

สภาพปัจจุบันและความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

State and expectation for the development of personnel in the office of the attorney general in phranakhonsi Ayutthaya province

บุษบา กรุดเนียม

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : noi_smile30@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ศึกษาความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาดูงาน 2) ความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ

คำสำคัญ: สภาพปัจจุบัน, ความคาดหวัง, สำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

The objectives of this research were to 1) study state for personnel development of the Office of The Attorney General in Phranakhon Si Ayutthaya province, and 2) study expectation for personnel development of the Office of The Attorney General in Phranakhon Si Ayutthaya province. The population was 126 personnel in the Office of The Attorney General in Phranakhon Si Ayutthaya province. The instrument was a questionnaire. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results showed that: 1) As a whole, the state for personnel development of the Office of The Attorney General in Phranakhon Si Ayutthaya province was at a moderate level. When each aspect was considered, it was found that the highest average was the self-development and the lowest average was the educational visit, and 2) Overall, the expectation for personnel development of the Office of The Attorney General in Phranakhon Si Ayutthaya province was at a high level, when each aspect was considered, it was found that the highest average was the self-development, and the lowest average was the further studies of personnel.

Keywords: State, expectation, Office of The Attorney General

1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบัน ทำให้องค์กรมีการแข่งขันเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงจำเป็นต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่บุคลากร หรือสนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน จึงถือได้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และหากมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตรงตามความต้องการขององค์กรและสอดคล้องกับสถานการณ์ จะทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในทางตรงข้าม หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมายและไม่เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 6 ได้บัญญัติให้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ 1) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน 2) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ 3) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ 4) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น 5) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ 6) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้ตอบสนองความต้องการ และ 7) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ต้องบริหารราชการโดยคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ.2555-2558 ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 4 ได้กำหนดให้มีการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยได้มีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่สำคัญด้านพัฒนาบุคลากร คือ ขาดการกำหนดสมรรถนะและแนวทางการพัฒนามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีหน้าที่ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 4 จึงได้จัดทำโครงการจัดทำ

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการโดยยึดหลักสมรรถนะบนฐานระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Competency based HR system) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีทิศทางในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการในระยะยาว มุ่งหมายให้บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด พัฒนาในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการได้มีการจัดอบรมโครงการพัฒนาระบบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรื่อง การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามสมรรถนะ เมื่อวันที่ 23-24 มิถุนายน พ.ศ.2558 ซึ่งมีผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 38 คน ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 นอกจากนี้ยังมีการจัดอบรมในเรื่องต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 เช่น การอบรมจริยธรรมและความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ จำนวน 3 รุ่น (ข้าราชการบรรจุใหม่) รวมจำนวน 277 คน เป็นต้น โดยในปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุดยังได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2559-2564 เพื่อกำหนดเป็นทิศทางต่อเนื่องจากแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2558) เดิม โดยยึดถือยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรและการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศเป็นสำคัญ

โดยในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ 4 ดังกล่าวนอกจากเน้นให้ความรู้ และเพิ่มทักษะแก่บุคลากรให้มีขีดความสามารถในเรื่องต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อมุ่งให้สำนักงานอัยการสูงสุดสู่ความเป็นเลิศ และเป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานอื่นแล้ว ยังเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติราชการ การเลื่อนตำแหน่ง และเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงานอัยการสูงสุดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการได้กำหนดขึ้น เพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดมีศักยภาพ เป็นที่ยอมรับของประชาชน และหน่วยงานอื่น ผู้วิจัยในฐานะปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จึงได้ทำการวิจัยบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันได้แก่

สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากร ทั้งทางด้านการศึกษา ส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาตนเอง เกี่ยวกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.2 เพื่อศึกษาความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย บุคลากรสำนักงานอัยการภาค 1 บุคลากรสำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 บุคลากรสำนักงานคดีแรงงานภาค 1 บุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บุคลากรสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา บุคลากรสำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 126 คน ประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ จำนวน 42 คน ข้าราชการธุรการ จำนวน 50 คน พนักงานราชการ จำนวน 3 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 29 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง รายได้ แบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง บุคลากรส่วนใหญ่ อายุ 51-60 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการธุรการ และรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

