

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งวิธีการเก็บข้อมูลออกเป็น

1. แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มประชากรเป็นข้าราชการ และลูกจ้างทั้งหมดของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมจำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารระดับสูง จำนวน 15 ท่าน

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษานี้ ผู้ศึกษาขอเสนอผลการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ
- ส่วนที่ 3 บทสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง
- ส่วนที่ 4 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการและลูกจ้างทั้งหมด

จากการศึกษา ประวัติส่วนตัวของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน และระยะเวลาในการรับราชการ ผลการศึกษาพบว่า

ตารางที่ 4.1
จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	49	61.3
ชาย	31	38.75
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.1 ศึกษาเกี่ยวกับเพศ ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61.3

ตารางที่ 4.2
จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
45 ปีขึ้นไป	23	28.8
ต่ำกว่า 30 ปี	19	23.7
31-35 ปี	16	20.0
36-40 ปี	13	16.2
41-45 ปี	9	11.3
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.2 ศึกษาเกี่ยวกับอายุ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมา มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 และมีอายุในช่วงระหว่าง 41-45 ปี ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3

ตารางที่ 4.3
จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	42	52.5
ปริญญาโท	31	38.7
อนุปริญญา	5	6.2
มัธยมศึกษา	1	1.3
อื่น ๆ	1	1.3
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.3 ศึกษาเกี่ยวกับระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอื่น ๆ มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.4
จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	41	51.3
โสด	36	45.0
หย่าร้าง	2	2.4
หม้าย	1	1.3
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.4 ศึกษาเกี่ยวกับสถานภาพ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 และมีสถานภาพเป็นหม้าย จำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
8,001-16,000	35	43.8
16,001-24,000	23	28.7
มากกว่า 32,000	12	15.0
24,001- 32,000	9	11.2
ไม่เกิน 8,000	1	1.3
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.5 ศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีเงินเดือนในช่วงระหว่าง 8,001-16,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมามีเงินเดือนในช่วงระหว่าง 16,001-24,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และมีเงินเดือนไม่เกิน 8,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ตารางที่ 4.6
จำนวนและร้อยละของกลุ่มประชากร จำแนกตาม
ระยะเวลาในการรับราชการ

ระยะเวลารับราชการ	จำนวน	ร้อยละ
6-10 ปี	26	32.5
ไม่เกิน 5 ปี	22	27.5
มากกว่า 20 ปี	15	18.8
16-20 ปี	11	13.7
11-15 ปี	6	7.5
รวม	80	100

จากตารางที่ 4.6 เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ และลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่าประชากรส่วนส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ในช่วงอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ในช่วงอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ ในช่วงอายุระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ

จากการศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการ ด้านการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการจัดการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารตามสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และการทำงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7
วิเคราะห์กลุ่มประชากรในปัจจุบันด้านทรัพยากรมนุษย์

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
1. การ บริหารงาน บุคคลของ องค์กรไม่มี ความเป็น อิสระในการ ดำเนินการ สรรหา คัดเลือก การบรรจุและ การแต่งตั้ง	17.5 (14)	41.3 (33)	31.3 (25)	8.8 (7)	1.3 (1)	3.6500	.91541	สูง
2. การติดต่อ สื่อสารและ การ ประสานงาน ระหว่าง หน่วยงาน ย่อยไม่มี ความเข้าใจ ถูกต้อง ตรงกัน	18.8 (15)	28.8 (23)	42.5 (34)	6.3 (5)	3.8 (3)	3.5250	.99333	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
3. องค์กรรับโอน บุคลากรมา จากหลาย หน่วยงาน ส่งผลต่อการ ปรับเปลี่ยน พฤติกรรม ความเชื่อและ ทัศนคติมาก น้อยเพียงใด	6.3 (5)	36.3 (29)	46.3 (37)	6.3 (5)	5 (4)	3.3250	.88267	ปาน กลาง
4. องค์กรมี บุคลากรที่มี ความรู้และ ความสามารถ เฉพาะด้าน เพียงใด	6.3 (5)	33.8 (27)	37.5 (30)	18.8 (15)	3.8 (3)	3.2000	.94668	ปาน กลาง
5. ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้สึก ปลอดภัยที่จะ ปรึกษาหารือ เมื่อมีปัญหา เกิดขึ้น	6.3 (5)	22.5 (18)	43.8 (35)	20 (16)	7.5 (6)	3.0000	.99365	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
6. การพัฒนา บุคลากรด้าน การเสริมสร้าง ความรู้ความ เข้าใจและ ทักษะในการ ปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน มากนัก เพียงใด	3.8 (3)	11.3 (9)	38.8 (31)	32.5 (26)	13.8 (11)	2.5875	.98974	ปาน กลาง
รวม						3.22	.9535	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลขององค์กรไม่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการคัดเลือกสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลขององค์กรไม่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการคัดเลือก สรรหา การบรรจุและการแต่งตั้งอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.3 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานบุคคลขององค์กรไม่มีความเป็นอิสระในการดำเนินการสรรหา คัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

2. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยไม่มีความเข้าใจ ถูกต้องตรงกันมากนักน้อยเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการติดต่อสื่อสาร และการประสานงานระหว่างงานย่อยไม่มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 28.8 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยไม่มีความเข้าใจถูกต้องตรงกันอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

3. องค์กรรับโอนบุคลากรมาจากหลายหน่วยงานส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ความเชื่อและทัศนคติมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างค์กรมีการรับโอนบุคลากรมาจากหลายหน่วยงานส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเชื่อและทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.3 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรมีการรับโอนบุคลากรมาจากหลายหน่วยงาน ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมความเชื่อ และทัศนคติอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

4. องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะด้านเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 37.5 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 33.8 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรโดยภาพรวมมีบุคลากรที่มีความรู้ และความสามารถเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20

5. ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกปลอดภัยที่จะปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกปลอดภัยที่จะปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 22.5 และระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรค ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกปลอดภัยที่จะปรึกษาหารืออยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

6. การพัฒนาบุคลากรด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 32.5 และระดับมากที่สุดมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรด้านการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านอยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.59

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ตารางที่ 4.8

วิเคราะห์กลุ่มประชากรในปัจจุบันด้านวิธีการจัดการ

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
1. ระบบการบริหารจัดการองค์กรใช้ระบบคอมพิวเตอร์	12.5 (10)	47.5 (38)	25 (20)	11.3 (9)	3.8 (3)	3.5375	.98010	สูง
2. ปัจจัยภายนอกมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรเพียงใด	8.8 (7)	32.5 (26)	45 (36)	8.8 (7)	5 (4)	3.3125	.93584	ปานกลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
3. องค์การมีการ กำหนด ตัวชี้วัด ผลงานเพื่อ เป็นเครื่องมือ ในการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน และบริหาร ค่าตอบแทน	6.3 (5)	23.8 (19)	47.5 (38)	17.5 (14)	50 (4)	3.0875	.93041	ปาน กลาง
4. การใช้ ทรัพยากรของ หน่วยงาน ก่อให้เกิด ความคุ้มค่า สูงสุดเพียงใด	6.3 (5)	30.0 (24)	26.3 (21)	26.3 (21)	11.3 (9)	2.9375	1.12895	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
5. หน่วยงานมี การติดตาม ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน และแก้ไข ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้น	5 (4)	18.8 (15)	42.5 (34)	22.5 (18)	11.3 (9)	2.8375	1.02431	ปาน กลาง
รวม						3.14	.9999	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า

1. ระบบการบริหารจัดการองค์กรใช้ระบบอุปถัมภ์

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าระบบการบริหารจัดการองค์กรมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

2. ปัจจัยภายนอกมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าปัจจัยภายนอกมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 32.5 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของปัจจัยภายนอกมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

3. องค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าองค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 23.8 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการกำหนดตัวชี้วัดผลงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

4. การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานก่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานก่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาในระดับน้อย และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.3 และระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานก่อให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุดในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94

5. หน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและแก้ไขความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 22.5 และระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและแก้ไขความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านวิธีการจัดการ ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

ตารางที่ 4.9
วิเคราะห์กลุ่มประชากรในปัจจุบันด้านการเงิน

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
1. การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กรสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	16.3 (13)	30 (24)	38.8 (31)	15 (12)	0 (0)	3.4750	.94098	ปานกลาง
2. การยึดติดกับระเบียบการคลังของระบบราชการอย่างเคร่งครัดทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.8 (3)	11.3 (9)	47.5 (38)	23.8 (19)	13.8 (11)	3.3250	.97792	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
3. การวางแผน งานโครงการ มีความ เชื่อมโยงต่อ แผนกลยุทธ์ ขององค์กร	11.3 (9)	12.5 (10)	55 (44)	16.3 (13)	5 (4)	3.0875	.97037	ปาน กลาง
4. การจัดสรร งบประมาณ ขององค์กร ไม่เป็นไป ตามกรอบ งบประมาณ ที่ตั้งไว้	3.8 (3)	18.8 (15)	48.8 (39)	27.5 (22)	1.3 (1)	3.0375	.81821	ปาน กลาง
5. องค์กรให้การ สนับสนุนเงิน งบประมาณใน การเสริมสร้าง ระบบควบคุม และตรวจสอบ	7.5 (6)	10 (8)	11.3 (9)	67.5 (54)	3.8 (3)	2.5000	.99365	ต่ำ
รวม						3.09	.94	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมาระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายเงินงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

