

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด¹

Approach for Human Resource of Division of Human Resource Management, Office of The Attorney General

สาวิตรี อินธุโสภณ²
ผกาวดี สุพรรณจิตวนา³

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด 2) ศึกษาผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด 3) เสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด โดยทำการศึกษาในข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 11 คน ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า (1) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแบ่งออกเป็น 5 กิจกรรม ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามงบประมาณที่ได้รับสรรจัด และนโยบายของผู้บริหาร 2) การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดไว้ อาจจะใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือรับโอน หรือวิธีการอื่นแล้วแต่กรณี ตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2553 ประกอบด้วยหลักสูตรที่ต้องฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรเฉพาะทาง 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ และการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และ 5) การบริหารเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 และระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554

¹ บทความเรียงจากการศึกษาอิสระ เรื่อง “แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด” ซึ่งได้ผ่านการสอบเรียบร้อยแล้ว

โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผกาวดี สุพรรณจิตวนา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาอิสระ

(2) ศึกษาผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ โครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร รวมทั้งข้อกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล (3) เสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ควรปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อกฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม โปร่งใสกล้าเสนอความเห็นแย้งตามหลักการที่ถูกต้อง ควรรักษาสิทธิประโยชน์ของข้าราชการ ชูการอย่างเหมาะสม ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน อีกทั้ง ควรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพระยะยาวเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์โลกมีลักษณะเป็นพลวัตที่มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี ทำให้หลายองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องหันมาปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้ ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คน เงิน วัตถุดิบ และการจัดการ นอกจากนี้หลาย ๆ องค์กร ยังนำเอาแนวคิดพื้นฐานที่เรียกว่า McKinney 7-S Framework มาใช้เป็นปัจจัยในการประเมินองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนา กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วยปัจจัย 7 ประการ ได้แก่ กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) รูปแบบ การบริหารจัดการ (Style) ค่านิยมร่วม (Shared values)

ทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน ถือเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยพื้นฐานในการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะองค์กรจะดำเนินการได้ต้องอาศัยคนในการวางแผนและปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้คนที่ดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานกับองค์กร ซึ่งการบริหารงานบุคคล เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่แค่เพียงการว่าจ้างและจ่ายเงินเดือนเท่านั้น แต่ต้องเป็นการบริหารจัดการความสัมพันธ์ของกำลังคนกับปริมาณงานอย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมาย และบุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กร เรียกว่า ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยจะต้องพิจารณาตั้งแต่กระบวนการวิเคราะห์ตำแหน่ง วิเคราะห์อัตราค่าจ้างคน สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาในองค์กร ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มากยิ่งขึ้น และรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการที่ให้อิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณ และการดำเนินการอื่น และยังเป็นนิติบุคคลโดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล ทั้งนี้ ให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีข้าราชการฝ่ายอัยการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ข้าราชการอัยการ ได้แก่ ข้าราชการผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานอัยการ

ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การอัยการและพนักงานอัยการ 2) ข้าราชการตุลาการ ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากประเภท 1 เช่น นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักทรัพยากรบุคคล นักจัดการงานทั่วไป เป็นต้น ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะในส่วน of ข้าราชการตุลาการและลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุดเท่านั้น

ในปี พ.ศ. 2563 คณะกรรมการอัยการได้มีประกาศ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 โดยได้มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การแบ่งหน่วยงาน การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์การอัยการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแยกและยกระดับงานสนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการตุลาการที่จะสนับสนุนภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีการแบ่งกลุ่มงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการตุลาการให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ ยุทธศาสตร์ และปริมาณงาน เพื่อให้ข้าราชการตุลาการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน และสามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้สะดวก รวดเร็ว และประหยัด ส่วนหนึ่งในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด คือ งานบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการและบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยกำหนดให้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบงานการจัดวางระบบและวางแผนการบริหารงานบุคคล

จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรดังกล่าวข้างต้น สำนักงานอัยการสูงสุดและผู้บริหาร ได้จัดวางระบบ แผนการดำเนินงาน นโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการทั้งหมดในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กำหนดให้หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบอยู่ที่ส่วนกลางเท่านั้น ทำให้มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลอยู่เฉพาะส่วนกลาง ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีกระจายอำนาจสู่ภูมิภาค

