

การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้ง:
กรณีศึกษากลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง*
Implementing New Public Management in the Election Management:
A case study of Election management cluster, Office of the Election
Commission of Thailand

วิศรุต วิชกรม**

Wisarut Wichakam

6514832019@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้ง ของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค (3) เพื่อศึกษาแนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการการเลือกตั้ง ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผ่านการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้งที่เป็นรูปธรรม ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ด้านการบริหารงานภายใน ขาดการวางแผนการปฏิบัติงานและการชี้แจงความคืบหน้า ด้านการติดต่อสื่อสาร ขาดการประชุมหรือระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน รวมถึงการส่งการส่วนภูมิภาคที่ขาดความชัดเจน ด้านการพัฒนาบุคลากร ขาดหลักสูตรในการพัฒนาความสามารถและสมรรถนะแก่พนักงานการเลือกตั้งทั้งในระดับต้นและระดับสูง และด้านการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการการเลือกตั้ง คือ ยังไม่ได้ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เต็มประสิทธิภาพ และแนวทางหรือข้อเสนอแนะ ได้แก่ ด้านการบริหารงานภายใน มีการวางแผนงาน รวมถึงการจัดสรรงานให้มีความเป็นธรรม ด้านการติดต่อสื่อสาร มีการประชุมหรือร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะแก่พนักงานการเลือกตั้ง และด้านการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการการเลือกตั้ง คือ ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เต็มประสิทธิภาพ และผลักดันการใช้เทคโนโลยีในการจัดการการเลือกตั้งและการออกเสียงลงคะแนนเลือกตั้ง

คำสำคัญ: การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ; การจัดการการเลือกตั้ง ; สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

Keywords: New Public Management ; Election Management ; Office of the Election Commission of Thailand

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้ง: กรณีศึกษากลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นแนวคิดการปรับปรุงการทำงานของระบบราชการ โดยการนำแนวคิดของภาคเอกชนมาใช้ในการบริหารราชการในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งปรากฏการใช้คำดังกล่าวครั้งแรกเมื่อปี 1991 ในงานเขียนของ Christopher Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ ภาวะเวทพันธุ์, 2565, หน้า 99) และได้มีการจำแนกองค์ประกอบที่ต่างกันไปตามความเห็นของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Denhardt and Denhardt (2007, P. 28-29, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 44-45) เป็นต้น โดยการนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับใช้ในระบบราชการไทยปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมในการแก้ไขกฎหมายและการตรากฎหมายสำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ พระราชบัญญัติการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งส่งผลให้ส่วนราชการปรับปรุงแนวทางการบริหารและการให้บริการภาคประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญที่มีได้ดำเนินการกำกับดูแลของฝ่ายบริหาร มีความเป็นเอกเทศในการบริหารงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้การจัดการเลือกตั้งเป็นไปโดยสุจริตและยุติธรรมปราศจากอิทธิพลหรือการควบคุมจากฝ่ายการเมืองและฝ่ายบริหาร โดยสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานทางตุลาการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา กำกับดูแลและรับผิดชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่และอำนาจตามรัฐธรรมนูญ 3 ประการ ได้แก่ 1. หน้าที่และอำนาจด้านบริหาร คือ ควบคุมและดำเนินการจัดให้มีการเลือกตั้ง ทั้งการเลือกตั้งระดับชาติ (การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและการเลือกสมาชิกวุฒิสภา) ระดับท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เมืองพัทยาและกรุงเทพมหานคร) และการออกเสียงประชามติ 2. หน้าที่และอำนาจด้านตุลาการ คือ การสืบสวนสอบสวนและวินิจฉัยชี้ขาด สั่งให้มีการเลือกตั้งใหม่ นับคะแนนใหม่ รวมทั้งการสั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง ผู้สมัครและสมาชิกสภาที่ทำผิดกฎหมายเลือกตั้ง และ 3. หน้าที่และอำนาจด้านนิติบัญญัติ คือ การออกกฎระเบียบ คำสั่งข้อกำหนด ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นหน่วยงานทางตุลาการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา กำกับดูแลและรับผิดชอบของคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจุบัน สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งส่วนงานภายในสำนักงาน โดยได้ออกระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2565) และได้มีการปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าว เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2567 ซึ่งทำให้การแบ่งโครงสร้างของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งแต่เดิมที่มีสำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 1 และสำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 2 ถูกยุบรวมสำนักและกลายเป็นสำนักจัดการการเลือกตั้ง โดยควบรวมสำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 1 และ 2 เข้าด้วยกัน จากผลของการปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามระเบียบข้างต้นนอกจากจะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระดับสำนักแล้ว ยังส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนบุคลากรทั้งผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติ ภาระงานที่ต้องจัดสรรใหม่เพื่อให้ตอบสนองต่อทิศทางของแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 (2566) รวมถึงภารกิจการจัดให้มีการเลือกสมาชิกวุฒิสภาด้วยเหตุครบวาระ การออกเสียงประชามติแก้ไขรัฐธรรมนูญ และการเลือกตั้งนายกและสมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งไล่เรียงกระชั้นชิดมาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ปัญหาการที่มีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งหลายครั้งทำให้ระบบการเลือกตั้ง การแบ่งเขตเลือกตั้ง และจำนวนผู้แทนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้งกว่า 26 ปี กลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งต้องเผชิญกับความท้าทายภายนอกและการเปลี่ยนแปลงภายใน ซึ่งเป็นโจทย์สำคัญที่ต้องหาแนวทางในการสร้างความรับมือและภูมิคุ้มกันต่อสถานการณ์ที่ อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอ และต้องพัฒนาแผนการดำเนินงาน การบริหารจัดการการเลือกตั้งและการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและสภาพแวดล้อมทางการเมือง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงและสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นพนักงานการเลือกตั้งและปฏิบัติ หน้าที่อยู่ในกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง จึงมีความสนใจศึกษา เรื่อง การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มา ใช้ในการจัดการการเลือกตั้ง ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ตลอดจนนำ ผลการศึกษาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการจัดการการเลือกตั้งในทุกระดับให้สุจริต เทียบธรรม และชอบ ด้วยกฎหมาย ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจาก คุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสำนัก หรือรองผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการฝ่าย) ที่สังกัดและมี หน้าที่ควบคุมดูแลส่วนงานระดับฝ่ายภายในสำนักจัดการการเลือกตั้ง จำนวน 3 คน
2. เป็นหัวหน้ากลุ่มงานอำนาจการ (ระดับชำนาญการพิเศษ) ที่สังกัดและมีหน้าที่ควบคุมดูแลกลุ่มงาน อำนาจการ ในสำนักจัดการการเลือกตั้ง จำนวน 1 คน
3. เป็นพนักงานการเลือกตั้ง ระดับชำนาญการ ที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มภารกิจจัดการการ เลือกตั้งในสำนักจัดการการเลือกตั้ง จำนวน 3 คน
4. เป็นพนักงานการเลือกตั้ง ระดับปฏิบัติการ ที่สังกัดและปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ในสำนักจัดการการเลือกตั้ง จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ลักษณะของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์ จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้ง ให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนการ สัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ประเด็นคำถาม	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant person)									
	ปก.1	ปก.2	ปก.3	ชก.1	ชก.2	ชก.3	ทน. กอก	ผอ.ฝ. 1	ผอ.ฝ. 2	ผอ.ฝ. 3
1. ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
2. ตัวชี้วัดที่เหมาะสม							/		/	
3. เน้นผลสำเร็จหรือระเบียบวิธี										
3.1 ผลสำเร็จ										
3.2 ระเบียบวิธี		/			/	/	/			
3.3 ควบคู่กันไปทั้งสองประเด็น	/		/	/				/	/	/
4. การควมรวมสำนัก										
4.1 ส่งผลต่อการเพิ่มความคล่องตัวหรือไม่										
4.2 ส่งผลต่อการบริหารหรือปฏิบัติงานหรือไม่	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
5. การทำงานจำนวนมากโดยใช้ทรัพยากรน้อยลง (Do more with less) และการสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยี										
5.1 สามารถทำงานจำนวนมากโดยใช้ทรัพยากรน้อยลงได้			/	/	/	/	/	/	/	
5.2 สำนักงานสนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยี	/	/	/		/		/	/	/	
6. ปัญหาและอุปสรรค										
6.1 การบริหารภายใน	/	/	/		/		/	/		/
6.2 การสื่อสาร	/	/	/	/	/		/	/	/	/
6.3 การใช้เทคโนโลยี						/				
6.4 การพัฒนาบุคลากร	/					/				/
7. แนวทางหรือข้อเสนอแนะ										
7.1 การบริหารภายใน	/		/			/		/		/
7.2 การสื่อสาร	/		/	/	/	/		/		/
7.3 การใช้เทคโนโลยี		/	/			/	/	/	/	/
7.4 การพัฒนาบุคลากร							/	/		/

1. การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1) การบริหารจัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นตรงกันทุกระดับว่าบุคลากรของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีข้อสังเกตบางประการ

ประกอบด้วย 1. การขาดการหมุนเวียนงานหรือภารกิจทำให้บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญในงานอื่นที่อยู่นอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ฝ่ายของตนได้รับมอบหมาย กล่าวคือ ทำให้บุคลากรเชี่ยวชาญแต่เฉพาะด้านที่ตนทำอยู่ ไม่เห็นภาพรวม 2. มีการจัดสรรจังหวัดในความรับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม พนักงานการเลือกตั้งที่รับมอบหมายให้ประสานงานจังหวัดที่มีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนมากจะได้รับจัดสรรให้ประสานงานเพียงจังหวัดเดียว หากดูแลจังหวัดที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปริมาณน้อยจะได้รับจัดสรร คนละ 2 จังหวัดแต่ไม่เกิน 3 จังหวัด ลดหลั่นกันไป 3. การปรับโครงสร้างสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ.2565 สามารถปรับเกลี่ยบุคลากรได้เต็มอัตราทำให้แต่ละฝ่ายสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...โดยส่วนตัวคิดว่า การแบ่งงานของสำนักเรา (สำนักจัดการการเลือกตั้ง) มันแบ่งงานใครงานมันชัดเจน อย่างเช่น ฝ่าย 2 (ฝ่ายจัดการการเลือกตั้ง 2) ดูเรื่องการจัดเลือกตั้ง สส. นอกเขต (การออกเลือกตั้งล่วงหน้านอกเขตเลือกตั้ง) นอกกราช (การเลือกตั้งนอกราชอาณาจักร) ฝ่าย 3 (ฝ่ายจัดการการเลือกตั้ง 3) ดูเรื่องการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม สส. คือ คนมีความสามารถ แต่ไม่มีการหมุนเวียนงานทำให้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องที่เขาทำอย่างเดียว...”

พนักงานการเลือกตั้ง ระดับปฏิบัติการ คนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 4 มิถุนายน 2567)

2) มาตรฐานและการวัดผลงานที่ชัดเจน (Explicit standards and measures of performance) ในกลุ่มพนักงานการเลือกตั้ง ระดับปฏิบัติการและชำนาญการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังไม่มีตัวชี้วัดหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและวัดผลได้ชัดเจน การประเมินประสิทธิภาพประจำเดือนในปัจจุบัน ไม่ได้ชี้วัดปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือความยากง่ายของงาน และมีลักษณะที่ใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินมากเกินไป ซึ่งไม่ได้ช่วยให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐาน ในขณะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานอำนวยความสะดวกและผู้อำนวยการฝ่าย มีความเห็นว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกำลังพยายามในการจัดทำตัวชี้วัด KPI (Key Performance Index) ซึ่งอยู่ระหว่างการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยวิธีการที่มีในปัจจุบันก็แสดงให้เห็นว่าพยายามที่จะประเมินให้ยุติธรรมที่สุด ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...พูดยากเพราะเกณฑ์หรือตัวชี้วัดที่มีตามแผนยุทธศาสตร์มันไม่ได้เอามาใช้อย่างเป็นรูปธรรม ถ้ามอง KPI ที่กำลังร่างกรอบหรือหลักเกณฑ์ ตอนนั้นก็ยังไม่ได้กำหนดสาระสำคัญที่ช่วยวัดได้ว่ายังไง มันซึ่งน้ำหนักได้ยากกว่าจะเอาตรงไหนมาวัด ปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้มันมีเยอะ ถ้าเอาที่มีตอนนี้คือประเมินประสิทธิภาพรายบุคคลซึ่งทำทุกเดือน ประเมินให้ทุกเดือน แต่มันเป็นการให้คะแนนโดยดุลยพินิจแล้วนำไปสู่การประเมินขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีซึ่งมันหมุนเวียนกัน แต่ก็จะไม่ประเมินให้ใครต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่จะได้ขั้นต่ำที่เขาควรได้...”