2. การยึดติดกับระเบียบด้านการคลังของระบบราชการอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการยึดติดกับระเบียบด้านการคลังของระบบราชการอย่างเคร่งครัด ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 23.8 และระดับมากที่สุดซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการยึดติดกับระเบียบด้านการคลังของระบบราชการอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

3. การวางแผนงานโครงการขาดการเชื่อมโยงต่อแผนกลยุทธ์ขององค์กร

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการวางแผนโครงการขาดการเชื่อมโยงต่อแผนกลยุทธ์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 16.3 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคของการวางแผนโครงการมีความเชื่อมโยงต่อแผนกลยุทธ์ขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

4. การจัดสรรงบประมาณขององค์กรไม่เป็นไปตามกรอบงบประมาณที่ตั้งไว้

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดสรรงบประมาณขององค์กรไม่เป็นไปตามกรอบงบประมาณที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคของการจัดสรรงบประมาณขององค์กรไม่เป็นไปตามกรอบงบประมาณที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

5. องค์การให้การสนับสนุนเงินงบประมาณในการเสริมสร้างระบบควบคุมและตรวจสอบ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าองค์การให้การสนับสนุนเงินงบประมาณในการเสริมสร้างระบบควบคุมและตรวจสอบอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 11.3 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคขององค์การให้การสนับสนุนเงินงบประมาณในการเสริมสร้างระบบควบคุมและตรวจสอบอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านการเงิน ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09

ตารางที่ 4.10

วิเคราะห์กลุ่มประชากรในปัจจุบันด้านสื่อสาร

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
1. การบิดเบือนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด	10 (8)	46.3 (37)	21.3 (17)	21.3 (17)	1.3 (1)	3.4250	.97792	ปานกลาง
2. บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร	5 (4)	40 (32)	35 (28)	8.8 (7)	11.3 (9)	3.1875	1.05655	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
3. การใช้ระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่าง หน่วยงาน ย่อย	2.5 (2)	27.5 (22)	38.8 (31)	25 (20)	6.3 (5)	2.9500	.93997	ปาน กลาง
4. ประชาชน สามารถ ตรวจสอบการ จัดซื้อจัดจ้าง ขององค์กรได้ โดยผ่าน ระบบ เครือข่าย อินเทอร์เน็ต	3.8 (3)	18.8 (15)	27.5 (22)	36.3 (29)	13.8 (11)	2.6250	1.05991	ปาน กลาง
รวม						3.05	1.01	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่า

1. การบิดเบือนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาในระดับปานกลางและระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 21.3 และระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.3 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการบิดเบือนข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

2. บุคลากรมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรทุกคนมีความเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

3. การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95

4. ประชาชนสามารถตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรได้โดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับมากที่สุด ซึ่งจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการตรวจสอบการจัดซื้อ จัดจ้างของประชาชนโดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสาร ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ตารางที่ 4.11
วิเคราะห์กลุ่มประชากรในปัจจุบันด้านวัสดุอุปกรณ์

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
1. มีความจำเป็น เพียงใดต้อง ทำการ วิเคราะห์ มูลค่าของ สินทรัพย์ใน การซ่อมแซม บำรุงรักษา เพื่อให้คุ้มค่า กับทรัพย์สินที่ ทดแทน	7.5 (6)	50 (40)	30 (24)	6.3 (5)	6.3 (5)	3.4625	.95392	ปาน กลาง
2. การจัดหา ทรัพย์สินของ องค์การมี ความโปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้	5 (4)	42.5 (34)	21.3 (17)	28.8 (23)	2.5 (2)	3.1875	.99484	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
3. งบประมาณมี ข้อจำกัดใน การจัดการ ทรัพย์สินของ หน่วยงานมี ความจำ เป็นมากน้อย เพียงใดต่อ การสำรวจ	6.3 (5)	27.5 (22)	36.3 (29)	18.8 (15)	11.3 (9)	2.9875	1.08492	ปาน กลาง
4. การจัดการ ทรัพย์สินของ หน่วยงานมี ความคุ้มค่า และมี ประสิทธิภาพ มากน้อย เพียงใด	10 (8)	10 (8)	47.5 (38)	21.3 (17)	11.3 (9)	2.8625	1.07614	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปลผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
5. องค์การมีการ จัดระบบ ควบคุม ทรัพย์สินโดย การจัดทำ ทะเบียน ประวัติการ ซ่อมแซม อย่างต่อเนื่อง	2.5 (2)	10 (8)	23.8 (19)	42.5 (34)	21.3 (17)	2.3000	.99873	ต่ำ
รวม						3.03	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่า