ด้วยลักษณะการทำงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงประสบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลที่ค่อนข้างควบคุมได้ยาก ไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยงานในส่วนภูมิภาค อีกทั้งยังมีสายการงานที่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการจัดสรรอัตรากำลัง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อช่วยให้สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารทรัพยากรมนุษย์
2. นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุดทั่วทั้งประเทศไทยจำนวน 5,760 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การกำหนดกลุ่มศึกษาแบบเฉพาะเจาะจงจำนวน 11 คน โดยการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละกลุ่มที่เหมาะสมกับการให้ข้อมูล สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 1 คน 2) ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติราชการในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการอัยการ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ผู้อำนวยการสำนักงานคดีพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สิน 3) ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการภาค 9 ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงกระบี่ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีแรงงานภาค 7 ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษากำหนดขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาเฉพาะสำนักงานอัยการสูงสุดเท่านั้น

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม – เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำเอาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารของราชการและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหาร

สมานชัย กิจวิจารณ์ (2563, หน้า 52 – 53) ได้อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง การวางแผนการนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการ การอำนวยความสะดวก และความร่วมมือ โดยกำหนดให้มีกรอบการบริหาร 5 ประการ ดังนี้ 1) การวางแผน Planning เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การจัดองค์กร Organizing เป็นการกำหนดโครงสร้างองค์กร ระหว่างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร โดยมีการแบ่งหน้าที่การทำงานและกระจายอำนาจ 3) บุคลากร Staffing เป็นการสรรหาบุคคลใหม่เข้ามาในองค์กร พัฒนาบุคคล และการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย 4) การอำนวยความสะดวก Directing เป็นการติดต่อ สื่อสาร และประสานงาน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนด อีกทั้ง ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ 5) การกำกับดูแล Controlling เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร

วิทยา จิตนุกพงศ์ (2565, หน้า 98) ได้อธิบายว่า การบริหาร หมายถึง การประสานความพยายามของมนุษย์และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามความต้องการหรือการบริการ คือ ศิลปะในการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรการบริหารเป็นเครื่องมือ

ซัชชญา พิระธรณิศร์ (อ้างถึงใน ศิริ ถีอาสนา (2562, หน้า 58) ได้อธิบายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากร ที่เหมาะสมเพื่อได้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร(Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

วิทยา จิตนุกพงศ์ (2565, หน้า 71 - 73) กล่าวถึงการบริหารของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol : 1841-1925) ว่า เขาได้รับการขนานนามว่าเป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีหลักการบริหาร ฟาโยลให้ความสำคัญกับการบริหารมากจนถึงเสนอว่าการเรียนการสอนด้านการบริหารนั้น ควรจะมีตั้งแต่ในโรงเรียนประถมเลยทีเดียว และเพื่อทำให้การบริหารดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับการบริหารทุกอย่างจึงควรใช้หลักการเดียวกัน เขาได้ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรแบบบนสู่ล่าง (Top -Down) เขาได้ใช้เวลายาวนานในการพัฒนาทฤษฎีในการบริหารและในที่สุดเขาก็ได้มีข้อกำหนดหลักการบริหาร 14 ข้อ โดยเขามองว่าหลักการนี้มีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับใช้ได้กับทุก ๆ องค์กร มีดังต่อไปนี้

1. การแบ่งหน้าที่และการทำงาน (Division of Work)
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility)
3. ระเบียบวินัย (Discipline)
4. เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command)
5. เอกภาพของทิศทางการดำเนินงาน (Unity of Direction)
6. ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองกว่าประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest)
7. การให้ผลประโยชน์ตลอดจนค่าตอบแทน (Remuneration)
8. สมดุลของการรวมและกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization)
9. สายการบังคับบัญชา (Scalar chain)

10. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมในการทำงาน (Order)
11. ความเสมอภาค (equity)
12. เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel)
13. เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative)
14. ความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps)

แนวคิด ทฤษฎี การบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิทยา จิตนุพงศ์ (2565, หน้า 1-2) ได้อธิบายว่า การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์กร ตั้งแต่การหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลักจากออกจากองค์กร

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิทยา จิตนุพงศ์ (2565, หน้า 5 – 7) อธิบายว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีองค์ประกอบต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังนี้

การสรรหาคัดเลือก เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

การรักษาคนไว้ในองค์กร เพื่อธำรงรักษาคนดี คนเก่งให้เต็มใจ พุ่มเทปฏิบัติงานผลักดันองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปตามเป้าหมาย

การใช้ประโยชน์ เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ ตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

