

การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Administration for Development of Potential Officers of the Constitutional Court Office
According to the Sufficiency Economy Philosophy

จรรยา อินทจากรและโชติรัตน์ ชวนิชย์

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ และ (3) เพื่อเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก 8 คน เลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทั้งหมด 113 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังไม่มี การนำแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างจริงจังในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (2) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรมีนโยบายและแผนงานที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และ (3) ตัวแบบการบริหารจัดการที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การพัฒนาศักยภาพ, ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ, ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

Objectives of this mixed method research were (1) to examine the issues relating to the administration for development of potential officers of Constitutional Court Office according to the sufficiency economy philosophy (2) to determine the critical success factors for administration for development of potential officers of the Constitutional Court Office according to the sufficiency economy philosophy and (3) to propose a model of administration for development of potential officers of Constitutional Court Office according to the sufficiency

economy philosophy. The structured interview was used to collect data from eight key informants; data was analyzed by descriptive interpretation. Questionnaires were used to collect data from 113 officers of the Constitutional Court Office and the data was analyzed by descriptive statistics. Findings were as follows: (1) the Constitutional Court Office did not apply seriously the sufficiency economy philosophy for administration for development of potential officers, (2) critical success factors that contributed to the success of administration were the executives of the Constitutional Court Office should have policy and plan supporting the administration for development of potential officers, and (3) a model for the administration on the following components as; moderateness, rationality and self-immunity.

Keywords: development, potential officers, constitutional court office, sufficiency economy philosophy

ความนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้ศาลรัฐธรรมนูญมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยคดีเกี่ยวกับปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของบทบัญญัติแห่งกฎหมายและร่างกฎหมาย ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองหลักประชาธิปไตย และการพิทักษ์รัฐธรรมนูญ ปัญหาความเป็นสมาชิกภาพของสมาชิกรัฐสภา ปัญหาความขัดแย้งเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ระหว่างรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ การตรวจสอบเงื่อนไขการตราพระราชกำหนดและเงื่อนไขการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ และวินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำของพรรคการเมืองตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญกำหนดและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 217 บัญญัติให้ศาลรัฐธรรมนูญมีหน่วยธุรการของศาลที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ และโดยที่พระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 มาตรา 3 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีฐานะเป็นกรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ทำหน้าที่

ในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของศาลในการพิจารณาพิพากษาคดีรัฐธรรมนูญ

วิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการอัญเชิญพระราชดำรัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นำมาเป็นหลักการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และ ฉบับที่ 10 ซึ่งเป็นหลักในการดำเนินชีวิตที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทานแก่ประชาชนชาวไทยให้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อเสริมสร้างครอบครัว ชุมชน ให้พึ่งตนเอง เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนใน

ชาติโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจ ในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความ อดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี ปัจจุบันปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้รับการ เชิดชูเป็นอย่างสูงจากองค์การสหประชาชาติ โดยนาย โคฟี อันนัน ในฐานะเลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ได้ทูลเกล้าฯ ถวายรางวัลชั้นแรกของการพัฒนาแห่ง สหประชาชาติ คือ รางวัล “ความสำเร็จสูงสุดด้านการ พัฒนามนุษย์” หรือ UNDP Award “The Human Development Lifetime Achievement Award” แต่ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2549 (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2552, หน้า 9-10)

การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญที่ผ่านมา ประสบปัญหาที่สำคัญ หลายประการ ดังนี้

1. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ส่วนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้มี ศักยภาพสอดคล้องกับภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญซึ่งเป็น องค์กรตุลาการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ต้องใช้เวลาและ งบประมาณจำนวนมาก

2. ปัญหาความไม่พอเพียงของงบประมาณ ใช้จ่ายในการบริหารจัดการของสำนักงานศาล รัฐธรรมนูญทั้งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความ เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญ และการดำเนินภารกิจ ของศาลรัฐธรรมนูญตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ แม้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 168 วรรคแปด บัญญัติว่า “รัฐต้องจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอกับการบริหารงานโดยอิสระของ รัฐสภา ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม ศาลปกครองและ องค์กรตามรัฐธรรมนูญ” รัฐหรือผู้มีอำนาจในการจัดสรร

งบประมาณแผ่นดินคือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายเสียงข้างมาก ในสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว ศาล รัฐธรรมนูญได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่พอเพียงต่อ การบริหารจัดการของศาล

