



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล

เรื่อง

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม

ของสำนักงานอัยการสูงสุด

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)

โดย

นางสาวชินนษา อ่อนละม้าย

นักศึกษาหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 17
ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี
(พ.ศ. 2567 – 2571)

ผู้ศึกษา นางสาวชินฉษา อ่อนละม้าย

อาจารย์ที่ปรึกษา พ.อ. ยิ่งโรจน์ สันติวัฒน์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบท่อการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด

ระเบียบวิธีการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive analytics) โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) ซึ่งจัดทำเป็นเอกสารสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ มาตรการ แนวทาง เอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามกรอบ McKinsey 7'S Framework และหลักการ PEST Analysis จากนั้นทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ด้วย SWOT Analysis และใช้เทคนิคการจับคู่ (SWOT Matching หรือ TOWS Matrix) ได้กลยุทธ์ทางเลือกพร้อมประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) และจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)

ผลการศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและมีปัจจัยภายในที่แข็ง (เอื้อและแข็ง) หรือเป็นตำแหน่งที่แสดงว่าองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส จึงควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุก เพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงพัฒนาต่อยอดได้ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรคุณธรรมด้านกฎหมาย เพื่อความเชื่อมั่นของสังคมและประชาชน” มีพันธกิจสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรและองค์กรให้มีจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อความเชื่อมั่นของสังคมและประชาชน 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม 3) สนับสนุนความร่วมมือภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นอกจากนี้ ยังกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรในการส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้ง มีข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อน

แผนและการนำไปใช้ ได้แก่ 1) การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูงเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรม โดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารงาน 2) สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการ โดยการพัฒนาศักยภาพการบริหารองค์กรและบุคลากร 3) การสร้างความเข้าใจของแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ 4) การทบทวนแผนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ได้อย่างยั่งยืน

คำนำ

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานสำคัญในกระบวนการการอำนวยความยุติธรรมที่มีภารกิจหลัก ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา ด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการประพฤติและปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑) ฉบับนี้ขึ้น

การจัดทำเอกสารประกอบการศึกษานี้ ได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา พ.อ. ยิ่งโรจน์ สันติวัฒน์ ผู้อำนวยการกองแผนงานและโครงการ ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และคณาจารย์ประจำหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ทุกท่าน ทำให้เอกสารทางวิชาการฉบับนี้ มีความสมบูรณ์ ถูกต้องตามหลักวิชาการ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการฯ นี้จะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอขอบคุณศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และโอกาสในการจัดทำ “แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๑)” มา ณ โอกาสนี้

ชินฉษา อ่อนละม้าย
นักศึกษหลักสูตรนักยุทธศาสตร์ รุ่นที่ 17
เมษายน 2567

สารบัญ

บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.4 ระเบียบวิธีการศึกษา	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ข้อจำกัดของการศึกษา	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์	6
2.1 สภาวะแวดล้อมภายนอก	6
2.2 สภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร	14
2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	24
2.4 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)	28
2.5 การประเมินสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์	30
2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก	33
2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร	35
บทที่ 3 แผนขององค์กร	37
3.1 แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)	37
3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)	37
3.3 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)	39
3.4 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS)	39
3.5 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS)	45
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์	52
ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้	52
บรรณานุกรม	54
ประวัติย่อผู้วิจัย	56

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด	8
ตารางที่ 2	ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด	8
ตารางที่ 3	ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด	9
ตารางที่ 4	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรโดยใช้ กรอบ 7'S McKinsey	25
ตารางที่ 5	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก PEST	27
ตารางที่ 6	ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework	30
ตารางที่ 7	ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ตามกรอบ PEST Analysis	31
ตารางที่ 8	การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายใน 7'S McKinsey	32
ตารางที่ 9	การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายนอก PEST Analysis	33
ตารางที่ 10	การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน	34
ตารางที่ 11	การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก	34
ตารางที่ 12	ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์และตัวชี้วัดเป้าประสงค์	37
ตารางที่ 13	การวิเคราะห์ TOWS Matrix	41
ตารางที่ 14	แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	42
ตารางที่ 15	แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	43
ตารางที่ 16	แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	44
ตารางที่ 17	แสดงกลยุทธ์และโครงการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) ภายใต้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	45
ตารางที่ 18	แสดงกลยุทธ์และโครงการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) ภายใต้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	47
ตารางที่ 19	แสดงกลยุทธ์และโครงการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) ภายใต้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	50

สารบัญแผนภาพ

ภาพที่ 1	แสดงความสอดคล้องของแผน 3 ระดับ	13
ภาพที่ 2	แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด	21
ภาพที่ 3	การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework	25
ภาพที่ 4	การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)	28
ภาพที่ 5	แสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด	36
ภาพที่ 6	แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของสำนักงานอัยการสูงสุด	39

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมของสังคมไทยในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนในสังคมไทย จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจอ่อนแอและภูมิคุ้มกันทางสังคมบกพร่อง ขาดวิจรรย์ญาณในการคิดและเลือกรับสิ่งที่ดี เกิดความเสื่อมถอยในด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคมอย่างเห็นได้ชัด รวมทั้งมีแนวโน้มจำนวน ความรุนแรงที่เพิ่มขึ้น เช่น การก่ออาชญากรรม การทุจริตคอร์รัปชัน การเสพและการค้ายาเสพติด การทะเลาะวิวาทเป็นกลุ่ม เป็นต้น ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มเด็กหรือเยาวชน เท่านั้น แต่พบว่าปัญหายังเกิดขึ้นในกลุ่มของข้าราชการ กลุ่มนักการเมือง กลุ่มนักธุรกิจ อีกด้วย ดังนั้น ปัญหาที่เกิดขึ้นล้วนเกิดจากคนที่ยังขาดการปลูกฝังในด้านคุณธรรมอย่างยั่งยืน ซึ่งในขณะนี้ สังคมไทยต้องการเห็นการพัฒนาศักยภาพคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีสติปัญญา มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 และให้สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต โดยการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต มุ่งเน้นการพัฒนาคนเชิงคุณภาพในทุกช่วงวัย และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้อยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึกร่วมเพื่อมุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีวิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม รวมถึงด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายเพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศในทุกกระดับ โดยการเสริมสร้างพลังทางสังคม การเสริมสร้างพลังทางสังคม โดยสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม โดยสนับสนุนการรวมตัวและดึงพลังของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อการรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนากฎหมายทางสังคมและวัฒนธรรม และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยให้หน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ มีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ให้การบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชน รวมทั้ง บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร

ภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนาที่มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยม โดยให้ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตภาครัฐมีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตประพฤตินิยมทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมายให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรักและภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติประเทศมากขึ้น รวมทั้ง ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต โดยมีเป้าหมายให้คนไทยคนไทยทุกช่วงวัยมีคุณภาพเพิ่มขึ้น ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิยม โดยมีเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤตินิยม

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) เป็นแผนการพัฒนาในประเด็นด้านคุณธรรม เพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นที่ประจักษ์ในทุกพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม 3 กระบวนการ ได้แก่ (1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี (2) การพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม (3) การพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม เป็นการบ่มเพาะจิตใจปรับเปลี่ยนวิธีคิดและค่านิยมของคนไทยในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ และมีแนวคิดสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยให้ประชาชนมีพฤติกรรมที่สะท้อนคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้คนไทยตระหนักและประพฤติปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต (กรมศาสนา, 2565)

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานสำคัญในกระบวนการการอำนวยความสะดวกที่มีภารกิจหลัก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการประพฤติและปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) เพื่อกำหนดแนวทาง

การขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม ผ่านโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อันจะนำสำนักงานอัยการสูงสุดไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม เพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชน และสังคม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการปฏิบัติราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์อื่นใดอันมิชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ เป็นที่เชื่อมั่นและไว้วางใจของประชาชน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)
- 3) เพื่อให้ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด

3. ขอบเขตของการศึกษา

จัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) ฉบับนี้ จัดทำภายใต้ขอบเขต ดังนี้

- 1) ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1) ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของแผน 3 ระดับ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 รวมทั้งแผนการปฏิบัติการ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม
 - 1.2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)
- 2) ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ระดับผู้บริหารของหน่วยงาน จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 5 คน
- 3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้ ดำเนินการในห้วงเวลาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เมษายน 2567

4. ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive analytics) โดยวิธีการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการจัดทำแผน และองค์ประกอบของแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีระเบียบวิธีศึกษา ดังนี้

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ระดับผู้บริหารของหน่วยงาน (ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป) จำนวน 5 คน และเจ้าหน้าที่ (ผู้ปฏิบัติระดับปฏิบัติการขึ้นไป) จำนวน 5 คน

2) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) กำหนดเป็นแบบการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งจัดทำเป็นเอกสารสอบถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ มาตรการ แนวทาง เอกสารวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม และข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1) วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด ด้วย SWOT Analysis โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ตามกรอบ McKinsey 7-S Framework ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) บุคลากรในองค์กร (Staff) ความรู้ความสามารถของบุคลากร (Skills) และค่านิยมองค์กร (Shared Values) และวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก ตามกรอบ PEST Analysis ประกอบด้วย Political and legal (การเมืองและกฎหมาย) Economy (เศรษฐกิจ) Social (สังคม) Technology (เทคโนโลยี)

3.2) นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ด้วย SWOT Analysis เพื่อจัดกลุ่มและสังเคราะห์กลยุทธ์ โดยใช้เทคนิคการจับคู่ TOWS Matrix เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategies) ยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO Strategies) ยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST Strategies) และยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT Strategies) เพื่อสร้างกลยุทธ์ทางเลือกต่อไป

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณธรรมและจริยธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด คือ คุณธรรมและจริยธรรมที่ข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยเสมอภาค รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดี ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง เทียบธรรม รอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน

6. ข้อจำกัดของการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาค้นคว้าหรือ ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้ไม่สามารถตรวจสอบและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม หรือนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ได้ครบถ้วนเท่าที่ควร รวมทั้งเป็นการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้วิจัยในการศึกษาโดยยังขาดประสบการณ์ อาจทำให้ผลการศึกษาไม่ครบถ้วนทุกประเด็น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ทราบถึงสภาวะสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) ได้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)
- 3) มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด

บทที่ 2

การตรวจสอบสถานะแวดล้อมและการวิเคราะห์ทางยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571) มีกรอบในการศึกษาโดยเริ่มต้นจากการทบทวนสถานะแวดล้อมภายนอก สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร รวมถึงการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 สถานะแวดล้อมภายนอก

2.1.1 สถานการณ์คุณธรรม

ประเทศไทยเผชิญกับสถานการณ์วิกฤตคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ซึ่งขณะนี้ได้เพิ่มพูนและลุกลามไปยังทุกภาคส่วน เช่น การเลือกตั้งทุกระดับมีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง หน่วยงานภาครัฐมีระบบการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรมาภิบาล การผูกขาดทางธุรกิจ การหลีกเลี่ยงภาษี ประชาชนมีแนวโน้มยอมรับการทุจริตที่ตนเองได้รับประโยชน์มากขึ้น สถาบันทางศาสนาปล่อยให้คนบางกลุ่มใช้ศาสนาเป็นเครื่องมือแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ สื่อและสื่อสารมวลชนนับเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อสถานการณ์คุณธรรมที่เกิดขึ้น ซึ่งการใช้โซเชียลมีเดีย และสื่อจึงมีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่านิยมและความเชื่อ และส่งผลต่อเนื่องสู่พฤติกรรม การแสดงออกในมิติคุณธรรม เช่น สถานการณ์ความรุนแรงในครอบครัว คดียาเสพติด คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน ที่ยังมีการนำเสนอข่าวทั้งสื่อกระแสหลักและสื่อสังคมออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ในส่วนการต่อต้านทุจริตของภาครัฐเกิดกลไกผลักดันและสนับสนุนทรัพยากรจากภาคส่วนต่าง ๆ เกิดเครือข่ายชุมชนที่ไม่ทนต่อการทุจริต ในทุกจังหวัดทั่วประเทศ

การมีคุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ที่เป็นการทำความดี หรือทำสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และผู้อื่นหรือสังคมส่วนรวม จึงเป็นเรื่องที่ปรากฏให้เห็น ในพฤติกรรม/การกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่ทุกคนควรพยายามรักษาเพื่อดำรงคุณค่านี้ ด้วยการควบคุมความคิดและการกระทำให้อยู่ในกรอบของความดีที่สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม เป็นการฝึกฝนพัฒนาจนเป็นทักษะชีวิต (Soft Skills) ที่มีคุณธรรมเป็นองค์ประกอบ ก็จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นมนุษย์สมบูรณ์แบบ พร้อมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรม เป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ขับเคลื่อนโลกสมัยใหม่เป็นปัจจัยผลักดันสำคัญให้เกิดการพลิกโฉมประเทศ และช่วยส่งผลดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร นอกจากนี้สภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum: WEF) ยังเห็นว่าทักษะชีวิตดังกล่าวเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยทำให้มนุษย์สามารถรับมือกับสถานการณ์โลกที่พลิกผันของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และหุ่นยนต์ (Robot) ตลอดจนสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม โดยกรมการศาสนา และศูนย์คุณธรรม จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งจะเป็นกลไกขับเคลื่อนคุณธรรมสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นที่ประจักษ์ในทุกพื้นที่ ด้วยการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการซัดเกล้าทางสังคม ๓ กระบวนการ ได้แก่ (๑) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำความดี (๒) การพัฒนากลไกเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม (๓) การพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนคุณธรรม เป็นการบ่มเพาะจิตใจ ปรับเปลี่ยนวิถีคิดและค่านิยมของคนไทยในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ และยังคงสานต่อหลักการ ๓ มิติ ๔ คุณธรรม เป็น ๕ คุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” ซึ่งเป็นคุณธรรมพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้คนไทยตระหนักและประพฤติปฏิบัติจนเป็นวิถีชีวิต

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนร่วมกันขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปดำเนินการตามขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง เพื่อไปสู่เป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนา “คน” ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในทุกมิติ อย่างไรก็ตามความสอดคล้องเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า มียุทธศาสตร์ แผนระดับต่าง ๆ แนวทางการพัฒนา และนโยบาย ซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเป็นคนดีคนเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ

2.1.2 แผนระดับที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580)

ยุทธศาสตร์ชาติที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานอัยการสูงสุดปรับบทบาทการทำงานเชิงรุกภายใต้พันธกิจการรับรู้ ดูแลแก้ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่ยังชีพของประชาชนในด้านกฎหมาย ด้วยการเผยแพร่ความรู้และให้คำปรึกษาปัญหาทางกฎหมาย ตลอดจนการฝึกอบรมให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจตลอดจนตระหนักในสิทธิขั้นพื้นฐาน ปกป้องสิทธิของตนเองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบและปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายอย่างถูกต้อง

ตารางที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด

ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์		
เป้าหมายที่	(2.1) คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21	(2.2) สังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อ และสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	(4.1) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม	(4.2) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
		(4.6) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

2) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

สำนักงานอัยการสูงสุดส่งเสริมการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ให้อยู่ในวิถีการดำเนินชีวิตและมีจิตสำนึก ร่วม เป็นเหตุปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดผล คือ การทำความดีด้วยการช่วยเหลือ แบ่งปัน เกื้อกูล ก่อให้เกิดพลังทางสังคมเชิงบวก ก่อให้เกิดการสร้างโอกาสและความเสมอภาคในสังคม

ตารางที่ 2 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม		
เป้าหมายที่	(2.2) กระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามาเป็นกำลังของการพัฒนาประเทศ ในทุกระดับ	(๒.๓) เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่น ในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการ ตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	(4.3) การเสริมสร้างพลังทางสังคม (๔.๓.๑) สร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปัน ไม่ทอดทิ้งกัน และมีคุณธรรม	

3) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจในการอำนวยความสะดวก การรักษาดุลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายให้แก่ประชาชน มีส่วนสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดประสิทธิภาพภาครัฐ และความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยสำนักงานอัยการสูงสุดมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้พันธกิจพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ ด้วยการยกระดับการดำเนินงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตลอดจนปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น มีความเป็นกลาง โปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งบูรณาการ

และเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ยังปรับบทบาทการทำงานเชิงรุกด้วยการให้ความรู้แก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความตระหนักรู้ในสิทธิขั้นพื้นฐาน สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้เพื่อให้บรรลุความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม และอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก

ตารางที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ			
เป้าหมายที่	(2.1) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส	(2.3) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย เชื่อถือได้ และประพฤติมิชอบ	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่	(4.1) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางตอบสนองความต้องการและให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส	(4.5) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

2.1.3 แผนระดับที่ 2

1) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด มีดังนี้

(1) ประเด็น 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สำนักงานอัยการสูงสุดส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และมีความรักและภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น เสริมสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง และต้นแบบที่ดี ทั้งระดับบุคคลและองค์กร โดยการยกย่องผู้นำที่มีจิตสาธารณะ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ตลอดจนน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุข และเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศมากขึ้น

(2) ประเด็น 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สำนักงานอัยการสูงสุดส่งเสริมองค์ความรู้และให้คำปรึกษาทางกฎหมาย เบื้องต้นให้แก่ประชาชน เพื่อป้องกันการถูกเอาเปรียบ พร้อมทั้งการเข้าถึงความยุติธรรมอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย ตลอดจนเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาคมีความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือ

และเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน และส่งเสริมกระบวนการยุติธรรม การช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงความเป็นธรรมได้เป็นอย่างดี

(3) ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

สำนักงานอัยการสูงสุดสนับสนุนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการปราบปรามทุจริต โดยการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ตลอดจนสร้างจิตสำนึก ค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตของข้าราชการฝ่ายอัยการในทุกกระดับ ส่งเสริมการกำหนดและดำเนินตามมาตรการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต และยึดมั่นการขับเคลื่อนพันธกิจในการอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานความเสมอภาค การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รวมทั้งการรับรู้ ดูแล แก้ปัญหา ในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่ยังชีพของประชาชนในด้านกฎหมาย อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มิติการพัฒนา : มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

สำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐในการปรับปรุงแบบการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูงขึ้น มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพของบุคลากร ควบคู่กับสร้างวัฒนธรรมองค์กรการทำงาน ส่งเสริมคนเก่ง พัฒนาคุณภาพการบริการ ปรับโครงสร้างให้ยืดหยุ่นคล่องตัว ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น ปรับปรุงมาตรการให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ภายใต้พันธกิจการพัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ

3) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- 2) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้
- 3) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 6 การบริหารจัดการผู้หลบหนีเข้าเมือง และผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ
- 4) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 7 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 5) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 8 การป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- 6) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 10 การป้องกันและแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์
- 7) นโยบายและแผนความมั่นคงที่ 11 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

สำนักงานอัยการสูงสุดในฐานะเป็นหน่วยงานภาครัฐตามกระบวนการยุติธรรม ขับเคลื่อนการอำนวยความสะดวก การรักษาลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายให้แก่ประชาชน ดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่เป็นความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงความสงบเรียบร้อยของสังคมและความมั่นคงภายในประเทศทุกด้าน อาทิ การก่ออาชญากรรมทางไซเบอร์ ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สิน การฟอกเงิน การค้ามนุษย์ คดียาเสพติด การปราบปรามทุจริต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ตลอดจนการส่งเสริมความสามัคคี ความปลอดภัยในการดำรงชีวิต มีส่วนร่วมและมีความพร้อมเผชิญปัญหาและรับมือกับภัยคุกคามและปัญหาความมั่นคง รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานด้านการอำนวยความสะดวกและความมั่นคงระหว่างประเทศ

2.1.4 แผนระดับที่ 3 (ที่เกี่ยวข้อง)

1) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 -2570) ประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนย่อยที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำ ความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

แผนย่อยที่ 2 การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไก เพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

แผนย่อยที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร เครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

สำนักงานอัยการสูงสุดส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรคุณธรรม มุ่งส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็นคนดีและคนเก่ง ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง การสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำคุณธรรม แก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม

2) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) มีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต

สำนักงานอัยการสูงสุดมุ่งสร้างกระบวนการทำงาน และการดำเนินคดีทุจริตให้มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียเข้าถึงความยุติธรรม และได้รับบริการทางกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ มีคุณธรรม จริยธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การบริหารองค์กรบนหลักธรรมาภิบาล สร้างวัฒนธรรม การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมและเพื่อความมั่นคงของชาติ

3) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission) สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน และความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

เป้าหมาย (Goal) ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ ครอบคลุมการสร้างมาตรฐานการพัฒนาหลักค่านโยบาย การส่งเสริมและบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน ภายใต้ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ว่า “ไม่มีช้อยกเว้น ไม่มีข้อกังขา และไม่สูญเปล่า” ทั้งนี้ อาศัยการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารที่เข้าถึงและร่วมรณรงค์ สร้างสังคม-วัฒนธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
- (๒) การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ
- (๓) การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลมาตรฐานทางจริยธรรม
- (๔) การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม
- (๕) การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

จากการทบทวนความสอดคล้องแผนระดับที่ 1-3 แสดงให้เห็นถึงโอกาสของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567-2571) ที่จะเกิดขึ้นด้วยการบูรณาการเชื่อมโยงแผนระดับต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้แผนปฏิบัติการฯ มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่สนับสนุนให้เกิดการบรรลุเป้าหมายต่อไป

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี			
แผนระดับที่ 1	ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	ยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ
แผนระดับที่ 2	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม ประเด็นที่ 11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) มิติการพัฒนา : มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หนุมานายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง คอบใจยุทธศาสตร์พัฒนาแห่งอนาคต หนุมานายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคอบใจประชาชน	นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วย ความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570) 1 การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ 5 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและยาเสพติด 6 การบริหารจัดการผู้แทนหมื่นเจ้าเมือง และผู้โยกย้ายถิ่นฐานแบบนับชาติ 7 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 8 การป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด 10 การป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงทางไซเบอร์ 11 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
แผนระดับที่ 3	แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570)

ภาพที่ 1 แสดงความสอดคล้องของแผน 3 ระดับ

2.1.5 สถานการณ์คุณธรรมในอนาคต

The National Intelligence Council ได้จัดทำรายงาน Global Trends 2040: A More Contested World (2021) โดยคาดการณ์ภัยคุกคามความมั่นคงของโลกในอนาคตไว้ 4 ประการ ได้แก่

1) **ความท้าทายระดับโลก** ที่รัฐและประชากรของรัฐทั้งหมดตกอยู่ในสภาวะของการรับพิชิตขบร่วมกันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อาทิ การเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ โรคระบาด วิกฤตการณ์ทางการเงิน ตลอดจนเทคโนโลยีสมัยใหม่ ปรากฏการณ์ดังกล่าวนับได้ว่าเป็นที่ประจักษ์ชัดและทำให้เกิดความสั่นคลอนในวงกว้าง ไม่ว่าจะต้นกำเนิดของปัญหาจะเกิดขึ้น ณ ที่ใด ดังนั้นรัฐจะต้องมีความสามารถในการทันทานรับมือ และปรับตัวเข้ากับปัญหาความท้าทายระดับโลกต่าง ๆ

2) **ความแตกแยก** หรือช่องว่างที่เกิดขึ้นภายในสังคม รัฐ และระบบระหว่างประเทศ ในขณะที่โลกของเราได้เติบโต และพัฒนาอย่างรวดเร็วผ่านเทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตโดยทั่วไป อย่างไรก็ตาม ภูมิทัศน์ในลักษณะนี้อาจก่อให้เกิดความตึงเครียดในทุกระดับ นับตั้งแต่ภายในสังคมที่แบ่งแยกการผ่านคุณค่าและอัตลักษณ์ที่ยึดถือแตกต่างกันไป จนถึงการดำเนินการของรัฐในการควบคุมกิจกรรมดิจิทัลต่าง ๆ ของประชาชน จึงเป็นที่คาดการณ์ได้ว่าความแตกแยกระหว่างชนชาติ วัฒนธรรม และอุดมการณ์ทางการเมืองจะมีมากขึ้น

3) **การสูญเสียดุลยภาพ** การเติบโตของความท้าทายข้ามชาติต่าง ๆ และการเกิดขึ้นของความแตกแยกดังที่ได้กล่าวไป จะทำให้ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันของระบบโครงสร้าง ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อการรับมือ จนก่อให้เกิดการสูญเสียดุลยภาพ หรือเกิดการขยายตัวของช่องว่างระหว่างความต้องการของประชาชนกับความสามารถของรัฐและเอกชนในการตอบสนองต่อความต้องการ รัฐที่ไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นได้อาจสูญเสียศรัทธาจาก

