

ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ศิริกัญญา ลือยอด¹

Retrieved 24-11-2023;

Revised 18-12-2023;

Accepted 21-12-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด (3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 160 คน มีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก (3) แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเองโดยการจัดลำดับความสำคัญของงาน วิเคราะห์เป้าหมายของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้/พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผล มีการสื่อสารที่ชัดเจน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อโดยมีทุนการศึกษาให้ มีการปลูกฝังให้บุคลากรรักในงานที่ทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้จักแก้ปัญหาและพร้อมเผชิญกับทุกปัญหาจนไปถึงความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหานั้นและนำมาพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญบุคลากรควรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง; ข้าราชการธุรการ; สำนักงานอัยการสูงสุด

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

¹สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด อาคารถนนรัชดาภิเษก เลขที่ 51 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

E-mail: koomeesook@gmail.com

Self-Development Needs of Administrative Officials Attorney General's Office

Sirinya Lueyord¹

Abstract

The objectives of this research were 3 (1) to analyze the need for self-improvement of administrative officials. Office of the Attorney General (2) to analyze the competence of administrative officials Office of the Attorney General (3) to propose guidelines for self-development of administrative officials Attorney General's Office, This study is a mixed-methods research, which consists of quantitative and qualitative research. The quantitative research sample included 160 administrative officials of the Office of the Attorney General. The sample size was calculated using the Taro Yamane formula, resulting in a sample size of 114. The quantitative research instrument was a questionnaire. The qualitative research collected data from in-depth interviews with 10 key informants, who were selected using a purposive sampling method. The qualitative research instrument was a semi-structured interview. Research results (1) Self-development needs of administrative officials The Office of the Attorney General found that the overall picture was at a high level. The Office of the Attorney General found that the overall picture was at a high level and (3) guidelines for self-development of administrative officials. The Attorney General's Office found that administrative officer need to develop knowledge their ability to keep up with the changing situation in the present by prioritizing tasks and analyzing tasks goals Including being creative and using technology to seek knowledge and develop digital skills for organizational effectiveness Have clear and accurate communication, In addition, agencies should support additional learning in areas such as organizing trainings/seminars. In order to increase working skills for personnel And most importantly, personnel should work with moral and ethical principles to be credible and accepted by their colleagues. supervisor and people who come to contact the government.

Keywords: Self-Improvement Needs; Administrative Officers; Office of the Attorney General

Type of Article: Research Article

¹Office of the Attorney General

Office of the Attorney General Ratchadaphisek Road Building

No. 51 Ratchadaphisek Road, Chomphon Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok 10900

E-mail: koomeesook@gmail.com

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมและประเทศชาติ ประเทศใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีศักยภาพสูงประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่ถ้าหากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแต่ไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ ประเทศก็จะพัฒนาไปได้น้อย ความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัจจัยอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมก็มาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ประเทศต่าง ๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการตามแต่ละประเภทขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์แก่องค์การ โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลากหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ซึ่งจะประกอบกันทำหน้าที่ในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การทุกคนควรต้องมีความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

การพัฒนาบุคลากรขององค์การภาครัฐให้มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ถือเป็นการส่งเสริมพัฒนาทักษะและการทำงานของบุคลากร ทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายมีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ และเป็นไปตามเป้าหมายเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ การที่บุคลากรจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้นั้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และทักษะในการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ รวมถึงการพัฒนาทัศนคติ แนวคิด และวิธีการทำงานที่มีความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ความทันสมัย และให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในหลายด้าน เช่น ด้านความรู้ บุคลากรต้องการมีความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทักษะ บุคลากรต้องการทักษะใหม่ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เช่น ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านการสื่อสาร ด้านความสามารถ บุคลากรต้องการพัฒนาความสามารถของตนเองในด้านต่างๆ เช่น ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถด้านการตัดสินใจ ความสามารถด้านแก้ไขปัญหา