3. ปัญหาเกี่ยวกับการให้บริการกับประชาชน ที่อยู่ในภูมิภาค โดยที่ระบบศาลยุติธรรมและศาล ปกครองมีศาลชั้นต้นในส่วนภูมิภาคสามารถกระจาย หน่วยให้บริการกับประชาชนที่อยู่ในภูมิภาคได้ดีกว่าศาล รัฐธรรมนูญซึ่งมีศาลเดียวที่มีที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การบริหารจัดการของศาลรัฐธรรมนูญ ได้รับประโยชน์จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาปรับใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของศาล รัฐธรรมนูญ จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเรื่อง “การ บริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” โดยในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนว ททางการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริตามปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้หรือผสมผสานกับ การบริหารจัดการ มาเป็นกรอบคิดหลัก โดยผู้ศึกษา คาดหวังว่า ผลการศึกษารั้งนี้ จะทำให้ทราบแนวโน้ม การบริหารจัดการตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อัน จะนำไปสู่การเสนอแนะรูปแบบการพัฒนาการบริหาร ของศาลรัฐธรรมนูญให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับ หน่วยงาน ทั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งด้านวิชาการ ด้านการ ปฏิบัติงานต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง เป็นประโยชน์ต่อประชาชนด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- กรอบแนวคิดการวิจัย**

รัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ

3. เพื่อเสนอตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหาร
ความหมายของศักยภาพ

พัชรินทร์ ชังมะ และไพพรรณ มุ่งศิริ (2555, หน้า 10) ได้ให้ความหมายคำว่า competency มีคำในภาษาไทยหลายคำที่ใช้แทน เช่น สมรรถนะ ความสามารถ และสมรรถภาพ คำว่า สมรรถนะ (สะมัดณะ) ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 แปลว่า ความสามารถ คำว่า ความสามารถ ตามแนวคิดทางจิตวิทยา ใช้คำว่า ability หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงาน หรือ ความสามารถและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน แนวคิดด้านการวัดและประเมินผลบุคคล ใช้คำว่า potential มีจุดเน้นที่ขีดความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดทางวิธีวิทยาการจัดการ ใช้คำว่า core competency ซึ่งหมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรธุรกิจ ที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ส่วน คำว่า สมรรถภาพ (capability) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่ต้องการทักษะทางวิชาชีพ ศักยภาพในการเรียนรู้ และความสามารถที่จำเป็นต่อความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้พฤติกรรม ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ของบุคคล เพียงแต่คำว่า competency จะช่วยจัดระบบขององค์ประกอบดังกล่าวให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนขึ้น

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของศักยภาพ คือความรู้ (knowledge), ทักษะ (skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น

ชมสุภัค ครูทกะ (2555, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ competency ว่า competency หากแปลเป็นภาษาไทย หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ หรือสมรรถนะ (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547; อากร ภูวิทย์พันธ์, 2547) ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่าน

ทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายสมรรถนะไว้
ต่างๆ กัน

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543, หน้า 12-18) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ (Leadership competency) หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับผู้บริหาร

2. สมรรถนะด้านความเป็นมืออาชีพ (professional competency) หมายถึง ทักษะที่พนักงานจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานของตน ให้บรรลุผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งกลุ่มนี้สะท้อนให้เห็นค่านิยมขององค์กร บุคคลสามารถเพิ่มศักยภาพหรือความเชี่ยวชาญของตนในส่วนนี้ได้ โดยกระบวนการฝึกอบรมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนการได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันออกไปหรือในลำดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (technical competency) หมายถึง องค์ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการของงาน ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน โดยทั่วไปแล้วจะมีความแตกต่างกันไป ตามลักษณะงานและตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน บุคคลสามารถเพิ่มศักยภาพหรือความเชี่ยวชาญในส่วนของความรู้ในงานของตนได้ โดยกระบวนการฝึกอบรมการเรียนรู้จากทฤษฎีและการปฏิบัติงานจริง ตลอดจนการหมุนเวียนในฟังก์ชันงานที่แตกต่างกันออกไป McClelland (1973, p. 68) กล่าวว่า Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยมีองค์ประกอบทั้ง 5 ส่วนไว้ดังนี้