1. มีความจำเป็นเพียงใดต้องทำการวิเคราะห์มูลค่าของสินทรัพย์ในการซ่อมแซมบำรุงรักษาเพื่อให้คุ้มค่างับทรัพย์สินที่ทดแทน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่ามีมีความจำเป็นที่ต้องทำการวิเคราะห์มูลค่าของสินทรัพย์ในการซ่อมแซมบำรุงรักษาเพื่อให้คุ้มค่างับทรัพย์สินที่ทดแทนอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 24 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคในการวิเคราะห์มูลค่าของทรัพย์สินที่นำมาทดแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

2. การจัดหาทรัพย์สินขององค์การมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดหาทรัพย์สินขององค์การมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมา

ระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 28.8 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรค การจัดหาทรัพยากรขององค์กรมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

3. งบประมาณมีข้อจำกัดในการจัดหาทรัพยากรของหน่วยงานมีความจำเป็นมาก น้อยเพียงใดต่อการสำรวจ

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างบประมาณมี ข้อจำกัดในการจัดหาทรัพยากรของหน่วยงานมีความจำเป็นต่อการสำรวจอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อย ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.3 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคในการจัดหาทรัพยากรของหน่วยงานมีความ จำเป็นต่อการสำรวจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

4. การจัดหาทรัพยากรของหน่วยงานมีความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากน้อย เพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการจัดหาทรัพยากร ของหน่วยงานมีความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับมากและมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 10 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคในการจัดหาทรัพยากรของหน่วยงานมีความคุ้มค่าและมี ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

5. องค์กรมีการจัดระบบควบคุมทรัพยากรโดยการจัดทำทะเบียนประวัติการซ่อมแซม อย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างค์กรมีการ จัดระบบควบคุมทรัพยากรโดยการจัดทำทะเบียนประวัติการซ่อมแซมอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 23.8 และระดับมากที่สุด ซึ่งมี จำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการจัดระบบควบคุมทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.3

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ส่งผลให้เกิดปัญหาและ อุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03

ตารางที่ 4.12

วิเคราะห์กลุ่มประชากรในปัจจุบันด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
1. องค์กรให้ ความสำคัญ กับการพัฒนา ระบบ เครือข่ายเช่น การจัดการ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ ทันสมัยพร้อม กับการพัฒนา ผู้ใช้งาน	3.8 (3)	43.8 (35)	35 (28)	8.8 (7)	8.8 (7)	3.2500	.98726	ปาน กลาง
2. การบริหาร ด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ ขององค์กรมี ข้อจำกัดหรือ ขาดการ เตรียมความ พร้อมมาก น้อยเพียงใด	3.8 (3)	22.5 (18)	50 (40)	20 (16)	3.8 (3)	2.9750	.85647	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
3. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้จะสามารถช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเพิ่มปริมาณผลผลิตให้กับองค์กร	7.5 (6)	2.5 (2)	22.5 (18)	63.8 (51)	3.8 (3)	2.8375	1.04897	ปานกลาง
4. องค์กรมีนโยบายและแผนงานที่ขาดความชัดเจนในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งาน	2.5 (2)	46.3 (37)	25 (20)	20 (16)	6.3 (5)	2.8125	.99484	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับปัญหาและอุปสรรค					\bar{X}	S.D.	แปล ผล
	5	4	3	2	1			
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ			
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน			
5. ระบบ เครือข่าย สารสนเทศที่ ใช้ภายใน หน่วยงาน ย่อยไม่ สามารถ เชื่อมโยงใช้ ประโยชน์ได้	30 (24)	38.8 (31)	21.3 (17)	6.3 (5)	3.8 (3)	2.1500	1.0445 8	ต่ำ
รวม						2.81	.9864	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่า

1. องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเครือข่าย เช่น การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมกับการพัฒนาผู้ใช้งานเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบเครือข่ายอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.8 รองลงมาระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35 และระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาระบบเครือข่ายอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25

2. การบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีข้อจำกัดหรือขาดการเตรียมความพร้อมมากน้อยเพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีข้อจำกัดหรือขาดการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 22.5 และระดับมากที่สุดและน้อยที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรมีข้อจำกัด หรือขาดการเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98

3. การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้จะช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเพิ่มปริมาณผลผลิตให้กับองค์กร

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้จะช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและเพิ่มปริมาณผลผลิตให้กับองค์กรอยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 63.8 รองลงมาในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 22.5 และระดับมากที่สุด ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรค การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.46

4. องค์กรมีนโยบายและแผนงานที่ขาดความชัดเจนเพียงใดในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งาน

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างค์กรมีนโยบายและแผนงานที่ขาดความชัดเจนในระดับปานกลางในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 25 และระดับมากที่สุดซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.5 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคขององค์กรมีนโยบายและแผนงานในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

5. ระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ภายในหน่วยงานย่อยไม่สามารถเชื่อมโยงใช้ประโยชน์ได้เพียงใด