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานให้ได้รับความรู้ ประสบการณ์ และทักษะใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อานสิ่งที่ได้มาพัฒนาองค์การ แต่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความเข้าใจ ที่แตกต่างกัน การทำงานยังยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตือรือร้น ยังขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และองค์การยังขาดการสื่อสาร สร้างความเข้าใจแก่บุคลากร เช่น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานภายในองค์การมักจะมีแค่การ

ประชาสัมพันธ์มากกว่าการจัดฝึกอบรมชี้แจงทำความเข้าใจ แต่ให้ความเข้าใจด้วยตนเอง ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว การรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จึงอาจเกิดผลกระทบต่อกิจกรรมการทำงาน และในด้านการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่ข้าราชการธุรการยังมีหลักสูตรฝึกอบรมที่น้อยเกินไปและมีได้มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการธุรการว่าต้องการที่จะพัฒนาด้านใด หลักสูตรใด เห็นได้ว่าองค์การยังขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

จากเหตุผลและความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเพราะข้าราชการธุรการถือเป็นผู้ปฏิบัติงานที่เป็นกำลังสำคัญในการทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งต้องมีความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะรอบด้าน และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคล ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่าน เช่น บอยเดล (Boydell, 1985), แม็คไกวร์ (Mcguire, 1990), และแม็กกินสัน (Megginson, 1992)

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาตนเองมักแบ่งปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองออกเป็น 2 ประเภทหลักๆ คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคลเอง เช่น บุคลิกภาพ แรงจูงใจ เป้าหมายในชีวิต และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมรอบตัว เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ใฝ่รู้ ชอบความท้าทาย มักจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบปิด ชอบความสบาย ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ต้องการประสบความสำเร็จ มักจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ เป้าหมายในชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ต้องการบรรลุเป้าหมายนั้น มักจะมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่มีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น มี

การสนับสนุนจากผู้บริหาร มีทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น ครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน สนับสนุนให้บุคคลพัฒนาตนเอง จะช่วยให้บุคคลมีความต้องการพัฒนาตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เป็นมิตรต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

บุญส่ง ลีละชาต (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ บุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในทุก ๆ ด้าน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า ควรจะมีการจัดประชุมแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ นาคำความคิดเห็นมาแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ อยากรให้มีการทำงานหรือมีความสามัคคีพูดคุยกัน ควรมีการฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรเป็น การอบรมในเชิงปฏิบัติการให้มาก เน้นในเรื่องการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมการใช้โปรแกรม เป็นต้น