ผู้อำนวยการฝ่ายคนที่ 1 (สัมภาษณ์เมื่อ 4 มิถุนายน 2567)

3) เน้นการควบคุมผลผลิตที่มากขึ้น (Greater emphasis on output controls) การปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ให้นำหนักควบคู่กันไปถึงผลสำเร็จ คือ การจัดการเลือกตั้งให้สุจริต เทียบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบวิธี คือ การดำเนินการเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมายและระเบียบ กล่าวคือ หากกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง มิได้ดำเนินการตามกระบวนการที่ชอบด้วยกฎหมายก็จะส่งผลให้การจัดการเลือกตั้งนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปด้วย ทั้งนี้จากน้ำหนักของคำตอบโดยรวมมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับระเบียบวิธี (process) ที่ถูกกำหนดให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...มัน

ต้องควบคู่กันไป ถ้าเน้นเฉพาะ output มันไม่ถูกขั้นตอน มันก็ไม่ถูกต้อง งานของเราต้องทำให้มันถูกกฎหมาย อะไรที่ยืดหยุ่นได้ก็ใช้หลักการบริหารแก้ไขปัญหาที่กฎหมายแก้ไขไม่ได้ แต่ถ้าพูดเฉพาะการจัดการการเลือกตั้งมันต้องเป็นไปตามกฎหมาย แรงปะทะมันเยอะ เราต้องมีหลักยึดที่ถูกต้องก่อน...” ผู้อำนวยการฝ่ายคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 5 มิถุนายน 2567)

4) แยกหน่วยงานภาครัฐออกเป็นหน่วยย่อย ๆ (Shift to disaggregation of units in the public in the public sector) การควบรวมสำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 1 และสำนักบริหารการเลือกตั้งและการออกเสียงประชามติ 2 เข้าด้วยกันเป็นสำนักจัดการการเลือกตั้ง ตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565 พบว่า หากพิจารณาในภาพใหญ่ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งก็เป็นการลดขนาดของส่วนราชการในระดับสำนักลง แต่หากพิจารณาเฉพาะส่วนงาน คือ สำนักจัดการการเลือกตั้งเพียงสำนักเดียวพบว่า แม้จะเพิ่มเอกภาพในด้านการบริหารงานจัดการเลือกตั้งให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่การควบรวมทำให้สำนักจัดการการเลือกตั้งกลายเป็นสำนักขนาดใหญ่ จำนวนฝ่ายที่เกิดจากการควบรวมมีเท่ากับจำนวนฝ่ายก่อนที่จะควบรวมสำนัก ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวและบริหารจัดการได้ยากลำบาก เพราะสำนักจัดการการเลือกตั้งเพียงสำนักเดียวต้องดำเนินการประสานการปฏิบัติกับส่วนภูมิภาคทั้ง 77 จังหวัด เมื่อเทียบกับสำนักอื่นภายในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งที่ต้องดำเนินการประสานงานกับส่วนภูมิภาคเช่นกัน แต่มีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่า เพราะมีการแยกส่วนออกเป็นสำนักย่อย ๆ เช่น สำนักสืบสวนสอบสวนและวินัยฯ ที่ได้มีการแยกสำนักออกเป็นสำนักสืบสวนสอบสวนและวินัยฯ 1 – 5 (1 สำนัก มี 3 ฝ่าย 1 กลุ่มงานอำนาจการ) ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...ขอตอบในฐานะการบริหารเนอะ งานตอนนี้นั้นมากระจุกรวมกันที่ห้องเดียว เพราะฝ่ายเยอะ คนเยอะ สำนักของเราประสานการเลือกตั้งทั้ง 77 จังหวัด ต่างจากสืบสวนที่แบ่งกันเป็น 5 สำนัก ดูแลส่วนในแต่ละพื้นที่ เท่ากับว่าผอ.สำนักของสืบสวนเนี่ยคนนึงดูแลน้อยกว่า 20 จังหวัดด้วยซ้ำ มองกลับมาที่เราเวลาเสนองานถึงผู้บังคับบัญชา ผอ.ฝ่ายก็ต้องกรองงานให้ละเอียดมากกว่าเดิม เพราะต้องเข้าใจว่าปริมาณงานมันเยอะ ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าอาจจะดูแลได้ไม่ละเอียดไม่ครบถ้วน งานมีเอกภาพอาจจะมาตรฐานเดียวกันทุกฝ่าย แต่ถ้าถามว่าคล่องตัวมั๊ย พี่ว่าไม่...” ผู้อำนวยการฝ่ายคนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 5 มิถุนายน 2567)

5) เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) ในปัจจุบันกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งสามารถทำงานจำนวนมากโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยลงได้ (Do more with less) เพราะมีการสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ใช้ภายในสำนักงานทั่วไป คือ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) แม้ปัจจุบันยังไม่ได้ใช้งานฟังก์ชันการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพแต่เชื่อว่าในระยะต่อไปของโครงการสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) ซึ่งปัจจุบันผ่านระยะการรวบรวมความต้องการภายในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไปแล้ว รวมถึงระบบบูรณาการฐานข้อมูลภายในสำนักงาน หากทุกระบบสามารถบูรณาการร่วมกันได้สำเร็จจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรกระดาษและลดการใช้เวลาได้ในที่สุด