การอบรม และพัฒนา เป็นการลงทุนด้านทุนมนุษย์ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม ทวีศักยภาพส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

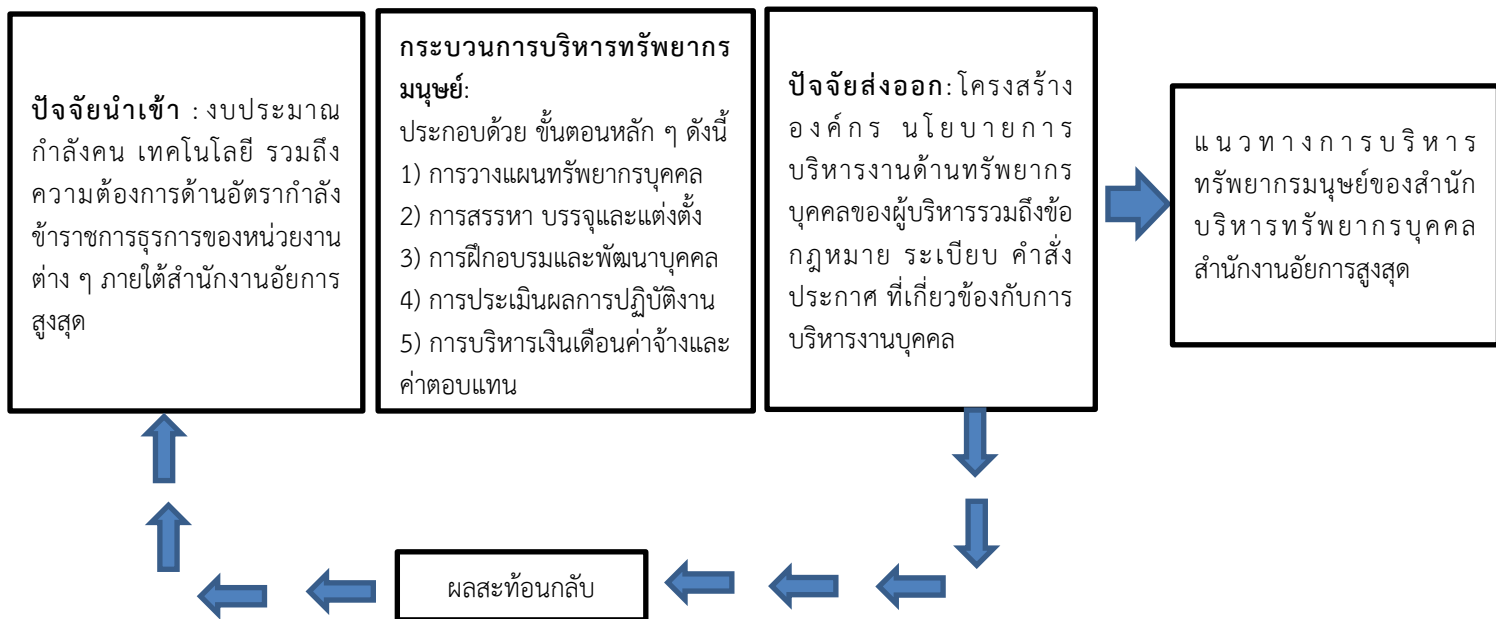
ทฤษฎีระบบ

กฤตธี ศรีเกตุ (2565, หน้า 89 - 90) ได้อธิบายว่า เดวิด อีสตัน เป็นคนแรกที่น่าเอาทฤษฎีระบบมาใช้ในการศึกษารัฐศาสตร์และนำเอาความคิดเชิงระบบมาเป็นกรอบวิเคราะห์ทางการเมือง แนวความคิดของอีสตันเกี่ยวกับทฤษฎีระบบถูกถ่ายทอดออกมาในงาน 3 ชิ้นของเขา งานชิ้นแรกมีชื่อว่า The Political System พิมพ์ในปี ค.ศ. 1953 เป็นความพยายามเบื้องต้นที่จะสร้างทฤษฎีทางรัฐศาสตร์ขึ้นมาโดยนำเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับ “ระบบการเมือง” งานชิ้นที่สอง A Framework for Political Analysis พิมพ์ในปี ค.ศ. 1965 เป็นการนำเสนอแนวความคิดหลัก ๆ เกี่ยวกับทฤษฎีระบบการเมืองของเขาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทที่ 2 และบทที่ 7 ส่วนงานชิ้นที่สามมีชื่อว่า A System Analysis of Political Life พิมพ์ในปี ค.ศ. 1965 เป็นความพยายามที่จะประยุกต์ทฤษฎีระบบของเขากับปรากฏการณ์ทางการเมือง โดยเขาศึกษากระบวนการการขัดเกลาทางการเมือง (Political Socialization) ในเด็กอเมริกา เพื่อศึกษารูปแบบที่สมาชิกในระบบการเมืองให้การสนับสนุนต่อระบบว่าเป็นอย่างไรบ้าง เดวิด อีสตัน อธิบายว่า ระบบการเมือง Political system เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม (Environment) โดยมีปัจจัยนำเข้า (Inputs) ซึ่งประกอบด้วยข้อเรียกร้องที่มีต่อระบบ (Demand) และการยอมรับหรือการสนับสนุนที่สมาชิกมีต่อระบบ (Support) จากสิ่งแวดล้อมเข้ามาสู่ระบบการเมือง ระบบการเมืองก็จะทำหน้าที่ในการตัดสินใจแปลงปัจจัยในการนำเข้ดังกล่าวเป็น ปัจจัยนำออก (Outputs) ในรูปแบบของ

กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ ไปสู่สิ่งแวดล้อมอีกทีหนึ่ง ผลจากการทำงานของระบบ การเมืองก็จะเกิดการสะท้อนกลับ (Feedback) กลับเข้าไปเป็นปัจจัยนำเข้าของระบบการเมืองอีกครั้ง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง การวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษามองการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบย่อยหนึ่งของการ บริหารงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) คือ ทรัพยากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ งบประมาณ กำลังคน ระยะเวลาในการดำเนินงาน เทคโนโลยี รวมถึงความต้องการด้านอัตรากำลัง ข้าราชการธุรการของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด โดยนำปัจจัยเหล่านี้เข้าสู่ระบบที่ เรียกว่ากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมต่าง ดังนี้ การวางแผน การสรรหา บรรจุและ แต่งตั้ง การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารเงินเดือนค่าจ้างและ ค่าตอบแทน แปรสภาพส่งออก (Outputs) ในรูปแบบของโครงสร้างองค์กร กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติที่ตอบสนองความต้องการที่มีต่อระบบ และส่งผลสะท้อนกลับเข้าสู่ปัจจัยนำเข้า อีกครั้ง เพื่อเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ต่อไป



ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน อัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด 2) ศึกษาผลกระทบและผลลัพธ์ของ การกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด 3) เสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ประชากรกลุ่มศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดทั่วทั้งประเทศไทยจำนวน 5,760 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้การกำหนดกลุ่มศึกษาแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 11 คน โดยการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละกลุ่มที่เหมาะสมกับการให้ข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 1 คน 2) ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติราชการในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการอัยการ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ผู้อำนวยการสำนักงานคดีพิเศษ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สิน 3) ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงาน จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการภาค 9 ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการจังหวัดจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการคดีศาลแขวงกระบี่ ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคดีแรงงานภาค 7 ผู้อำนวยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ที่มีคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มโดยในแบบสัมภาษณ์จะประกอบด้วยชุดคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยในแบบสัมภาษณ์ ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษามีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม (Review Literature) เป็นการค้นคว้าเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 เอกสารปฐมภูมิ (Primary documents) ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2565 ข้อกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

1.2 เอกสารทุติยภูมิ (Secondary documents) ได้แก่ บทความจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้ศึกษาใช้ในการวิเคราะห์และอ้างอิงประกอบ

1.3 เอกสารตติยภูมิ (Tertiary documents) ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้ศึกษาเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยที่ผู้ศึกษาเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เลือกไว้เป็นรายบุคคล โดยสัมภาษณ์แบบเผชิญหน้า และสัมภาษณ์ผ่านทางโทรศัพท์ (ในกรณีผู้ปฏิบัติงานในต่างจังหวัด) ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

3. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม (Participant observation) ผู้วิจัยเป็นข้าราชการในสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงมีส่วนร่วมในสังเกตการณ์ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แยกออกเป็นแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้ได้ทราบถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างของข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาสรุปผลการวิจัย จากการศึกษากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ผลการนำเสนอการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีการแบ่งกลุ่มศึกษาผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 คือ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 1 คน กลุ่มที่ 2 คือ ข้าราชการธุรการ ที่ปฏิบัติราชการในส่วนกลาง ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงาน จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานบุคคลของสำนักงาน จำนวน 5 คน โดยมีการจำแนก ดังนี้