4.2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพปัจจุบัน	ระดับสภาพปัจจุบันการพัฒนา		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ	2.83	0.79	ปานกลาง
2.ด้านการฝึกอบรม	2.85	0.78	ปานกลาง
3.ด้านการศึกษาดูงาน	2.61	0.93	ปานกลาง
4.ด้านการพัฒนาตนเอง	2.98	0.97	ปานกลาง
รวม	2.93	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เนื่องจากปัจจุบันบุคลากรยังมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างความมั่นคง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะในการปฏิบัติราชการ เพื่อส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น

4.3 การวิเคราะห์ภาพรวมความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สภาพปัจจุบัน	ระดับความคาดหวัง		
	\bar{X}	S.D	แปลผล
1.ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ	3.94	0.70	มาก
2.ด้านการฝึกอบรม	4.03	0.58	มาก
3.ด้านการศึกษาดูงาน	4.09	0.61	มาก
4.ด้านการพัฒนาตนเอง	4.20	0.66	มาก
รวม	4.09	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

เนื่องจากบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดยังมีความคาดหวังว่าหน่วยงานจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้า ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงและสู่ความเป็นเลิศ

5. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพปัจจุบันและความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อภิปราย ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพปัจจุบันการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน

และด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.1 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์รชาดการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ และการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าศึกษา ยังไม่ได้ครอบคลุม เพื่อเป็นการพัฒนาในด้านการศึกษา เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนางาน ซึ่งในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร อาจเป็นเพราะจำนวนทุนที่ได้จัดสรรมีจำนวนจำกัด และประกอบกับระยะเวลาที่บุคลากรที่ได้รับทุนยังไม่สำเร็จการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ทรงศักดิ์ ทิอ่อน [1] ที่ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล ที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะครบคลุมทั้งจังหวัด อีกทั้งยังมีนโยบายในการพัฒนาความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และที่ผ่านมามีมุ่งเน้นการพัฒนาในด้านระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค และด้านสังคม การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมเป็นส่วนมาก จากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิบัติหรือบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์

5.1.2 ด้านการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์รชาดการสำรวจข้อมูลก่อนการฝึกอบรม การวางแผนการฝึกอบรมไม่ชัดเจนทั้งในการอบรมระยะสั้น และระยะยาว หลักสูตรในการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งในด้านการฝึกอบรม ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรสำรวจความต้องการจัดฝึกอบรมของบุคลากร อาจเป็นเพราะในแต่ละการจัดฝึกอบรมความรู้ให้กับบุคลากรนั้น ยังไม่ได้สำรวจความต้องการของบุคลากรก่อนการจัดฝึกอบรม โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมที่ต้องการให้ความรู้แก่บุคลากรในด้านใดเป็นสำคัญ ซึ่งไม่สอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ กิตติพงษ์ คำแหง [2] ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการพัฒนาครูของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตสุขุมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า มีระดับความคิดเห็นระดับสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม ณ สถาบันหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผน โครงการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อตามความถนัด และสาขาที่ขาดแคลนศึกษาในงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่น ศึกษาทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยสนับสนุนครูเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่างๆ ซึ่งการจัดฝึกอบรมมีความจำเป็นมากที่สุดสำหรับครู เพราะครูมีความสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กรได้ด้วยเหตุผลที่ว่า การฝึกอบรมสามารถพัฒนาและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ปรับตัวสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและเทคโนโลยีไปพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

5.1.3 ด้านการศึกษาครูงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านการศึกษาครูงานยังไม่ทั่วถึง ด้านการนำเทคนิคใหม่ ๆ ขององค์กรยังไม่ทันสมัย ต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และยังไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งยังไม่มีการนำความรู้จากการศึกษาครูงาน มาเผยแพร่ในองค์กรเท่าที่ควร ซึ่งในด้านการศึกษาครูงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมการศึกษาครูงานของบุคลากรได้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท อาจเป็นเพราะงบประมาณที่มีจำกัด องค์กรจึงให้ผู้รับการฝึกอบรมในระดับที่เป็นผู้บริหารได้รับการศึกษาครูงาน หากเป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการจะไม่มีการส่งเสริมให้การศึกษา ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานภายในประเทศหรือนอกประเทศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญชลี โภกนะนุช [3] ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย พบว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังของบุคลากรในด้านการวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผล มีความสอดคล้องกัน ในขณะที่การประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังมีความแตกต่าง โดยบุคลากรมีความคาดหวังให้แต่ละหน่วยงานมีเกณฑ์การประเมินที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ด้านการวินิจฉัยผล