ทั้งนี้ มีความเห็นที่น่าสนใจว่า แม้ว่ากฎหมายจะให้อำนาจคณะกรรมการการเลือกตั้งในการสั่งให้มีวิธีการลงคะแนนอื่นนอกเหนือจากการกาบัตรเลือกตั้งกระดาษในคูหา แต่ปัจจุบันยังไม่ได้มีการนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างเป็น

ทางการ อย่างไรก็ตามสำนักงานมีความพร้อมเพราะได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีกับการออกเสียงลงคะแนนมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว ทั้งการใช้เครื่องออกเสียงลงคะแนนและการออกเสียงลงคะแนนทางออนไลน์ หากประชาชนและผู้บริหารภายในสำนักงานมีความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของข้อมูลและความโปร่งใส ก็จะสามารถนำมาใช้งานเพื่อเพิ่มความโปร่งใสของกระบวนการจัดการการเลือกตั้งได้ในอนาคต ดังเช่นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...สามารถทำได้ในปัจจุบัน มีการใช้เทคโนโลยีโดยความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยในการจัดทำระบบที่ช่วยลดภาระงานลงได้ เช่น ระบบรับแจ้งเหตุไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ระบบลงทะเบียนใช้สิทธิเลือกตั้งล่วงหน้า นอกเขตหรือนอกราชอาณาจักร รวมถึงระบบตรวจสอบผู้ไม่ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง ซึ่งบูรณาการกับสำนักบริหารการทะเบียน กระทรวงมหาดไทย พอมีระบบมันก็ลดภาระงานเอกสารทั้งเขาทั้งเรา ส่วนการออกเสียงลงคะแนนวิธีอื่นกฎหมายเปิดช่องไว้ให้ แต่ยังไม่ได้รับการผลักดันจากผู้บริหารเพราะยังขาดความเชื่อมั่นในองค์กรอยู่ มีการศึกษาความเป็นไปได้มานานแล้ว เช่น เครื่องลงคะแนนอิเล็กทรอนิกส์ หรือ ระบบการเลือกตั้งออนไลน์ เชื่อว่าถ้าประชาชนเชื่อมั่น ผู้ใหญ่มีความมั่นใจ เราก็ทำได้ ส่วนระบบอื่น ๆ อย่างสารบรรณหรือการสนับสนุนการเลือกตั้งท้องถิ่น ถ้าผลักดันได้ก็ช่วยลดภาระงานหรืออาจจะลดการใช้กำลังคนลงได้มาก...” ผู้อำนวยการฝ่ายคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 5 มิถุนายน 2567)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง

1) ด้านการบริหารงานภายใน แม้ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565 จะประกาศใช้มาตั้งแต่วันที่ 13 มิถุนายน 2565 แต่กว่าการปรับเกลียวโครงสร้างการบริหารและบุคลากรเข้าสู่กรอบโครงสร้างใหม่จะแล้วเสร็จก็ใช้เวลาถึงวันที่ 1 มีนาคม 2567 หรือเกือบ 2 ปี นับแต่วันที่ประกาศใช้ ซึ่งการควมรวมสำนักของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งเป็นสำนักจัดการการเลือกตั้งเพิ่งผ่านมาได้เพียง 3 เดือน ทำให้การบริหารงานและการจัดสรรภารกิจนอกเหนือไปจากรายละเอียดที่ระบุไว้ในระเบียบดังกล่าวยังไม่เป็นที่เรียบร้อยและยังไม่มีการวางแนวทางในการทำงานร่วมกัน โครงสร้างสำนักที่เป็นสำนักขนาดใหญ่ จำนวนภารกิจมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง

2) ด้านการติดต่อสื่อสาร กลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งขาดการประชุมสำนักที่รวมทั้งผู้บริหารและพนักงานเข้าประชุมร่วมกัน ทำให้การสื่อสารมักจะเป็นการสื่อสารหรือสั่งการจากบนลงล่าง โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายเป็นตัวกลางในการส่งต่อนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ทำให้แต่ละฝ่ายแยกกันไปทำแต่เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ขาดการส่งต่อข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งต่องานเพราะไม่เห็นภาพรวมของการทำงานของทั้งสำนัก ส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงการส่งการส่วนภูมิภาคและการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนการดำเนินการจัดการเลือกตั้งที่ขาดความชัดเจน และมีแนวทางที่ไม่แน่นอน ดังเช่นความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...ปัญหาสำคัญเลยคือผู้บริหารประชุมกันน้อยมากหรือจริง ๆ เรียกว่าไม่ได้ประชุมเลยดีกว่า เวลามีนางใหญ่ภายในเรายุ่งกันน้อยมาก จัดประชุมภายนอกยังคุยกันเยอะกว่า ที่นี้พอมีงานอะไรเลยทำให้แต่ละคนไม่รู้แนวทางตาม Roadmap ยังไง ประชุมมอบนโยบายหรือติดตามงานก็ไม่มี ปัจจุบันมีแค่ประชุมระดับ ผอ.เท่านั้น ซึ่งจริง ๆ มองว่ามันเป็นปัญหาเพราะว่ามันไม่ใช่แค่ ผอ. ที่ทำงาน การที่ผอ. สำนักสื่อสารกับเฉพาะผอ. ฝ่าย แล้วค่อยมาสื่อสารกับคนในฝ่ายอีกที การสื่อสารมันผ่านตัวกลางมารอบหนึ่งแล้ว การสื่อสารมันลดทอนไป ควรจะเป็นการประชุมที่พนักงานมานั่งรวมกันและช่วยแสดงความคิดเห็น เลยเกิดปัญหาว่าเราไม่รู้ว่ามีฝ่ายอื่นทำอะไรไปถึงไหนแล้ว

นอกจากประชุมก็คือ ยังไม่ได้กำหนด Roadmap เท่าไหร่ ถ้าคุณไม่ประชุมคุณก็ต้องมี Roadmap ที่ทุกคนเห็น แล้วเข้าใจตรงกันว่าต้องทำอะไรต่อ ทุกวันนี้เลยกลายเป็นคอยที่จะแก้ไขปัญหา ทำงานเชิงรับ ทั้ง ๆ ที่มันเป็นเรื่องที่ป้องกันได้ เพราะว่าไม่ได้วางแผนไว้ชัดเจน แต่ละคนเลยทำกันไปตามแนวทางของตัวเอง ไม่มีการ Collab กันอย่างชัดเจน...” พนักงานการเลือกตั้ง ระดับปฏิบัติการ คนที่ 3 (สัมภาษณ์เมื่อ 4 มิถุนายน 2567)