4.1.1 จำนวนของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)
ชาย	1
หญิง	10
รวม	11

4.1.2 จำนวนของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)
31-40 ปี	
41-50 ปี	3
51-60 ปี	8
รวม	11

4.1.3 จำนวนของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามประเภทตำแหน่งข้าราชการ

ระดับ	จำนวน (คน)
ตำแหน่งประเภทบริหาร	
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ	4
ตำแหน่งประเภทวิชาการ	7
ตำแหน่งประเภททั่วไป	
รวม	11

4.1.4 จำนวนของผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ (ปี)	จำนวน (คน)
1-10 ปี	
11-20 ปี	3
21-30 ปี	3
31-40 ปี	5
รวม	11

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแบ่งออกเป็น 5 กิจกรรม ดังนี้

4.2.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล

การวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด วางแผนตามงบประมาณที่ได้รับสรรจัด และวางแผนตามนโยบายของผู้บริหาร โดยมีการจัดทำและกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจากกรอบโครงสร้างขององค์กร นโยบายการของผู้บริหาร เงินจัดสรรที่ได้รับ ปริมาณงานของแต่ละสำนักงาน รวมทั้งสำรวจความต้องการในด้านอัตรากำลังข้าราชการธุรการของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำไปสู่การจัดสรรอัตรากำลังให้แก่สำนักงานต่าง ๆ และสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีฐานข้อมูลข้าราชการธุรการที่ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานในภาพรวม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับภารกิจงานที่เหมาะสม และเป็นการใช้อัตรากำลังให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด

ข้อดีของการวางแผนดังกล่าว คือ

1. ช่วยให้การวางแผนสรรหา บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้าทำงานสามารถดำเนินการได้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้การวางแผนการพัฒนาบุคคลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายหลัก
3. ช่วยให้การจัดคนให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงานและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร
4. ช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การหมุนเวียนงาน เป็นไปด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม

4.2.2 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดไว้ อาจจะใช้วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือรับโอน หรือวิธีการอื่นแล้วแต่ที่กรณี ตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ ทั้งนี้ สำหรับการจัดสรรอัตรากำลังในกรณีโยกย้ายหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของข้าราชการธุรการ จะพิจารณาจากข้อมูลประกอบ ดังนี้ 1) การโยกย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้เหมาะสมกับกรอบอัตรากำลังข้าราชการ การโยกย้ายเพื่อเสริมอัตรากำลังที่ว่าง การโยกย้ายเพื่อหมุนเวียนงาน หรือ การโยกย้ายด้วยเหตุผลอื่นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ โดยอาจฟังความเห็นของผู้บังคับบัญชา ของสำนักงานประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้ 2) การโยกย้ายเพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพและประสบการณ์ เป็นการโยกย้าย เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3) การโยกย้ายด้วยเหตุผลความจำเป็นตามความประสงค์ของข้าราชการ การโยกย้ายด้วยเหตุผลความจำเป็นส่วนตัวและครอบครัว สุขภาพร่างกาย ขกกลับภูมิลำเนา ค่าครองชีพ หรือเหตุผลอื่นใดของข้าราชการผู้ขอโยกย้ายนั้น

4.2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2553 โดยมีคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ (กพอ.) ซึ่งมีอัยการสูงสุดเป็นประธาน ในการกำหนดนโยบาย มาตรการส่งเสริม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม เห็นชอบแผนและหลักสูตรการฝึกอบรม และมีสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ปัจจุบันข้าราชการธุรการมีหลักสูตรที่ต้องฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ 2) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการธุรการระดับต้น 3) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการธุรการระดับกลาง 4) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการธุรการระดับสูง และ 5) หลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานคดีสำนักงานอัยการสูงสุด

สำหรับหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรเฉพาะทาง ได้มีการสนับสนุนข้าราชการธุรการให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ โดยการเสริมสร้าง ความรู้และพัฒนาศักยภาพข้าราชการธุรการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพัสดุ ด้านการเงินและบัญชี ด้านการจัดทำผลงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านงานสารบรรณ และด้านอื่น ๆ เป็นต้น

4.2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ โดยจะต้องปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน ปีละ 2 รอบ และนำผลการประเมินไปประกอบการการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยการพิจารณาความดีความชอบตาม ผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของแต่ละบุคคล เป็นไปด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยให้ ดำเนินการผ่านระบบอินทราเน็ตของสำนักงาน และให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาตามลำดับขั้น