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีความเห็นว่างระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ภายในหน่วยงานย่อยไม่สามารถเชื่อมโยงใช้ประโยชน์ได้อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30 และระดับน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.8 ดังนั้น ปัญหาและอุปสรรคของระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ภายในหน่วยงานย่อย สามารถเชื่อมโยงใช้ประโยชน์ได้อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

ตารางที่ 4.13

สรุป ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหา
และอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้าง
ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ปัญหาและอุปสรรค	\bar{X}	S.D.	แปลงผล
ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์	3.22	.9535	ปานกลาง
ปัจจัยด้านวิธีการจัดการ	3.14	.9999	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการเงิน	3.09	0.94	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการสื่อสาร	3.05	1.01	ปานกลาง
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	3.03	1.09	ปานกลาง
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.81	.9864	ปานกลาง
รวม	3.06	.9966	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาโดยรวม สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในแต่ด้านดังนี้

ประชากรส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นปัจจัยด้านวิธีการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ปัจจัยด้านการเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ปัจจัยด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และสำหรับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

ส่วนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์

ผู้ศึกษาได้ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ระดับ 9-11 จำนวน 15 คน ลักษณะสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีกระทบต่อการบริหารจัดการตามสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น คือ ประเด็นแรก ปัญหาในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ประเด็นที่สอง หลังจากยกเลิกรัฐธรรมนูญปี 2540 แล้ว การดำเนินงานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) 2549 มีปัญหาในการบริหารจัดการหรือไม่ จากการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ที่สำคัญมีดังนี้

1) ปัญหาและอุปสรรคในด้านกฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 271 วรรคสาม บัญญัติให้ “สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีอิสระในการบริหารบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ซึ่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้ดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป เป็นไปตามระเบียบที่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไว้ในระเบียบโดยยึดหลักเกณฑ์ตามระบบราชการ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในความเป็นอิสระพอสมควร สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นไปตามมาตรฐานระบบราชการทั่วไป ซึ่งหากพิจารณาโดยเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแล้ว ต้องการให้การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีมาตรฐานสูงกว่ากฎเกณฑ์ธรรมดาโดยทั่ว ๆ ไป หรืออาจจะกล่าวได้ว่าให้มีมาตรฐานสูงกว่าระบบราชการ

ถึงแม้ว่าสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะมีอิสระในการบริหารจัดการ แต่ในทางปฏิบัติยังคงต้องปฏิบัติภายในกรอบของทางราชการเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณในการบริหารราชการ ตลอดจนต้องรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อรัฐสภา ปัญหาในการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในฐานะเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามรัฐธรรมนูญปี 2540 ทำให้ขาดความพร้อมในด้านบุคลากร สถานที่ปฏิบัติงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัญหาพื้นฐานทั่วไปสำหรับหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่ นับว่าเป็นปัญหาหลักของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญคือ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาล

รัฐธรรมนูญ เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่รับโอนมาจากหลายหน่วยงาน ทำให้มีแนวคิด ทัศนคติ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกันไป ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังขาดประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ นั้น ได้ให้คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจในการตีความหรือวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นตามระเบียบนั้น ทำให้การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังคงมีความเป็นอิสระอยู่บ้าง ดังนั้น หากมีปัญหาการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญก็สามารถเสนอให้คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นไปอย่างคล่องตัวและรวดเร็ว

2) ปัญหาและอุปสรรคในด้านโครงสร้างและระบบ

2.1 การจัดโครงสร้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนั้น พระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมตามระเบียบราชการบริหารแผ่นดิน การบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงเป็นไปตามลำดับของระบบราชการ ทำให้การบริหารจัดการมีความล่าช้า ซึ่งเป็นไปตามกฎและระเบียบของทางราชการ แต่การจัดโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้พยายามลดขั้นตอนของหน่วยงานลงบางส่วน ยังสามารถให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ระดับล่างเสนองานได้อย่างอิสระ หากผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่เห็นด้วยก็จะทำความเห็นแย้งไว้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปใช้ดุลยพินิจได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้แล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคลยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากตุลาการศาลรัฐธรรมนูญบางท่านขอเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

2.2 ความเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และภารกิจใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ในระยะเริ่มแรกจึงมุ่งที่จะจัดการกับภารกิจใหม่ ๆ ให้ดำเนินไปได้ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร เนื่องจากศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติภารกิจตามรัฐธรรมนูญก่อนที่จะมีกฎหมายจัดตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และมีคดีหรือคำร้องมาสู่ศาลรัฐธรรมนูญเป็นจำนวนมาก

2.3 ปัญหาการแยกส่วนงานที่รับผิดชอบคดีโดยตรงออกจากกันตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคดีและวิชาการ และกลุ่มงานคดี ทำให้มีปัญหาของความเป็นเอกภาพในการเสนองานคดีต่อคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งควร