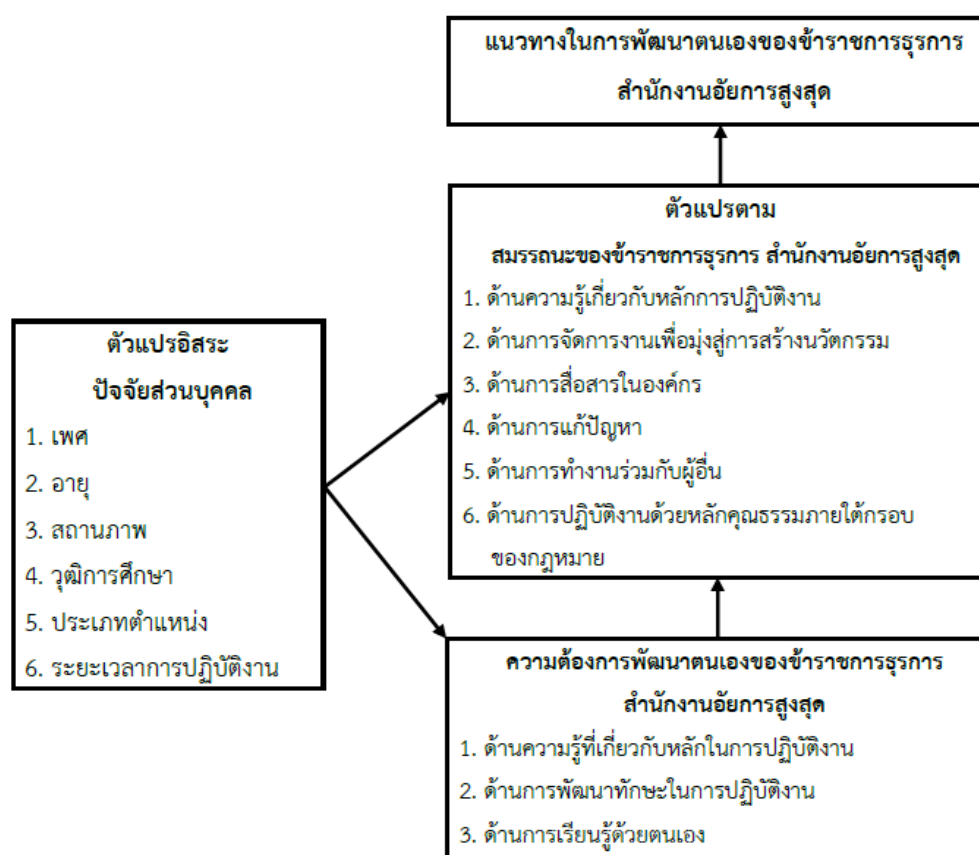
ผกามาศ เอ็มประโคน (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล ตำบล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษาต่อไป เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ซึ่งการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และควรจัดฝึกอบรมให้ครอบคลุมทุก ๆ ตำแหน่ง และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามลำดับ

พิไลวรรณ เสนิงค์ ณ อยู่ธยา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงินการคลัง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยผลการวิจัยพบว่า มีระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทัศนคติการปฏิบัติงาน และทัศนคติมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งนับว่าเป็นสมรรถนะที่เป็นความรู้สึกนึกคิดที่มีส่วนต่อการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ทั่วไปเฉพาะตำแหน่ง ตามลำดับ

ศตวรรษ กล่ำดิษฐ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า บริษัท สายไฟฟ้าไทย - ยะยา จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางด้านสมรรถนะของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัท สายไฟฟ้าไทย -

ยาซากิ จำกัด จากการศึกษาพบว่าสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท สายไฟฟ้า ไทย-ยาซากิ จำกัด ภาพรวมในทุกด้านมีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ในด้านความรู้ และในด้านคุณลักษณะพึงประสงค์ มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลมากเท่ากัน ในด้านทักษะ มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลมากที่สุด และในด้านทัศนคติ มีสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ส่งผลปานกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดอาคารถนนรัชดาภิเษก จำนวน 160 คน โดยการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากทุก ๆ หน่วยในประชากรที่จะศึกษา โดยมีขั้นตอนการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 114 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักที่เป็นผู้ควบคุมดูแลผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการภายในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ส่วนที่ 3 เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธรรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 6 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงาน 2) ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม 3) ด้านการสื่อสารในองค์กร 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 6) การปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 41–50 ปี อายุ 50 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุดอายุระหว่าง 20–30 ปี สถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง/ม่าย ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และมีประเภทตำแหน่งส่วนมากเป็นประเภทวิชาการ และรองลงมาคือตำแหน่งประเภททั่วไป ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนมากมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระหว่าง 6–10 ปี รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1–5 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11–15 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อประเมินความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีระดับการแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงาน มีระดับการแปลผลอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน มีระดับการแปลผล อยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน พบว่า

1) ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการต้องการพัฒนาตนเองโดยตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงงามของสังคม ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ข้าราชการธุรการต้องการพัฒนาตนเองเพื่อช่วยให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ข้าราชการธุรการต้องการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ความรู้ในการปฏิบัติงานและเพื่อความสำเร็จขององค์กร

2) ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับหลักในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการต้องการเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะในการ ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการต้องการให้มีการจัดอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ข้าราชการธุรการต้องการต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเมื่อมีโอกาสเสมอ ข้าราชการธุรการต้องการให้องค์กรหมุนเวียนให้มีการฝึกอบรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน

3) ด้านการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเองให้สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการต้องการศึกษาต่อเพื่อให้มีวิทยฐานะที่ดีขึ้น ข้าราชการธุรการต้องการมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการธุรการต้องการให้องค์กรส่งเสริมให้มีการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองด้วยการอ่านหนังสือ และเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินสมรรถนะของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดตามความคิดเห็นของบุคลากร ผลการศึกษาวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะ

ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ลำดับรองลงมา คือ ทักษะด้านการสื่อสารในองค์กร ทักษะด้านการแก้ปัญหา ด้านการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ด้านทักษะความรู้เกี่ยวกับ หลักปฏิบัติงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่นวัตกรรม วิเคราะห์เป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน พบว่า

1) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักปฏิบัติงาน ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์การปฏิบัติงาน ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการมีความแน่ใจว่า ถ้าได้ลงมือทำสิ่งใดอย่างเต็มที่แล้ว สิ่งนั้นย่อมประสบความสำเร็จ ข้าราชการธุรการมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ข้าราชการธุรการสามารถรับรู้ถึงตนเอง มีความสามารถในการวางแผนการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการมีความเชื่อว่าตนมีความสามารถพอที่จะจัดการกับปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้

2) ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการมีการวางแผน จัดลำดับความสำคัญของงาน และติดตามประเมินผลในการทำงานเพื่อให้งานขององค์กรเกิดประสิทธิผล ส่วนลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการสามารถคิด วิเคราะห์ เป้าหมายของงาน เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ข้าราชการธุรการได้ประมวลความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการธุรการสามารถเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์กร และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการมีความคิดโดยอาศัยความรู้ริเริ่มสร้างสรรค์ และใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาความรู้ สืบค้นข้อมูลต่าง ๆ

3) ด้านการสื่อสารในองค์กร ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการเชื่อว่าบุคลากรจะเกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้ ถ้าการสื่อสารในองค์กรมีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับรองลงมา คือ การสื่อสารภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพและเพียงพอที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ข้าราชการธุรการได้รับคำสั่งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจนและถูกต้อง ข้าราชการธุรการยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บังคับบัญชาได้สื่อสารนโยบาย หรือเป้าหมายขององค์กรให้ทราบอย่างชัดเจน

4) ด้านการแก้ปัญหา ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการมีความคิดโดยอาศัยความรู้ในการไตร่ตรองการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เชื่อมั่นในตนเอง และยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น

ลำดับรองลงมา คือ ข้าราชการธุรการสามารถแก้ปัญหาการทำงานในลักษณะการมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ ข้าราชการธุรการสามารถอดทนต่อความกดดัน ความขัดแย้งในบางสถานการณ์ได้ ข้าราชการธุรการมีความมั่นใจว่าจะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ หากงานที่ทำให้เกิดความล้มเหลว และลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการธุรการสามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีต นำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคต

5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือให้คำปรึกษาอย่างจริงจังเมื่อมีปัญหา ลำดับรองลงมา คือ สามารถพูดชักจูงให้เพื่อนร่วมงาน เกิดความร่วมมือร่วมใจ กันทำงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อนร่วมงานให้เกียรติ และเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ข้าราชการธุรการนั้นจะพัฒนาทักษะทางสังคม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการใช้ชีวิตและการทำงานร่วมกับผู้อื่น และลำดับสุดท้าย คือ ได้รับความช่วยเหลือในการทำงานและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

6) ด้านการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ลำดับรองลงมา คือ รักษามาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบ ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ และลำดับสุดท้าย คือ ความรอบคอบในการปฏิบัติงาน