1. Skills คือสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

2. Knowledge คือความรู้เฉพาะด้านของบุคคล

3. Self-concept คือทัศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตัวเองเป็น

4. Trait คือบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น

5. Motive คือแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมาย

Boyatzis (1982, p. 123) ผู้ผลักดันให้แนวคิดสมรรถนะ (competency) อยู่ในสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ทำให้ผู้นั้นมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และหรือผลงานที่เหนือกว่าคนอื่น ประกอบด้วย (1) แรงจูงใจ (motive) จะเกี่ยวข้องกับการบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจจะเป็นตัวแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (2) คุณลักษณะเฉพาะ (traits) (3) มุมมองที่มีต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง (Self-image) (4) บทบาททางสังคม (social roles) (5) องค์ความรู้ (knowledge) (6) ทักษะ (skills) เป็นความสามารถที่แสดงออกที่มีใช้ความสามารถเกิดจากการหน้าที่ที่ต้องทำ เช่น การมีคำสั่งมอบหมายงาน ไม่ใช่ทักษะ

Spencer and Spencer (1993, p. 38) ให้ความหมายสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น คุณลักษณะนี้ประกอบด้วย (1) แรงจูงใจ (motive) (2) คุณลักษณะเฉพาะ (traits) ทั้งทางกายภาพและภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์ (3) มุมมองที่มีต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง (self-image) ได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม (4) ความรู้ (knowledge) และ (5) ทักษะ (skills) ความสามารถในการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

สมบัติ กุสุมาวดี (2552, หน้า 104-109) เห็นว่าการที่เราจะเข้าใจแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ ก่อนอื่นควรทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของการ

บริหารจัดการองค์กรก่อน ซึ่งจากการศึกษางานเขียนที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรส่วนใหญ่ พบว่าการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล มักจะมีเป้าหมายใหญ่ๆ ที่สำคัญ สามประการ คือ

เป้าหมายที่หนึ่ง เป้าหมายของการบริหารจัดการองค์กรก็เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้ในระยะสั้น (short-term survival) คือ การบริหารจัดการองค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจให้ได้ว่าองค์กรแห่งนี้จะสามารถอยู่รอดได้ เปรียบเสมือนกับมนุษย์ที่จะต้องดิ้นรนต่อสู้เพื่อการดำเนินชีวิตแต่ละวันของตนเอง ในกรณีขององค์กรธุรกิจเอกชนสิ่งที่จะทำให้้องค์กรสามารถดำรงตนอยู่ได้ มักจะสะท้อนออกมาารูปร่างของการมีความสามารถที่จะมีกำไรในการประกอบธุรกิจได้อย่างพอเพียง (goal of securing viability with adequate profitability) เพื่อหล่อเลี้ยงความอยู่รอดและความเชื่อมั่นให้ระยะสั้นขององค์กร ประเด็นเรื่องความอยู่รอดและผลของการประกอบการขององค์กรจะมีนัยสำคัญเกี่ยวข้องไปถึงบรรดาผู้ถือหุ้นหรือหุ้นส่วนทางธุรกิจที่จะพิจารณาว่าจะยังคงรักษาความเป็นหุ้นส่วนไว้หรือไม่

เป้าหมายประการที่สอง เป้าหมายเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว (long term survival) โดยกรณีขององค์กรธุรกิจเอกชนจะแสวงหารูปแบบของการสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนของกิจการ (sustained competitiveness) เพื่อที่จะทำให้้องค์กรมีสมรรถนะที่สูงมีกำไรที่ต่อเนื่องและช่วยหล่อเลี้ยงบำรุงสุขภาพะที่ดีขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นจึงจำเป็นที่้องค์กรต้องมีการวิเคราะห์ เรียนรู้ตรวจสอบตราสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (business environment) อย่างสม่ำเสมอ มีการวางแผน และสามารถปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรมีความยืดหยุ่น (flexibility) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (readiness to change) และมีขีดความสามารถในการปรับตัวต่อสภาวะการณ์ใหม่ๆ ได้อยู่ตลอดเวลา (adaptability)

