

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 270 โดยกำหนดให้มีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นหน่วยงานตุลาการของศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการองค์กร ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ การบริหารจัดการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญภายใต้รัฐธรรมนูญปี 2540 จึงมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ประกอบกับการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในรูปขององค์กรที่มีขนาดกะทัดรัดและมีความยืดหยุ่น เน้นการปฏิบัติงานเป็นกลุ่มมากกว่าการบังคับบัญชาตามสายงาน ทำให้ช่วยลดขั้นตอนการการบังคับบัญชา เพื่อความคล่องตัวและรวดเร็วในการปฏิบัติภาระหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กร อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 บัญญัติให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลังจากได้มีการยกเลิกรัฐธรรมนูญปี 2540 แล้ว มีการบริหารจัดการภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังคงต้องปฏิบัติตามภายใต้กรอบของการเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมาย

ถึงแม้ว่าสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะมีอิสระในการบริหารจัดการภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 แต่ในทางปฏิบัติมีการเปลี่ยนแปลงการสรรหาและจำนวนองค์คณะจาก 15 ท่าน เป็น 9 ท่าน รวมทั้งมุ่งเน้นการพิจารณาวินิจฉัยคดีที่ค้างอยู่ จากการขาดองค์อำนาจที่แท้จริง ทำให้การดำเนินงานชะงัก รวมถึงการบริหารจัดการโครงสร้างและระบบงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ส่งผลให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ทราบสถานะที่ชัดเจนขององค์กรในอนาคต และที่สำคัญมีความเป็นอิสระค่อนข้างน้อยในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์จึงนับว่าเป็นปัญหาหลักที่สำคัญขององค์กร สำหรับด้านวิธีการจัดการ การเงิน การสื่อสาร วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นปัญหาพื้นฐานทั่วไปขององค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ อย่างไรก็ตามปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารสามารถยอมรับได้ เพราะว่าการบริหารจัดการของ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบันให้ดำเนินการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่จึงถูกขจัดไปบางส่วน และมีคณะกรรมการคอยเร่งรัดและติดตามประเมินผลให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษา เรื่อง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปัจจัยด้านการเงิน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ควบคู่กับการศึกษาภาคสนาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการ และปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ ตลอดจนแนวทางปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ศึกษาได้ศึกษาและทำการค้นคว้าจากเอกสารด้านวิชาการ และศึกษาจากภาคสนามโดยการใช้แบบสอบถามกับข้าราชการและลูกจ้าง มีกลุ่มประชากรที่เก็บข้อมูลจำนวน 80 ราย ซึ่งสามารถเก็บข้อมูลได้ครบจำนวน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ระดับ 9-11 รวม 15 ราย ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐานเลขคณิต โดยเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายและการวิเคราะห์จากแบบสอบถามสามารถสรุปผลการศึกษาดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ลักษณะพื้นฐานทั่วไป

การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.3 และอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.7 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาจบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 51.3 มีเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 8,001-16,000 บาท

คิดเป็นร้อยละ 43.8 และมีระยะเวลาในการรับราชการอยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ

การศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการบริหารงานบุคคลมีความเป็นอิสระน้อยต่อการดำเนินการสรรหา คัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้ง เพราะเนื่องจากมีปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ นอกจากนี้ องค์กรมีการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเฉพาะด้านเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม (ในระดับปานกลาง) และการติดต่อสื่อสารเป็นการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยที่ยังขาดความเข้าใจค่อนข้างสูง นอกจากนี้บุคลากรที่รับโอนจากหลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบ้างพอสมควรเกี่ยวกับด้านความเชื่อถือและทัศนคติของแต่ละบุคคล และกลุ่มประชากรระดับปานกลางที่มีความรู้สึกว่าปลอดภัยเมื่อได้ปรึกษาหารือกับผู้บริหารในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น ซึ่งเห็นด้วยกับปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ส่งผลทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือปัจจัยด้านวิธีการจัดการ พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ว่าวิธีการดำเนินงานขององค์กรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรภายในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่เนื่องจากมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ค่อนข้างสูงซึ่งคาดว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในที่ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการโครงสร้างขององค์กรในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามองค์กรก็ให้ความสำคัญในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ซึ่งเห็นด้วยกับปัจจัยวิธีการจัดการส่งผลทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในระดับกลางมีความเห็นว่า องค์กรมีการกำหนดนโยบายและแผนงานในการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้งานยังไม่ชัดเจนพอ เพราะบางครั้งยังมีข้อจำกัดหรือขาดการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน และระบบเครือข่ายสารสนเทศที่ใช้ภายในหน่วยงานย่อยบางครั้งไม่สามารถเชื่อมโยงใช้ประโยชน์ได้ นอกจากนี้ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการพัฒนาระบบเครือข่ายโดยการจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยพร้อมกับการพัฒนาผู้ใช้งานได้อย่างเหมาะสม

แต่การนำเทคโนโลยีมาใช้งานจะสามารถช่วยลดขั้นตอนหรือเพิ่มปริมาณผลผลิตในการปฏิบัติงานได้พอสมควร ซึ่งเห็นด้วยกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการค่อนข้างน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ดังนั้นการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ จึงต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านวิธีการจัดการ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานต่อไป

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

ผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ศึกษามีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแทนที่จะยึดกฎระเบียบ ก.พ. ควบคู่กันไป
2. ไม่ควรใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไป อาจจะทำให้การสรรหา คัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้งไม่มีความเป็นธรรม
3. ควรให้การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นมีประสิทธิภาพ
4. ควรพัฒนาระบบงานให้ได้มาตรฐานและทันสมัยยิ่งขึ้น ซึ่งต้องเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมัยใหม่ ทั้งในเรื่องของการบริหารงบประมาณและการบริหารบุคคล โดยหลีกเลี่ยงความเป็นระบบราชการ รวมทั้งควรกำหนดให้มีตัวชี้วัดผลงาน ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเชื่อมโยงกับระบบจูงใจ ทั้งนี้ เพื่อผลักดันให้การทำงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น
5. ควรทำการวิเคราะห์มูลค่าของทรัพย์สินสำหรับการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าของทรัพย์สินที่มาทดแทนใหม่

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ควรให้มีการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีการบริหารจัดการเช่นเดียวกับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยองค์กรที่มีลักษณะเดียวกันในต่างประเทศ เช่น เยอรมัน ฝรั่งเศส เกาหลี เป็นต้น