การประเมิน พบว่า บุคลากรคาดหวังให้ผู้ประเมินมีความรู้และเข้าใจในเกณฑ์ชี้วัด และการให้รางวัลบุคลากรคาดหวังในรางวัลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นอยู่ในระดับมาก

5.1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้ มีมาตรฐาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้สรุปการปฏิบัติงานในแต่ละปีงบประมาณ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่มากเท่าที่ควร และถึงแม้องค์กรจะสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะสอบแข่งขันในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และหากสำเร็จการศึกษาก็สามารถรับเงินเดือนตามวุฒิที่สูงขึ้น ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ซึ่งในด้านการพัฒนาตนเอง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรจัดให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อาจเป็นเพราะในปัจจุบันแม้องค์กรจะส่งเสริมให้มีการดำเนินการแสดงความคิดเห็นในทางปฏิบัติ แต่ไม่มีการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม อาศัยประสบการณ์ของบุคลากรนั้นๆเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งความรู้ที่ได้แสดงความคิดเห็นไปนั้นอาจจะไม่ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปรีชา เกตุผดุง [4] ศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมให้มีการเขียนคู่มือประกอบการปฏิบัติงาน การจัดให้บุคลากรได้มีหนังสือสำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยตรง การจัดกิจกรรมการประชุมทางด้านวิชาการ การจัดให้บุคลากรได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน การส่งเสริมโดยการรับฟังคำบรรยายวิทยุหรือโทรทัศน์ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ต้องให้ความสำคัญในการจัดส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองบ้าง แต่ยังไม่ต่อเนื่อง ครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการประชุมทางด้านวิชาการ ซึ่งเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองเป็นสำคัญ ตามความพร้อม ความสะดวก และความสนใจในตนเอง

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคาดหวังการพัฒนาของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5.2.1 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังในการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ และมีหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อได้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรขององค์กร ซึ่งในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคาดหวังในการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ องค์กรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลของสถานศึกษาที่รองรับตามความถนัดและสอดคล้องกับความรู้ที่บุคลากรไปศึกษามา โดยการประสานไปยังสถานที่ที่บุคลากรนั้นๆ ต้องการศึกษาต่อ เพื่อสะดวกในการศึกษาต่อของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลอ สืบศักดิ์ [5] ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีพบว่า ความคาดหวังในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก 3 ด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

5.2.2 ด้านการฝึกอบรม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความคาดหวัง ให้องค์กรมีหลักสูตรในการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งการนำเทคนิคในการฝึกอบรม มาพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และจัดการฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาวจะทำให้มีการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งในด้านการฝึกอบรม ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กร

มีหลักสูตรในการฝึกอบรม ที่สอดคล้องกับความต้องการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของบุคลากร ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นองค์กรควรจัดหลักสูตร ในการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาในการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร และสอดคล้องกับหน่วยงาน ภายนอก อันมีผลให้บุคลากรได้รับความรู้ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและความรู้ที่เป็นองค์รวม ใช้สำหรับหน่วยงานโดยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันชัย จันทะดารา [6] ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัจจุบัน ความต้องการและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาศาสตร์สังคม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่าความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวม และรายด้าน ทั้ง 4 คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากว่าคณะวิทยาศาสตร์สังคม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว เป็นคณะที่สร้างตั้งใหม่ในปี พ.ศ. 2540 ความต้องการที่จะพัฒนามีหลายด้าน เช่น อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในที่ทำงาน คอมพิวเตอร์ โต้ะ เก้าอี้ หิ้งอ่านหนังสือห้องสมุด ตำราเรียน ตำราสอนยังจำกัด (ภาษาลาว) มีความต้องการพัฒนามากเนื่องมาจากสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งในด้านเทคโนโลยีก็ได้มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วพนักงานบุคลากรมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยี อันจะช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อยกระดับความสามารถของตนเองให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานรวมทั้งพนักงานแต่ละคนต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและรายได้