ประชาชน จนอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความยากลำบากในการหาข้อสรุปร่วมกันระหว่างประชาชนกับรัฐ

4) การปรับตัว เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกระดับในการรับมือความท้าทายในอนาคต เทคโนโลยีจะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้เกิดข้อได้เปรียบในการปรับตัวและขยายโอกาสทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตาม ประโยชน์ของเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่าง AI คาดการณ์ได้ว่าอาจไม่สามารถกระจายไปได้อย่างทั่วถึงทุกมุมโลก อาจส่งผลให้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทวีความรุนแรงขึ้นทั้งภายในรัฐและระหว่างรัฐ

ดังนั้น สิ่งที่ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนควรความเข้าใจให้ถ่องแท้ คือ การที่เราทั้งหมดต่างตกอยู่ในภาวะเดียวกัน คือ อาจเป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสังคม และเป็นเหยื่อของความเปลี่ยนแปลงไปพร้อมกัน จึงต้องรับผิดชอบในการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงนั้นร่วมกันทั้งในระดับสังคม ระดับรัฐ และระดับโลก อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยจำเป็นต้องสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ เพื่อให้สามารถรองรับผลกระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นแบบอย่างการดำเนินชีวิตของสังคมด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เชื่อมโยงให้คนในชาติเกาะเกี่ยวกันอย่างเหนียวแน่น นอกจากนี้ ชุมชน ท้องถิ่น ยังเป็นรากฐานที่สำคัญของประเทศ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จะทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเอง และช่วยให้เศรษฐกิจสังคมและทรัพยากรธรรมชาติเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนได้

2.2 สถานะแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

2.2.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานอัยการสูงสุด

ประเทศไทยเริ่มมีพนักงานอัยการเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2435 โดยพนักงานอัยการเริ่มแรกสังกัดกระทรวงยุติธรรม และยังกระจัดกระจายไม่อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน จนกระทั่ง พ.ศ. 2458 ราชการอัยการจึงได้อยู่ในความรับผิดชอบของกรมอัยการแต่เพียงหน่วยงานเดียว และผู้บังคับบัญชาสูงสุดของ “กรมอัยการ” คือ อธิบดีกรมอัยการ

กรมอัยการได้สังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรมมาจนถึงปี พ.ศ. 2465 สมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระบรมราชโองการให้ออนกรมอัยการจากกระทรวงยุติธรรมไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2465 กระทรวงยุติธรรมจึงกลายเป็นกระทรวงตุลาการศาลหรือกระทรวงศาลยุติธรรม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงใด อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดีกรมอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการบริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวร้าวการดำเนินคดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนโดยส่วนรวมยิ่งขึ้น

หลังจากที่ไม่มีการปฏิรูปการเมืองเมื่อปี พ.ศ. 2540 ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ศาลยุติธรรมต้องแยกตัวออกไปจากกระทรวงยุติธรรม และเป็นผลให้ต้องจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงยุติธรรมกันใหม่ “สำนักงานอัยการสูงสุด” จึงได้ถูกจัดให้เป็นหน่วยงานอิสระที่ขึ้นตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 255 ได้กำหนดให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ในบังคับบัญชาและกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี โดยมีเจตนารมณ์ที่จะสร้างหลักประกันความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากการแทรกแซงจากองค์กรฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ ตุลาการและอิทธิพลอื่นใด โดยบัญญัติให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และให้องค์กรอัยการมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลการงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้รัฐธรรมนูญยังบัญญัติให้การแต่งตั้งและการให้อัยการสูงสุดพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามมติของคณะกรรมการอัยการ และได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา ซึ่งเป็นจุดยึดโยงกับอำนาจของประชาชนเนื่องจากพนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบถ่วงดุลผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน

จากนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ ให้มีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เที่ยงธรรม และปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง อีกทั้งการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นขององค์กรอัยการให้มีความเป็นอิสระโดยให้มีระบบเงินเดือน และค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสมและการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับพนักงานอัยการต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการอัยการ

2.2.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด

พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 23 กำหนดให้สำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมายรวมตลอด ทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน
- (2) ให้คำปรึกษา และตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ
- (3) ให้คำปรึกษาและตรวจร่างสัญญาหรือเอกสารทางกฎหมายให้แก่นิติบุคคล ซึ่งมีใช้หน่วยงานของรัฐแต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้น ทั้งนี้ ตามที่เห็นสมควร
- (4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่งหรือคดีปกครองแทนรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพนักงานอัยการได้รับดำเนินคดีให้
- (5) ดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีร้องขอ เว้นแต่การดำเนินการนั้นจะขัดต่ออำนาจในหน้าที่ หรืออาจทำให้ขัดต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการ
- (6) ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ

(7) ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการอำนวยความสะดวก การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

(8) ติดต่อและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างประเทศเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

(9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

ในการตรวจร่างสัญญาตาม (2) และ (3) ให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รักษาประโยชน์ของรัฐ ในการนี้ สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่รายงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐตาม (2) หรือนิติบุคคลตาม (3) ที่เป็นผู้สัญญาให้ทราบถึงข้อที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไขให้สมบูรณ์ ข้อเสียเปรียบหรือข้อที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่รัฐ

อำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 มาตรา 14 มีดังนี้

(1) อำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ

(2) ในคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

(3) ในคดีแพ่ง หรือคดีปกครอง มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาคในศาล หรือในกระบวนการทางอนุญาโตตุลาการทั้งปวง กับมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายอื่นซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดหรือพนักงานอัยการ

(4) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือคดีอาญา ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำไปตามหน้าที่ที่ดี หรือในคดีแพ่งหรือคดีอาญาที่ราษฎรผู้หนึ่งผู้ใดถูกฟ้องในเรื่องการที่ได้กระทำตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้สั่งการโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระทำการในหน้าที่ราชการที่ดี เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับแก้ต่างให้ก็ได้

(5) ในคดีแพ่ง คดีปกครอง หรือกรณีมีข้อพิพาทที่ต้องดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการที่หน่วยงานของรัฐซึ่งมีได้กล่าวในข้อ 3 หรือนิติบุคคลซึ่งมิใช่หน่วยงานของรัฐ แต่ได้มีพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งขึ้นเป็นคู่กรณีและมีไต่กรณีที่เป็นข้อพิพาทกับรัฐบาลหรือระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการจะรับว่าต่างหรือแก้ต่างให้ก็ได้

(6) ในคดีที่ราษฎรฟ้องเองไม่ได้โดยกฎหมายห้าม เมื่อเห็นสมควรพนักงานอัยการมีอำนาจเป็นโจทก์ได้

(7) ดำเนินการตามที่เห็นสมควรเกี่ยวกับการบังคับคดีอาญาเฉพาะในส่วนของการดทรัพย์สิ้นใช้ค่าปรับตามคำพิพากษา ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

(8) ในกรณีที่มีการผิดสัญญาประกันจำเลย หรือประกันรับสิ่งของไปดูแลรักษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินคดีในการบังคับให้เป็นไปตามสัญญานั้น ในการนี้มีให้เรียกค่าฤชาธรรมเนียมจากพนักงานอัยการ

(9) อำนาจและหน้าที่อื่นตามที่ ก.อ. ประกาศกำหนดหรือเห็นชอบเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี

(10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ

(11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่ได้รับมอบหมายจากอัยการสูงสุด

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการตามมาตรา 14 (3) (4) และ (5) พนักงานอัยการจะออกคำสั่งเรียกบุคคลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำก็ได้ แต่จะเรียกคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมาให้ถ้อยคำโดยคู่ความฝ่ายนั้นไม่ยินยอมไม่ได้

พนักงานอัยการตำแหน่งใดมีอำนาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้เพียงใดให้เป็นไปตามระเบียบที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.อ.

2.2.3 กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานอัยการสูงสุด

(1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ในบังคับบัญชาและกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี โดยมีเจตนารมณ์ที่จะสร้างหลักประกันความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซง โดยบัญญัติให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และให้องค์กรอัยการมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา

(2) พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรองรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม ซึ่งได้บัญญัติให้องค์กรอัยการมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ดังนั้น พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 จึงได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรอัยการ และกำหนดให้มีสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานธุรการขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญ โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการแล้ว ยังให้มีอำนาจและหน้าที่อื่น ๆ ในด้านการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนอีกด้วย

(3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 ตราขึ้นโดยเป็นผลจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 จึงกำหนดระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการทั้งในส่วนของประเภท การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่ง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอัยการไว้ด้วย

(4) ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ถือเป็นประกาศคณะกรรมการอัยการที่สำคัญ เพราะเป็นการกำหนดการแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญเพื่ออำนวยความยุติธรรมในทางอาญา การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นสองส่วนหลักคือ หน่วยงานราชการอัยการ และหน่วยงานราชการตุรการ

2.2.4 โครงสร้างองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็น ดังนี้

(1) หน่วยงานราชการอัยการ

สำนักงานในส่วนกลาง ได้แก่

- สถาบันนิติวัชร์
- สำนักงานบริหารและสนับสนุนงานอัยการสูงสุด
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ
- สำนักงานคณะกรรมการอัยการ
- สำนักงานต่างประเทศ
- สำนักงานที่ปรึกษาทนาย
- สำนักงานวิชาการ
- สำนักงานคดีอาญา
- สำนักงานคดีอาญากรุงเทพใต้
- สำนักงานคดีอาญาธนบุรี
- สำนักงานคดีอาญาตลิ่งชัน
- สำนักงานคดีอาญาพระโขนง
- สำนักงานคดีอาญามีนบุรี
- สำนักงานคดีอาญาเสฟติด
- สำนักงานคดีเศรษฐกิจและทรัพยากร
- สำนักงานคดีพิเศษ
- สำนักงานคดีแพ่ง
- สำนักงานคดีแพ่งกรุงเทพใต้
- สำนักงานคดีแพ่งธนบุรี
- สำนักงานคดีแพ่งตลิ่งชัน
- สำนักงานคดีแพ่งพระโขนง
- สำนักงานคดีแพ่งมีนบุรี
- สำนักงานการยุติการดำเนินคดีแพ่งและอนุญาโตตุลาการ

- สำนักงานคดีศาลแขวง
- สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว
- สำนักงานคดีภาษีอากร
- สำนักงานคดีล้มละลาย
- สำนักงานคดีทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศ
- สำนักงานคดีคุ้มครองผู้บริโภค
- สำนักงานชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด
- สำนักงานคดีอัยการสูงสุด
- สำนักงานคดีกิจการอัยการสูงสุด
- สำนักงานการสอบสวน
- สำนักงานการบังคับคดี
- สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- สำนักงานคดีแรงงาน
- สำนักงานคดีศาลสูง
- สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริต

สำนักงานในต่างจังหวัด ได้แก่

- สำนักงานอัยการภาค 1-9
- สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1-9
- สำนักงานคดีแรงงานภาค 1-9
- สำนักงานคดีปกครอง (14 แห่ง)
- สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 1-9
- สำนักงานอัยการจังหวัด
- สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง
- สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
- สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด

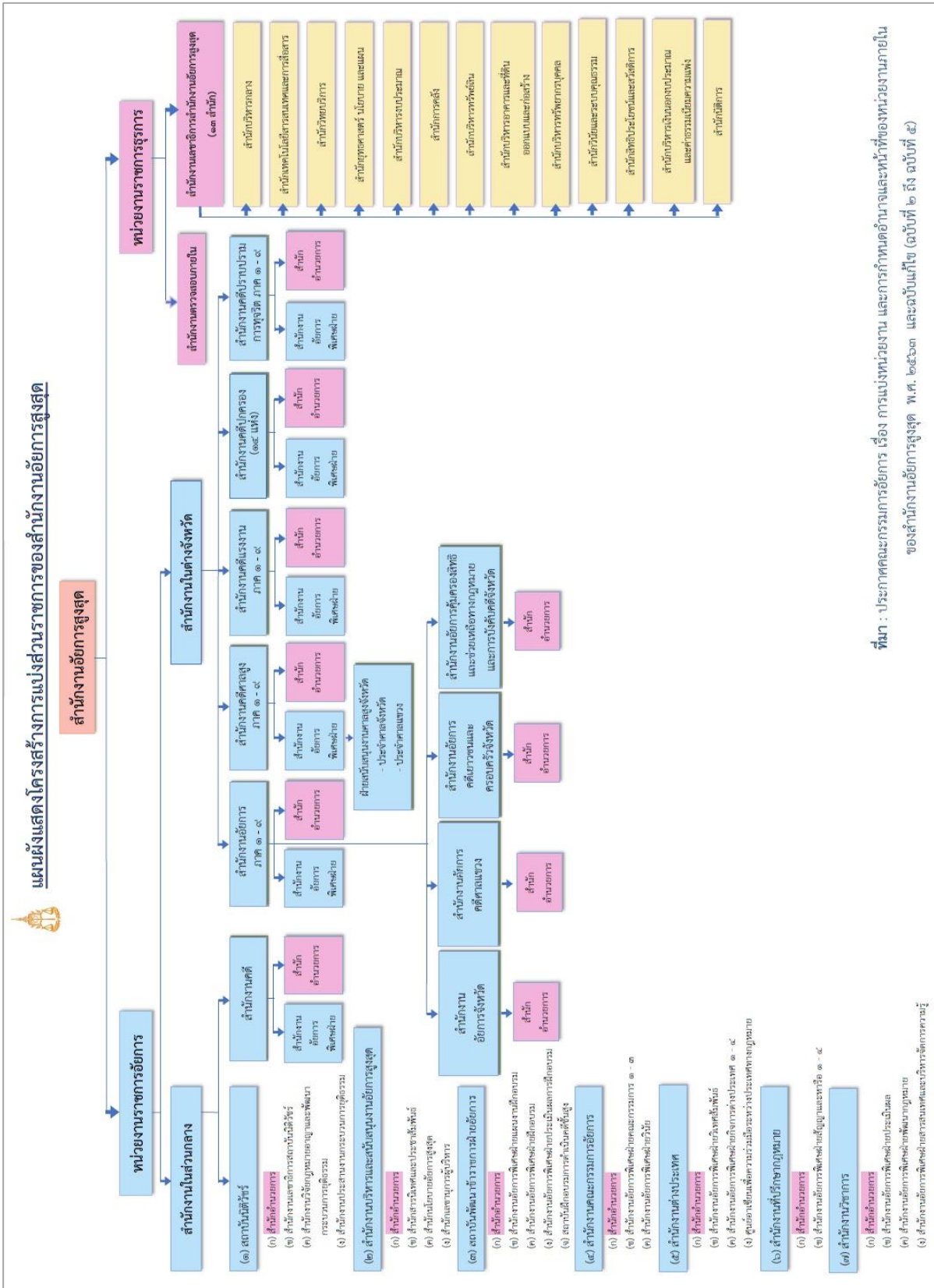
(2) หน่วยงานราชการธุรการ

หน่วยงานราชการธุรการประกอบด้วย 2 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และสำนักงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แบ่งโครงสร้างภายใน ได้แก่

- สำนักบริหารกลาง
- สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- สำนักวิทยบริการ
- สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน
- สำนักบริหารงบประมาณ
- สำนักการคลัง
- สำนักบริหารทรัพย์สิน

- สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
- สำนักวินัยและระบบคุณธรรม
- สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง
- สำนักนิติการ



ที่มา : ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ ๒ ถึง ฉบับที่ ๕)

ภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

2.2.5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด

- **วิสัยทัศน์**

“เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน”

- **พันธกิจ**

- 1) อำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานของความเสมอภาค
- 2) รักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
- 3) รับรู้ ดูแล แก้ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่พึ่งของประชาชนในด้านกฎหมาย
- 4) พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ

- **วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด**

วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดที่เห็นได้เด่นชัด มีดังต่อไปนี้

(1) **ความเป็นอิสระในการทำงาน** สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ การทำงานของพนักงานอัยการเป็นการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีกฎหมายกำหนดไว้และมีกฎหมายรับรองในด้านของความเป็นอิสระในการสั่งคดี ทำให้ความเป็นอิสระเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญของสำนักงานอัยการสูงสุด

(2) **ความสัมพันธ์แบบพี่น้อง** สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบพี่น้องในการทำงานผู้ที่อาวุโสกว่าจะคอยช่วยเหลือสนับสนุน และให้คำปรึกษากับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า ทำให้การถ่ายทอดความรู้และจัดการความรู้สามารถนำมาพัฒนาองค์กรจากรุ่นสู่รุ่นได้ วัฒนธรรมดังกล่าวส่งผลต่อการพัฒนาต่อยอดในการสร้างองค์ความรู้ขององค์กร เพราะเป็นการทำงานร่วมกันข้ามรุ่น (Generation และเป็นการดึงเอาจุดเด่นของคนในแต่ละ Generation มาทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรมากที่สุด)

(3) **ระบบอาวุโสในการแต่งตั้งโยกย้าย** วัฒนธรรมที่เป็นจุดเด่นประการสำคัญของสำนักงานอัยการสูงสุด และเป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความเข้มแข็ง คือ วัฒนธรรมที่ปลอดจากการเมืองในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร กล่าวคือ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ยึดระบบอาวุโสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้าย ซึ่งระบบอาวุโสดังกล่าวมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นที่ยอมรับและถือปฏิบัติในองค์กรอย่างเข้มแข็ง ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานรู้เส้นทางความก้าวหน้าของตัวเองและไม่มีปัญหาในเรื่องการวิ่งเต้นในการแต่งตั้งโยกย้าย ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องห่วงหรือกังวลในเรื่องความมั่นคงของตำแหน่ง และยังสอดคล้องและเกื้อหนุนกับวัฒนธรรมการปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระและไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ

(4) **วัฒนธรรมจากค่านิยมร่วม** สำนักงานอัยการสูงสุดมีการกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย

ค่านิยมร่วมระหว่างปี พ.ศ. 2555-2558 ได้แก่ “เที่ยงธรรมเป็นกลาง สรรค์สร้าง สามัคคี โปร่งใสในหน้าที่ ภัทติดต่อแผ่นดิน”

ในช่วงปี พ.ศ. 2559- 2562 มีการกำหนดค่านิยมร่วมไว้ในแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ 4 ปี สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2559-2562 ไว้เพื่อเป็นวัฒนธรรมองค์กร ที่พึงประสงค์และเพื่อที่จะสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือเป้าหมายขององค์กร ในระยะยาวโดยกำหนดค่านิยมร่วมเป็นคำเพื่อให้จดจำง่ายโดยใช้คำว่า “JUSTICE” ซึ่งแต่ละคำ มีความหมาย ดังนี้

J = Judgment การใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบ

U = Unity ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร

S = Service mind ความมีจิตใจให้บริการ

T = Transparency ความโปร่งใสและตรวจสอบได้

I = Integrity ความซื่อสัตย์และเชื่อถือได้

C = Contribution อุทิศตนต่อองค์กรและสังคม

E = Equality การปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

ในช่วงปี พ.ศ. 2563- 2566 มีการกำหนดค่านิยมโดยใช้คำว่า “LOYALTY” ซึ่งแต่ละคำมีความหมาย ดังนี้

L = Leadership ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี

O = Our organization for our countryb เป็นองค์กรเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ

Y = Yield to integrity มีคุณธรรม

A = Always academic development ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

L = Let’s turn pro มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

T = Together ความร่วมมือร่วมใจ

Y = Yes, we must! พวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้

(5) การสร้าง Brand ของสำนักงานอัยการสูงสุด นอกจากการกำหนดค่านิยมร่วมแล้ว สำนักงานอัยการสูงสุดยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยสร้างแบรนด์ขององค์กรขึ้น โดยนิยามของสำนักงานอัยการสูงสุด คือ นอกจากการกำหนดค่านิยมร่วมแล้ว สำนักงานอัยการสูงสุดยังสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยสร้างแบรนด์ขององค์กรขึ้น โดยนิยามของสำนักงานอัยการสูงสุดคือ “องค์กรตามรัฐธรรมนูญ ที่มีอิสระในการอำนวยความสะดวกทางอาญา รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือประชาชน อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว” และเชื่อว่า “ความยุติธรรมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับอย่างเสมอภาค” และยังกำหนดซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เป้าหมายขององค์กรไว้ว่า “องค์กรในกระบวนการยุติธรรมที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเหตุผลในการดำรงอยู่ขององค์กรอย่างชัดเจนบนบรรทัดฐานของความยุติธรรมที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนควรได้รับอย่างเสมอภาค เพื่อสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความสงบสุข ให้เกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง สำนักงานอัยการสูงสุดจะเป็นทั้ง “ผู้พิทักษ์” และ “เพื่อน” ในฐานะที่เป็นที่พึ่งทางกฎหมาย (โดยพิจารณาสิ่งคดีและปฏิบัติ

หน้าที่โดยอิสระ สุจริต เทียงธรรม มุ่งคุ้มครองสิทธิของประชาชนอย่างทั่วถึง ไม่ล่าช้า และเป็นไปตามหลักนิติธรรม) โดยกำหนด DNA ขององค์กรไว้ว่า “PUBLIC” หมายถึง

P = People First	ประชาชนมาที่หนึ่ง
U = Uprightness	เป็นที่พึ่งความยุติธรรม
B = Betterment	คิดและทำเพื่อพัฒนา
L = Lawfulness	รักษากฎหมายด้วยเหตุผล
I = Integrity	ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส
C = Collaboration	ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย

2.2.6 นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด (นายอานาจ เจตนเจริญรักษ์)

● นโยบายที่ 1 สังคม ประชาชน เชื่อมั่น

สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ด้วยการพัฒนาคุณภาพงานสอบสวนคดีอาญาของพนักงานอัยการ ผลักดันให้กระบวนการบังคับคดีและการประนีประนอมยอมความระหว่างคู่พิพาทในชั้นพนักงานอัยการมีประสิทธิภาพ โดยยึดมั่น และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมและประชาชน

● นโยบายที่ 2 บริหารทันสมัย

เพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

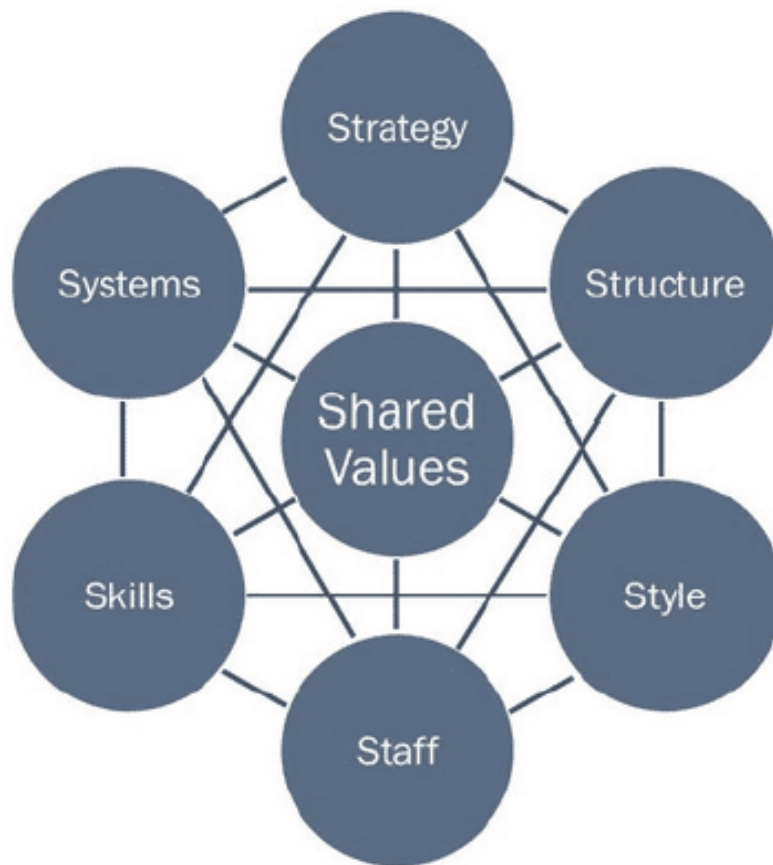
● นโยบายที่ 3 บุคลากรมีคุณธรรม

พัฒนาและส่งเสริมให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ และบุคลากรเป็นคนดีและคนเก่ง โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.3.1 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ของสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามกรอบแนวคิด McKinsey 7'S Framework ประกอบด้วย กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) รูปแบบการบริหารจัดการ (Style) บุคลากรในองค์กร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร (Skills) ระบบปฏิบัติงานขององค์กร (Systems) และค่านิยมร่วมองค์กร (Shared Values) ซึ่งตัวแปรหรือปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังภาพ



ภาพที่ 3 การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework

ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ตามขอบเขตการศึกษา ได้ผลลัพธ์ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กรโดยใช้ กรอบ 7'S McKinsey

ประเด็นการวิเคราะห์	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	S1 ภารกิจหลักขององค์กรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้น องค์กรจึงได้ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด S2 สำนักงานอัยการสูงสุดมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สามารถใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม	W1 การส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรยังไม่ดำเนินการทั่วทั้งองค์กร W2 ขาดความร่วมมือกันของหน่วยงานภายในและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประเด็นการวิเคราะห์	จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
2. โครงสร้างองค์การ (Structure)	S3 สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง S4 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีความชัดเจนตามลักษณะงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	W3 โครงสร้างองค์กรมีลำดับชั้นหลายชั้น และกระบวนการเสนองานบางกรณีต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก
3. ระบบปฏิบัติงาน (System)	S5 สำนักงานอัยการสูงสุดมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ S6 สำนักงานอัยการสูงสุดมีประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดยึดถือปฏิบัติ	W4 กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ยังมีความล้าสมัย อาจไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป W5 บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง
4. บุคลากร (Staff)	S7 บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีความตื่นตัวในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น	W6 บุคลากรไม่ให้ความสนใจในเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเท่าที่ควร
5. ทักษะ ความรู้ความสามารถ (Skill)	S8 บุคลากรสายงานหลักด้านกฎหมายมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายที่หลากหลาย S9 สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน	W7 บุคลากรสายงานสนับสนุนขาดความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานอาจนำไปสู่การกระทำผิดและประพฤติมิชอบ
6. รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)	S10 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรในสำนักงาน	W8 ขาดการสร้างแรงจูงใจด้านคุณธรรมให้กับบุคลากร เช่น การให้รางวัลข้าราชการดีเด่น
7. คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared Value)	S11 สำนักงานอัยการสูงสุดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีเอกภาพ	W9 ขาดการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กรอย่างจริงจัง W10 บุคลากรบางส่วนในองค์กรยังมีทัศนคติเชิงลบต่อวัฒนธรรมองค์กร และไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร

2.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการสูงสุดในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ตามกรอบ PEST Analysis ประกอบด้วย Political and legal (การเมืองและกฎหมาย) Economy (เศรษฐกิจ) Social (สังคม) Technology (เทคโนโลยี) และนำประเด็นตามกรอบ PEST มาวิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และภัยคุกคาม (Threats) ที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก PEST

ประเด็นการวิเคราะห์	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threats)
1. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal)	O1 มีกฎหมายฉบับใหม่ที่บังคับใช้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน O2 มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) มาใช้ในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด	T1 มีช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย และกฎหมายบางฉบับที่มีอยู่เอื้อประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่มโดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย T2 ปัญหาการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ประกอบกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการไว้เพียงจำกัด โดยไม่เปิดช่องให้ใช้อำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมได้มากยิ่งขึ้น
2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic)	O3 ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	T3 รูปแบบการทุจริตที่มีความซับซ้อนมากขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน และการทุจริตเชิงนโยบาย
3. ด้านสังคม (Social)	O4 ทุกภาคส่วนมีการตื่นตัวในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส	T4 ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก
4. ด้านเทคโนโลยี (Technology)	O5 ปัจจุบันมีสื่อออนไลน์ที่ทันสมัยใช้เป็นช่องทางการสื่อสาร และส่งข้อมูลได้รวดเร็ว	T5 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคลากรและเกิดความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรมองค์กร

2.4 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบสถานะแวดล้อมภายใน และสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กร เพื่อชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น โดยข้อมูลเหล่านี้จะใช้เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ ทิศทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 4 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ (SWOT Analysis)

สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths)

1. ภารกิจหลักขององค์กรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้นองค์กรจึงได้ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด
2. สำนักงานอัยการสูงสุดมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) สามารถใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม
3. สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง
4. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีความชัดเจนตามลักษณะงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
5. สำนักงานอัยการสูงสุดมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
6. สำนักงานอัยการสูงสุดมีประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดยึดถือปฏิบัติ
7. บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีความตื่นตัวในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสมากขึ้น

8. บุคลากรสายงานหลักด้านกฎหมายมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านกฎหมายที่หลากหลาย

9. สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน

10. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรในสำนักงาน

11. สำนักงานอัยการสูงสุดมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีเอกภาพ

จุดอ่อน (Weakness)

1. การส่งเสริมคุณธรรมภายในองค์กรยังไม่ดำเนินการทั่วทั้งองค์กร

2. ขาดความร่วมมือกันของหน่วยงานภายในและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

3. โครงสร้างองค์กรมีลำดับชั้นหลายชั้น และกระบวนการเสนองานบางกรณีต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก

4. กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ยังมีความล้าสมัย อาจไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

5. บุคลากรบางส่วนไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

6. บุคลากรไม่ให้ความสนใจในเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเท่าที่ควร

7. บุคลากรสายงานสนับสนุนขาดความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานอาจนำไปสู่การกระทำผิดและประพฤตินิชอบ

8. ขาดการสร้างแรงจูงใจด้านคุณธรรมให้กับบุคลากร เช่น การให้รางวัลข้าราชการดีเด่น

9. ขาดการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กรอย่างจริงจัง

10. บุคลากรบางส่วนในองค์กรยังมีทัศนคติเชิงลบต่อวัฒนธรรมองค์กร และไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร

สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities)

1. มีกฎหมายฉบับใหม่ที่บังคับใช้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

2. มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) มาใช้ในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด

3. ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ

4. ทุกภาคส่วนมีการตื่นตัวในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส

5. ปัจจุบันมีสื่อออนไลน์ที่ทันสมัยใช้เป็นช่องทางการสื่อสาร และส่งข้อมูลได้รวดเร็ว

ภาวะคุกคาม (Threats)

1. มีช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย และกฎหมายบางฉบับที่มีอยู่เอื้อประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่ม โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย
2. ปัญหาการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ประกอบกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการไว้เพียงจำกัด โดยไม่เปิดช่องให้ใช้อำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกได้มากยิ่งขึ้น
3. รูปแบบการทุจริตมีความซับซ้อนมากขึ้น จากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน และการทุจริตเชิงนโยบาย
4. ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก
5. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคลากร และเกิดความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรมองค์กร

2.5 การประเมินสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

2.5.1 การกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้ทำแบบวิเคราะห์การถ่วงน้ำหนักสถานะแวดล้อมภายในและภายนอก และส่งให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้คะแนนถ่วงน้ำหนักรายประเด็น โดยกำหนดให้คะแนนถ่วงน้ำหนักรวมทุกข้อมีค่าไม่เกิน 1 สรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสถานะแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework ดังตารางที่ 3 และสรุปค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอกตามกรอบ PEST Analysis ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในตามกรอบ McKinsey 7'S Framework

รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายใน	คนที่										\bar{X}	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
S1: กลยุทธ์ของ องค์กร (Strategy)	0.10	0.10	0.20	0.15	0.15	0.15	0.15	0.20	0.15	0.15	0.15	0.15
S2: โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.15	0.10	0.10	0.10	0.15	0.15	0.15	0.15	0.10	0.10	0.10	0.13
S3: ระบบในการ ดำเนินงานของ องค์กร (Systems)	0.20	0.25	0.15	0.15	0.20	0.20	0.20	0.10	0.20	0.20	0.20	0.19
S4: บุคลากรใน องค์กร (Staff)	0.15	0.15	0.10	0.15	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.10	0.15	0.12

รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายใน	คนที่										\bar{X}	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
S5: ความรู้ ความสามารถของ บุคลากร (Skill)	0.15	0.10	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15	0.14
S6: แบบแผนหรือ พฤติกรรมในการ บริหารของผู้บริหาร ระดับสูง (Style)	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15	0.20	0.15	0.20	0.15	0.15	0.15	0.16
S7: ค่านิยมร่วมกัน (Shared Value)	0.10	0.15	0.15	0.15	0.10	0.10	0.10	0.10	0.15	0.10	0.10	0.12
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

จากตารางข้างต้น พบว่า ปัจจัยสถานะแวดล้อมภายในที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เรียงลำดับจากมาก - น้อย ได้แก่ 1) ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (System) 2) ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมของผู้บริหารองค์กร (Style) 3) กลยุทธ์องค์กร (Strategy) 4) ความรู้ ความสามารถของบุคลากร (Skills) 5) โครงสร้างขององค์กร (Structure) 6) บุคลากรในองค์กร (Staff) และ 7) ค่านิยมขององค์กร (Shared Values) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักของรายการปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอก ตามกรอบ PEST Analysis

รายการ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ภายนอก	คนที่										\bar{X}
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
P : การเมืองและ กฎหมาย	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25	0.20	0.25
E : เศรษฐกิจ	0.25	0.20	0.20	0.15	0.25	0.25	0.25	0.20	0.25	0.20	0.22
S : สังคมและวัฒนธรรม	0.25	0.25	0.25	0.30	0.25	0.25	0.25	0.25	0.20	0.30	0.26
T : เทคโนโลยี	0.25	0.30	0.30	0.30	0.25	0.25	0.25	0.30	0.30	0.30	0.28
น้ำหนักคะแนนรวม	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

จากตารางข้างต้น พบว่า ปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เรียงลำดับจากมาก - น้อย ได้แก่ 1) เทคโนโลยี (Technology) 2) สังคม (Social) 3) การเมืองและกฎหมาย (Political and legal) และ 4) เศรษฐกิจ (Economy) ตามลำดับ

2.5.2 การวิเคราะห์องค์กรโดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้สัมภาษณ์และส่งแบบประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอกให้กลุ่มตัวอย่างประเมินประเด็นที่มีผลกระทบต่อ การส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ส่งผลต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ซึ่งสามารถสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ดังตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 8 การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายใน 7'S McKinsey

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายใน : จุดแข็ง		สภาพแวดล้อมภายใน : จุดอ่อน	
	คะแนนเฉลี่ย	Strength	คะแนนเฉลี่ย	Weakness
1. กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	4.50	S1	3.10	W1
	4.40	S2	3.10	W2
2. โครงสร้างองค์กร (Structure)	4.40	S3	3.70	W3
	4.00	S4		
3. ระบบปฏิบัติงาน (System)	4.70	S5	3.70	W4
	4.70	S6	3.30	W5
4. บุคลากร (Staff)	4.20	S7	3.20	W6
5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill)	4.30	S8	3.40	W7
	4.50	S9		
6. รูปแบบการบริหาร จัดการ (Style)	4.70	S10	3.60	W8
7. คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared Value)	4.30	S11	3.20	W9
			3.50	W10
รวมคะแนนเฉลี่ย	+4.43		-3.38	

ตารางที่ 9 การให้คะแนนสภาพแวดล้อมภายนอก PEST Analysis

ประเด็นสำคัญ	สภาพแวดล้อมภายนอก : โอกาส		สภาพแวดล้อมภายนอก : ภาวะคุกคาม	
	คะแนนเฉลี่ย	Opportunities	คะแนนเฉลี่ย	Threats
1. ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political and legal : P)	4.20	O1	4.20	T1
	4.20	O2	3.30	T2
2. ด้านเศรษฐกิจ (Economic : E)	3.50	O3	4.10	T3
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Society : S)	4.40	O4	3.70	T4
4. ด้านเทคโนโลยี (Technological: T)	4.70	O5	3.40	T5
รวมคะแนนเฉลี่ย	+4.20		-3.74	

ผลการประเมินสภาวะแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถสรุปค่าเฉลี่ยได้ดังตารางที่ 8 และตารางที่ 9 โดยกลุ่มตัวอย่างประเมินประเด็นสำคัญที่มีผลกระทบต่อ การส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งเป็น ปัจจัยเชิงบวก ได้แก่ จุดแข็ง (Strengths) และโอกาส (Opportunities) ค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มบวก (+) ส่วนปัจจัยลบ ได้แก่ จุดอ่อน (Weaknesses) และภัยคุกคาม (Threats) ค่าคะแนนเฉลี่ยจะแสดงเป็นจำนวนเต็มลบ (-) จากการประเมินของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.43 คะแนน และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.38 คะแนน ซึ่งสรุปผลได้ว่าสำนักงานอัยการสูงสุดมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง +1.05 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.20 คะแนน และปัจจัยที่เป็นภาวะคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.74 คะแนน สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกเป็นโอกาส +0.46