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ยังขาดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตำแหน่งพนักงานการเลือกตั้ง ทั้งพนักงานการเลือกตั้งแรกบรรจุและพนักงานการเลือกตั้งที่มีอยู่เดิม ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น แนวทางการตอบข้อหรือทางกฎหมาย แนวทางการวินิจฉัยสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง แนวทางการแบ่งเขตเลือกตั้ง แนวทางการเขียนข้อสั่งการ เป็นต้น โดยเมื่อเทียบกับพนักงานสืบสวนสอบสวนและนิติกร ที่มีหลักสูตรฝึกอบรมระยะเวลา 90 วันเมื่อแรกบรรจุและเมื่อได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น มีการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมองค์ความรู้ในการใช้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย การสืบสวนสอบสวน การทำสำนวน และการดำเนินการในชั้นศาล

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการการเลือกตั้ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า ในปัจจุบันกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ยังไม่ได้ใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพย่อมช่วยลดการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่ต้องเสียไปได้ รวมถึงระบบในการสนับสนุนการจัดการการเลือกตั้ง เช่น ระบบรับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องมีการจัดทำระบบใหม่ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งเป็นการเลือกตั้งทั่วไป

ทั้งนี้ แม้กฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้งจะเปิดช่องให้อำนาจแก่คณะกรรมการการเลือกตั้งในการกำหนดวิธีการออกเสียงลงคะแนนด้วยวิธีการอื่นได้ และกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งได้ศึกษาความเป็นไปได้ในการออกเสียงลงคะแนนผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และทางออนไลน์ แต่ปัจจุบันยังขาดความเชื่อมั่นในด้านความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และหลักการออกเสียงลงคะแนนที่ต้องเป็นไปโดยตรงและลับ ทำให้ปัจจุบันยังไม่มีกรนำเทคโนโลยีไปปรับใช้กับการออกเสียงลงคะแนน

3. แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการการเลือกตั้งของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

1) ด้านการบริหารงานภายใน มีการจัดสรรงานที่มีความเป็นธรรมในปริมาณงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งของพนักงานภายใน เช่น งานตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่มีปริมาณมาก และต้องทำงานยืดหยุ่นจนจบกระบวนการเลือกตั้งก็ต้องนำไปสู่กระบวนการยุติธรรม ควรจัดสรรให้แต่ละฝ่ายหรือผู้ประสานงานในแต่ละจังหวัดที่เสร็จสิ้นภารกิจของตนแล้วมาช่วยเหลือเพื่อไม่ให้งานล่าช้า รวมทั้งการทำงานควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจนเป็นที่รับทราบร่วมกันเพื่อให้ทิศทางการขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ประเด็นการสื่อสารภายในสำนักงานควรมีการประชุมหารือหรือพูดคุยระหว่างผู้บริหารและพนักงานภายในสำนักงานมากกว่านี้ เพื่อชี้แจงและทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และเพื่อให้การทำงานมีความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้การประชุมอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้สะดวกต่อการชี้แจงแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามความคืบหน้าของแต่ละ

ฝ่าย และทำให้แต่ละฝ่ายทราบความคืบหน้าของภารกิจที่ฝ่ายอื่นได้ดำเนินการไปแล้วอีกด้วย ซึ่งย่อมส่งผลให้กระบวนการจัดการเลือกตั้งทุกระดับเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งแก่พนักงานการเลือกตั้ง ทั้งสำหรับพนักงานการเลือกตั้งที่บรรจุใหม่และพนักงานการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ และสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งของกฎหมายและระบบการจัดการเลือกตั้งของประเทศ เช่น แนวทางการตอบข้อหาหรือทางกฎหมาย แนวทางการวินิจฉัยสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง แนวทางการเขียนข้อสั่งการ เป็นต้น

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพ อาทิ ระบบที่ใช้ในสำนักงาน คือ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) และระบบที่ใช้สนับสนุนในภารกิจจัดการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ระบบจัดการฐานข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการจัดทำระบบสนับสนุนการจัดการเลือกตั้ง ประกอบด้วย จัดทำระบบสำหรับการจัดการเลือกตั้งระดับชาติในระยะยาวมีความต่อเนื่องของฟังก์ชันการใช้งาน ลดการสิ้นเปลืองงบประมาณที่ต้องจัดทำใหม่ในทุกการเลือกตั้งระดับชาติ และจัดทำระบบฐานข้อมูลคำวินิจฉัยหรือข้อสั่งการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเลือกตั้งจะนำมาซึ่งความโปร่งใสตรวจสอบได้ ลดปัญหาความผิดพลาดโดยมนุษย์ (Human Error) และเรียกความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเลือกตั้งได้ในที่สุด ดังความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า “...ถ้าจะพัฒนาการจัดการเลือกตั้งเราต้องลดปัญหา Human error ที่หน้างานหรือ กปน. ให้ได้ คุ้มมือ การอบรมต้องชัดเจน ขั้นตอนไหนที่เอาระบบมาทดแทนได้ก็ควรที่จะพัฒนาระบบ เช่น พิมพ์ของใส่บัตรนอกเขต ก็ดึงข้อมูลพิมพ์ออกมาเป็น label แปะไปเลยว่าอยู่เขตไหน จังหวัดใด อีกเรื่องหนึ่งคือเราศึกษาแนวทางไว้แล้ว ควรมีการผลักดันการเลือกตั้งออนไลน์หรือการใช้เครื่องลงคะแนนออฟไลน์ ถ้าเราสร้างความเชื่อมั่นกับประชาชนได้ เชื่อว่าการเลือกตั้งจะไม่มีข้อครหา มันจะโปร่งใสตรวจสอบได้...” ผู้อำนวยการฝ่ายคนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อ 5 มิถุนายน 2567)

อภิปรายผล

1. การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการเลือกตั้ง กลุ่มภารกิจจัดการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

1) การบริหารจัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนเห็นพ้องต้องกันว่า บุคลากรของกลุ่มภารกิจจัดการเลือกตั้ง สำนักงานจัดการเลือกตั้ง มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งพนักงานการเลือกตั้ง เป็นตำแหน่งเฉพาะที่มีเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Christopher Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2565, หน้า 99) และ เพ็ญจันทร์ ล้อสีทอง (2563) กล่าวคือ การจัดการภาครัฐแนวใหม่มีองค์ประกอบของการบริหารจัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) ให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่มีความเป็นมืออาชีพได้จัดการงานของตนเองด้วยความชำนาญ โปร่งใส และมีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจ เพราะเมื่อมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแล้วก็จะเกิดความรับผิดชอบต่อตรวจสอบจากภายนอก

2) เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) ในปัจจุบันกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งสามารถทำงานจำนวนมากโดยใช้ทรัพยากรที่น้อยลงได้ (Do more with less) เพราะมีการสนับสนุนด้วยระบบเทคโนโลยีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ใช้ภายในสำนักงานทั่วไป คือ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) แม้ปัจจุบันยังไม่ได้ใช้งานฟังก์ชันการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพแต่เชื่อว่าในระยะต่อไปของโครงการสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรกระดาษและลดการใช้เวลาได้ ในที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ Christopher Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวก พันธุ์, 2565, หน้า 99) คือ ภาครัฐต้องมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสามารถทำงานจำนวนมากให้ลุล่วงได้โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยลง (do more with less) และสอดคล้องกับ เกียรติภูมิ บุญนิ่ม (2564) ที่สรุปว่าการพัฒนาองค์การด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อการทำงานจำนวนมากได้โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยลง (do more with less) ได้ เนื่องจากระบบเทคโนโลยีจะช่วยลดปริมาณงานในการประมวลผลและบันทึกข้อมูล ลดเวลาปฏิบัติงานจากการค้นหาข้อมูลหรือการติดต่อขอข้อมูลจากส่วนงานอื่น เนื่องจากระบบมีการเชื่อมโยงและส่งเสริมความเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร และควบคุม ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรองค์การได้ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับกิตติ ภัคทีวัฒน์กุล (2546, หน้า 281-294, อ้างถึงใน พิไลปัส จิระประยูต, 2556, หน้า 94) กล่าวว่า ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation System: OAS) หรือระบบสารสนเทศเพื่อสำนักงาน (Office Information System: OIS) เป็นระบบที่คอยสนับสนุนการทำงานที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน (routine) รวมทั้งช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและส่วนงานภายในองค์การ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่เดียวกันหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น ระบบสำนักงานอัตโนมัติจึงเหมาะกับการบริหารจัดการทุกระดับ เช่นกัน ซึ่งการมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานสอดคล้องกับข้อสรุปแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของ บุญเกียรติ การะเวก พันธุ์ และคณะ (2562) สรุปไว้ว่า การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร (เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม) และเทคโนโลยี ช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่าง บรรลุวัตถุประสงค์

สรุป จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า กลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดของ Christopher Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวก พันธุ์, 2565, หน้า 99) ทั้งสิ้น 2 ประการ ประกอบด้วย การบริหารจัดการโดยนักวิชาชีพที่ชำนาญการ (Hands-on professional management) และ เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีวินัยและประหยัด (Stress on greater discipline and parsimony in resource use) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Christopher Hood (อ้างถึงใน บุญเกียรติ การะเวก พันธุ์, 2565, หน้า 99) อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาประเด็นการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้งของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Wollmann (2006, อ้างถึงใน ประโยชน์ ส่งกลิ่น, 2551, หน้า 39) ได้ชี้ให้เห็นว่าแนวคิดและองค์ประกอบของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีการนำไปใช้เป็นตัวแบบในการปฏิรูประบบราชการในแต่ละประเทศ หรือแม้แต่ภายในประเทศเดียวกันจะมีความแตกต่างกันอย่างมาก เนื่องจากการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ไม่มีค่านิยมที่ชัดเจนและไม่มีแนวคิดที่แน่นอน การจัดการภาครัฐแนวใหม่เป็นเพียงกลุ่มของแนวคิดที่แตกต่างกันมารวมกันอยู่

และบางครั้งก็มีความขัดแย้งกันในตัวเอง โดยการเลือกใช้ชื้อชื่อบริการแบบ “ตะกร้าจ่ายตลาด” (Shopping Basket) จึงทำให้แนวคิดและองค์ประกอบของกลยุทธ์และมาตรการในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ของแต่ละประเทศ มีความแตกต่างกัน ดังนั้น การนำแนวคิดดังกล่าวไปปรับใช้ในการจัดการภาครัฐของแต่ละประเทศ จึงขึ้นอยู่กับปรัชญา แนวทางการทำงานพื้นฐาน และโครงสร้างองค์กรที่แตกต่างกัน กรณีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญซึ่งมีรูปแบบการบริหารจัดการ กฎหมาย และระเบียบแตกต่างจากส่วนราชการอื่นที่สังกัดกระทรวง และภารกิจของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีลักษณะเฉพาะตัว ไม่สามารถหาหน่วยงานราชการอื่นที่มีลักษณะภารกิจจัดการการเลือกตั้งมาเป็นผู้เปรียบเทียบได้

2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1) ด้านการบริหารงานภายใน เป็นประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ การควมรวมสำนักของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งเป็นสำนักจัดการการเลือกตั้งเพิ่งผ่านมาได้เพียง 3 เดือน ทำให้การบริหารงานและการจัดสรรภารกิจนอกเหนือไปจากรายละเอียดที่ระบุไว้ในระเบียบดังกล่าวยังไม่เป็นที่เรียบร้อยและยังไม่มีแนวทางในการทำงานร่วมกัน โครงสร้างสำนักที่เป็นสำนักขนาดใหญ่ จำนวนภารกิจมากขึ้น ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถควบคุมดูแลได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ (2563) ที่อธิบายถึงความไม่ชัดเจนในการใช้อำนาจกำกับดูแลระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษา แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายด้วยการออกนอกระบบราชการไปแล้ว ซึ่งความไม่ชัดเจนดังกล่าวส่งผลให้การปฏิรูปสถาบันอุดมศึกษาด้วยแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เช่นเดียวกับสถานะของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งที่เพิ่งจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริหารตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565 และยังมีแนวทางปฏิบัติงานโดยชัดเจน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของฟิลลิปส์ จิระประยุต (2556) การเป็นองค์กรขนาดใหญ่ทำให้การสื่อสารทำได้ยากและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน

2) ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน กล่าวคือ กลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้งขาดการประชุมสำนักที่รวมทั้งผู้บริหารและพนักงานเข้าประชุมร่วมกัน ทำให้การสื่อสารมักจะเป็นการสื่อสารหรือสั่งการจากบนลงล่าง โดยมีผู้อำนวยการฝ่ายเป็นตัวกลางในการส่งต่อนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ทำให้แต่ละฝ่ายแยกกันไปทำแต่เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ขาดการส่งต่อข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งต่องานเพราะไม่เห็นภาพรวมของการทำงานของทั้งสำนัก ส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงการสั่งการส่วนภูมิภาคและการประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานภายนอกที่สนับสนุนการดำเนินการจัดการเลือกตั้งที่ขาดความชัดเจน และมีแนวทางที่ไม่แน่นอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟิลลิปส์ จิระประยุต (2556) ระบุว่า การสื่อสารที่ขาดความชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพทำให้พนักงานขาดความเข้าใจในแนวคิดหรือหลักการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีและมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่าอาจเป็นงานที่เพิ่มขึ้นมานอกเหนืองานประจำของตนเอง

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพียง 3 รายที่มีความเห็นว่ากลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ยังขาดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตำแหน่งพนักงาน

การเลือกตั้ง ทั้งพนักงานการเลือกตั้งแรกบรรจุและพนักงานการเลือกตั้งที่มีอยู่เดิม ทำให้ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น แนวทางการตอบข้อหาหรือทางกฎหมาย แนวทางการวินิจฉัยสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง แนวทางการแบ่งเขตเลือกตั้ง แนวทางการเขียนข้อสั่งการ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟิลลิปส์ จีระประยูต (2556) เสนอว่า องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อความมั่นใจว่าผู้บริหารและพนักงานสามารถใช้เครื่องมือและนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการการเลือกตั้ง จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคเพียง 1 ราย กล่าวคือ ในปัจจุบันกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง ยังไม่ได้ใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพย่อมช่วยลดการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่ต้องเสียไปได้ รวมถึงระบบในการสนับสนุนการจัดการการเลือกตั้ง เช่น ระบบรับสมัครและตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องมีการจัดทำระบบใหม่ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งเป็นการเลือกตั้งทั่วไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติภูมิ บุญน้อม (2564) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาองค์การ ซึ่งจะทำให้องค์การได้ประโยชน์ในการช่วยลดปริมาณงานในการประมวลผลและบันทึกข้อมูล ลดเวลาปฏิบัติงานจากการค้นหาข้อมูลหรือการติดต่อขอข้อมูลจากส่วนงานอื่น เนื่องจากระบบมีการเชื่อมโยงและส่งเสริมความเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร และควบคุมประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรองค์การได้ดีขึ้น

3. แนวทางหรือข้อเสนอแนะในการพัฒนาการจัดการการเลือกตั้งของกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประเด็นอภิปรายดังนี้

1) ด้านการบริหารงานภายใน มีการจัดสรรงานที่มีความเป็นธรรมในปริมาณงาน เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งของพนักงานภายใน เช่น งานตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งที่มีปริมาณมาก และต้องทำงานยืดหยุ่นจนจบกระบวนการเลือกตั้งก็ได้นำไปสู่กระบวนการยุติธรรม ควรจัดสรรให้แต่ละฝ่ายหรือผู้ประสานงานในแต่ละจังหวัดที่เสร็จสิ้นภารกิจของตนแล้วมาช่วยเหลือเพื่อไม่ให้งานล่าช้า รวมทั้งการทำงานควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจนเป็นที่รับทราบร่วมกันเพื่อให้ทิศทางการขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์ (2563) กล่าวคือ การแบ่งอำนาจหน้าที่และการกำหนดนโยบายที่เป็นขั้นตอนชัดเจน จะเป็นขั้นต้นในการสร้างความชัดเจนของกรอบแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างที่ควรจะเป็น โดยการนำเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาปรับใช้ด้วย เช่น ข้อตกลงว่าด้วยผลงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ทั้งยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า การปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ และยังสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวว่า

2) ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นข้อเสนอแนะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันมากที่สุดว่า ประเด็นการสื่อสารภายในสำนักงานควรมีการประชุมหารือหรือพูดคุยระหว่างผู้บริหารและพนักงานภายในสำนักงานกว่านี้ เพื่อชี้แจงและทบทวนแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อลดระยะห่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และเพื่อให้การทำงานมีความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้การประชุมอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้

สะดวกต่อการชี้แจงแผนการปฏิบัติงาน รวมถึงการติดตามความคืบหน้าของแต่ละฝ่าย และทำให้แต่ละฝ่ายทราบความคืบหน้าของภารกิจที่ฝ่ายอื่นได้ดำเนินการไปแล้วอีกด้วย ซึ่งย่อมส่งผลให้การติดต่อสื่อสารภายนอกสำนักงาน และทำให้กระบวนการจัดการเลือกตั้งทุกระดับเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของฟิลลิปส์ จีระประยูต (2556) เสนอว่า องค์กรต้องมีการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและพนักงานทำความเข้าใจร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองด้านการบริหารหรือปฏิบัติงาน แล้วจึงพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารที่ดีจะทำให้สร้างความเข้าใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งองค์กรเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จขององค์กร และในการสื่อสารนั้น ต้องสื่อสารถึงเป้าหมายอะไร มีประโยชน์อย่างไร และไม่ใช่ว่ากิจกรรมแต่เป็นงานที่ต้องบรรลุผลสำเร็จ

3) ด้านการพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตรอบรมพัฒนาการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งแก่พนักงานการเลือกตั้ง ทั้งสำหรับพนักงานการเลือกตั้งที่บรรจุใหม่และพนักงานการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการเลือกตั้งทุกระดับ และสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งของกฎหมายและระบบการจัดการเลือกตั้งของประเทศ เช่น แนวทางการตอบข้อหารือทางกฎหมาย แนวทางการวินิจฉัยสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง แนวทางการเขียนข้อสั่งการ เป็นต้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติภูมิ บุญนิม (2564) ที่สรุปว่า การจัดอบรมหรือจัดให้มีหลักสูตรอบรมพนักงานเป็นประจำทุกปี เป็นการส่งเสริมให้พนักงานในระดับต่าง ๆ มีการอัปเดตองค์ความรู้ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการจัดการเลือกตั้ง เป็นข้อเสนอแนะที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันมากที่สุดอีกประเด็นหนึ่งว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพ อาทิ ระบบที่ใช้ในสำนักงาน คือ ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (E-Document) และระบบที่ใช้สนับสนุนในภารกิจจัดการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ระบบจัดการฐานข้อมูลการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น รวมถึงการจัดทำระบบสนับสนุนการจัดการเลือกตั้ง ประกอบด้วย จัดทำระบบสำหรับการจัดการเลือกตั้งระดับชาติในระยะยาวมีความต่อเนื่องของฟังก์ชันการใช้งาน ลดการสิ้นเปลืองงบประมาณที่ต้องจัดทำใหม่ในทุกการเลือกตั้งระดับชาติ และจัดทำระบบฐานข้อมูลคำวินิจฉัยหรือข้อสั่งการของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการจัดการเลือกตั้งจะนำมาซึ่งความโปร่งใสตรวจสอบได้ ลดปัญหาความผิดพลาดโดยมนุษย์ (Human Error) และเรียกความเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเลือกตั้งได้ในที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกียรติภูมิ บุญนิม (2564) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้ประโยชน์ในการช่วยลดปริมาณงานในการประมวลผลและบันทึกข้อมูล ลดเวลาปฏิบัติงานจากการค้นหาข้อมูลหรือการติดต่อขอข้อมูลจากส่วนงานอื่น เนื่องจากระบบมีการเชื่อมโยงและส่งเสริมความเป็นมาตรฐานของการปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร และควบคุมประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรองค์กรได้ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฟิลลิปส์ จีระประยูต (2556) ว่าการนำเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร จะทำให้องค์กรดำเนินงานสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน (alignment) มีการบูรณาการ (integration) ระบบบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการบริหารจัดการ ลดความซ้ำซ้อนและภาระงานที่ไม่จำเป็น เนื่องจากระบบบริหารจัดการสมัยใหม่มีแนวคิดให้ความสำคัญด้านกระบวนการและการบูรณาการเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้ง: กรณีศึกษากลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานมีทักษะที่ครอบคลุมรอบด้านที่จำเป็นในกระบวนการจัดการการเลือกตั้ง และมีการวางแผนงานที่ชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย สุจริต เทียบธรรม และชอบด้วยกฎหมายได้
2. ควรพัฒนาการติดต่อสื่อสาร ทั้งการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มภารกิจ การติดต่อสื่อสารกับหน่วยงาน สนับสนุนการจัดการเลือกตั้ง การติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับประชาชนให้มีความชัดเจนสั้นข้อสงสัย
3. ควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมพัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในกลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง เพื่อให้มีองค์ความรู้ด้านกฎหมายเท่าทันกับเปลี่ยนแปลงเนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
4. ควรมีการเร่งรัดการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานทั้งงานธุรการ และงานการจัดการการเลือกตั้งให้แล้วเสร็จ รวมถึงควรให้ทดลองการออกเสียงลงคะแนนด้วยวิธีการอื่น โดยใช้เครื่องลงคะแนนหรือการออกเสียงลงคะแนนออนไลน์ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งได้ศึกษามานานแล้ว เพื่อทดแทนหรือปรับปรุงความผิดพลาดที่เกิดโดยผู้ปฏิบัติงาน (Human Error)

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการจัดการการเลือกตั้ง: กรณีศึกษากลุ่มภารกิจจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกและรายละเอียดในการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ครบถ้วนทุกประเด็น
2. ควรศึกษาถึงผู้ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คือ กลุ่มพนักงานการเลือกตั้งที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด เพื่อจะได้ทราบถึงการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการจัดการการเลือกตั้งที่ได้ปฏิบัติในพื้นที่จริง เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการการเลือกตั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกียรติภูมิ บุญนิ่ม. (2564). *การนำกลยุทธ์การจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในการบริหารงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาคเหนือ จังหวัดลพบุรี*. คุชชินีพนธ์สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ต่อพงศ์ กิตติยานุพงศ์. (2563). *การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่- การปรับใช้*

ประสบการณ์ของประเทศเยอรมนีในประเทศไทย. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์คณะนิติศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ (2562). การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. ค้นเมื่อ 6 พฤษภาคม 2567,
จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่>.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาพื้นฐานทางรัฐประศาสนศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ประโยชน์ สงกลิ่น. (2551). การปฏิรูปการจัดการภาครัฐ: กรณีศึกษาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ในประเทศไทยและ
สิงคโปร์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญจันทร์ ล้อสีทอง (2563). การจัดสวัสดิการสังคมของศาสนจักรของพระเยซูคริสต์แห่งวิสุทธิชนบริสุทธิ์ LDS
มุมมองจากพาราไดม์การจัดการภาครัฐแนวใหม่. ดุษฎีนิพนธ์สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ,
มหาวิทยาลัยรังสิต.

ฟิลลิปส์ จิระประยุต (2556). การนำเครื่องมือการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่มาใช้ในหน่วยธุรกิจน้ำมันบริษัท
ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. 2565.
(2565, กรกฎาคม 6). ราชกิจจานุเบกษา, 139(42ก), 39-91.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (2566). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี
(พ.ศ. 2561 – 2580) ฉบับปรับปรุง. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.