4.2.5 การบริหารเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน

การบริหารเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนของสำนักงานอัยการสูงสุด จะต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 และระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงิน ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 โดยพิจารณาจากผลการประเมิน การปฏิบัติงาน การประเมินบุคคลและผลงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งสิทธิที่จะได้รับเงินเพิ่ม พิเศษในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ตำแหน่ง นิติกร จะได้เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ค่าเสี่ยงภัย เพื่อสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

สำหรับข้าราชการตุลาการที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษจะต้องผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคคล ในการปฏิบัติงาน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ตามที่สำนักงาน อัยการสูงสุดกำหนด

ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

จากการสัมภาษณ์กลุ่มศึกษา พบว่า ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแยกออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร

ด้านโครงสร้างองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด มีลักษณะการบริหารงานด้านบุคคลของ ข้าราชการตุลาการ ที่กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลรวมได้ที่ส่วนกลางเท่านั้น ด้วยลักษณะการทำงาน ดังกล่าวหน่วยงานภายใต้สำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้รับการจัดสรรอัตรากำลัง ในจำนวนที่เหมาะสม แต่ในตำแหน่งยังไม่มีความเหมาะสม ในส่วนของเจ้าหน้าที่ตุลาการเดิมมีความเหมาะสม ในด้านจำนวน แต่ในด้านความถนัดและคล่องตัวยังไม่เหมาะสม อยากให้มีการคละกันระหว่างช่วงห่างของ อายุ เนื่องจากปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นรุ่นที่ไม่ชินกับเทคโนโลยีบางคนพิมพ์งานได้แต่ไม่สามารถจัด งานให้มีระเบียบหรือทราบวิธีการในการทำงานของคอมพิวเตอร์ เมื่อเจอปัญหาเล็กน้อยไม่สามารถแก้ไข ปัญหาเองได้จึงทำให้งานบางครั้งล่าช้าได้ เนื่องจากปัจจุบันเทคโนโลยี งานด้านต่าง ๆ มีเทคโนโลยีเข้ามา เกี่ยวข้อง ในส่วนของพนักงานอัยการยังไม่เพียงพอเนื่องจากปัจจุบันศาลแรงงานเปิดบัลลังก์พร้อมกัน ห้าบัลลังก์ ทำให้พนักงานอัยการในส่วนคดีแรงงานซึ่งมีเพียงสองคน ต้องเลื่อนนัดหากศาลนัดพร้อมกันซึ่งไม่ สามารถไปว่าความพร้อมกันทุกบัลลังก์ได้

2) นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร

ด้านนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารดี มีความเหมาะสม โดยเฉพาะ เรื่องค่าตอบแทน และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน แต่ยังมีข้อเสียเรื่องการพิจารณาการโยกย้ายยังไม่เป็น ธรรม ไม่ทั่วถึง และประชาสัมพันธ์ล่าช้า นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ข้อดี คือ มีการกำหนดตำแหน่งระดับสูงให้ข้าราชการตุลาการได้มีโอกาสเติบโต ก้าวหน้ามากกว่าหน่วยงานอื่น ทั้งนโยบายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการตุลาการ ข้อเสีย คือ การบริหารบุคคลมีระบบเส้นสายอย่างเห็นได้ ชัด โดยเฉพาะการพิจารณาโยกย้าย รับโอน ควรมีการกำหนดนโยบายการรับโอนข้าราชการ และไม่ควรรับ โอนข้าราชการระดับสูง ทำให้มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดเอง

3) ข้อกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ข้อกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีการจัดให้มีระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และมีความเหมาะสม ทำให้ข้าราชการธรรมาภิบาลรู้ทิศทางของตนเอง

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

จากการสัมภาษณ์กลุ่มศึกษา พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีปัญหาและอุปสรรค แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ปัญหาด้านบุคลากร เช่น ไม่เพียงพอ เนื่องจาก การโอน การลาออก การโยกย้าย 2) ปัญหาด้านองค์ความรู้ของบุคลากร ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งองค์ความรู้หลักและองค์ความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง และ 3) ปัญหาด้านข้อจำกัดในการดำเนินงาน ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน สำหรับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ควรปฏิบัติ ดังนี้

1) สำนักงานอัยการสูงสุดควรให้ความเอาใจใส่ รับรู้ความต้องการของข้าราชการธรรมาภิบาลทุกระดับ และนำความต้องการเหล่านั้นไปปรับใช้ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด ในขณะเดียวกัน ก็สามารถทำให้ข้าราชการธรรมาภิบาลเกิดความผูกพันกับองค์กร รักและมีความสุขกับการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อลดปัญหาการโอน การลาออก การโยกย้ายของข้าราชการ