2.6 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ผู้ศึกษาได้คำนวณและกำหนดน้ำหนักของคะแนนในการประเมินสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกแล้ว โดยค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจะหมายถึงระดับความรุนแรงของผลกระทบต่อความสำเร็จของส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยค่าที่มากจะมีผลกระทบต่อ การส่งเสริมคุณธรรมฯ รุนแรงกว่าค่าที่น้อยกว่า ทั้งนี้ ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักจะถูกนำไปใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 10 และตารางที่ 11

ตารางที่ 10 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน

รายการปัจจัย สิ่งแวดล้อมภายใน	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x น้ำหนัก		สรุปผล (จุดแข็ง- จุดอ่อน)
		จุดแข็ง	จุดอ่อน	จุดแข็ง	จุดอ่อน	
S1: กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy)	0.15	4.45	3.10	0.67	0.47	0.20
S2: โครงสร้างองค์กร (Structure)	0.13	4.20	3.70	0.55	0.48	0.07
S3: ระบบในการ ดำเนินงานขององค์กร (System)	0.19	4.70	3.50	0.89	0.67	0.23
S4: บุคลากรในองค์กร (Staff)	0.12	4.20	3.20	0.50	0.38	0.12
S5: ความรู้ความสามารถ ของบุคลากร (Skill)	0.14	4.40	3.40	0.62	0.48	0.14
S6: แบบแผนหรือ พฤติกรรมในการบริหาร ของผู้บริหารระดับสูง (Style)	0.16	4.70	3.60	0.75	0.58	0.18
S7: ค่านิยมร่วมกัน (Shared Value)	0.12	4.30	3.35	0.52	0.40	0.11
เฉลี่ยปัจจัยภายใน				+4.49	-3.45	
สรุปปัจจัยภายใน				+1.05		

ตารางที่ 11 การสรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายนอก

รายการปัจจัยสิ่งแวดล้อม ภายนอก	น้ำหนัก	คะแนนเฉลี่ย		คะแนนเฉลี่ย x น้ำหนัก		สรุปผล
		โอกาส	อุปสรรค	โอกาส	อุปสรรค	
P : การเมืองและกฎหมาย (Political and Legal)	0.25	4.20	3.75	1.05	0.94	0.11
E : เศรษฐกิจ (Economic)	0.22	3.50	4.10	0.77	0.90	-0.13
S : สังคมและวัฒนธรรม (Social - cultural)	0.26	4.40	3.70	1.14	0.96	0.18
T : เทคโนโลยี (Technological)	0.28	4.70	3.40	1.32	0.95	0.36
เฉลี่ยปัจจัยภายนอก				+4.28	-3.75	
สรุปปัจจัยภายนอก				+0.53		

จากตารางที่ 10 และตารางที่ 11 ได้แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก พบว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.49 และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.45 ซึ่งสรุปผลได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นจุดแข็ง +1.05 ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสได้คะแนนรวมเฉลี่ย +4.28 และปัจจัยที่เป็นภัยคุกคามได้คะแนนรวมเฉลี่ย -3.75 สรุปได้ว่าองค์กรมีปัจจัยที่เป็นโอกาส +0.53

2.7 การประเมินตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์กร

จากคะแนนข้างต้นจะนำไปสู่การจัดทำกราฟเรดาร์ สามารถระบุตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้แนวคิด TOWs Matrix แสดงสถานะของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อแสดงให้เห็นว่าหลังจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ด้วยเทคนิค SWOT Analysis แล้ว จะประเมินสถานภาพของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นลักษณะใด ซึ่งจะบ่งบอกถึงสถานภาพ 4 ลักษณะ ดังนี้

(1) กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าหน่วยงานโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและมีปัจจัยภายในที่แข็งแกร่ง (เอื้อและแข็ง) หรือเป็นตำแหน่งที่แสดงว่าองค์กรมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับโอกาส องค์กรประเภทนี้จึงควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อรักษาความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงพัฒนาต่อยอดได้

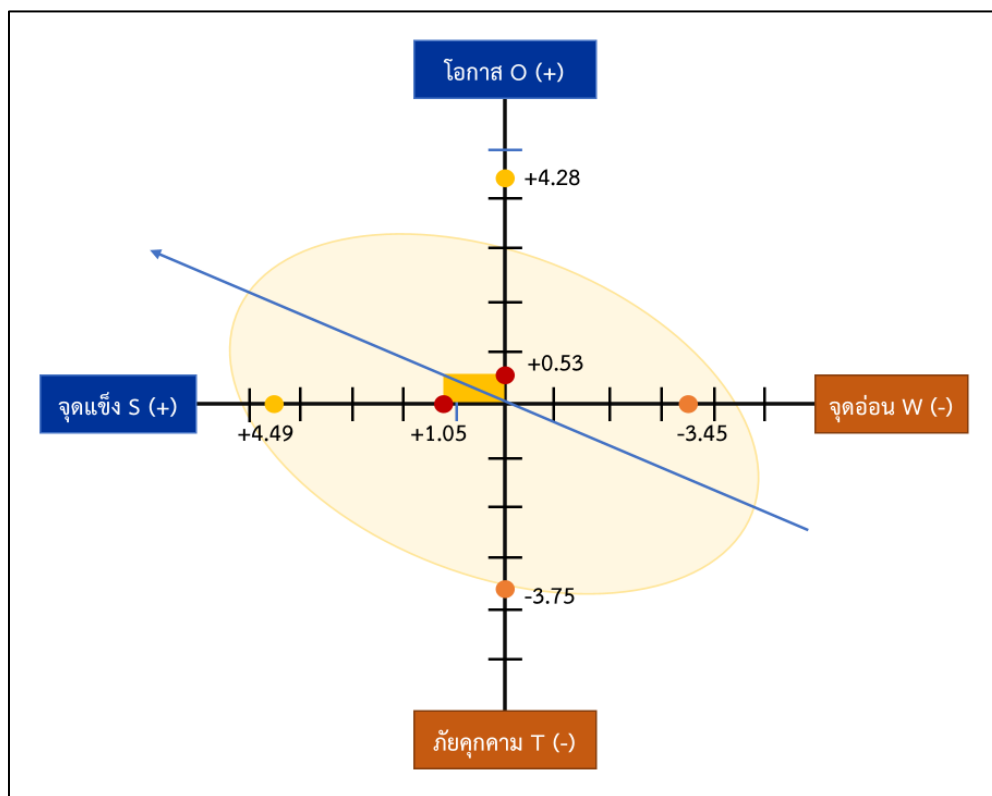
(2) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและภัยคุกคามมาพิจารณาร่วมกัน เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าหน่วยงานโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกมีอุปสรรค มีปัญหา แต่ภายในหน่วยงานมีความพร้อม มีความเข้มแข็ง (ไม่เอื้อแต่แข็ง) หรือเป็นตำแหน่งที่แสดงว่าองค์กรสามารถพึ่งพาตัวเองได้จากจุดแข็งภายใน ขณะเดียวกันก็พบกับสภาพแวดล้อมที่เป็นภัยคุกคามจากภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ แต่องค์กรสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการป้องกันภัยคุกคามที่มาจากภายนอกได้ องค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงป้องกัน เพื่อใช้จุดแข็งขององค์กรในการแก้ไขวิกฤต หรือพลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสก็จะสามารถพัฒนาหน่วยงานนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็งต่อไปได้

(3) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าหน่วยงานโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีปัจจัยภายนอกเอื้อ มีความพร้อมสูงให้การสนับสนุน แต่ปัจจัยภายในหน่วยงานอ่อน (เอื้อแต่อ่อน) หรือเป็นตำแหน่งที่แสดงถึงโอกาสที่ได้เปรียบ แต่ภาพรวมภายในองค์กรมีจุดอ่อนที่ต้องการการแก้ไข องค์กรประเภทนี้ควรดำเนินกลยุทธ์เชิงแก้ไข ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรเพื่อแก้ไขจุดอ่อน และสร้างจุดแข็งในการแข่งขันซึ่งหากแก้ปัญหาจุดอ่อนของหน่วยงานได้จะนำไปสู่สภาพที่เอื้อและแข็งต่อไปได้

(4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและภัยคุกคามมาพิจารณาร่วมกัน เป็นตำแหน่งที่บ่งบอกว่าหน่วยงานโดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกไม่เอื้อ ภายในอ่อน (ไม่เอื้อและอ่อน) เนื่องจากองค์กรเผชิญทั้งจุดอ่อนและภัยคุกคามภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เป็นตำแหน่ง

ที่แสดงให้เห็นถึงสิ่งที่จะเป็นวิกฤตในอนาคต ดังนั้น องค์กรที่อยู่ในตำแหน่งทางยุทธศาสตร์นี้ ควรเร่งการดำเนินกลยุทธ์เชิงรับ โดยแก้ไขจุดอ่อน หรือหลีกเลี่ยงภัยคุกคามที่เป็นปัญหา เพื่อหลีกเลี่ยงหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น

จากข้อมูลการวิเคราะห์ที่ได้จากรายงสรุปผลคะแนนถ่วงน้ำหนักปัจจัยภายในและภายนอก ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเป็นกราฟเรดาร์ เพื่อแสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Position) ของสำนักงานอัยการสูงสุด ปรากฏดังภาพ



ภาพที่ 5 แสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

จะเห็นได้ว่าตำแหน่งยุทธศาสตร์จะอยู่ทางจุดแข็งและโอกาส (เอื้อและแข็ง) แสดงให้เห็นว่าสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีความพร้อมสูง และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสมาก ซึ่งตามทฤษฎีนั้นควรกำหนดทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรเชิงรุก (Aggressive, SO) เพื่อรักษาความได้เปรียบขององค์กร รวมถึงการพัฒนาองค์กรในระยะต่อไป

บทที่ 3

แผนขององค์กร

3.1 ชื่อแผน

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2571)

3.2 เป้าหมายทางยุทธศาสตร์ (END)

(1) วิสัยทัศน์

“สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรคุณธรรมด้านกฎหมาย เพื่อความเชื่อมั่นของสังคมและประชาชน”

(2) พันธกิจ

1. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรและองค์กรให้มีจิตสำนึกที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อความเชื่อมั่นของสังคมและประชาชน
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขีดความสามารถในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม
3. สนับสนุนความร่วมมือภาคประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรมและความรู้ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

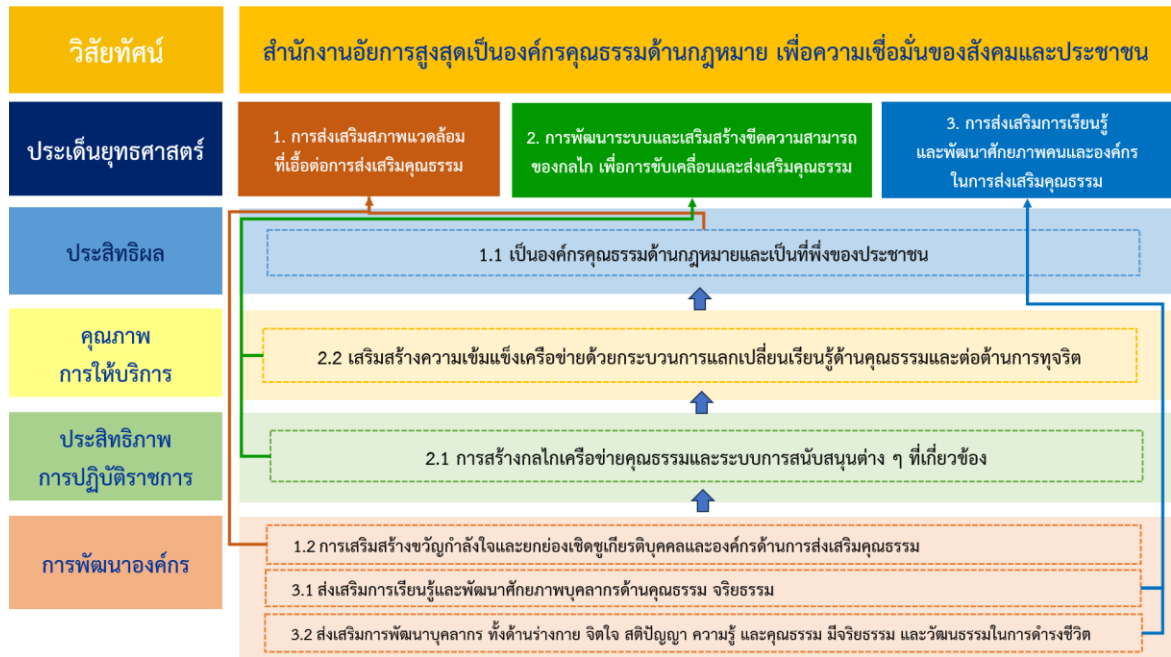
(3) ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์และตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ตารางที่ 12 ประเด็นยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์และตัวชี้วัดเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. เป็นองค์กรคุณธรรมด้านกฎหมายและเป็นที่ยอมรับของประชาชน	ร้อยละของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด
2. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม	จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไก เพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. การสร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบ การสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบ การบริหารงานและจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้วย กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรม และต่อต้านการทุจริต	1) จำนวนเครือข่ายที่ร่วมมือในการส่งเสริม คุณธรรมและต่อต้านการทุจริต 2) จำนวนช่องทางที่รับเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรในการส่งเสริม คุณธรรม	
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน
2. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต	จำนวนหลักสูตรหัวข้อเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์กร