เป้าหมายประการที่สาม เป้าหมายเพื่อความยั่งยืนขององค์กร (sustainability) กล่าวคือองค์กรในโลกยุคใหม่ที่สังคมอุดมความรู้และสติปัญญา (knowledge-based society) องค์กรต่างๆ ได้ตระหนักและเรียนรู้ว่าการประกอบธุรกิจมิได้จะมุ่งมองแต่เรื่องผลกำไรและความอยู่รอดทางธุรกิจเฉพาะหน้าและเฉพาะตัวตามแนวคิดแบบจารีตดั้งเดิมได้อีกต่อไป การดำรงอยู่ขององค์กรยุคใหม่ต้องคำนึงถึงการอยู่รอดร่วมกัน (collectiveness) ของสังคมในระยะยาว ดังนั้นองค์กรต้องให้ความใส่ใจกับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจและคำนึงถึงผลกระทบที่ตนเองจะก่อให้เกิดขึ้นกับสังคมโดยรวมด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ องค์กรจะต้องมีชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีเป้าประสงค์เรื่องของการสร้างความชอบธรรมทางสังคม (social legitimacy) ขององค์กรด้วย เพื่อให้องค์กรเกิดภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในฐานะสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม (corporate citizenship)

จากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในเรื่อง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข นำมาประยุกต์ปรับใช้ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาบุคลากร และการจัดสภาพแวดล้อมทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป้าประสงค์ความสมดุล คือ การรักษาสภาพขององค์กรให้ดำรงสถานะและเป้าหมายหลัก และความยั่งยืนขององค์กร คือ การรักษาความก้าวหน้าขององค์กรให้สามารถสร้างความทันสมัยในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาให้ทราบปรากฏการณ์และพฤติกรรมในองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้บริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ปรึกษาสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และยังสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลภายนอกองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และผู้ช่วยเลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา

การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาถึงปรากฏการณ์และพฤติกรรมในองค์กรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 3 คน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ปรึกษาสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และผู้ช่วยเลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา รวมจำนวน 8 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่จำนวนทั้งหมด 113 คน (ศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมดโดยไม่มีกลุ่มตัวอย่าง)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามองค์ประกอบของเศรษฐกิจพอเพียง 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องในการบริหารและผู้มีความรู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

แบบสอบถามเป็นการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ปฏิบัติงานโดยนำกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ประกอบแนวคิดทฤษฎีและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์เข้าด้วยกันมาเป็นกรอบในแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

1. ข้อมูลการสัมภาษณ์ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นข้อคำถาม จำนวน 8 คน
2. ข้อมูลแบบสอบถามส่งแบบสอบถามให้ข้าราชการในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 113 คน แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การสัมภาษณ์เชิงลึกใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการที่สำคัญคือ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยังไม่มีกรอบแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้อย่างจริงจังในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