จะเสนองานไปในครั้งเดียวกันในคดีเรื่องหนึ่ง ๆ มิใช่แต่ละส่วนงานต่างเสนอต่อคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญโดยตรง

2.4 ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการจัดการภายในกลุ่มงานคดี ประกอบด้วยกลุ่มงานคดีย่อยออกเป็น 8 กลุ่ม แต่ละกลุ่มงานต่างทำงานในหน้าที่ของตน โดยไม่มีศูนย์กลางที่จะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เช่น การร่างหนังสือส่งออกไปยังคู่กรณี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3) ปัญหาและอุปสรรคในด้านทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในช่วงแรกเป็นการรับโอนจากข้าราชการของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และการสรรหาบุคลากรเข้ามาใหม่ ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน เช่น

3.1 ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรเดิมที่ติดมากับข้าราชการที่รับโอนไม่สามารถหล่อหลอมระบบการทำงานและวิถีคิดให้เป็นไปในทางเดียวกัน

3.2 ศักยภาพของบุคลากรที่สรรหาเข้ามาใหม่ยังไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดตั้งองค์กรใหม่ ซึ่งจะมีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3.3 การเข้าสู่ศูนย์อำนาจของข้าราชการบางท่านได้ใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับตุลาการศาลรัฐธรรมนูญบางท่าน เพื่อขอให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามความต้องการหากการบริหารงานบุคคลไม่เข้มแข็งก็อาจก่อให้เกิดปัญหาได้

3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่เป็นองค์กรฝ่ายตุลาการมี 3 องค์กร คือ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม และศาลปกครอง บุคลากรของหน่วยงานตุลาการของศาลยุติธรรมและศาลปกครองบางส่วน นอกจากจะสามารถเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการแล้วยังสามารถที่จะเปลี่ยนไปเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการในศาลยุติธรรมและศาลปกครองได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคลากรของหน่วยงานตุลาการของศาลรัฐธรรมนูญที่เติบโตได้เฉพาะในตำแหน่งข้าราชการฝ่ายตุลาการเท่านั้น

3.5 ความแตกต่างด้านรายได้ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งปัจจัยดังกล่าว แบ่งออกได้ดังนี้

1) ศาลยุติธรรมและศาลปกครอง เมื่อบุคลากรจากหน่วยงานตุลาการศาลยุติธรรม ศาลปกครอง หรือองค์กรอื่น ๆ สามารถเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการฝ่ายตุลาการ

เป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการโดยการสอบหรือการคัดเลือก ซึ่งมีขึ้นตามความต้องการขององค์กรเหล่านี้ ก็จะได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสิทธิพิเศษอื่น ๆ ในอัตราที่สูงกว่าข้าราชการฝ่ายตุลาการเป็นจำนวนมาก อันเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรอื่น ๆ รวมทั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อเปลี่ยนสถานภาพไปอยู่ในองค์กรดังกล่าว

2) คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติซึ่งเป็นหน่วยราชการของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบคณะกรรมการ ป.ป.ช. ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินประจำตำแหน่งและเงินเดือน

3) คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา ซึ่งหน่วยราชการเป็นหน่วยงานของรัฐมิใช่ส่วนราชการ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรดังกล่าว ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่สูงกว่าข้าราชการฝ่ายตุลาการขององค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนราชการประมาณร้อยละ 30

4) องค์กรอิสระต่าง ๆ มีแผนงานที่จะส่งบุคลากรของตนเองไปศึกษาต่อยังต่างประเทศตามความต้องการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร และเป็นการพัฒนาองค์กรในระยะยาวด้วย

3.6 ด้านการพัฒนาระบบงาน และเครือข่าย ยังไม่มีการประยุกต์ใช้หรือพัฒนาโปรแกรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน และขาดการเชื่อมโยงเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เนื่องจากยังไม่มีกรวางระบบเครือข่ายใด ๆ

3.7 บุคลากร (People ware) เนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการที่ต้องทำงานเฉพาะด้านเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ มีไม่เพียงพอ

2. หลังจากยกเลิกรัฐธรรมนูญปี 2540 และการดำเนินงานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 มีปัญหาในการบริหารจัดการหรือไม่อย่างไร

ภายหลังมีการเปลี่ยนแปลงจากคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ เป็นคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ โดยทำหน้าที่เหมือนกับคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ตามรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว บัญญัติไว้ จากเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบของศาลรัฐธรรมนูญเป็นคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ จาก 15 ท่าน เป็น 9 ท่าน รวมทั้งคณะตุลาการรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นการพิจารณาวินิจฉัยคดีที่ค้างอยู่ จากการขาดองค์อำนาจหน้าที่แท้จริง ดังกล่าวทำให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีปัญหาในด้านการบริหารจัดการดังนี้