5.2.3 ด้านการศึกษาดูงาน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก พบว่าบุคลากรมีความคาดหวัง ให้มีระบบการนำความรู้จากการศึกษาดูงาน มาเผยแพร่ในองค์กร มีการศึกษาดูงานด้านการนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่การปฏิบัติงานขององค์กร และส่งเสริมการศึกษาดูงานของบุคลากรได้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท เพื่อมาพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในด้านการศึกษาดูงาน ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดให้มีระบบการนำความรู้จากการศึกษาดูงาน มาเผยแพร่ในองค์กร ทั้งนี้อาจเพราะ

การศึกษาดูงานจะใช้งบประมาณในการศึกษาดูงานก็ตาม แต่เมื่อบุคลากรที่เป็นผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับความรู้จากการศึกษาดูงานไม่ว่าทั้งในหรือนอกประเทศก็ตามควรนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน มาสรุปถึงข้อเท็จจริงถึงความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมารวบรวมเป็นข้อมูลเผยแพร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้จากการศึกษาดูงานมา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาชิณพนธ์ ศรจันทร์ [7] ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสอนงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การปฐมนิเทศ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน การฝึกอบรม และการสัมมนา ตามลำดับ

5.2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก พบว่า บุคลากรมีความคาดหวังการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และมีการประเมินความก้าวหน้าด้านการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรประเมินข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งในด้านการพัฒนาตนเอง ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรจัดให้บุคลากรทุกประเภทมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาตนเองอาจมีการกระจายไปมุ่งให้ความรู้ในระดับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรในทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ โกลเมนท์ พร้อมจะบก [8] ได้ศึกษาเรื่องสภาพและความต้องการการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรได้ฝึกทักษะเรียนรู้ในขณะปฏิบัติงานรองลงมาคือ การนำความรู้และทักษะมาปฏิบัติงานมาพัฒนางานและปรับปรุงการทำงานด้วยตัวเองและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสำรวจการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกปีการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

7.1.1 ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ องค์กรควรมีการวางแผนเพื่อดำเนินการสำรวจความต้องการศึกษาต่อของบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อสามารถพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

7.1.2 ด้านการฝึกอบรม ควรจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดได้เข้าอบรมอย่างทั่วถึง และจัดอบรมบุคลากรให้ตรงกับสายงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

7.1.3 ด้านการศึกษาดูงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งเสริมการศึกษาดูงานของบุคลากรได้ครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและสนับสนุนงบประมาณสำหรับการศึกษาดูงาน

7.1.4 ด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันละกัน มีการประเมินความก้าวหน้าด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาสภาพและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาองค์กรต่อไป

7.2.2 ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อทำให้ทราบถึงแนวทางใหม่ที่จะพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุด ตามทัศนคติของผู้บริหารกับบุคลากร ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือเขตพื้นที่อื่น

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] ทรงศักดิ์ ทิอ่อน, “ปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุดรดิตถ์”, ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2550.

- [2] กิตติพงษ์ คำแหง, “สภาพและความต้องการพัฒนาครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สหวิทยาเขตสุขุมชล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, 2549.
- [3] อัญชลี โภกะนุช, “สภาพปัจจุบันและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อการบริหารผลปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2550.
- [4] ปรีชา เกตุผดุง, “สภาพและความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1”, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- [5] ชลอ สืบศักดิ์, “สภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี”, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2549.
- [6] วันชัย จันทะดालา, “สภาพปัจจุบันและความต้องการ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาศาสตร์สังคม มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552.
- [7] พระมหาวิชฌนพงศ์ ทรจันทร์, “ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2546.
- [8] โกเมนทร์ พร้อมจะบก, “สภาพและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2550.