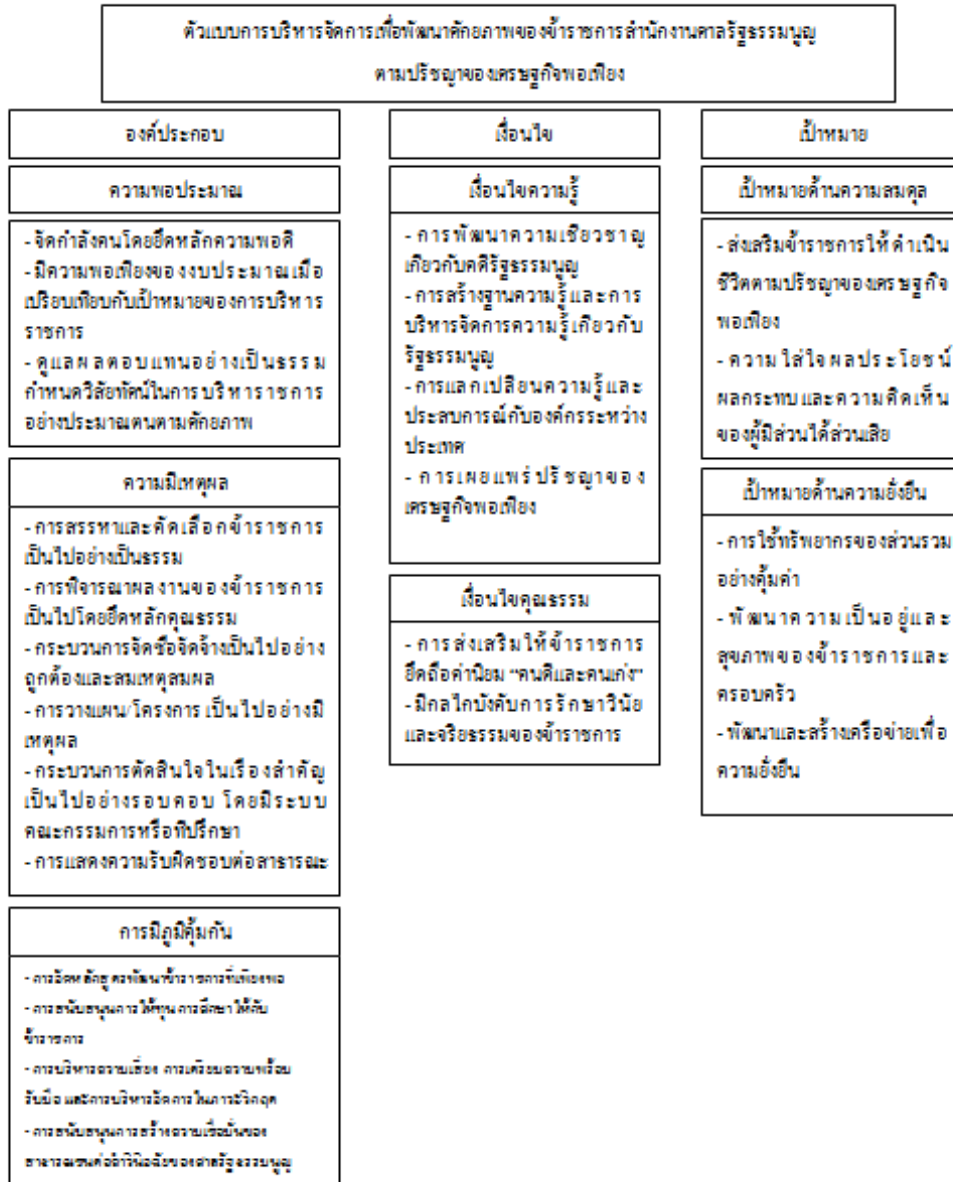
2. ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้การบริหารจัดการประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรมีนโยบายและแผนงานที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



ภาพ 2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

3. ตัวแบบการบริหารจัดการที่สำคัญเรียงตามลำดับ คือ ความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อ

พัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงเสนอรูปแบบได้ดังนี้



ภาพ 3 รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า

1. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับสภาพและปัญหาของศาลรัฐธรรมนูญที่ค้ำประกันถึงองค์ประกอบของปรัชญาเศรษฐกิจ

พอเพียง ซึ่งประกอบด้วยความพอประมาณความมีเหตุผลและมีภูมิคุ้มกันที่ดีตลอดจนความรู้คู่คุณธรรม อันเป็นหลักในการพิจารณาวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ ในการดำรงซึ่งหลักนิติธรรม การรักษาสภาพองค์กรให้สามารถดำรงหน้าที่เป้าหมายหลักการรักษาความก้าวหน้าขององค์กรให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยได้

2. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องการประหยัด การเปลี่ยนแปลงตามสภาพของสังคมโลกาภิวัตน์ทำให้นุเคราะห์ของสำนักงานสามารถทำงานด้วยระบบธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรมซึ่งเป็นปัจจัยทำให้ศาลรัฐธรรมนูญในฐานะองค์กรอำนวยความยุติธรรม คดีรัฐธรรมนูญเป็นที่ยอมรับจากบุคคลและองค์กรต่างๆ ภายในสังคมอย่างกว้างขวาง

3. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับหลักนิติธรรม การรักษาสภาพองค์กรให้สามารถดำรงสถานะหน้าที่และเป้าหมายหลักในการพิจารณาพิพากษาคดีตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

4. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้สร้างฐานความรู้ และการบริหารจัดการความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กับองค์กรระหว่างประเทศ และหรือ การเผยแพร่ปรัชญาขององค์กรระหว่างประเทศ และหรือ การเผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา ศักยภาพในการบริหารของศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ

5. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมข้าราชการ ยึดถือค่านิยม “คนดี และคนเก่ง” และหรือมีกลไกบังคับการรักษาวินัย และจริยธรรมของข้าราชการ เป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา ศักยภาพในการบริหารของศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ

6. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องและครอบคลุมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ข้าราชการดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ มีภูมิคุ้มกัน

7. การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสอดคล้องกับการวางแผน การจัดทำงบประมาณที่ก่อให้เกิดความประหยัด และความคุ้มค่า นอกจากนี้ยังได้มีการเตรียมการบริหารความเสี่ยงที่จะนำไปสู่ระบบการบริหารจัดการที่ยั่งยืนอีกด้วย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประสบความสำเร็จ โดยศึกษาจากการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยมีความสอดคล้องกันระหว่างปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในด้านต่างๆ เช่น สภาพที่เป็นในเรื่องความพอประมาณความมีเหตุผล ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ในด้านเงื่อนไข มีความรู้ รอบรู้ รอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ขยันอดทน แบ่งปันทำให้เป็นไปตามเป้าหมายประสงค์คือ คือความสมดุลและความยั่งยืน ทั้งนี้ ปัจจัยแห่งความสอดคล้องเป็นไปตามปัจจัยภายใน เช่น ข้าราชการที่มีจำนวนพอเพียงกับภารกิจหลักมีความรู้คู่คุณธรรม มีความยุติธรรมและใช้หลักนิติธรรมในการ

บริหารจัดการ มิติด้านนี้ผูกพันต่อภาวะหน้าที่และภักดีต่อการมุ่งบรรลุเป้าหมายขั้นสูง ตลอดจนการงบประมาณที่มีสภาพที่พอเพียงกับการทำงานทำให้เกิดความคุ้มค่าต่อการทำคดีรัฐธรรมนูญของศาลรัฐธรรมนูญ นอกจากนี้ ยังมีการใช้วัสดุ เทคโนโลยี การวางแผน อย่างมีเป้าหมายทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขั้นสูงในการดำรงความสมดุลของหลักนิติธรรมตามกฎหมายของประเทศ นอกจากนี้ ยังคงสภาพที่จะตอบสนองต่อการดำรงรักษาไว้ซึ่งสถานะหน้าที่และเป้าหมายหลัก มิถุนิคุ้มกันที่ดี เป็นไปตามเงื่อนไขสามารถตอบสนองต่อการแก้ปัญหาที่คุกคามต่อสถานะหน้าที่และเป้าหมายทำให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ทำให้มีความสมดุลและยั่งยืน

จะเห็นได้ว่าจะมีความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ เงื่อนไข และเป้าหมายซึ่งเป็นพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านองค์ประกอบพิจารณาจากความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกัน โดยมีปัจจัยที่ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะต้องจัดทำคือในด้านความพอประมาณ ทางศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ต้องจัดกำลังคนด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญโดยยึดหลักความพอดีให้เหมาะสมกับการกิจหรือพันธกิจของศาลรัฐธรรมนูญตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายกำหนดไว้ หากมีอัตรากำลังคนน้อยเกินไปก็จะไม่สามารถปฏิบัติพันธกิจของศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล แต่ถ้าหากมีอัตรากำลังคนมากเกินไป ก็จะก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองงบประมาณ เป็นองค์กรที่บริหารจัดการที่ไม่คุ้มค่า ส่วนความพอเพียงของงบประมาณนั้นจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กับเป้าหมายในการบริหารงาน โดยหลักการแล้ว รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับการบริหารงานโดยอิสระของศาลรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ดังนั้น ศาลรัฐธรรมนูญจึงต้องมีงบประมาณ

ที่เพียงพอ และในการใช้จ่ายงบประมาณต้องเป็นไปตามหลักความพอเพียง กล่าวคือ เป็นการใช้จ่ายอย่างประหยัด หรือมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความจำเป็นที่จะต้องดูแลผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามหลักการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ และมีความภักดีต่อองค์กร ในส่วนของการกำหนดควีสัญทัศน์ในการบริหารราชการอย่างประมาณตนตามศักยภาพของเศรษฐกิจพอเพียง ความมีเหตุผลจะเป็นเสมือนหางเสือเรือที่สามารถนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ปัจจัยที่จะมีความสัมพันธ์กับความมีเหตุผลคือ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเป็นไปอย่างเป็นธรรมและการพิจารณาผลงานของข้าราชการเป็นไปโดยยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วยหลักย่อย 4 ประการ คือ หลักความสามารถ หลักความเสมอภาค หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง สำหรับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผล ตามหลักความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนการวางแผนงานโครงการเป็นไปอย่างมีเหตุผล และกระบวนการตัดสินใจในเรื่องสำคัญเป็นไปอย่างรอบคอบ โดยมีระบบคณะกรรมการหรือที่ปรึกษา นั้น เป็นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีการรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนการแสดงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ นั้น เป็นระบบการทำงานที่พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาระบบงานให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะตลอดเวลา

ประการสุดท้ายจากคุณลักษณะขององค์ประกอบคือการมีภูมิคุ้มกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้การพัฒนาศักยภาพนำไปสู่ความสำเร็จ การมีภูมิคุ้มกันคือการสร้างความสามารถให้ข้าราชการเข้าใจระบบการทำงาน มีจุดยืนและใช้เหตุผลในการทำงาน การมีภูมิคุ้มกันได้ข้าราชการต้องได้รับการอบรมพัฒนา ข้าราชการ มีทุนการศึกษา มีการจัดการบริหารความเสี่ยง การเตรียมพร้อมรับมือกับการบริหารงานในสภาวะวิกฤต

และมีการสร้างความเชื่อมั่นของสาธารณชนต่อการ
ทำงานของศาลรัฐธรรมนูญคือความเชื่อมั่นต่อคำวินิจฉัย
ของศาลรัฐธรรมนูญในการชี้รางวัลนักนิติธรรม หลัก
ประชาธิปไตย และคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพให้กับ
ประชาชน

ในด้านเงื่อนไขเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา
ศักยภาพให้สู่ความสำเร็จได้การมีองค์ประกอบแต่
ปราศจากเงื่อนไขจะทำให้เป้าหมายในการนำเอาปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ไม่ประสบความสำเร็จ
องค์ประกอบของเงื่อนไขคือ ความรู้และคุณธรรม
เงื่อนไขความรู้คือการพัฒนาความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับคดี
รัฐธรรมนูญ การสร้างฐานความรู้และการบริหารจัดการ
ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ การแลกเปลี่ยนความรู้
ประสบการณ์กับองค์กรระหว่างประเทศ และการ
เผยแพร่ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเงื่อนไข
คุณธรรมประกอบด้วยส่งเสริมให้ข้าราชการยึดถือ
ค่านิยม “คนดีและคนเก่ง” มีกลไกบังคับการรักษาวินัย
และจริยธรรมของข้าราชการ

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อ
พัฒนาศักยภาพประการสุดท้ายคือเป้าหมายซึ่งเป็น
องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ เป้าหมายของ
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านความสมดุล คือ การ
ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง ความใส่ใจผลประโยชน์ ผลกระทบและความ
คิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากเป้าหมายด้าน
ความสมดุลแล้วยังมีเป้าหมายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ
เป้าหมายความยั่งยืน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรของ
ส่วนรวมอย่างคุ้มค่า การพัฒนาความเป็นอยู่และสุขภาพ
ของข้าราชการและครอบครัว พัฒนาและสร้างเครือข่าย
เพื่อความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพของ
ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อผลต่อการสร้าง
ความอยู่รอดขององค์กร

2. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพการ
บริหาร
เพื่อผลต่อการสร้างพัฒนาการขององค์กร

3. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพการ
บริหาร
เพื่อผลต่อการสร้างความเป็นสถาบันขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ใช้วิธีวิทยาของการวิจัยเชิงปริมาณสอบถาม
ทัศนคติของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและ
สำนักงาน
ศาลรัฐธรรมนูญว่ามีทัศนคติเชิงบวกหรือลบต่อปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง

2. เมื่อนำตัวแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนา
ศักยภาพของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตาม
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้แล้ว จะต้องมีการ
วิจัยเพื่อปรับปรุงรูปแบบหรือพัฒนาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ชมสุภักดิ์ ครุฑทกะ. (2555). *สมรรถนะ: ที่พึงประสงค์ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เดชา เศษะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency-based human resources management. *วารสารการบริหารคน*, 21(4), 19-22.
- พัชรินทร์ ฆังฆะ และไพพรรณ มุ่งศิริ. (2555). *รูปแบบการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในการยกระดับสมรรถนะการเรียนรู้ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*.
- สมบัติ กุสุมาวดี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2550). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning*. กรุงเทพฯ: สิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- อากร ภูวิทย์พันธ์. (2547). *Competency dictionary*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M. & Spencer. (1993). *Competence at work: Model for superior performance*. New York: Wiley & Sons.