2) สำนักงานอัยการสูงสุดควรส่งเสริมการฝึกอบรมหรือจัดให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งและสายงานอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและต่อเนื่อง ควรมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ควรฝึกให้บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) สำนักงานอัยการสูงสุดควรส่งเสริมให้มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความ ถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย ลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) เพื่อออกแบบสถาปัตยกรรมระบบฐานข้อมูลกลางบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ออกแบบสถาปัตยกรรมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้รองรับการเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศและระบบฐานข้อมูลต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอยู่และหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และวิเคราะห์ความต้องการผู้ใช้งาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พร้อมกับศึกษากระบวนการ วิเคราะห์ความต้องการและความพร้อมในการใช้ระบบที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกมิติ โดยเฉพาะการนำไปเป็นฐานข้อมูลกลางประกอบการปฏิบัติงานและตัดสินใจของผู้บริหารในด้านการบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการธรรมาภิบาลและบุคลากรทุกกลุ่มตำแหน่งด้วย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้ 1) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ควรยึดมั่นในระเบียบที่ปฏิบัติ พิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรม 2) รักษาสิทธิประโยชน์ของข้าราชการธรรมาภิบาลอย่างเหมาะสม กล่าวเสนอความเห็นแย้งตามหลักการที่ถูกต้อง 3) ควรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าระยะยาวของ

ข้าราชการธุรการให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการพัฒนาตนเองให้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4) ควรพิจารณาตามความเป็นธรรมและทั่วถึง 5) ควรมีประกาศหรือประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบแบบมี
ระยะเวลาชัดเจน และโปร่งใส

บทสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน
อัยการสูงสุด สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มศึกษา

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ซึ่งมีอายุการปฏิบัติราชการอยู่ระหว่าง 31-40 ปี

2. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแบ่งออกเป็น 5 กิจกรรม ดังนี้

2.1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล

มีการจัดทำและกำหนดแผนการปฏิบัติงาน โดยวางแผนตามงบประมาณที่ได้รับสรรจัด
และวางแผนตามนโยบายของผู้บริหาร

2.2 การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการบรรจุใหม่ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ระเบียบและ
เงื่อนไขที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดไว้ ส่วนการจัดสรรอัตรากำลังในกรณี โยกย้าย หรือสับเปลี่ยน
หมุนเวียนงาน พิจารณาจากข้อมูลประกอบการโยกย้าย ดังนี้ 1) การโยกย้ายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ
2) การโยกย้ายเพื่อการพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพและประสบการณ์ 3) การโยกย้ายด้วยเหตุผลความจำเป็น
ตามความประสงค์ของข้าราชการ

2.3 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในหลักสูตรตามแผนการฝึกอบรมที่สำนักอัยการสูงสุดกำหนด
เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรการฝึกอบรม
ข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ 2) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการธุรการระดับต้น 3) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการ
ธุรการระดับกลาง 4) หลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการธุรการระดับสูง และ 5) หลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงาน
คดีสำนักงานอัยการสูงสุด

อีกทั้งมีหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพบุคลากรเฉพาะทาง เช่น ด้านพัสดุ ด้านการเงิน
และบัญชี ด้านการจัดทำผลงานเพื่อประเมินเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านงานสารบรรณ และ
ด้านอื่น ๆ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาศักยภาพข้าราชการธุรการในด้านต่าง ๆ

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานอัยการสูงสุด มีการแบ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างทดลองการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

2.5 การบริหารเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน

สำนักงานอัยการสูงสุด มีข้อกำหนด ระเบียบ และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนแก่ข้าราชการตุลาการไว้อย่างชัดเจน และข้าราชการตุลาการผู้ที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษจะต้องผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงาน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด

3. ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา พบว่า ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแยกออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร ที่กำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลงานด้านบุคคลรวมได้ที่ส่วนกลาง มีความเหมาะสม แต่ในเรื่องการจัดสรรอัตรากำลังยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้อำนาจสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจาก บางตำแหน่งยังได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ

2) นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร บางนโยบายมีความเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ส่วนในบางนโยบายยังขาดไม่เป็นธรรม ไม่ทั่วถึง รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ยังล่าช้าอยู่

3) ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มีความเหมาะสม สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

4. แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการศึกษา พบว่า สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ควรปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อกำหนด ระเบียบ อย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม โปร่งใสกล้าเสนอความเห็นแย้งตามหลักการที่ถูกต้อง ควรรักษาสีทึบประโยชน์ของข้าราชการตุลาการอย่างเหมาะสม ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน อีกทั้ง ควรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพระยะยาวเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด มีรายละเอียดที่พิจารณาเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

5.2.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแบ่งออกได้ 5 กิจกรรม ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล 2) การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) การบริหารเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน ขณะที่การศึกษาของพัชรกันต์ นิมิตรศตกุล เรื่อง กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มีดังนี้ 1) กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) กระบวนการสรรหา 3) กระบวนการคัดเลือก 4) กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5) กระบวนการบริหารค่าตอบแทน 6) กระบวนการให้สวัสดิการ 7) กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเหมือนกันอยู่ 5 กิจกรรม และแตกต่างกัน 2 กิจกรรม คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

ไม่มีกระบวนการคัดเลือก และกระบวนการให้สวัสดิการ เนื่องจากทั้ง 2 กระบวนการนั้นเป็นกิจกรรมย่อยของกิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง และกิจกรรมการบริหารเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทน

5.2.2 ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียจากการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถแยกออกเป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์กร 2) นโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร 3) ข้อกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ขณะที่การศึกษาของสุวิทย์ วงษ์บุญมาก เรื่อง รูปแบบการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ผลผลิตการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีความแตกต่างกัน

5.2.3 แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

การศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ควรปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อกฎหมาย ระเบียบ อย่างเคร่งครัด และเป็นธรรม โปร่งใสกล้าเสนอความเห็นแย้งตามหลักการที่ถูกต้อง ควรรักษาสิทธิประโยชน์ของข้าราชการรัฐการอย่างเหมาะสม ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างชัดเจน อีกทั้ง ควรมีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพพระยะยาวเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ขณะที่ศึกษาของนฤมล หอมเนียม เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ประกอบด้วย 1) องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ วางแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อองค์กร 3) ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคลและการปรับทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) จัดให้มีการแนะนำและการให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) จัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย 7) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งมีความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิง โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดทับกระดานจะเน้นที่กิจกรรม กระบวนการ แต่แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ควรเน้นที่กฎหมาย กฎระเบียบ และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด จะเห็นได้ว่า สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการประชาสัมพันธ์หรือแนะนำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ความรู้และสิทธิที่พึงได้รับให้บุคคลได้รับทราบ โดยอาจจะจัดทำในรูปแบบประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์สำนักงาน หรือผ่านช่องทางไลน์แอปพลิเคชัน

2. การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารที่มีความชัดเจน ไม่เลือกปฏิบัติ เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานเดียวกัน และสร้างความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นให้กับข้าราชการทุกคน

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ในการศึกษารั้งนี้ เป็นศึกษาเฉพาะกลุ่มศึกษาแบบเจาะจง ในในการศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาข้าราชการธุรการทั้งหมดในสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากจะทำให้ทราบถึงความต้องการในด้านอัตรากำลังอย่างแท้จริง และทราบถึงผลลัพธ์ของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กรณีการ สุวรรณศรี. (2540). เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106.
นครปฐม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กฤติธี ศรีเกต. (2565). การเมืองเปรียบเทียบเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กิตติ มีลำเอียง. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัชชญา พีระธรรณศรี. (2562). การบริหารจัดการคุณภาพเพื่อยกระดับคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2561). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ.
ค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2565, จาก
<https://so05.tcithaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/178086/126681>
- นฤมล หอมเนียม. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน.
การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรกานต์ นิมิตรศดิกุล. (2559). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิทยา จิตนุพงศ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยาย วิชา POL6092 หลักการบริหารรัฐกิจ.
กรุงเทพมหานคร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรพงษ์ ยอดเพชร. (2560). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ กรณีศึกษา บริษัท ทีคิวเอ็มคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิทย์ วงษ์บุญมาก. (2561). รูปแบบการบริหารสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมานชัย กิจวิจารณ์. (2563). การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์. ค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2565,
จาก <https://so02.tcithaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/246308/166373>
- สยามรัฐออนไลน์. (2563). มิติใหม่ “อัยการแผ่นดิน” ภายใต้แนวคิด Change for the Better.
ค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://siamrath.co.th/n/194940>
- สำนักงานอัยการสูงสุด, สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน
เลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. ค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2565, จาก <https://www3.ago.go.th>