2.1 สถานะของคณะตุลาการรัฐธรรมนูญ เป็นสถานะชั่วคราว คณะตุลาการรัฐธรรมนูญจึงมุ่งเน้นปฏิบัติงานด้านคดีเป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อมีปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะต้องนำเรียนคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเพื่อพิจารณา ทำให้เกิดความล่าช้าหรือชะลอการดำเนินงานก่อน

2.2 สถานะความไม่แน่นอนของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพราะยังไม่ทราบว่าจะมีรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ออกมากำหนดสถานะ อำนาจหน้าที่ของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร เป็นเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญไม่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานบางอย่างต้องรอนโยบายของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมีภารกิจมากมาย งานบางเรื่องต้องรอสถานะที่แน่นอนของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ การปฏิบัติงานจึงไม่ค่อยมีความก้าวหน้าเท่าที่ควร ดังนั้นการบริหารจัดการจึงค่อนข้างมีปัญหา

2.3 การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบันนี้เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นผู้รับผิดชอบกำกับดูแลและให้แต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยประธานสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ทั้งนี้เนื่องจาก

(1) คณะตุลาการรัฐธรรมนูญเห็นว่า มาอยู่เพียงชั่วคราวเพื่อรอให้มีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ให้เสร็จสิ้นเสียก่อน

(2) ตุลาการรัฐธรรมนูญทุกท่านยังไม่ขาดจากหน้าที่เดิมทำให้ต้องปฏิบัติงานทั้งสองตำแหน่งเช่น ตุลาการรัฐธรรมนูญมาจากผู้พิพากษาศาลฎีกายังต้องปฏิบัติหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีที่ศาลยุติธรรม ตุลาการรัฐธรรมนูญที่มาจากตุลาการศาลปกครองสูงสุด อัยการปฏิบัติหน้าที่ศาลปกครอง ซึ่งทำให้ไม่มีเวลาที่จะบริหารจัดการในส่วนงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ส่วนที่ 4 การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.3 และมีอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.8 โดยมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็น

ร้อยละ 52.5 และมีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 51.3 มีเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 8,001-16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.8 และมีระยะเวลาในการรับราชการ อยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.5

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

ผลการศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความเป็นอิสระน้อยต่อการดำเนินการสรรหา คัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง เพราะเนื่องจากมีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามกฎ เกณฑ์ และระเบียบขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งการบริหารจัดการยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการภายใต้การสรรหา คัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้งยังต้องยึดแนวทางปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสำนักงาน ก.พ. อยู่ และมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol เกี่ยวกับการคัดเลือก เป็นการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน เพื่อเข้ามาทำงานในองค์กร นอกจากนี้ องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม (ในระดับปานกลาง) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดและหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสมาคมเฮย์ (Hay associate) เป็นการวัดความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานและความรู้ในงานและการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยใช้จำนวนคนเป็นเกณฑ์วัดค่างานของการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง นอกจากนี้การติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยยังขาดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน และบุคลากรที่รับโอนจากหลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพอสมควรเกี่ยวกับความเชื่อและทัศนคติของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม กลุ่มประชากรในระดับปานกลางที่มีความรู้สึกรู้ว่าปลอดภัยเมื่อได้ปรึกษาหารือกับผู้บริหารในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(2) ปัจจัยด้านวิธีการจัดการ

การศึกษาปัจจัยด้านวิธีการจัดการ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางมีความเห็นว่าวิธีการดำเนินงานขององค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ โดยคำนึงถึงการใช้

ทรัพยากรภายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ของสถาบันพระปกเกล้า (พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว) ให้ความหมายว่าหลักความคุ้มค่าที่สำคัญจะครอบคลุมถึงดัชนีที่วัดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมในการบริหาร การจัดการ และการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดในการวัดผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมทั้งด้านการผลิต การบริการเป็นต้น แต่เนื่องจากมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างสูงซึ่งคาดว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในที่ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการโครงสร้างขององค์กรในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามองค์กรก็ให้ความสำคัญในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ในระดับหนึ่ง

(3) ปัจจัยด้านการเงิน

การศึกษาปัจจัยด้านการเงิน พบว่า การวางแผนการเงินขององค์กรส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามี mốiเชื่อมโยงต่อแผนกลยุทธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol มีแนวคิดว่าการวางแผนเป็นการกำหนดและพิจารณาวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการบริหารจัดการเช่น เครื่องมืออุปกรณ์ วัสดุดิบ ทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการวางแผนเชิงสถานการณ์ เป็นต้น แต่เนื่องจากเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เป็นไปตามที่ตั้งไว้เพียงบางส่วน ทำให้ไม่มีเงินงบประมาณเพียงพอที่จะให้การสนับสนุนในการเสริมสร้างระบบควบคุมและตรวจสอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2543, น. 171) ให้ความหมายของการควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการติดตามและแก้ไขการปฏิบัติงานขององค์กรและบุคคล เป็นกิจกรรมภายในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างมีการยึดติดกับระเบียบการเงินการคลังของราชการทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามองค์กรมีการดำเนินการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการใช้จ่ายเงินงบประมาณสูงสุด