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ 6 ด้าน เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาตนเองของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะ คือ ข้าราชการธุรการควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อใช้เป็นแนวทางและวิธีปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจึงควรมีการกำหนดทิศทางหรือหลักการในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับคู่มือสมรรถนะหลักของสำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, หน้า 17) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพเป็นสมรรถนะในกลุ่มกระบวนการคิด (Cognitive) หรือความฉลาด เป็นการวัดแนวโน้มของการที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะใช้ความฉลาดของตนให้มีประโยชน์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เช่น การแสดงความสนใจใคร่รู้ความรู้ที่นอกเหนือจากอาชีพโดยตรง การใช้ความรู้นั้นในการทำงาน อาสาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นแก้ไขปัญหา หรือการเข้าอบรม/เรียน หรือเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการงาน

2) ด้านการจัดการงานเพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรม มีข้อเสนอแนะคือ เห็นควรมีการฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีให้ตรงกับลักษณะงานของแต่ละบุคคล เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร และเพื่อให้องค์กรก้าวทันเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรควรมีการวางแผน วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยการใช้เทคโนโลยีมาพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้การทำงานสามารถรับมือกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Adair (1996 อ้างถึงใน สมบัติ นามบุรี, 2562) ได้กล่าวถึง นวัตกรรมและการบริหารจัดการภายใต้องค์ประกอบขององค์การที่มีการสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น 2) มีบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) การยอมรับความผิดพลาดหรือความล้มเหลวอันเป็นผลจากความกล้าเสี่ยง องค์กรต้องทำให้พนักงานรับรู้ ว่าความผิดพลาดหรือล้มเหลวเป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้เสมอในการสร้างนวัตกรรมและไม่ใช่สิ่งที่น่ากลัว ความผิดพลาดหรือล้มเหลวจะกลายเป็นบทเรียนที่มีประโยชน์ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของบุคลากร

3) ด้านการสื่อสารในองค์กร มีข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดหรือทัศนคติ เพื่อสร้างความเข้าใจต่อกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและเต็มใจเรียนรู้จากผู้ร่วมงาน และพร้อมเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน ถ้าการสื่อสารไม่ดี ไม่ชัดเจน ไม่ว่าจะเกิดจากการส่งสารหรือการรับสารก็ตาม ย่อมก่อให้เกิดปัญหามากมายตามมา ซึ่งเป็นเหตุของความผิดพลาดและความล้มเหลวได้ สอดคล้องกับ Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน ณัฐอร กิริติลาภิน, 2560) ให้ความหมายว่าการสื่อสารองค์กรคือกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์กรที่สมาชิกรับรู้โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วยบรรยากาศหรือสภาพขององค์กร เป็นเครื่องมือที่ใช้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่งเป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับกริช สืบสนธิ์ (2538 อ้างถึงใน ณัฐอร กิริติลาภิน, 2560) ที่กล่าวว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญกับทั้งในผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร ดังนี้ 1. เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารเพราะการสื่อสารเป็นเหมือนเครื่องมือช่วยตรวจสอบ ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ผลการประเมินงานและอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย 2. เป็นเครื่องมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน 3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และเกิดความกล้าที่จะสื่อสารและแสดงความคิดเห็น ชักถามและท้วงติงจนทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมากขึ้น 4. ช่วยให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ทุกแผนกสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 5. ช่วยให้เกิดการพัฒนาในการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้บุคลากรขององค์กรทุกระดับสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การทำงานที่ดี

4) ด้านการแก้ปัญหา มีข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนเพื่อติดตามงานและสอบถามปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกันโดย มีการไต่ตรงการทำงานให้มีความถูกต้อง มีแก้ปัญหการทำงานในลักษณะการมองภาพรวมและแก้ไขอย่างเป็นระบบ สามารถนำความผิดพลาดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นในอดีตนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในอนาคตได้ ซึ่งสอดคล้องกับวรพล สุพรรณอ่วม (2554 อ้างถึงใน นิธิธร ทรัพย์อัคร, 2560, หน้า 8) กล่าวถึงการแก้ปัญหว่า ควรมีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงาน มีการประชุม อภิปรายเพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางการทำงานร่วมกัน ปรับปรุงสัมพันธภาพเพื่อให้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร มีความเข้าใจในสถานการณ์ ซึ่งต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกัน เพราะความต้องการของบุคคลจะเป็นตัวอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการทำงาน

5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีข้อเสนอแนะ คือ ข้าราชการธรรมาภิบาลควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน มีความกระตือรือร้นทำงานในส่วนที่ต้องรับผิดชอบและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิและเสรีภาพของตนเองและเพื่อนร่วมงาน มีความสำนึกผูกพันที่จะร่วมกันปฏิบัติการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับพรรณพิตรา เสริมศรี (2559, หน้า 12) ที่มีทัศนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง มีการอภิปรายร่วมกันโดยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปรายออกความคิดเห็น สมาชิกทุกคนยอมรับและเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

6) ด้านการปฏิบัติงานด้วยหลักคุณธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย มีข้อเสนอแนะ คือ การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีระเบียบวินัย ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือประโยชน์ส่วนตน และตระหนักถึงหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบของและปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด(ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด, หมวด 3, หน้า 1- 6) ดังนี้ ข้อ 3 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อ 4 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ข้อ 5 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ข้อ 6 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ข้อ 7 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย ข้อ 8 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ ข้อ 9 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ 10 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ข้อ 11 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ข้อ 12 ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องไม่รับทรัพย์สินของกำนันหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องดูแลให้บุคคลในครอบครัวปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วยการรับทรัพย์สินของกำนันหรือประโยชน์อื่นใดที่พึงให้กันตามอริยาศัยและประเพณีต้องมีมูลค่าไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ข้อ 13 ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องไม่ยินยอมให้บุคคลในครอบครัวก้าวล่วงการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือของผู้อื่น และจะต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงกับข้อค้นพบในการวิจัยข้างต้น โดยข้อเสนอแนะในภาพรวม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานอัยการสูงสุดควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อให้บุคลากรนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และองค์กรได้นำไปใช้เพื่อปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ตลอดจนมีการให้บุคลากรแต่ละหน่วยงานได้มีการแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้ และประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อผลการปฏิบัติงานที่ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการอัยการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้การศึกษามีความหลากหลาย และเพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาข้าราชการอัยการในองค์กรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการอัยการในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้ไปพัฒนาให้ข้าราชการอัยการมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ณฐอร กิรติลาภิน. (2560). รูปแบบและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นิธิธร ทรัพย์อัศร. (2560). ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ.เอ. กรุ๊ป-88 จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร.
- บุญส่ง ลีละชาติ. (2559). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). (การเมืองการปกครอง) สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- ผกามาศ เอ็มประโคน. (2558). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาล ในเขตอำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์, (สารนิพนธ์หลักสูตรหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พรรณพิตร เสริมศรี. (2559). การศึกษาความคิดเห็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา ข้าราชการสำนักการจราจร 3 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต) (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปทุมธานี.
- พรพิมล พัทธธรรม. (2559). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา โรงแรมคอลลัมแบงค็อก กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- พีไลวรรณ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา. (2561). การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ด้านการเงิน การคลัง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- ศตวรรษ กล่าดิษฐ์. (2560). สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในอุตสาหกรรมการผลิต สายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- สมบัติ นามบุรี. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562). นวัตกรรมและการบริหารจัดการ. (บทคัดย่อ), วารสารวิจัยวิชาการ, (2), 121.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/sits/default/files/attachment>.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2564). *ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด*. สืบค้นจาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about>.

Boydell, T. (1985). *The management of learning*. London: Kogan Page.

Mcguire, D. (1990). *The learning organization*. London: Gower.

Meggison, D., & Pedler, M. (1992). *Self-development in organizations*. London: Routledge.