3.3 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map)



ภาพที่ 6 แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategic Map) ของสำนักงานอัยการสูงสุด

3.4 แนวทางในการดำเนินการ (WAYS : การกำหนดกลยุทธ์)

เมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการทำ SWOT Analysis โดยเรียงลำดับของจุดแข็ง (Strengths : S) จุดอ่อน (Weaknesses : W) โอกาส (Opportunities : O) และภัยคุกคาม (Threats : T) จากคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด 5 ลำดับแรก สรุปดังนี้

(1) จุดแข็ง (Strengths : S) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรก

- S5 : สำนักงานอัยการสูงสุดมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- S6 : สำนักงานอัยการสูงสุดมีประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดยึดถือปฏิบัติ
- S10 : ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรในสำนักงาน
- S1 : ภารกิจหลักขององค์กรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้นองค์กรจึงได้ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด
- S9 : สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน

(2) จุดอ่อน (Weaknesses : W) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรก

- W3 : โครงสร้างองค์กรมีลำดับชั้นหลายชั้น และกระบวนการเสนองานบางกรณีต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก
- W4 : กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ยังมีความล้าสมัย อาจไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

W8 : ขาดการสร้างแรงจูงใจด้านคุณธรรมให้กับบุคลากร เช่น การให้รางวัลข้าราชการดีเด่น

W10 : บุคลากรบางส่วนในองค์กรยังมีทัศนคติเชิงลบต่อวัฒนธรรมองค์กร และไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร

W7 : บุคลากรสายงานสนับสนุนขาดความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงาน

(3) โอกาส (Opportunities : O) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรก

O5 : ปัจจุบันมีสื่อออนไลน์ที่ทันสมัยใช้เป็นช่องทางการสื่อสาร และส่งข้อมูลได้รวดเร็ว

O4 : ทุกภาคส่วนมีการตื่นตัวในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส

O1 : มีกฎหมายฉบับใหม่ที่บังคับใช้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

O2 : มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) มาใช้ในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด

O3 : ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม และการต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ

(4) ภัยคุกคาม (Threats : T) ที่มีคะแนนสูง 5 ลำดับแรก

T1 : มีช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย และกฎหมายบางฉบับที่มีอยู่เอื้อประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่ม โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย

T3 : รูปแบบการทุจริตมีความซับซ้อนมากขึ้น จากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน และการทุจริตเชิงนโยบาย

T4 : ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก

T5 : ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคลากร และเกิดความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรมองค์กร

T2 : ปัญหาการแทรกแซงทางการเมือง ทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ประกอบกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการไว้เพียงจำกัด โดยไม่เปิดช่องให้ใช้อำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกได้มากยิ่งขึ้น

จากนั้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก ด้วยเครื่องมือ TOWs Matrix จะทำให้ได้กลยุทธ์ 4 รูปแบบ ซึ่งเกิดจากการจับคู่ระหว่างปัจจัยภายใน (Internal Factors) และปัจจัยภายนอก (External Factors) ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis และนำมาประกอบการจัดทำแผนฯ ให้เกิดทางเลือกเพื่อสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ ทั้งกลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ TOWS Matrix

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายใน</p> <p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก</p>	<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <p>S5 สำนักงานอัยการสูงสุดมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>S6 สำนักงานอัยการสูงสุดมีประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดยึดถือปฏิบัติ</p> <p>S10 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรในสำนักงาน</p> <p>S1 การกิจหลักขององค์กรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้น องค์กรจึงได้ปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด</p> <p>S9 สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน่วยงานรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน</p>	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <p>W3 โครงสร้างองค์กรมีลำดับชั้นหลายชั้น และกระบวนการเสนองานบางกรณีต้องผ่านหลายขั้นตอน ทำให้ใช้เวลาและทรัพยากรเป็นจำนวนมาก</p> <p>W4 กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางอย่าง ยังมีความล้าสมัย อาจไม่เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>W8 ขาดการสร้างแรงจูงใจด้านคุณธรรมให้กับบุคลากร เช่น การให้รางวัลข้าราชการดีเด่น</p> <p>W10 บุคลากรบางส่วนขององค์กรยังมีทัศนคติเชิงลบต่อวัฒนธรรมองค์กร และไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร</p> <p>W7 บุคลากรสายงานสนับสนุนขาดความรู้หรือทักษะในการปฏิบัติงานอาจนำไปสู่การกระทำผิดและประพฤติมิชอบ</p>
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <p>O5 ปัจจุบันมีสื่อออนไลน์ที่ทันสมัยใช้เป็นช่องทางการสื่อสาร และส่งข้อมูลได้รวดเร็ว</p> <p>O4 ทุกภาคส่วนมีการตื่นตัวในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส</p> <p>O1 มีกฎหมายฉบับใหม่ที่บังคับใช้ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน</p> <p>O2 มีการนำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) มาใช้ในการขับเคลื่อนแผนคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด</p> <p>O3 ภาคเอกชนให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategies)</p> <p>S5+O5 พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติราชการและพัฒนาช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งการติดตามข้อมูลข่าวสาร</p> <p>S6+S1+S9+O1 สำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประมวลจริยธรรมฯ ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รวมถึงผลักดันและทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และ ครอบคลุมกับภารกิจงานหลัก รวมทั้ง เพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>S10+O4+O2+O3 ผู้บริหารระดับสูงส่งเสริมคุณธรรม โดยนำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ รวมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>	<p>กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategies)</p> <p>W3+W4+O1+O2 ทบทวนลำดับชั้น/สายการบังคับบัญชาในองค์กร รวมทั้งผลักดันการพัฒนากฎหมายเพื่อปรับปรุงกระบวนการยุติธรรม รวมถึงทบทวน/ปรับปรุงระเบียบการปฏิบัติงานภายในที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการนำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด</p> <p>W8+W10+O4+O3 ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความผูกพันในองค์กรโดยรวมถึงพัฒนาเครือข่ายเดิมพร้อมแสวงหาเครือข่ายใหม่ เพื่อความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต</p> <p>W7+O5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรหาความรู้ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาเป็นเครื่องมือในพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>

<p>ภาวะคุกคาม (Threats)</p> <p>T1 มีช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย และกฎหมายบางฉบับที่มีอยู่เอื้อประโยชน์ให้แก่คนบางกลุ่ม โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย</p> <p>T3 รูปแบบการทุจริตที่มีความซับซ้อนมากขึ้น จากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน และการทุจริตเชิงนโยบาย</p> <p>T4 ความเชื่อมั่นและทัศนคติของบุคคลภายนอกที่มีต่อภาพลักษณ์องค์กรในเชิงลบมากกว่าเชิงบวก</p> <p>T5 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคลากร และเกิดความเสื่อมโทรมทางวัฒนธรรมองค์กร</p> <p>T2 ปัญหาการแทรกแซงทางการเมืองทำให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ประกอบกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญากำหนดอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการไว้เพียงจำกัด โดยไม่เปิดช่องให้ใช้อำนาจเพื่ออำนวยความสะดวกได้มากยิ่งขึ้น</p>	<p>กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategies)</p> <p>S5+T5 พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร</p> <p>S10+T3+T4 พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สังคมและประชาชน</p> <p>S1+S6+S9+T1+T2 สำนักงานอัยการสูงสุดการปฏิบัติภารกิจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประมวลจริยธรรมฯ ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงจากภายนอก</p>	<p>กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategies)</p> <p>W3+W4+T1+T3+T2 ปรับปรุงมาตรฐานการบริหารระบบงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และทรัพยากรที่ไม่จำเป็น รวมถึงทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ลดช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซง และการทุจริตประพฤติมิชอบ</p> <p>W8+W10+ W7+T4+T5 เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภารกิจขององค์กร เพื่อให้สังคมและประชาชนมีความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ดียิ่งขึ้น</p>
--	---	---

ตารางที่ 14 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม			
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์
1.1 เป็นองค์กรคุณธรรม ด้านกฎหมายและเป็นที่พึ่งของประชาชน	ร้อยละของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95	1) ส่งเสริมคุณธรรม โดยนำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร 2) เพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) ทบทวน/ปรับปรุงลำดับขั้น/สายการบังคับบัญชาในองค์กร รวมถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม			
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์
			การปฏิบัติภารกิจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประมวลจริยธรรมฯ ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงจากภายนอก
1.2 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม	จำนวนบุคลากรที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการยกย่องและเป็นแบบอย่างที่ดี	ไม่น้อยกว่า 3 คน	1) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรภายในองค์กร 2) ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 15 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม															
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์												
2.1 การสร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการบริหารงานและจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริตและประพฤติมิชอบ	<table border="1"> <thead> <tr> <th>ปีงบฯ</th> <th>ค่าเป้าหมาย</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2567</td> <td>ร้อยละ 76</td> </tr> <tr> <td>2568</td> <td>ร้อยละ 77</td> </tr> <tr> <td>2569</td> <td>ร้อยละ 78</td> </tr> <tr> <td>2570</td> <td>ร้อยละ 79</td> </tr> <tr> <td>2571</td> <td>ร้อยละ 80</td> </tr> </tbody> </table>	ปีงบฯ	ค่าเป้าหมาย	2567	ร้อยละ 76	2568	ร้อยละ 77	2569	ร้อยละ 78	2570	ร้อยละ 79	2571	ร้อยละ 80	1) ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ลดช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงและการทุจริตประพฤติมิชอบ 2) ปรับปรุงมาตรฐาน/กลไกการบริหารระบบงาน และการร้องเรียน โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้
ปีงบฯ	ค่าเป้าหมาย														
2567	ร้อยละ 76														
2568	ร้อยละ 77														
2569	ร้อยละ 78														
2570	ร้อยละ 79														
2571	ร้อยละ 80														

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไก เพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม			
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์
			เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของงาน ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และ ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น
2.2 เสริมสร้างความ เข้มแข็งเครือข่ายด้วย กระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านคุณธรรม และต่อต้านการทุจริต	1) จำนวนเครือข่าย ที่ร่วมมือในการส่งเสริม คุณธรรมและต่อต้าน การทุจริต	ไม่น้อยกว่า 3 องค์กร	1) พัฒนาเครือข่ายเดิม พร้อมแสวงหาเครือข่ายใหม่ เพื่อความร่วมมือในการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ต่อต้านการทุจริต
	2) จำนวนช่องทาง ที่รับเรื่องร้องเรียน การทุจริตและ ประพฤตินิชอบ	ไม่น้อยกว่า 1 ช่องทาง	2) พัฒนาช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤตินิชอบ โดยการนำ เทคโนโลยีมาใช้ได้อย่าง เหมาะสม เพื่อกระตุ้นการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 16 แสดงประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม			
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์
3.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานทุกด้าน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	พัฒนาและส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่สังคมและประชาชน
3.2 ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากร ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้	จำนวนหลักสูตรหัวข้อ เกี่ยวกับคุณธรรม	ไม่น้อยกว่า 3 หลักสูตร	1) ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรหาความรู้ พัฒนาทักษะในการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กร ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม			
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลยุทธ์
และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต	จริยธรรม และ วัฒนธรรมองค์กร		ปฏิบัติงาน โดยการนำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมา เป็นเครื่องมือในพัฒนาการ เรียนรู้ของบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง 2) การสื่อสารสร้างความ เข้าใจเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจขององค์กร เพื่อให้ สังคมและประชาชนมี ความเชื่อมั่นและมีทัศนคติ ที่ดียิ่งขึ้น

