆ มีการจัดฝึกอบรมให้กับข้าราชการในระดับต่าง ๆ ในหลักสูตรที่เหมาะสมและตรงกับสายงาน โดยเชิญบุคลากรภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ มีการฝึกอบรมและการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีกิจกรรมที่สนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้เวลาร่วมกันผ่านการศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนาต่าง ๆ มีการสับเปลี่ยนหน้าที่กัน การโยกย้าย หมุนเวียนเปลี่ยนงาน ทำให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถในงานที่หลากหลาย รวมทั้งมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและค่าตอบแทนในแต่ละระดับที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนา

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง
การศึกษาวิจัยพบว่า การจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในต่างจังหวัดยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมในทุกด้าน บุคลากรที่เข้ามาใหม่ยังขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การบริหารงานภายในที่มีความซับซ้อนและกระบวนการทำงานยังไม่ปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยจำนวนปริมาณคดีและภารกิจงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จำนวนข้าราชการที่ไม่

เพียงพอในบางครั้งต้องใช้บุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานเพื่อให้งานสำเร็จจุลวง รวมถึงเทคโนโลยีและเครื่องใช้สำนักงานที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรและไม่ทันสมัย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน

3. ศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

การศึกษาวิจัยพบว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาข้าราชการทั้งในส่วนกลางและต่างจังหวัด ให้ทั่วถึงและครอบคลุมในทุกด้าน จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานเพิ่มมากขึ้น หน่วยงานควรมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ก่อนที่จะปฏิบัติงานจริงเพื่อความเป็นมืออาชีพและความคล่องตัว สนับสนุนให้มีการจัดให้ข้าราชการได้มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะด้านตามสายงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองในหน่วยงาน สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานในหน้าที่ให้หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน จัดอบรม สัมมนา ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงต้องจัดสรรจำนวนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติปริมาณงาน มีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยเพื่อตอบสนองต่อการทำงานที่สะดวกรวดเร็ว มีการสื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการวางแผนงานปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. วิธีการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

รูปแบบและวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นเครื่องมือในการนำความรู้ข้อมูลต่าง ๆ และความเชี่ยวชาญส่งต่อให้กับบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา เทคนิคและวิธีการที่ดีย่อมส่งผลให้บุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาศักยภาพในเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้น มีเทคนิคและวิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ ซึ่งในแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะแตกต่างกันไป มีความเหมาะสมเฉพาะเรื่องตามสถานการณ์ วิธีการพัฒนาศักยภาพมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ และวิธีการอื่น ๆ ส่วนจะใช้วิธีการพัฒนาศักยภาพในรูปแบบใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นและข้อจำกัดต่าง ๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามสถานการณ์ ซึ่งเชื่อว่าจะทำให้การพัฒนาศักยภาพด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็น

การผสมผสานวิธีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่มีความเหมาะสมที่สุดสำหรับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิลมา ฟิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 3) กล่าวว่า มนุษย์ในองค์การเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต ดังนั้นผู้บริหารในองค์การจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์การ และลดปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุข และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler และ Wiggs (อ้างถึงใน ชลชาติ พหุโล และ วิไลวรรณ วรคามิน (ม.ป.ป.)) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้สูงขึ้น โดยการฝึกอบรม (Training) เป็นการดำเนินงานที่จัดทำขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้กับงานที่ทำในปัจจุบัน ประสงค์ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์การ การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้างที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ มีการจัดโครงการฝึกอบรมโดยเชิญบุคลากรภายนอก ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้” คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...มีการจัดอบรมให้กับข้าราชการในระดับต่าง ๆ ในหลักสูตรที่เหมาะสมและตรงกับสายงาน โดยการส่งข้าราชการเข้าอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ด้านการเงิน ด้านพัสดุ เพื่อนำมาพัฒนางานให้ถูกต้องเหมาะสมและทันสมัย...”

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

การได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ การปรับตัว การคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กรและกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อบุคลากร องค์กรก็จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนบุคลากรจะได้รับประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “จำนวนคดีและภาระกิจงานที่มีจำนวนมาก ไม่มีเวลาในการอบรมงบประมาณไม่เพียงพอ รวมถึงเทคโนโลยีและเครื่องใช้สำนักงานที่ไม่ทันสมัย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเอง” คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “...ข้าราชการที่ไม่เพียงพอในบางครั้งต้องใช้บุคคลที่ไม่เหมาะสมกับงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง” สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ จักรภพ ศรมณี (2565, หน้า 91) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการเพิ่มความรู้ความชำนาญ และความสามารถโดยรวมประชากรในสังคม ซึ่งสามารถพิจารณาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe (อ้างถึงในวิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 1) ให้ความหมายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า คือ กระบวนการที่จะใช้ประโยชน์สูงสุดจากบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดระยอง

ประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่จำเป็นต้องเน้นให้บุคลากรของรัฐได้เรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือและปรับตัวให้ทันต่อการ

เปลี่ยนแปลง รวมถึงการรู้ทันและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ เช่น คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) “ต้องจัดคนให้เหมาะสมกับงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน จัดอบรม สัมมนา ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน” และคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 9 มกราคม 2568) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ใช้การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานที่มีคุณค่าของงานและตำแหน่งที่สูงขึ้น กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของข้าราชการ” สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงาน ก.พ. ที่มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565" เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skillsets) ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงของโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้ง เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถร่วมกันสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในบริบทการทำงาน สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ Middlemist (อ้างถึงใน วิชา พังวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 1) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้ 1. การวางแผนการออกแบบ และการประเมินงานในหน้าที่ของบุคคลในองค์การ เชื่อมโยงงานหนึ่งกับงานอื่น ๆ และกำหนดจำนวนบุคคลที่จำเป็นสำหรับงานนั้นด้วย 2. การสรรหา เลือกรับ ฝึกอบรม พัฒนาและจูงใจบุคลากร เพื่อให้ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สรรค์สร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างองค์การกับบุคคลในองค์การ โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการรวมทั้งการสนับสนุน ควบคุมกำกับดูแล และติดตามการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรด้วย เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. การพัฒนาบุคลากร ต้องจัดให้เหมาะสมตามตำแหน่งและความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละคน แต่ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาในรูปแบบรวมกลุ่มทั้งหมดด้วยในภาพรวม เพื่อให้เกิดความเข้าใจความสามัคคีเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

3. การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคลากร มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นการเรียนรู้ ศึกษาจากงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสำรวจอัตรากำลังและปริมาณงาน เพื่อเป็นการวางระบบการสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน และเป็นการรองรับกับปริมาณที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ที่จะส่งผลในด้านของเวลา ทำให้ปฏิบัติงานออกมาได้อย่างทันเวลา และยังมีเวลาในการศึกษาหาความรู้เพิ่มขึ้น

5. การส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มุ่งเน้นในด้านการติดต่อสื่อสารและการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ตลอดจนพัฒนาสร้างทักษะที่มีความหลากหลายให้แก่บุคลากรเพื่อสร้างความพร้อมให้สามารถทำงานในสภาพแวดล้อม