(4) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

การศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสาร พบว่า การติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนสามารถทราบการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรโดยผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้บ้างเล็กน้อย และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรยังมีอยู่น้อย สำหรับการสื่อสารประชาสัมพันธ์ส่วนมากมีความเข้าใจเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยมีความเหมาะสม (ปานกลาง) ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของรอปสัน (Robson) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ว่ารวมความถึงฮาร์ดแวร์และ

ซอฟต์แวร์ เช่น การประมวลผลข้อมูล เทคโนโลยีการสื่อสาร ระบบสำนักงานอัตโนมัติ และระบบการผลิตอัตโนมัติ เช่น เครื่องมือในการแสวงหาจัดเก็บ ส่งผ่าน หรือนำเสนอข้อมูล เป็นต้น

(5) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

การศึกษาปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า องค์กรมีงบประมาณจำนวนจำกัด ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีควมจำเป็นมากต่อการสำรวจทรัพย์สิน การจัดหาทรัพย์สิน และการวิเคราะห์มูลค่าของทรัพย์สินในการซ่อมแซมบำรุงรักษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่ากับทรัพย์สินที่ทดแทนและมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพราะว่าการจัดระบบควบคุมทรัพย์สินขององค์กรซึ่งเป็นการจัดทำทะเบียนประวัติการซ่อมแซมอย่างต่อเนื่องมีค่อนข้างน้อย ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับประมวลจากสำนักงานประมาณ (สมนึก พิมลเสถียร, 2548, น. 3-5) โดยมีแนวคิดของระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ที่ให้ความสำคัญการกำหนดพันธกิจขององค์กร จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ แผนงาน งาน โครงการ อย่างเป็นระบบมีการติดตามและประเมินผลเพื่อวัดผลสำเร็จของงานให้เกิดความคุ้มค่าอย่างสม่ำเสมอ

(6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

การศึกษาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ทราบว่าองค์กรมีนโยบายและแผนงานที่จะนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งานแต่ยังขาดความชัดเจน เพราะบางครั้งยังมีข้อจำกัดหรือขาดการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ภายในหน่วยงานย่อยบางครั้งไม่สามารถเชื่อมโยงใช้ประโยชน์ได้นอกจากนี้ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาระบบเครือข่ายโดยการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมกับการพัฒนาผู้ใช้งานอย่างเหมาะสม แต่การนำเทคโนโลยีมาใช้งานจะสามารถช่วยลดขั้นตอนหรือเพิ่มปริมาณผลผลิตในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีของโรบสัน (Robson) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) ว่ารวมความถึงฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ เช่น การประมวลผลข้อมูล เทคโนโลยีการสื่อสาร ระบบสำนักงานอัตโนมัติ และระบบการผลิตอัตโนมัติ เช่น เครื่องมือในการแสวงหาจัดเก็บ ส่งผ่าน หรือนำเสนอข้อมูล

ข้อสังเกตจากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มีปัญหาค่อนข้างน้อย ซึ่งผู้บริหารสามารถยอมรับได้ เพราะว่าคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องได้อย่างอิสระ และสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างคล่องตัว นอกจากนี้คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญคาดว่าศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาล

รัฐธรรมนูญเป็นองค์กรที่มีความถาวร จึงได้มีการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง นโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อมีปัญหาในการบริหารจัดการก็สามารถนำเสนอคณะกรรมการศาลรัฐธรรมนูญเพื่อพิจารณาแก้ไขปัญหาให้ได้ ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง หลังจากมีการยกเลิกรัฐธรรมนูญปี 2540 แล้ว การดำเนินงานภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 มีปัญหาเกี่ยวกับสถานะของคณะกรรมการรัฐธรรมนูญ เป็นสถานะชั่วคราว ซึ่งคณะกรรมการรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นปฏิบัติงานด้านคดีเป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อมีปัญหาการบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะต้องนำเรียนคณะกรรมการศาลรัฐธรรมนูญเพื่อพิจารณา ทำให้เกิดความล่าช้าหรือชะลอการดำเนินงานก่อน และความไม่แน่นอนของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังไม่ทราบว่า รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ออกมากำหนดสถานะอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นอย่างไร เป็นเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญไม่มีความชัดเจน การปฏิบัติงานบางอย่างต้องรอนโยบายของคณะกรรมการศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น

ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบกับการบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบันให้ดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่จึงถูกขจัดไปบางส่วน และมีคณะกรรมการคอยเร่งรัดและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