3.5 มาตรการ/เครื่องมือ/ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (MEANS: แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)

จากประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และกลยุทธ์ตามข้อ 3.4 สามารถ กำหนดโครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 5 กลยุทธ์ 5 โครงการ

ตารางที่ 17 แสดงกลยุทธ์และโครงการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	การดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
เป้าประสงค์ที่ 1.1	เป็นองค์กรคุณธรรมด้านกฎหมายและเป็นที่ยังของประชาชน							
กลยุทธ์ที่ 1	ส่งเสริมคุณธรรม โดยนำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมฯ มาเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร							
แผนงานที่ 1	การส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร							
โครงการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการ ด้านการส่งเสริม คุณธรรมตามบริบทของ สำนักงานอัยการสูงสุด	เพื่อให้บุคลากร มีความตระหนักรู้ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่ดี เป็นไปตามมาตรฐาน ทางหลักธรรมาภิบาล เพื่อไปสู่การเป็น	บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมเป็น ที่พึ่งและเชื่อมั่น ของประชาชน	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	ร้อยละ 95	- สกอ. - สลช.อส. (สนผ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม									
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	การดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ	
			67	68	69	70	71		
	องค์กรคุณธรรม ด้านกฎหมาย								
กลยุทธ์ที่ 2	เพิ่มศักยภาพการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น								
แผนงานที่ 2	พัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติภารกิจขององค์กรภายใต้กฎหมาย อย่างเคร่งครัด								
โครงการยกระดับ การบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	เพื่อเป็นเครื่อง ในการกระตุ้นให้เกิด การพัฒนาและ ส่งเสริมศักยภาพ การบริหารงาน บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	การบริหารงาน บุคคลในทุกกระดับ เกิดความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และสมรรถนะ ในการทำงาน	-	ร้อย ละ 75	ร้อย ละ 80	ร้อย ละ 85	ร้อย ละ 90	- สกอ. - สพอ. - สลธ.อส. (สบบ.)	
กลยุทธ์ที่ 3	ทบทวน/ปรับปรุงลำดับขั้น/สายการบังคับบัญชาในองค์กร รวมถึงการปฏิบัติภารกิจตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประมวลจริยธรรมฯ ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซงจากภายนอก								
แผนงานที่ 2	พัฒนาศักยภาพการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติภารกิจขององค์กรภายใต้กฎหมาย อย่างเคร่งครัด								
โครงการศึกษาและ กำหนดแนวทาง การเข้าสู่ตำแหน่ง ของบุคลากรในองค์กร ด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม และโปร่งใส	1) เพื่อศึกษา ทบทวน และกำหนด แนวทางการเข้าสู่ ตำแหน่งของ บุคลากรในองค์กร 2) เพื่อพัฒนา หลักสูตรให้เหมาะสม ตามแนวทางการเข้าสู่ ตำแหน่ง ด้วยความ เสมอภาค เท่าเทียม และโปร่งใส	มีแนวทาง/หลักสูตร ในการกำหนด แนวทางเข้าสู่ ตำแหน่งของ บุคลากรในองค์กร	-	1 แนว ทาง/ หลัก สูตร	1 แนว ทาง/ หลัก สูตร	1 แนว ทาง/ หลัก สูตร	1 แนว ทาง/ หลัก สูตร	สพอ. (สพฝ.)	
เป้าประสงค์ที่ 1.2	การเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม								
กลยุทธ์ที่ 1	เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยสนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรภายในองค์กร								
แผนงานที่ 3	การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร								
โครงการส่งเสริม ให้บุคลากรในองค์กร เข้ารับการอบรม และพัฒนาคุณธรรม และพัฒนาคูณธรรม จริยธรรมและความรู้	เพื่อให้บุคลากร ได้รับการอบรม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและความรู้ ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการอบรม และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ ความรู้ในด้านต่าง ๆ	ไม่ น้อย กว่า 50 คน	ไม่ น้อย กว่า 60 คน	ไม่ น้อย กว่า 70 คน	ไม่ น้อย กว่า 80 คน	ไม่ น้อย กว่า 90 คน	สพอ.	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	การดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ	ที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพ						
กลยุทธ์ที่ 2	ส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความผูกพันในองค์กร							
แผนงานที่ 3	การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร							
โครงการเชิดชูเกียรติข้าราชการฝ่ายอัยการผู้เป็นแบบอย่างที่ดีของสำนักงานอัยการสูงสุด	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและส่งเสริมข้าราชการฝ่ายอัยการที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรม	มีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีมีคุณธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี	3 คน	3 คน	3 คน	3 คน	3 คน	สกอ.

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม ประกอบด้วย 2 เป้าประสงค์ 4 กลยุทธ์ 3 กิจกรรม 2 โครงการ ตารางที่ 18 แสดงกลยุทธ์และโครงการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2567 - 2571) ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	การดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
เป้าประสงค์ที่ 2.1	การสร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง							
กลยุทธ์ที่ 1	ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ลดช่องโหว่ของการบังคับใช้กฎหมาย เพื่อป้องกันการถูกแทรกแซง และการทุจริตประพฤติมิชอบ							
แผนงานที่ 1	ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และปรับปรุงระบบการบริหารงาน/การร้องเรียน เพื่อป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ							
กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์และการขับเคลื่อนตามประกาศเจตนารมณ์เรื่อง การเป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ปลอดภัยจากการถูกแทรกแซง และการทุจริตประพฤติมิชอบ	เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบเจตนารมณ์และมีแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการถูกแทรกแซง และการทุจริตประพฤติมิชอบ	1) ประกาศเจตนารมณ์ 2) หน่วยงานรับทราบและขับเคลื่อนตามประกาศเจตนารมณ์ฯ	1 ฉบับ	1 ฉบับ	1 ฉบับ	1 ฉบับ	1 ฉบับ	- ทุกหน่วยงาน - สกอ. รวบรวมข้อมูล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบและเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม									
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	การดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ	
			67	68	69	70	71		
เป้าประสงค์ที่ 2.2	เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต								
กลยุทธ์ที่ 1	พัฒนาเครือข่ายเดิมพร้อมแสวงหาเครือข่ายใหม่เพื่อความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต								
แผนงานที่ 1	การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน								
โครงการสร้างเครือข่ายกับองค์กรคุณธรรมอื่นหรือภาคประชาชนในการส่งเสริมคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต	เพื่อให้มีเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริตเพิ่มขึ้น	จำนวนองค์กรคุณธรรมที่สำนักงานอัยการสูงสุดได้เข้าร่วมเป็นเครือข่าย	1 องค์กร (นับ สะสม)	2 องค์กร (นับ สะสม)	3 องค์กร (นับ สะสม)	3 องค์กร (นับ สะสม)	3 องค์กร (นับ สะสม)	- สกอ. - สคช./ สคชจ.	
กลยุทธ์ที่ 2	พัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม เพื่อกระตุ้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากร								
แผนงานที่ 2	การพัฒนาช่องทางรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ								
โครงการพัฒนาระบบการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	1) เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร และทราบความคาดหวังผ่านการรับรู้ของสังคมที่มีต่อองค์กร 2) เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการวางแผนและยกระดับมาตรฐานการให้บริการ	มีระบบการรับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ทันสมัยเหมาะสม และสามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชน	-	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	1 ระบบ	สบส.อส. (สปชส.)	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม								
โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	การดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ
			67	68	69	70	71	
กลยุทธ์ที่ 2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภารกิจขององค์กร เพื่อให้สังคมและประชาชน มีความเชื่อมั่นและมีทัศนคติที่ดียิ่งขึ้น							
แผนงานที่ 2	สื่อสารและสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทภารกิจขององค์กร							
โครงการยกระดับการ สื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทภารกิจของ องค์กร	1) เพื่อสร้างการรับรู้ ของสังคมและ ประชาชนเกี่ยวกับ บทบาทภารกิจของ องค์กร 2) เพื่อให้สังคมและ ประชาชนมีความ เชื่อมั่นและมีทัศนคติ ที่ดีขึ้น	สังคมและประชาชน มีความเชื่อมั่นและมี ทัศนคติที่ดีต่อ องค์กร	ร้อย ละ 95	ร้อย ละ 95	ร้อย ละ 95	ร้อย ละ 95	ร้อย ละ 95	สบส.อส. (สปชส.)

บทที่ 4

ข้อเสนอแนะทางยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนและการนำแผนฯ ไปใช้

การจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) มีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งบรรลุวิสัยทัศน์ “สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรคุณธรรมด้านกฎหมายเพื่อความเชื่อมั่นของสังคมและประชาชน” ดังนั้น ปัจจัยความสำเร็จในการนำแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) สู่การปฏิบัติ ควรพิจารณาประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. การขับเคลื่อนจากผู้บริหารระดับสูง

ผู้บริหารระดับสูงต้องส่งเสริมให้บุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร โดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) สู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. สร้างความเข้มแข็งในระบบการบริหารจัดการ โดยการพัฒนาศักยภาพการบริหารองค์กรและบุคลากร

ส่งเสริมศักยภาพทางการบริหารงาน การปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของผู้นำทุกระดับและบุคลากรในองค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรม รวมทั้ง จัดให้มีระบบประเมินความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร งบประมาณ และบุคลากร ทั้งแง่ของเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การรักษาความเป็นมืออาชีพในทุกสายงาน เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่จูงใจให้คนเก่งคนดีเข้ามาทำงานมากขึ้น รวมทั้ง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ เพื่อเป็นการยกระดับในการส่งเสริมคุณธรรมและการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. การสร้างความเข้าใจของแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571)

สร้างความรู้ความเข้าใจให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดตระหนักถึงความสำคัญและพร้อมมีส่วนร่วมในการผลักดันแผนปฏิบัติการฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการประพฤติตนด้วยจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

4. การทบทวนแผนอย่างต่อเนื่อง

ควรมีการทบทวนแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานอัยการสูงสุด ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 - 2571) เป็นประจำทุกปี เพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในระดับต่าง ๆ นโยบายการบริหาร รวมทั้ง ตอบสนองความต้องการของสังคมและประชาชนตลอดจนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาปรับใช้ในโครงการ/กิจกรรมที่ขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความพอเพียง การมีวินัย สุจริต จิตอาสา วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต ได้อย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2565). **แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. สืบค้นจาก <https://dl.moralcenter.or.th/index.php>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). **ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570)**. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/singthiisngmaadwy_1_yuththsaastrdaanmaatthaanthaangcchriythrrmaelakaarsngesrimcchriythrrmphaakhrath.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.). (2566.) **แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. สืบค้นจาก <https://www.nacc.go.th/category/2023021415531951/list?>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)**. สืบค้นจาก <http://nsc.nesdc.go.th/ns/>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 - 2570)**. สืบค้นจาก <https://www.nsc.go.th/policy/>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)**. สืบค้นจาก <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=index>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (10) ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. สืบค้นจาก <http://nsc.nesdc.go.th/master-plans/>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (11) ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. สืบค้นจาก <http://nsc.nesdc.go.th/master-plans/>.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (21) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)**. สืบค้นจาก <http://nsc.nesdc.go.th/master-plans/>.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). ประกาศคณะกรรมการอัยการเรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนด อำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 และฉบับแก้ไข (ฉบับที่ 3). สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553. สืบค้น จาก <https://www.ago.go.th/>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม และนโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>

ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล นางสาวชินฉษา อ่อนละม้าย

วัน/เดือน/ปี 8 พฤศจิกายน 2526

ประวัติการศึกษา

- ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต โพรแกรมวิชา เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติตำแหน่งการทำงาน

- พ.ศ. 2559 นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด
- พ.ศ. 2560 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานอัยการสูงสุด
- พ.ศ. 2565 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ตำแหน่งปัจจุบัน

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด