

รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์
(Final Report)

โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

เสนอ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

โดย
สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำนำ

รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) “โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ สำหรับเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเสริมสร้างบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ในการนี้ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ผ่านการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมถึงการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis) เพื่อกำหนดประเด็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ และการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งผลการศึกษาและการวิเคราะห์ในรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) มีลำดับการนำเสนอเริ่มจากความเป็นมา วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ กรอบแนวคิด และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร ผลการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis) แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นแผนงาน โครงการ และกิจกรรมแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษาค้นคว้าฉบับสมบูรณ์ (Final Report) “โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐” ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการวางหลักเกณฑ์และกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านคดี ด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อไป

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ธันวาคม ๒๕๖๗

บทคัดย่อ

แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ จัดทำเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และเสริมสร้างบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีกระบวนการจัดทำแผนฯ ผ่านการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมถึงการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis) ผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรฯ ประกอบด้วยแผนการพัฒนาที่ ๑ การยกระดับสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แผนการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะดิจิทัล และแผนการพัฒนาที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยมีโครงการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแก่บุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

คำสำคัญ: แผนพัฒนาบุคลากร, ศาลรัฐธรรมนูญ, สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๔
๒.๑ กรอบแนวคิด	๔
๒.๒ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๙
บทที่ ๓ ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๒๗
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและผลการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis)	๓๓
๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร	๓๓
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis)	๔๒
บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๔๘
๕.๑ วิสัยทัศน์	๔๘
๕.๒ พันธกิจ	๔๘
๕.๓ แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐	๔๙
๕.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามตำแหน่งในการบริหารงาน	๕๘

๕.๕ รายละเอียดของแผนงาน/โครงการในการพัฒนาบุคลากรศาสตร์รัฐธรรมนุญ ๖๘
และสำนักงานศาสตร์รัฐธรรมนุญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

ภาคผนวก ๘๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการร่วมกันและผลักดันรวมไปสู่เป้าหมาย โดยยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายในการบริการของรัฐมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยน และพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ การยกระดับทักษะด้านดิจิทัลและวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในประเด็นความพึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการหน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการพัฒนาและบุคลากรภาครัฐมีการพัฒนาตนเองเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กร

แผนปฏิบัติการราชการ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีสมรรถนะสูง ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ มีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศ และระบบเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ มุ่งให้บุคลากรมีค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน

ศาลรัฐธรรมนูญเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญมีหน้าที่และอำนาจในการวินิจฉัยปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของกฎหมายหรือร่างกฎหมาย การกระทำ และกรณีอื่นที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายอื่นกำหนดให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญ หรือเรียกว่าคดีรัฐธรรมนูญ โดยมีผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนงานด้านเลขานุการของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ สนับสนุนงานด้านการวินิจฉัยหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับ

การวินิจฉัยคดีของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และมีสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ มีภารกิจในการสนับสนุนงานธุรการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านคดี ด้านวิชาการ และด้านบริหาร โดยมีข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านคดี ด้านวิชาการ และด้านบริหาร ตลอดจนลูกจ้างและพนักงานราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจ ประกอบกับปัจจุบันสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีแนวโน้มในการขยายกรอบอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้น จึงต้องมีการวางกรอบแนวคิดเพื่อเป็นแผนและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และสามารถนำทักษะที่ได้รับไปพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จึงได้มีการดำเนินโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นการวางหลักเกณฑ์และกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญด้านคดี ด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งส่งเสริมให้มีระบบการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาความคิดและทักษะสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ สำหรับเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา และเสริมสร้างบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ นำมาซึ่งข้อเสนอต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่สอดคล้องกับแผนงานและยุทธศาสตร์ในระดับชาติ และระดับองค์กร สภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างรอบด้าน บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทัศนคติและพฤติกรรม

ที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีความรู้ และทักษะด้านดิจิทัล และกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย ต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกันและกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน การพัฒนาองค์ความรู้ และการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ตลอดจนยกระดับการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ และมีความเอกภาพ อันเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีความเป็นมาตรฐาน ได้รับการยอมรับ และบรรลุวิสัยทัศน์ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดและกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์ธรรมนุญ และสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

๒.๑ กรอบแนวคิด

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญต้องคำนึงถึงบริบทแวดล้อม (Context) ที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญ ครอบคลุมทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน **ปัจจัยภายนอก (External Factors)** เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ด้วยเครื่องมือ “PESTEL Analysis” จากปัจจัยด้านการเมือง/นโยบาย (Politics) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics) ปัจจัยด้านสังคม/ประชากร (Social) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal) การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกยังมีการวิเคราะห์และประเมินแผนงานระดับชาติที่เกี่ยวข้องและกระทบต่อศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญ อันได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทย่อยภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ในลักษณะการสอดรับกันเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

ในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญ ยังมีการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค/ข้อจำกัด (Threats) ของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญซึ่งเครื่องมือที่สำคัญคือ “SWOT Analysis” เพื่อให้เห็นตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์และนำมาสู่การกำหนดทิศทางที่เหมาะสมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญต่อไป

ปัจจัยภายใน (Internal Factors) เป็นการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ โครงสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรม รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ศาสตร์ธรรมนุญและแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปีของสำนักงานศาสตร์ธรรมนุญ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ทั้งนี้ เพื่อให้การวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและการพัฒนาบุคลากร ได้มีการนำเครื่องมือ “7S Mckinsey Framework” มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การมองภาพรวมขององค์กรมีความครบถ้วนและครอบคลุมในมิติต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) โครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) ค่านิยมที่มีร่วมกัน (Shared Values) ทักษะ (Skills) บุคลากร (Staff) และรูปแบบการบริหาร (Style)

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยังได้มีกระบวนการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร โดยนำ “Gap Analysis” มาใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมองค์กรและบุคลากรปัจจุบัน กับความคาดหวังที่บุคลากรมีต่อองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยประเด็นการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาบุคลากรจะสอดคล้องกับการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ ๗S McKinsey Framework เพื่อระดมความคิดเห็น (Brainstorming) จากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีหลักการ แนวทาง และตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น ดังต่อไปนี้

๑. การวิเคราะห์โครงสร้างด้านกลยุทธ์ (Strategy Gap) เป็นการทบทวนความสอดคล้องกันระหว่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ก่อนหน้านี้ว่า มีช่องว่างหรือสิ่งที่ควรได้รับการปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การวิเคราะห์ช่องว่างด้านโครงสร้างองค์กร (Structure Gap) เป็นการทบทวนและวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อพัฒนาและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และนโยบายการบริหารของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์และข้อท้าทายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต และยกระดับประสิทธิภาพผลการปฏิบัติราชการของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น อาทิ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อดำเนินภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ การจัดตั้งหน่วยงานภายใน (เพิ่มเติม) ให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงภายนอกหรือพฤติกรรมการใช้บริการ การปรับเปลี่ยนสังกัดหรือควบรวมหน่วยงานภายในเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเนื่องจากทำงานสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เป็นต้น

๓. การวิเคราะห์ช่องว่างด้านระบบ (System Gap) เป็นการทบทวนระบบการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่า มีความครอบคลุมมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นหรือไม่ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น อาทิ การพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายและเหมาะสมกับประเด็นสมรรถนะ การสำรวจและประเมินความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร การจัดทำหลักสูตรภายในหรือส่งบุคลากรไปพัฒนากับหน่วยงานภายนอก การพัฒนาแรงจูงใจหรือทุนการศึกษาเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ การพัฒนาสภาพแวดล้อมและรูปแบบการทำงานที่คำนึงถึงความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) การพัฒนาระบบการตอบสนองผู้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เป็นต้น

๔. การวิเคราะห์ช่องว่างด้านวัฒนธรรม (Shared Values Gap) เป็นการวิเคราะห์และประเมินการรับรู้ ทัศนคติในคุณค่า เข้าใจความหมาย และประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปตามค่านิยมองค์กรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และอาจรวมถึงการวิเคราะห์แนวโน้มเปลี่ยนแปลง

ของค่านิยมและพฤติกรรมของประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการที่อาจส่งผลให้บุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจำเป็นต้องปรับตัวตัวอย่าง *ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น* อาทิ การพัฒนาต้นแบบผู้นำค่านิยมในแต่ละสำนัก/กลุ่มงาน การพัฒนาช่องทางการสื่อสารภายในลักษณะเน้นย้ำผ่านระบบคอมพิวเตอร์หรือกระบวนการสื่อสาร การเสริมสร้างภาพลักษณ์ (Branding) การประชาสัมพันธ์อัตลักษณ์ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต่อสาธารณชน เป็นต้น

๕. การวิเคราะห์ช่องว่างด้านทักษะ (Skills Gap) ในที่นี้เป็นการวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่ต้องมีโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและยกระดับ “สมรรถนะ (Competency)” ของบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ *ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น* อาทิ การสำรวจบทบาทใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) การพัฒนารอบสมรรถนะ (Competency Framework) ทั้งนี้ ในเบื้องต้นการยกระดับสมรรถนะทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งสามารถนำ “แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Management)” เป็นเครื่องมือในการช่วยทบทวนช่องว่างของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสำหรับผู้ปฏิบัติงานทั้งในลักษณะสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามตำแหน่งหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) ตัวอย่างของประเด็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เช่น ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การวิเคราะห์เชิงระบบ (Systematic Thinking) ความคิดเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovative Thinking) ความเข้าใจและการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Culture Awareness) เป็นต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และการออกแบบกระบวนการหรือวิธีการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและระดับสมรรถนะให้แก่บุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม

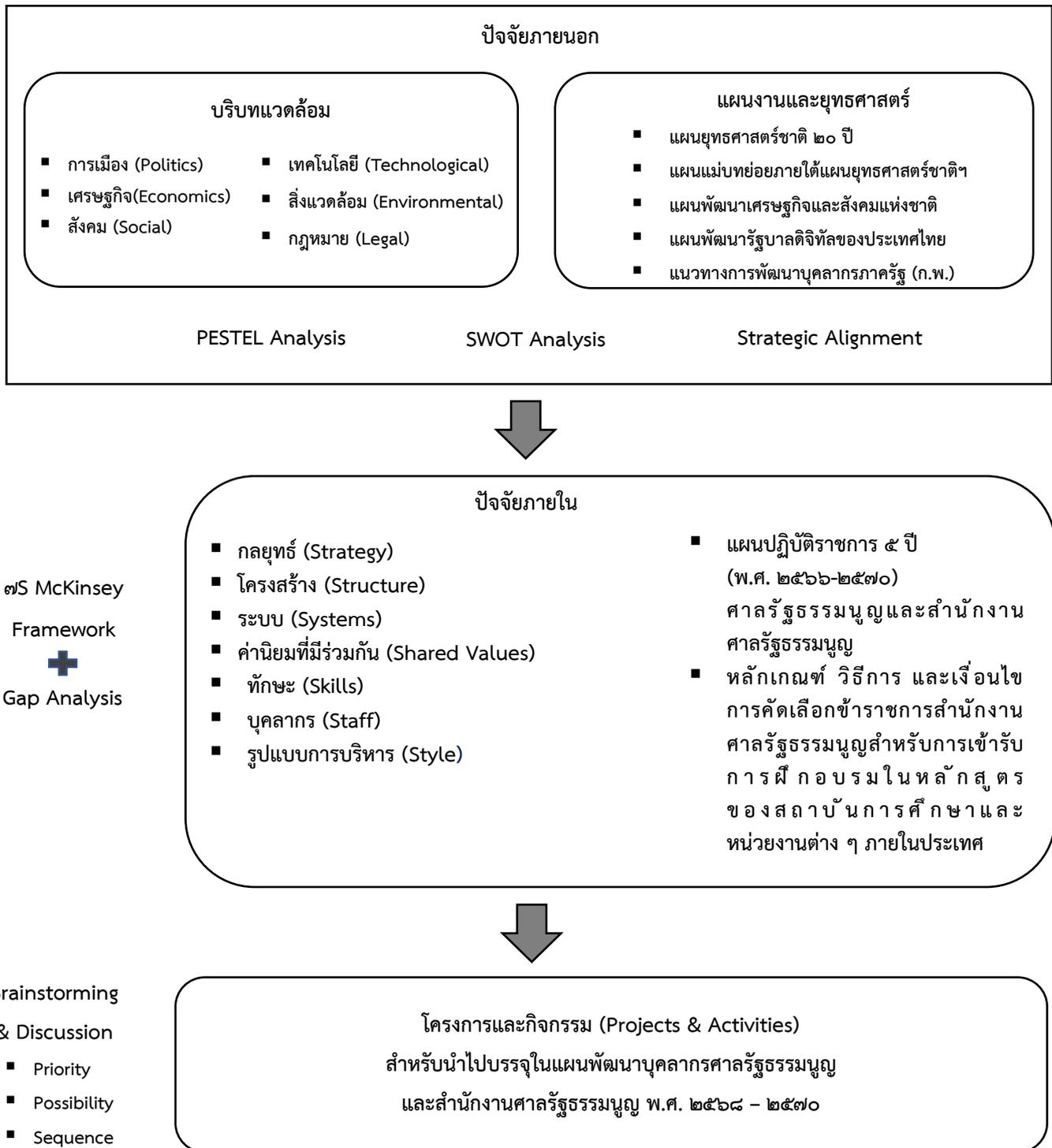
๖. การวิเคราะห์ช่องว่างด้านบุคลากร (Staff Gap) เป็นการวิเคราะห์และประเมินทิศทางนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ *ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น* อาทิ การวิเคราะห์ตำแหน่ง (ใหม่) ที่จำเป็นหรือมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร การพัฒนาวิธีการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากร การวิเคราะห์อัตราการลาออก (Turnover Rate) ของบุคลากรรุ่นใหม่เพื่อมาตรการแก้ไขระยะยาว การพัฒนารูปแบบการจ้าง สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในราชการ (Career Path) เพื่อสร้างแรงจูงใจ อารมณ์รักษาบุคลากร และเกิดกระบวนการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งและส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถโดยรวมขององค์กรได้ เป็นต้น

๗. การวิเคราะห์ช่องว่างด้านรูปแบบการบริหาร (Style Gap) เป็นการวิเคราะห์และประเมิน “สภาพการณ์ขององค์กรและบุคลากร” ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดแนวนโยบายการบริหารองค์กร และการบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม สามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ตัวอย่างโครงการหรือกิจกรรมที่อาจมีการนำเสนอขึ้น อาทิ การจัดทำหลักสูตร พัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันพิทักษ์รัฐธรรมนูญในระดับสากล” การจัดทำแผนความต่อเนื่องภารกิจขององค์กร (Business Continuity Plan) เพื่อรองรับสถานการณ์ ความไม่แน่นอนทางการเมือง การจัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลขององค์กร การจัดทำแผนบริหารความเปลี่ยนแปลง องค์กร เป็นต้น

นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ยังได้พิจารณาถึงแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญซึ่งระบุถึงวิสัยทัศน์ (Vision) “การเป็นสถาบันชั้นนำ ที่พิทักษ์รัฐธรรมนูญในระดับสากล” พันธกิจ (Mission) “คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ สิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยยึดหลักนิติธรรม ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” และยุทธศาสตร์ (Strategy) ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานด้านคดี งานบริหารงานวิชาการให้เป็นมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและ วิสัยทัศน์ขององค์กรและยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศตลอดจนหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกข้าราชการสำนักงาน รัฐธรรมนูญสำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๗

เมื่อวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาองค์กรและบุคลากรและระดมความคิดเห็นเพื่อนำเสนอโครงการ หรือกิจกรรมด้วย ๗S McKinsey Framework แล้ว จะเปิดโอกาสให้บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญร่วมกันปรึกษาหารือ อภิปราย และร่วมกันสรุปลักษณะโครงการหรือกิจกรรมที่มีความจำเป็นเร่งด่วน (Priority) และมีความเป็นไปได้ (Possibility) ในการดำเนินการภายในห้วงระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๐ และรวมทั้งพิจารณาลำดับ (Sequence) ที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการ ในปีที่ ๑-๒-๓ ตามลำดับ เพื่อให้การพัฒนาและยกระดับองค์กรและบุคลากรมีการสอดคล้องกันในลักษณะ ที่ต่อเนื่อง ซึ่งผลการพิจารณาโครงการและกิจกรรมที่เป็นข้อสรุปจะนำไปสู่การบรรจุไว้ในแผนพัฒนา บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ต่อไป

แผนภาพกรอบแนวคิดการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐



๒.๒ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

๒.๒.๑ วิธีการดำเนินการ

เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ สอดคล้องต่อทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนความต้องการและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ และการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทางที่ปรึกษาขอแนะนำเสนอขอบเขตการศึกษาแนวความคิด ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ แบ่งออกเป็น ๓ ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ ๑ วางแผนการดำเนินโครงการ เพื่อนำเสนอกรอบแนวคิด แนวทางการดำเนินงานและประเด็นข้อคำถามที่สำคัญ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบเค้าโครงร่างแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๒ กำหนดวิธีการ แผนงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน และการเสนอรายงานของที่ปรึกษาในการดำเนินการ

๑.๓ กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็น ประกอบด้วย ประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ช่วงวันและเวลาในการจัดการประชุม กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น รวมถึงขั้นตอน วิธีการ และรูปแบบซึ่งเป็นรายละเอียดในการรับฟังความคิดเห็น

เครื่องมือการดำเนินงานในระยะที่ ๑

๑. การศึกษาจากเอกสาร โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีในการจัดทำกรอบเค้าโครงแผนพัฒนาบุคลากร จากฐานข้อมูลสำคัญต่าง ๆ อาทิ การสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ตที่เป็นฐานข้อมูลทางด้านการวิจัยในประเทศและต่างประเทศ บทความวิจัยและวารสารต่าง ๆ หนังสือหรือตำราที่เกี่ยวข้องต่อการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

๒. การประชุมหารือร่วมกับทีมผู้ว่าจ้างซึ่งเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบโครงการ (กลุ่มงานบริหารหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและวางแผนการดำเนินโครงการร่วมกัน

ระยะที่ ๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ศึกษาทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒.๒ ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะองค์กรและบุคลากรในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านคดี ด้านวิชาการ และด้านบริหาร รวมถึงการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร(Gap Analysis) เพื่อกำหนดประเด็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ และการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒.๓ ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแผนและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผ่านการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยแผนและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ฯ ครอบคลุมประเด็น ดังนี้

๒.๓.๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒.๓.๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงทักษะเฉพาะด้านอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒.๔. นำผลการศึกษาที่ได้จากข้อที่ ๒.๑ ข้อที่ ๒.๒ และข้อที่ ๒.๓ มาจัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตลอดจนเนื้อหาที่เป็นบทวิเคราะห์และผลการศึกษาหรือข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเบื้องต้น

เครื่องมือการดำเนินงานในระยะที่ ๒

๑. การศึกษาจากเอกสาร โดยการสำรวจข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลสำคัญต่าง ๆ อาทิ ทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รายงานประจำปี รายงานผลการประเมินด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เอกสารข้อมูลประกอบจากสำนักงาน ก.พ. งานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ การสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

๒. แนวข้อคำถามที่ใช้สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย (๑) ข้อคำถามที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะองค์กรและบุคลากรในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านคดี ด้านวิชาการ และด้านบริหาร รวมถึงการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis) จำนวน ๔ ข้อคำถาม ได้แก่ ๑) ในปัจจุบันท่านได้รับการพัฒนาในประเด็นดังต่อไปนี้จากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับใด ๒) ในอนาคต ท่านต้องการที่จะได้รับการพัฒนาในประเด็นดังต่อไปนี้จากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับใด ๓) ท่านคิดว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรนำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรดังต่อไปนี้มาใช้ในระดับใด และ ๔) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของบุคลากร เช่น หลักสูตรที่ท่านสนใจจะเข้ารับการฝึกอบรม (๒) ข้อคำถามที่ใช้ในการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๓. จัดประชุมเสวนากลุ่มย่อย จำนวน ๑ ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็น สำหรับการศึกษาวิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลสำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ระยะที่ ๓ นำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๓.๑ จัดประชุมเสวนากลุ่มย่อยจำนวน ๑ ครั้ง เพื่อนำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน

๓.๒ จัดส่งรายงานการศึกษารายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ที่มีปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุจากการดำเนินงานในระยะที่ ๒ และจากข้อคิดเห็นที่ได้รับในการประชุมของระยะที่ ๓ ข้อที่ ๓.๑ โดยสาระสำคัญ ได้แก่ บทคัดย่อ แผนพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒.๒.๒ แผนงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน และการเสนอรายงานของที่ปรึกษาในการดำเนินการ

ตารางที่ ๒.๑ แผนงาน กำหนดระยะเวลาการทำงาน และการเสนอรายงานของที่ปรึกษาในการดำเนินการ

การดำเนินงาน	เดือน ที่ ๑	เดือน ที่ ๒	เดือน ที่ ๓	เดือน ที่ ๔	เดือน ที่ ๕	เดือน ที่ ๖	เดือน ที่ ๗
๑. ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรอบเค้าโครงร่าง แผนพัฒนาบุคลากร	↔						
๒. กำหนดวิธีการ แผนงาน กำหนดระยะเวลา การทำงาน และการเสนอรายงานของที่ปรึกษา ในการดำเนินการ	↔						
๓. กำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ จัดการประชุมรับฟังความคิดเห็น ประกอบด้วย ประเด็น ข้อคำถามที่ใช้ในการดำเนินการ จัดการประชุมรับฟังความคิดเห็น ช่วงวันและเวลา ในการจัดการประชุม กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วม แสดงความคิดเห็น รวมถึงขั้นตอน วิธีการ และ รูปแบบ ซึ่งเป็นรายละเอียดในการรับฟัง ความคิดเห็น	↔						
๔. จัดส่งรายงานการศึกษาขั้นต้น (Inception Report) เป็นรูปเล่มเอกสาร จำนวน ๑๐ ชุด พร้อมแฟลชไดรฟ์ (Flash drive) จำนวน ๑ อัน (ภายใน ๒๐ วัน นับจากวันที่ลงนามใน สัญญาจ้าง)	◆						
๕. ศึกษาทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร ที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ		↔					
๖. ศึกษาและวิเคราะห์สมรรถนะองค์กรและ บุคลากรในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน		↔					

การดำเนินงาน	เดือน ที่ ๑	เดือน ที่ ๒	เดือน ที่ ๓	เดือน ที่ ๔	เดือน ที่ ๕	เดือน ที่ ๖	เดือน ที่ ๗
ศาลรัฐธรรมนูญ ด้านคดี ด้านวิชาการ และ ด้านบริหาร รวมถึงการวิเคราะห์ช่องว่าง การพัฒนาขององค์กรและบุคลากร(Gap Analysis)							
๗. ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแผนและแนวทาง ในการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผ่านการจัดการประชุม รับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจำนวน ๑ ครั้ง		↔					
๘. นำผลการศึกษาที่ได้จากข้อที่ ๕ ข้อที่ ๖ และ ข้อที่ ๗ มาจัดทำเป็นร่างแผนพัฒนาบุคลากร รัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตลอดจนเนื้อหาที่เป็นบทวิเคราะห์ และ ผลการศึกษาหรือข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา เบื้องต้น			↔				
๙. ส่งรายงานการศึกษาชั้นกลาง (Interim Report) เป็นรูปเล่มเอกสาร จำนวน ๑๐ ชุด พร้อมแฟลชไดรฟ์ (Flash drive) จำนวน ๑ อัน				◆			
๑๐. จัดประชุมเสวนากลุ่มย่อยจำนวน ๑ ครั้ง เพื่อนำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒน บุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ					↔		
๑๑. ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) เป็นรูปเล่มเอกสาร จำนวน ๑๐ ชุด พร้อม แฟลชไดรฟ์ (Flash drive) จำนวน ๑ อัน							◆

๒.๒.๓ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ครั้งที่ ๑)

(๑) ช่วงวันและเวลาในการจัดการประชุม ดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นตามทีมนักบริหารหลักและพัฒนาศาลรัฐธรรมนูญ วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ เป็นผู้กำหนดวันและเวลาในการจัดประชุม โดยมีกรอบระยะเวลาภายในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

(๒) กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น

๑) เป็นบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ

๒) เป็นบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญด้านคดี ด้านวิชาการ และด้านบริหาร

บุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งในข้อที่ ๑) และข้อที่ ๒) มีจำนวนผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ ของจำนวนบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๓) ขั้นตอน วิธีการ รูปแบบในการรับฟังความคิดเห็น และประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น

ตารางที่ ๒.๒ ขั้นตอน วิธีการ รูปแบบในการรับฟังความคิดเห็น และประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ ๑

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
๑) ทบทวนทิศทาง นโยบาย และ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๔๕ นาที	วิทยากรดำเนินการบรรยาย อภิปราย และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการประชุมได้พิจารณาทบทวนร่วมกัน	การบรรยาย อภิปราย และ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-
๒) ประเมินสภาพการณ์ขององค์กร : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ภายใต้ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis ร่วมกับเครื่องมือ PESTEL Analysis	๓๐ นาที	คำอธิบาย การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ในด้านโอกาสและอุปสรรคร่วมกับการนำ PESTEL Analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย การประเมินจากปัจจัยด้านการเมือง/นโยบาย (Politics) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics) ปัจจัยด้านสังคม/ประชากร (Social) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal)	การแบ่งกลุ่มอภิปรายและระดมความคิดเห็น (Workshop) จำนวน ๑๐-๑๕ กลุ่ม กลุ่มละ ๑๐-๑๕ คน โดยดำเนินการจัดแบ่งกลุ่มออกเป็นบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญ (ตามจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมประชุมรับฟังความคิดเห็น) และบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจัดแบ่งกลุ่ม	ท่านคิดว่าปัจจัยภายนอกด้านโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือปัจจัยใด หากพิจารณาภายใต้การวิเคราะห์ PESTEL

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
		<p><u>การดำเนินการ</u></p> <p>๑) วิทยากรกำหนดโจทย์คำถามที่ว่า</p> <p>“ท่านคิดว่าปัจจัยภายนอกด้านโอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือปัจจัยใด หากพิจารณาภายใต้การวิเคราะห์ PESTEL (โปรดพิจารณาเพียง ๑ปัจจัยเท่านั้น)”</p> <p>๒) ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันอภิปรายและระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อค้นหาโอกาสและอุปสรรคขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในอนาคต</p>	ตามด้านคดี ด้านวิชาการ และด้านบริหาร	
<p>๓) ประเมินสภาพการณ์ขององค์กร : การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ภายใต้ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis</p>	๓๐ นาที	<p><u>คำอธิบาย</u> การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ทั้งในด้านจุดแข็ง และจุดอ่อน และมีการนำกรอบแนวคิด ๗S McKinsey Framework มาช่วยวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งปัจจัยภายในทั้ง ๗ ประการ</p>	การแบ่งกลุ่มอภิปรายและระดมความคิดเห็น (Workshop)	ท่านคิดว่าปัจจัยภายในด้านจุดแข็งและจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือปัจจัยใด หากพิจารณาภายใต้การวิเคราะห์ ๗S McKinsey

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
ร่วมกับเครื่องมือ ๗S McKinsey Framework		<p>ของแนวคิด ๗S ประกอบด้วย การประเมินจากโครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) ระบบ (Systems) ทักษะ (Skills) รูปแบบการบริหาร (Styles) การบริหารจัดการบุคลากร (Staffs) คุณค่า (ค่านิยม) ที่มีร่วมกัน (Shared value)</p> <p><u>การดำเนินการ</u></p> <p>๑) วิทยากรกำหนดโจทย์คำถามที่ว่า</p> <p>“ท่านคิดว่าปัจจัยภายในด้านจุดแข็งและจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดคือปัจจัยใด หากพิจารณาภายใต้การวิเคราะห์ ๗S McKinsey (โปรดพิจารณาเพียง ๑ ปัจจัยเท่านั้น)”</p> <p>๒) ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันอภิปรายและระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อพิจารณาถึง</p>		

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
		จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในอนาคต		
๔) วิเคราะห์และสรุปผลการอภิปรายสภาพการณ์ขององค์กร	๓๐ นาที	<p>๑) วิทยากรกำหนดโจทย์คำถามที่ว่า “หากพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในขององค์กร ท่านคิดว่า ปัจจัยใดควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก อย่างไร”</p> <p>๒) ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันอภิปรายและระดมความคิดเห็น เพื่อวิเคราะห์และสรุปผลการอภิปรายสภาพการณ์ขององค์กร โดยจัดลำดับความสำคัญของสภาพการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมากที่สุด</p>	การแบ่งกลุ่มอภิปรายและระดมความคิดเห็น (Workshop)	หากพิจารณาถึงปัจจัยภายนอกและภายในขององค์กร ท่านคิดว่า ปัจจัยใดควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก อย่างไร”
๕) นำเสนอผลประเมินสภาพการณ์ขององค์กรภายใต้ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔๕ นาที	ผู้แทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการวิเคราะห์ภายนอกและภายในขององค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด ภายใต้ทิศทางและ	การนำเสนอ อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
		เป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้ระยะเวลาการนำเสนอกลุ่มละไม่เกิน ๒ นาที		
๖) ประเมินช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis)	๕ นาที	<p>ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันประเมินช่องว่างของการพัฒนาบุคลากรผ่านแบบสำรวจประเด็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ จำนวน ๑ ชุด</p> <p><u>การวิเคราะห์ข้อมูล</u></p> <p>ที่ปรึกษาฯ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาของบุคลากรตลอดจนการใช้ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI</p>	การ แสดง ข้อ คิด เห็น ผ่าน แบบสอบถาม	<p><u>แบบสอบถาม</u></p> <p>มีองค์ประกอบ ๔ ส่วน คือ</p> <p>ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่ง</p> <p>ส่วนที่ ๒ ประเด็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ๒) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ๓) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
		<p>Modified.(Priority Needs Index Modified) เพื่อประเมินช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร โดยเป็นการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันกับความคาดหวัง (ความต้องการ) การพัฒนาบุคลากรในอนาคต ทั้งนี้ ในการนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI Modified มาวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุด</p>		<p>๔) การพัฒนาทักษะความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ</p> <p>๕) การพัฒนาทักษะการบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนและประชาชนผู้รับบริการ</p> <p>ส่วนที่ ๓ รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่</p> <p><u>การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน (On The Job Training)</u></p> <p>๑) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation)</p> <p>๒) การสอนงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching)</p>

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
				<p>๓) การมอบหมายงานที่ท้าทาย (OJT- Stretch Assignment)</p> <p>๔) การให้ทดลองทำโครงการ (Pilot Project Assignment)</p> <p>๕) การทบทวนการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)</p> <p><u>การพัฒนาออกการปฏิบัติงาน (Off the job training)</u></p> <p>๖) การบรรยายแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Participatory Lecture)</p> <p>๗) การฝึกปฏิบัติและระดมสมอง (Workshop & Brainstorming)</p> <p>๘) การถอดบทเรียนแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)</p> <p>๙) การเสวนา (Panel Discussion)</p>

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
				๑๐) การสัมมนา (Seminar) ๑๑) การศึกษาดูงาน (Site Visit) ๑๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) ๑๓) การส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันอื่น ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของบุคลากร
๗) ร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๒ ชั่วโมง	ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มนำเสนอกลุ่มละ ๑ โครงการ	การแบ่งกลุ่มอภิปรายและระดมความคิดเห็น (Workshop)	ขอให้ท่านร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามประเด็นดังต่อไปนี้ ๑) ชื่อแผนงาน/โครงการ ๒) วัตถุประสงค์

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
				๓) กลุ่มเป้าหมาย ๔) แนวทางการดำเนินการ ๕) ปีที่ดำเนินการ ๖) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ๗) ผู้รับผิดชอบ
๘) นำเสนอและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการจัดทำแผนงาน/โครงการ	๔๕ นาที	ผู้แทนแต่ละกลุ่มนำเสนอแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยใช้ระยะเวลาการนำเสนอกลุ่มละไม่เกิน ๒ นาที	การนำเสนอ อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-
๙) สรุปผลการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๑๕ นาที	วิทยากรสรุปผลการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นร่วมกันกับผู้เข้าร่วมประชุม	การบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-

๒.๒.๔ ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดการประชุมรับฟังความคิดเห็น เพื่อนำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ครั้งที่ ๒)

(๑) ช่วงวันและเวลาในการจัดการประชุม ดำเนินการจัดประชุมนำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามที่กลุ่มงานบริหารหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ เป็นผู้กำหนดวันและเวลาในการจัดประชุม โดยมีกรอบระยะเวลาภายในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

(๒) กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วมแสดงความคิดเห็น

เป็นผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวนไม่น้อยกว่า ๕๐ คน

(๓) ขั้นตอน วิธีการ รูปแบบในการรับฟังความคิดเห็น และประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น

ตารางที่ ๒.๓ ขั้นตอน วิธีการ รูปแบบในการรับฟังความคิดเห็น และประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการดำเนินการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็น ครั้งที่ ๒

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
๑) นำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๓๐ นาที	ที่ปรึกษาโครงการนำเสนอผลการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	การบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-
๒) ร่วมแลกเปลี่ยนการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมประชุมต่อการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๒ ชั่วโมง	<p><u>การดำเนินการ</u></p> <p>๑) วิทยากรกำหนดประเด็นคำถามสำคัญสำหรับพิจารณาแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้แก่</p> <p><u>ข้อที่ ๑</u> ท่านคิดว่าแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง อย่างไร</p> <p><u>ข้อที่ ๒</u> ท่านคิดว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร</p>	การบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	<p><u>ข้อที่ ๑</u> ท่านคิดว่าแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ควรมีการพัฒนาหรือปรับปรุงเพิ่มเติมในประเด็นใดบ้าง อย่างไร</p> <p><u>ข้อที่ ๒</u> ท่านคิดว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จของแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คือปัจจัยใด อย่างไร</p>

ขั้นตอนในการดำเนินการ	ระยะเวลา	รายละเอียดกิจกรรม	รูปแบบการรับฟังความคิดเห็น	ประเด็นข้อคำถาม
		<p>ของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คือปัจจัยใด อย่างไร</p> <p><u>ข้อที่ ๓</u> ท่านคิดว่า พันธมิตรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่ ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คือองค์กร/หน่วยงานใด อย่างไร</p> <p>๒) ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมกันอภิปรายและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อแผนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>		<p><u>ข้อที่ ๓</u> ท่านคิดว่า พันธมิตรทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่ ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คือองค์กร/หน่วยงานใด อย่างไร</p>
๓) สรุปผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประชุมรับฟังความคิดเห็น	๓๐ นาที	หัวหน้าโครงการสรุปผลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประชุมรับฟังความคิดเห็น	การบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	-

บทที่ ๓

ความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องและมีความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ ทั้งแผนระดับที่ ๑ ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนระดับที่ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแผนระดับที่ ๓ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (สำนักงาน ก.พ.) และแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยแต่ละแผนยุทธศาสตร์ในช่วงต้นมีรายละเอียดที่สำคัญ ซึ่งสามารถส่งผลการวิเคราะห์และออกแบบโครงการและกิจกรรมภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ รายละเอียดมีดังนี้

แผนระดับที่ ๑

๓.๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และมียุทธศาสตร์หลัก ๖ ด้าน ด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย

▪ **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม และจริยธรรมให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

▪ **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคของสังคม** มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญในการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐและการพัฒนาประเทศ การลดความเหลื่อมล้ำสร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ

สร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม และสร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง

■ **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ**
ปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

แผนระดับที่ ๒

๓.๑.๒ แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พบว่า มีแผนแม่บทย่อยที่สัมพันธ์และสามารถเชื่อมโยงเป็นกรอบแนวคิดและเป้าหมายการจัดทำ และขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรศาสตร์ธรรมนุญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อย่างน้อย ๕ ประเด็น ประกอบด้วย ประเด็น (๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต: สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ ประเด็น (๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้: การเรียนรู้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ ๒๑ และพหุปัญญา ประเด็น (๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี: เผ่ากระวัง ป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงสุขภาพ ประเด็น (๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม: มาตรการปกป้องคุ้มครองสวัสดิภาพ และประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ: ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ทันสมัย เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๓.๑.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ประกอบด้วย แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านกระบวนการยุติธรรม ในประเด็นการปฏิรูปที่ ๙ การเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม เพื่อมุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยสะดวกและรวดเร็ว แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านกฎหมาย ในประเด็นการปฏิรูปที่ ๗ มีกลไกให้ประชาชนเข้าถึงกฎหมาย กฎ โดยสะดวกและเข้าใจกฎหมายได้ง่าย รวมทั้งการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของกฎหมาย คำพิพากษา คำวินิจฉัย หรือการตีความกฎหมาย หรือกฎหมายให้ประชาชนเข้าถึงสะดวก

๓.๑.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) พบว่า มีการกำหนดหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน โดยการพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด การสร้างความโปร่งใส และธรรมาภิบาล การปรับเปลี่ยนระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะให้บริการภาครัฐดิจิทัล ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนา

ประเทศ มีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพให้อยู่กับระบบราชการ ตลอดจนการมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะทั่วถึงและเท่าเทียมและสามารถรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง ภายใต้บริบทโลกใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพ

แผนระดับที่ ๓

๓.๑.๕ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดหลักนิติธรรม” ซึ่งมีการกำหนดมติการบริหารงาน ออกเป็น ๓ มิติหลัก ได้แก่ มิติการบริหารงานที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย มิติการบริหารงานที่ ๒ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างรวดเร็ว ทั่วถึงและเท่าเทียม (Inclusive justice) และมติการบริหารงานที่ ๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม

๓.๑.๖ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” มุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป สำหรับยุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ คือ **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น** ในเป้าหมายดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาล เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนฐานข้อมูลระหว่างกัน มีกระบวนการทำงานที่เป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ มีชุดเทคโนโลยีที่เป็นมาตรฐานสำหรับให้บริการ และบุคลากรภาครัฐได้รับการอบรมและมีทักษะด้านดิจิทัลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๓.๑.๗ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (สำนักงาน ก.พ.) ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานของรัฐพัฒนาองค์กรและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร เชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนากุศลกรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีประเด็นที่สอดคล้องกับที่ส่งผลต่อแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ใน ๓ ประเด็นด้วยกัน ประกอบด้วย

- **ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา** โดยการสำรวจจุดเด่นศักยภาพ บุคลากร ค่านิยม และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร

มีกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น Knowledge Center ที่เข้าถึงได้ง่าย มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของบุคลากร และความหลากหลายของแหล่งเรียนรู้ เป็นต้น ตลอดจนมีการจัดทำเกณฑ์ในการประเมินและติดตามประเมินผลการเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” เพื่อทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งบุคลากรมีความกระตือรือร้นและพร้อมต่อการปรับตัวอยู่ในระดับสูง

■ **ประเด็นที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ** โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีกลยุทธ์รองรับในรูปแบบ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan)” ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Planning) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงถึงภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนด Development Roadmap ของบุคลากร และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างทั่วถึง

■ **ประเด็นที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล** มีเป้าหมายสำคัญ คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เกี่ยวข้อง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม เน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือ ในการดำเนินการ และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ สำหรับทักษะด้านดิจิทัล ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing) และความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

๓.๑.๘ แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นสถาบันชั้นนำที่พิทักษ์รัฐธรรมนูญในระดับสากล” โดยมีพันธกิจสำคัญ คือ คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ สิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยยึดหลักนิติธรรม ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และขับเคลื่อนเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดยุทธศาสตร์ ไว้ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานด้านงานคดี งานบริหาร งานวิชาการ เพื่อสนับสนุนคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญให้เป็น

มาตรฐานสากล (ศาลรัฐธรรมนูญ) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานด้านงานคดี งานบริหารงานวิชาการให้เป็นมาตรฐานสากล (สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นมาตรฐานสากล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยมีค่านิยมองค์กร คือ “ยึดหลักนิติธรรม คำจูนประชาธิปไตย ห่วงใยสิทธิและเสรีภาพของประชาชน”

ด้วยประเด็นทั้งหมดที่กล่าวมานี้ สามารถสรุปความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ดังภาพต่อไปนี้

แผนภาพสรุปความเชื่อมโยงของแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคของสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ		
แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	(๑๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	(๑๒) การพัฒนาการเรียนรู้	(๑๓) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่	(๑๗) ความเสมอภาคและหลักประกันทาง	(๒๐) การบริการประชาชนและ
แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	ด้านกระบวนการยุติธรรม ประเด็นที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม		ด้านกฎหมาย ประเด็นที่ ๗ มีกลไกให้ประชาชนเข้าถึงกฎหมาย กฎ โดยสะดวกและเข้าใจกฎหมายได้ง่ายรวมทั้งการพัฒนาระบบฐานข้อมูลของกฎหมาย คำพิพากษา คำวินิจฉัย หรือการตีความกฎหมาย		
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓	หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบใจประชาชน				
แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔	มิติการบริหารงานที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตาม	มิติการบริหารงานที่ ๒ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างรวดเร็วทั่วถึงและเท่าเทียม	มิติการบริหารงานที่ ๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงาน		
แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น				
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ	ประเด็นที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมี		ประเด็นที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล	
แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานด้านงานคดี งานบริหารงานวิชาการให้เป็นมาตรฐานสากล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นมาตรฐานสากล	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	
แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐					

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

และผลการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis)

การทบทวนและประเมินสภาพแวดล้อมของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นการทบทวนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรวมทั้งมีการประเมินช่องว่างของการพัฒนาบุคลากรผ่านแบบสำรวจประเด็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจเพื่อนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร

๔.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors) ด้วย PESTEL Analysis

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors) ด้วย PESTEL Analysis

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O-Opportunities)	ภัยคุกคาม (T-Threats)
ปัจจัยด้านการเมือง/ นโยบาย (Politics)	<ul style="list-style-type: none"> - นโยบายด้านการต่างประเทศ สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหลายมิติ - นโยบายระดับชาติสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์และบุคลากรภาครัฐ - องค์กรปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง มีความเป็นอิสระสูง และยังมีหลากหลายของคดี การเมืองช่วยรักษาสมดุลของแรงกดดันจากฝ่ายต่าง ๆ - มติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและเลื่อนขั้นเงินเดือน 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองและสงครามระหว่างประเทศ ส่งผลต่อทิศทางประเทศได้ - งบประมาณมีความไม่แน่นอนเนื่องจากต้องเสนอต่อรัฐสภา (คณะกรรมการฯ) ที่ผ่านมา งบประมาณที่ได้รับไม่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็น - มีความเสี่ยงด้านการรักษาความลับขององค์กร เนื่องจากคดีมักเกี่ยวข้องกับประเด็นทางการเมือง - แรงกดดันและความพยายามแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O-Opportunities)	ภัยคุกคาม (T-Threats)
	<ul style="list-style-type: none"> - ความผันผวนและขาดเสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลให้ศาลรัฐธรรมนูญมีโอกาสกำหนดหลักกฎหมายของประเทศมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ในการพิจารณาคดี และถูกบีบคั้นด้านระยะเวลาการทำงาน - ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมือง ส่งผลต่อนโยบายการบริหารองค์กรและงานบุคคล
<p>ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการงบประมาณ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นอิสระสูงและเป็นหน่วยงานที่เพิ่งจัดตั้งได้ไม่นาน จึงมีโอกาสพัฒนาและขยายโครงสร้างอัตรากำลัง และกิจกรรมอื่น ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - เศรษฐกิจไม่ดี ส่งผลให้งบประมาณของรัฐจัดเก็บได้น้อยลง ทำให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยลงตามไปด้วย - อัตราเงินเฟ้อ ค่าเงินบาทแข็งตัว ค่าครองชีพสูงขึ้น แต่ค่าตอบแทนปรับขึ้นไม่ทัน ส่งผลต่อการดึงดูดและจูงใจรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร ทำให้เกิดภาวะสมองไหล โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น ปปช. ศาลยุติธรรม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เป็นต้น
<p>ปัจจัยด้านสังคม/ประชากร (Social)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - แนวคิดการพัฒนาและขับเคลื่อนสังคมมีความหลากหลายมากขึ้น เป็นโอกาสในการถ่ายทอดประสบการณ์องค์ความรู้จากหน่วยงานและบุคลากรภายนอกมาสู่องค์กรมากขึ้น - ทิศทางการบริหารราชการแผ่นดินมีการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - การเข้าสู่สังคมสูงอายุ และความแตกต่างระหว่างช่วงวัย - ความเข้าใจ มุมมอง และอารมณ์สังคมที่มีต่อศาลรัฐธรรมนูญเกิดความคาดหวัง การปลุกปั่น และสร้างแรงกดดันกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O-Opportunities)	ภัยคุกคาม (T-Threats)
	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อระบบราชการ สามารถยุติความขัดแย้งทางสังคมได้ - กระแสสิทธิมนุษยชนได้รับการยอมรับและแพร่หลายในระดับสากลมากขึ้น ขณะเดียวกันประชาชนตระหนักในสิทธิเสรีภาพของตนเองมากขึ้น บทบาทของศาลรัฐธรรมนูญในการให้ความคุ้มครองจึงเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย - บทบาทของศาลรัฐธรรมนูญ เป็นที่สนใจของประชาชนมากยิ่งขึ้น - บุคลากรแต่ละช่วงวัยในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความเข้ากันได้ ความแตกต่างระหว่าง Generation ไม่เป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน - องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - มุมมองอนุรักษ์นิยมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม - ความเชื่อมั่น เชื่อถือ และไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กรแตกต่างกันสูง - การตัดสินใจคดีมีผลกระทบต่ออารมณ์ความรู้สึกของประชาชน
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technological)	<ul style="list-style-type: none"> - หลังสถานการณ์โควิด ๑๙ ระบบดิจิทัลและการสื่อสารรูปแบบใหม่ ส่งผลเชิงบวกต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เช่น การประชุมออนไลน์ การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลการทำงานในสถานที่หลากหลาย - การใช้สื่อที่ทันสมัย สามารถเพิ่มโอกาสในการสร้างการรับรู้และเข้าถึง 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานในองค์กรยังใช้เอกสารที่เป็นกระดาษ (Paper-Based) แม้ว่าจะมีระบบรับคำร้องและหนังสือทางอิเล็กทรอนิกส์ และระบบให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Filing and e-Service System) รองรับ - การเข้ามาของปัญญาประดิษฐ์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O-Opportunities)	ภัยคุกคาม (T-Threats)
	<ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนได้สะดวกและเป็นไปอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น - การเข้ามาของเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพิ่มโอกาสในการเชื่อมโยงบูรณาการฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอก ลดกระบวนการและขั้นตอนการทำงาน การจัดการและคัดกรองคดี - รัฐบาลให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานภาครัฐและให้บริการประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มความเสี่ยงในการรักษาความลับ โดยเฉพาะกลุ่มแฮกเกอร์ การก่อการร้าย และการโจมตีทางไซเบอร์ - ระดับความรู้ความเข้าใจและทักษะของผู้ใช้บริการ (User) ระบบสารสนเทศมีความแตกต่างกัน - ความเสี่ยงในการนำเสนอข้อมูลต่อสาธารณะที่ยังมิได้พิจารณาถ่วงถ่วงอย่างรอบคอบและรัดกุม อาจสร้างความเสียหายได้ง่าย
<p>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กระแสนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ ส่งผลให้เกิดความตระหนักในบทบาทของศาลรัฐธรรมนูญได้ เช่น Green Court การปรับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นองค์กรสีเขียว/รักษ์โลก Happy Workplace และการทำงานในรูปแบบ Work From Home - ที่ตั้งสำนักงานสามารถทำงานเดินทางได้สะดวกและเอื้ออำนวยต่อการเดินทาง มีทั้งถนนหนทางใกล้ทางด่วน และเชื่อมต่อบริษัทขนส่งสาธารณะ - สามารถสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมระดับโลกสูงขึ้น เช่น โรคอุบัติใหม่ โรคระบาด - ความไม่แน่นอนของสถานที่ตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - ระบบปรับอากาศอาคารศูนย์ราชการ ไม่สะอาด สามารถส่งผลต่อสุขภาพบุคลากรได้ เช่น เชื้อรา ฝุ่นละออง ความชื้น - สภาพอากาศที่ไม่แน่นอน ส่งผลต่อการเดินทาง - ขาดการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ไม่มีนโยบายสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) และไม่มีห้องพยาบาลรองรับ
<p>ปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและพันธกรณีระหว่างประเทศมีอิทธิพลกับความร่วมมือระหว่างประเทศ สถานการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญบ่อยครั้ง ส่งผลต่อการดำเนินงานต้องปรับตัวขององค์กรและบุคลากรตามไปด้วย

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (O-Opportunities)	ภัยคุกคาม (T-Threats)
	<p>ในประเทศ และกฎหมายในประเทศมากขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศาลรัฐธรรมนูญมีโอกาสใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการสร้างบรรทัดฐาน กระทบบความยุติธรรมเพื่อค้ำจุนประชาธิปไตย - ทิศทางและแนวโน้มการแก้ไขรัฐธรรมนูญฉบับถาวรแต่ละครั้งขยายการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมากยิ่งขึ้น - มีโอกาสในการศึกษาทบทวน (Review) กฎหมายจากบทเรียนต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการนำมาปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายรัฐธรรมนูญให้ดียิ่งขึ้น - กฎหมายรองรับให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นอิสระสูง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ เป็นต้น 	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายบางฉบับไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ล้าสมัย และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน - ยังไม่มีกฎหมายรองรับ “วิชาชีพนิติรัฐธรรมนูญ” ภายใต้อำนาจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๔.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ด้วยแบบจำลอง McKinsey ๗S Model

ตารางที่ ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ด้วยแบบจำลอง McKinsey ๗S Model

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weakness)
กลยุทธ์ (Strategy)	<ul style="list-style-type: none"> - กลยุทธ์องค์กรมาจากกระบวนการวางแผนที่ดี และเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับชาติ - กลยุทธ์องค์กรมีความชัดเจนและครอบคลุมทุกมิติที่เกี่ยวข้อง - องค์กรมีการเตรียมความพร้อมยกระดับอาคารสถานที่เพื่อให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดการสื่อสารยุทธศาสตร์องค์กรให้ขับเคลื่อนไปพร้อมกันอย่างเป็นเอกภาพ - ยังไม่มีความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับยุทธศาสตร์อื่น ๆ เชิงบูรณาการ หรือขับเคลื่อนร่วมกันในเชิงบูรณาการ และนำไปสู่การปฏิบัติตามที่ครบถ้วน - ยุทธศาสตร์องค์กรขาดทิศทาง การขับเคลื่อนการพัฒนาแบบขั้นบันได - การขับเคลื่อนกลยุทธ์องค์กรยังขาดความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์
โครงสร้าง (Structure)	<ul style="list-style-type: none"> - มีการขยายโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอย่างต่อเนื่อง - การเลื่อนตำแหน่งรวดเร็วกว่าหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากมีสายบังคับบัญชาที่สั้น - เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่สั้นและชัดเจนสามารถดึงดูดบุคลากรภายนอก และรักษาบุคลากรภายในไว้ได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรไม่สอดคล้องกับภารกิจและยังมีความซ้ำซ้อน - โครงสร้างองค์กรยังไม่สามารถรองรับการเติบโตของบุคลากรได้ - วิธีการประเมินการปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ไม่แน่นอน ไม่สอดคล้องและสัมพันธ์กับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบ - บุคลากรขาดแรงจูงใจในการแข่งขันในระดับที่เหมาะสม - บุคลากรในหลายโครงสร้างขาดอัตรากำลังที่เพียงพอและเหมาะสม
ระบบ (Systems)	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรมีความอิสระสามารถปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเองได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - แนวทางการปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงไม่เป็นระบบเดียวกัน

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weakness)
	<ul style="list-style-type: none"> - มีคู่มือการปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนชัดเจนที่เป็นมาตรฐานในการใช้ร่วมกัน - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงาน - มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ที่เข้มแข็ง 	<p>ไม่มีมาตรฐานกลาง และคู่มือการทำงาน ยังไม่มีการปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัย (ไม่เป็นปัจจุบัน)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนในการเสนอความเห็นทางคดีมีความยุ่งยากและมีข้อจำกัดด้านระยะเวลาดำเนินการ - ในการพิจารณาคดียังมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเป็นหลัก แต่ยังไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเท่าที่ควร ทั้งที่ข้าราชการสายงานคดีมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ - ระบบการทำงานยังมีความซ้ำซ้อนทั้งขั้นตอนและระบบดิจิทัลกับอนาล็อก - ระบบการดูแลและสนับสนุนบุคลากรยังไม่ครอบคลุมในหลายมิติ - ขาดระบบศูนย์กลางข้อมูลสารสนเทศ
ทักษะ(Skills)	<ul style="list-style-type: none"> - เป็นองค์กรที่ผู้มีความรู้ความสามารถให้ความสนใจอยากร่วมงาน - มีความเชี่ยวชาญทางกฎหมายเฉพาะทางที่โดดเด่นและได้เปรียบกว่าองค์กรทางกฎหมายอื่น ขณะเดียวกันบุคลากรมีความรู้จากหลากหลายสาขาวิชา - มีการจัดอบรมพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรบ่อยครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดแผนและระบบพัฒนาองค์ความรู้ทักษะ และคุณลักษณะเชิงรูปธรรม - การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะยังไม่สอดคล้องกับนโยบายของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและยังไม่ครอบคลุมกับภาระงานในกลุ่มงานและตำแหน่ง - บุคลากรพัฒนาทักษะไม่ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี <p>ขาดประสบการณ์ และทักษะในการสื่อสารที่ดี ขาดการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับการพัฒนาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติจริง</p>

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weakness)
รูปแบบการบริหาร (Styles)	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรมีความอิสระในการบริหารงบประมาณและบุคลากร - มีผู้บริหารที่ดี มีความรู้ความสามารถ - การจัดวางโครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน (เช่น สายบังคับบัญชาทางคดี วิชาการ บริหาร) - ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ - ผู้บริหารมีการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดความยืดหยุ่นในการเปลี่ยนสายงานภายในองค์กร - บุคลากรมักถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากภารกิจหลัก ทำให้กระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ - ยังไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งร่วมกันได้ชัดเจนมากนัก - ขาดระบบแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนร่วมกัน - การบริหารงานยังขาดความเด็ดขาด
การบริหารจัดการบุคลากร (Staffs)	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการบริหารงานบุคคลมีความอิสระจึงสามารถสรรหาคัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรได้สะดวกรวดเร็ว - ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) เติบโตได้รวดเร็ว - บุคลากรมีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับสูง (ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท) - บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับสูงและมี <p style="margin-left: 40px;">การพัฒนาตนเอง (Self-learning) อยู่เสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากร สามารถดึงดูดและดำรงรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดแผนการพัฒนาผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญที่ชัดเจน - ไม่มีกรอบกำหนดคุณสมบัติ และการประเมินความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ของผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ - ค่าตอบแทนผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญคงที่ไม่สะท้อนความก้าวหน้า ขณะเดียวกันค่าตอบแทนพิเศษบุคลากรสำนักงาน <p style="margin-left: 40px;">ศาลรัฐธรรมนูญ ยังไม่สามารถดึงดูดหรือรักษาบุคลากรได้มีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีช่องว่างระหว่างตำแหน่ง (อัตรา) เนื่องจากการสรรหาและเติบโตของบุคลากรไม่ทันกับตำแหน่ง มีอัตราว่างเป็นจำนวนมาก

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (S-Strengths)	จุดอ่อน (W-Weakness)
		<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรขาดการสื่อสารระหว่างกันในการปฏิบัติราชการ - รูปแบบการบริหารมักเปลี่ยนแปลงไปตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร - บุคลากรจำนวนมากมีความมั่นใจในตัวเองสูงทำให้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ยาก - มีช่องว่างในการสื่อสารและมุมมองระหว่างวัย (Generation Gap) - บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน
<p>คุณค่า (ค่านิยม) ที่มีร่วมกัน(Shared value)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ค่านิยมองค์กรมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ - มีการกำหนดค่านิยมองค์กรให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติชัดเจนสามารถผลักดันให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ค่านิยม มุมมอง และวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันยังมีความแตกต่างกันหลากหลาย - ขาดกระบวนการสื่อสารประชาสัมพันธ์และปลูกฝังค่านิยมองค์กรเชิงรูปธรรมและต่อเนื่อง - ขาดการส่งเสริมค่านิยมและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญกับบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร (Gap Analysis)

ในส่วนนี้เป็นการประเมินช่องว่างของการพัฒนาบุคลากรผ่านแบบสำรวจประเด็นในการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุด ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงสถานภาพโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๘๗คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประเภทบุคลากรและสังกัด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นไปดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
๑) ชาย	๓๙	๔๔.๘๓
๒) หญิง	๔๘	๕๕.๑๗
รวม	๘๗	๑๐๐.๐๐
อายุ		
๑) น้อยกว่า ๒๕ ปี	๑	๑.๑๕
๒) ๒๕-๓๐ ปี	๑๗	๑๙.๕๔
๓) ๓๑-๔๐ ปี	๒๖	๒๙.๘๙
๔) ๔๑-๕๐ ปี	๓๖	๔๑.๓๘
๕) ๕๑-๖๐ ปี	๗	๘.๐๕
รวม	๘๗	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
๑) ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	๐	๐๐.๐๐
๒) ข้าราชการ	๘๗	๑๐๐.๐๐
๓) พนักงานราชการ	๐	๐๐.๐๐
๔) ลูกจ้างประจำ	๐	๐๐.๐๐
๕) ลูกจ้างชั่วคราว	๐	๐๐.๐๐
รวม	๘๗	๑๐๐.๐๐

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สังกัด		
๑) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน	๒	๒.๓๐
๒) กลุ่มงานนิติการ	๒	๒.๓๐
๓) กลุ่มงานสนับสนุนที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ	๓	๓.๕๕
๔) กลุ่มงานหอสมุด จดหมายเหตุนิติและพิพิธภัณฑสถาน	๓	๓.๕๕
๕) กองยุทธศาสตร์ แผนงานและงบประมาณ	๓	๓.๕๕
๖) กองวิเทศสัมพันธ์และการต่างประเทศ	๘	๙.๒๐
๗) กองสื่อสารองค์กร	๒	๒.๓๐
๘) ผู้ทรงคุณวุฒิ	๑	๑.๑๕
๙) วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ	๖	๖.๙๐
๑๐) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา	๓	๓.๕๕
๑๑) สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล	๔	๔.๖๐
๑๒) สำนักคดี ๑	๕	๕.๗๕
๑๓) สำนักคดี ๒	๒	๒.๓๐
๑๔) สำนักคดี ๓	๘	๙.๒๐
๑๕) สำนักคดี ๔	๖	๖.๙๐
๑๖) สำนักบริหารและอำนวยการ	๘	๙.๒๐
๑๗) สำนักบริหารกลาง	๘	๙.๒๐
๑๘) สำนักบริหารจัดการคดี	๕	๕.๗๕
๑๙) สำนักมาตรฐานคดีรัฐธรรมนูญ	๖	๖.๙๐
๒๐) ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	๒	๒.๓๐
รวม	๘๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางข้างต้นเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจำนวน ๘๗ คน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ประเภทบุคลากร และสังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ ๕๕.๑๗) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ ๔๔.๘๓) และมีช่วงอายุอยู่ที่ ๔๑-๕๐ ปี (ร้อยละ ๔๑.๓๘) รองลงมา คือ อายุ ๓๑-๔๐ ปี (ร้อยละ ๒๙.๘๙) และอายุ ๒๕-๓๐ ปี (ร้อยละ ๑๙.๕๔) นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการทั้งหมด อยู่ที่ร้อยละ ๑๐๐

เมื่อพิจารณาถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่สังกัดกองวิเทศสัมพันธ์และการต่างประเทศ (ร้อยละ ๙.๒๐) สำนักบริหารและอำนวยการ (ร้อยละ ๙.๒๐) สำนักบริหารกลาง (ร้อยละ ๙.๒๐) และสำนักคดี ๓ (ร้อยละ ๙.๒๐) รองลงมา คือ วิทยาลัยศาสตร์รัฐธรรมนูญ (ร้อยละ ๖.๙๐) สำนักคดี ๔ (ร้อยละ ๖.๙๐) และสำนักมาตรฐานคดีรัฐธรรมนูญ (ร้อยละ ๖.๙๐)

ส่วนที่ ๒ ประเด็นความต้องการพัฒนาของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการใช้ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI Modified (Priority Needs Index Modified) เพื่อประเมินช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร โดยเป็นการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนากุศลกรในปัจจุบันกับความคาดหวัง (ความต้องการ) การพัฒนากุศลกรในอนาคต ทั้งนี้ ในการนำค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น PNI Modified มาวิเคราะห์ข้อมูลนี้ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการจำเป็นเร่งด่วนที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนากุศลกรในปัจจุบันกับความคาดหวัง (ความต้องการ) การพัฒนากุศลกรในอนาคต

ประเด็นความต้องการพัฒนา ของบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปล ผล	ลำดับ ค่าเฉลี่ย	\bar{x} (S.D)	แปล ผล	ลำดับ ค่าเฉลี่ย		
๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ	๓.๔๖ (๐.๘๗)	มาก	๑	๔.๕๔ (๐.๖๐)	มากที่สุด	๑	๐.๓๑	๕
๒) การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม	๓.๒๙ (๐.๘๘)	ปาน กลาง	๔	๔.๔๓ (๐.๖๒)	มากที่สุด	๓	๐.๓๕	๒
๓) การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล	๓.๓๒ (๐.๘๘)	ปาน กลาง	๓	๔.๔๑ (๐.๖๒)	มากที่สุด	๕	๐.๓๓	๓
๔) การพัฒนาทักษะความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ	๓.๒๔ (๐.๘๘)	ปาน กลาง	๕	๔.๔๖ (๐.๖๔)	มากที่สุด	๒	๐.๓๘	๑
๕) การพัฒนาทักษะการบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่นเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้	๓.๓๖ (๐.๙๙)	ปาน กลาง	๒	๔.๔๓ (๐.๗๔)	มากที่สุด	๓	๐.๓๒	๔

ประเด็นความต้องการพัฒนา ของบุคลากร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับ ความ สำคัญ
	\bar{x} (S.D)	แปล ผล	ลำดับ ค่าเฉลี่ย	\bar{x} (S.D)	แปล ผล	ลำดับ ค่าเฉลี่ย		
ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนและประชาชน ผู้รับบริการ								

ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาศูนย์บุคลากรในปัจจุบันกับความคาดหวัง (ความต้องการ) การพัฒนาบุคลากรในอนาคต พบว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ๓.๔๖ รองลงมา คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะการบริหารความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วนและประชาชนผู้รับบริการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๖ และได้รับการพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๓๒ ตามลำดับ

ส่วนความคาดหวัง (ความต้องการ) การพัฒนาศูนย์บุคลากรในอนาคต พบว่า มีความคาดหวังให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ๔.๕๔ รองลงมา คือ บุคลากรคาดหวังให้มีการพัฒนาทักษะความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๖ รวมถึงคาดหวังให้มีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๓ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ เพื่อประเมินช่องว่างการพัฒนาขององค์กรและบุคลากร กลับพบว่า การพัฒนาทักษะความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด ลำดับที่ ๑ ($PNI_{Modified} = ๐.๓๘$) รองลงมา คือ การพัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในลำดับที่ ๒ ($PNI_{Modified} = ๐.๓๕$) และการพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาในลำดับที่ ๓ ($PNI_{Modified} = ๐.๓๓$)

ส่วนที่ ๓ รูปแบบการพัฒนาศูนย์บุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศูนย์บุคลากร ซึ่งผลการวิเคราะห์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นไปดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

รูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x} (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย
๑) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job rotation)	๓.๘๒ (๐.๙๕)	มาก	๑๓
๒) การสอนงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching)	๔.๓๐ (๐.๗๖)	มากที่สุด	๒
๓) การมอบหมายงานที่ท้าทาย (OJT- Stretch Assignment)	๔.๐๑ (๐.๘๑)	มาก	๘
๔) การให้ทดลองทำโครงการ (Pilot Project Assignment)	๓.๙๘ (๐.๙๑)	มาก	๑๑
๕) การทบทวนการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)	๔.๑๕ (๐.๘๕)	มาก	๕
๖) การบรรยายแบบเน้นการมีส่วนร่วม (Participatory Lecture)	๔.๑๔ (๐.๘๒)	มาก	๖
๗) การฝึกปฏิบัติและระดมสมอง (Workshop & Brainstorming)	๔.๒๓ (๐.๘๘)	มากที่สุด	๔
๘) การถอดบทเรียนแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	๔.๒๖ (๐.๘๔)	มากที่สุด	๓
๙) การเสวนา (Panel Discussion)	๓.๙๕ (๑.๐๓)	มาก	๑๒
๑๐) การสัมมนา (Seminar)	๔.๐๐ (๐.๙๘)	มาก	๙
๑๑) การศึกษาดูงาน (Site Visit)	๔.๐๐ (๑.๐๕)	มาก	๙
๑๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning)	๔.๐๘ (๐.๘๓)	มาก	๗
๑๓) การส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันอื่น	๔.๓๓ (๐.๘๑)	มากที่สุด	๑

จากตารางแสดงความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรซึ่งข้อคิดเห็นที่มีลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ ลำดับแรก พบว่า บุคลากรโดยส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีรูปแบบการพัฒนา

ด้วยการส่งไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่จัดโดยสถาบันอื่น ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ ๔.๓๓ รองลงมา คือ ต้องการให้มีการสอนงาน/การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching) ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๐ รวมถึง การถอดบทเรียนแนวทางการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๒๖ ตามลำดับ

ส่วนความต้องการของบุคลากรเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในข้อคิดเห็นที่มีลำดับค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ๓ ลำดับแรก พบว่า บุคลากรโดยส่วนใหญ่ต้องการให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๘๒ รองลงมา (ในลำดับที่ ๑๓) รองลงมา คือ การเสวนา (Panel Discussion) อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๕๕ (ลำดับที่ ๑๒) และการให้ทดลองทำโครงการ (Pilot Project Assignment) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๓.๕๘ (ลำดับที่ ๑๑) ตามลำดับ

ส่วนที่ ๔ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร โดยจำแนกออกเป็น ๒ ประเด็นสำคัญ กล่าวคือ ประเด็นแรก ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากร ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทั่วไปด้านการเงินการคลัง หลักสูตรเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนกรณีศึกษาด้านการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับผู้บริหารและข้าราชการที่มีได้ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับพัสดุโดยตรง หลักสูตรในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

ประเด็นที่สอง แนวทางการพัฒนาบุคลากรเห็นว่า ควรมีการจัดโครงการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ ในการทำงานและความรู้ที่ใช้ในการทำงาน ตลอดจนเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนตำแหน่งเหมือนหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ศาลปกครอง นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาดูงานระบบการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานอื่นทั้งภายในและ ต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ การพัฒนาค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและการจัดสวัสดิการทั้งด้านสุขภาพกายและ จิตใจ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงการสื่อสารอย่างใกล้ชิดกับประชาชน ผ่านสื่อมวลชน เพื่อนำไปสู่การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ ๕

แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

๕.๑ วิสัยทัศน์

แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นแผนงานหลักขององค์กรที่ทุกหน่วยงานภายในยึดถือและปฏิบัติในลักษณะแผนเดียว (One Plan) สำหรับนำไปปรับใช้กับฝ่ายงานและส่วนงานต่าง ๆ ทั้งองค์กร ซึ่งแผนปฏิบัติการ ๕ ปี ฯ ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ความว่า

“การเป็นสถาบันชั้นนำที่พิทักษ์รัฐธรรมนูญในระดับสากล”

๕.๒ พันธกิจและยุทธศาสตร์

แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้กำหนดพันธกิจ (Mission) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญไว้ความว่า “คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ สิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดยยึดหลักนิติธรรม ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข” ในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจ ได้มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy) ขององค์กรไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

๑. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานด้านคดี งานบริหาร งานวิชาการให้เป็นมาตรฐานสากล
๒. เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัล และเป็นมาตรฐานสากล
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร
๔. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

๕.๓ แผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

จากแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ระบุงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ โดยให้ความสำคัญกับทั้งบุคลากรและองค์กรในหลายมิติ ด้วยกันครอบคลุมตั้งแต่ด้านความเป็นเลิศในทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับและสามารถเป็น ศาลรัฐธรรมนูญต้นแบบที่ดีในระดับนานาชาติได้ ความเป็นอิสระในการทำงานภายใต้หลักนิติรัฐ นิติธรรม และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ การปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การเป็นผู้พิทักษ์ และธำรงไว้ซึ่งการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขให้มั่นคงและสถาพร ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะ ความเป็นมืออาชีพ มุมมองและทัศนคติที่ยอมรับ การเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการทำงาน มีความเป็นเอกภาพในการทำงานร่วมกัน เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไป และบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ เพื่อให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ใน ๓ ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และประเด็นที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้ออกแบบและจัดทำแผนงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

แผนการพัฒนาที่ ๑ การยกระดับสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีเป้าหมายการยกระดับและพัฒนาไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” ซึ่งเป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และแบ่งปันความรู้ภายในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กร อย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่ไม่หยุดนิ่งในการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ตลอดจนนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กร การทำงานที่มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเรียนรู้ร่วมกัน

เป้าหมาย

๑. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะต่อกัน เพื่อยกระดับให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. องค์กรเกิดระบบจัดการองค์ความรู้ที่เป็นระเบียบแบบแผน มีความทันสมัย และสะดวกต่อการสืบค้นและใช้ประโยชน์ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อความเป็นมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน
๓. เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทั้งภายในหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และประชาชนทั่วไปเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

แนวทางการพัฒนา

๑. กำหนดเป้าหมายและแผนงานการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนรู้เรียนร่วมกันภายในและภายนอกองค์กร
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้และถ่ายทอดระหว่างกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และบุคลากรภายนอกทั้งในรูปแบบกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร
๓. จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์สำหรับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มในการเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน อาทิ กลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้นำรุ่นใหม่หรือผู้นำทางความคิดสร้างการเปลี่ยนแปลง การระดมสมองและความคิดสร้างสรรค์จากเยาวชนเพื่อประโยชน์ในนำมาพัฒนาและปรับใช้กับองค์กร
๔. พัฒนาระบบถอดบทเรียนหรือสังเคราะห์องค์ความรู้ เพื่อประโยชน์ในการทำงานและพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นมาตรฐาน

โครงการสำคัญที่ควรผลักดัน

- โครงการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) โดยใช้กระบวนการทบทวนหลังปฏิบัติการ(After Action Review: AAR)
- โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย
- โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

แผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

การพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะบุคลากร (Competency) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้มีความเป็นมืออาชีพ (Professional) มีมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ตอบสนองต่อเป้าหมายและนโยบายขององค์กร และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันตลอดจนสร้างความผูกพันในงานและองค์กร ลดอัตราการลาออก และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

เป้าหมาย

๑. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่และสมรรถนะอื่น ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ แสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพ และมีมาตรฐานการทำงานร่วมกัน
๒. ผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ส่วนงาน และองค์กรโดยรวม มีประสิทธิภาพและขีดความสามารถในการทำงานโดยรวมที่สูงขึ้นรวมทั้งสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้
๓. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความผูกพันต่องานและองค์กร

แนวทางการพัฒนา

๑. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรภายในองค์กรให้สอดคล้องกับบุคลากรแต่ละสายงาน และระดับตำแหน่ง รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรภายในที่เปิดโอกาสให้บุคลากรภายนอกได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกัน
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากรด้วยหลักสูตรภายนอกองค์กรที่มีนัยสำคัญต่อการนำสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนานวัตกรรมองค์กร และเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กร
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความตื่นตัวและเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อนำมาปรับใช้กับการทำงาน เพิ่มความเชี่ยวชาญในการทำงาน และเกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

โครงการสำคัญที่ควรผลักดัน

๑. หลักสูตรภายในองค์กร

๑.๑ หลักสูตรทางด้านการบริหาร

- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง
- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น
- โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญระดับต้น

๑.๒ หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

- โครงการหลักสูตรพัฒนาผู้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการคดีรัฐธรรมนูญ
- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- โครงการหลักสูตรพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ตามรัฐธรรมนูญ
- โครงการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ¹
- โครงการหลักสูตรเสริมสร้างความรู้วิธีพิจารณาคดีในศาล
- โครงการหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ในงานตรวจรับและให้คำปรึกษาคดี
- โครงการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษาคดีแก่ประชาชน
- โครงการหลักสูตรบริหารจัดการความปลอดภัยในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒. หลักสูตรภายนอกองค์กรที่สามารถส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ อาทิ

๒.๑ หลักสูตรทางด้านการบริหาร

- หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สำหรับนักบริหารระดับสูง (ปปร.) สถาบันพระปกเกล้า (นักบริหารระดับสูง)

¹ควรร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่มีประสบการณ์จากกรณีศึกษาจริง อาทิ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) และกรมบัญชีกลาง เป็นต้น

- หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.) สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (นักบริหารระดับสูง)
- หลักสูตรผู้นำยุคใหม่ในระบอบประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า (นักบริหารระดับกลาง)
- หลักสูตรนักบริหารยุติธรรมระดับกลาง (ยชก.) สำนักงานกิจการยุติธรรม (นักบริหารระดับกลาง)
- หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (นักบริหารระดับต้น)
- หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (นักบริหารระดับต้น)

๒.๒ หลักสูตรเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

- โครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นเลิศ
- โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง²
- โครงการหลักสูตรจิตวิทยาการบริหารคนหลากหลายช่วงวัย (Cross-Generation)
- โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานและองค์กร
- โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร (พูด-เขียน) และนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ
- โครงการหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย³
- โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในทางวิชาการ (การเขียน-นำเสนอผลงาน)
- โครงการหลักสูตรภาษาต่างประเทศ (ที่มีใช้ภาษาอังกฤษ) ระยะสั้น (short course)⁴

แผนการพัฒนาที่ ๓ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะดิจิทัล

การเสริมสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ และทักษะด้านดิจิทัล หรืออาจเรียกโดยรวมว่า “Digital Literacy” เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ ประเมินข้อมูล และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี

²การเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง สามารถกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งในรายวิชาของโครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลางได้เช่นกัน

³หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย อาจสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกผู้จัดหลักสูตร ให้มีจุดมุ่งเน้นเชิงเนื้อหาสาระตามความต้องการหรือความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมาย อาทิ ภาษาอังกฤษในกฎหมายกฎหมายมหาชน กฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายปกครอง กฎหมายระหว่างประเทศ เป็นต้น

⁴หลักสูตรภาษาต่างประเทศ (ที่มีใช้ภาษาอังกฤษ) ระยะสั้น (short course) ควรคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ

และดิจิทัลในเชิงสร้างสรรค์ อาทิ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การค้นหาข้อมูล การสื่อสารออนไลน์ การสร้างสรรค์เนื้อหา การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือข้อมูลมาปรับใช้ประโยชน์กับงานของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและองค์กร เช่น การเรียนรู้ข้อมูลต่างประเทศเพื่อพัฒนากระบวนการเชื่อมต่อการทำงาน การแบ่งปันข้อมูล การพัฒนาองค์ความรู้หรือการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร การพัฒนามาตรฐานการทำงานร่วมกัน และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผลงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร รวมทั้งมีความสามารถวิเคราะห์จำแนกและจัดการข้อมูลรูปแบบต่าง ๆ ได้ถูกต้องเหมาะสม เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลที่มีความอ่อนไหว เป็นต้น

เป้าหมาย

๑. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เกิดความตระหนักรู้ มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะดิจิทัลพื้นฐาน (Digital Literacy) และสามารถใช้อุปกรณ์ดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กร
๒. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความรู้ความเข้าใจและมีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับการจัดการข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ข้อมูลที่ละเอียดอ่อน (Sensitive Data) และข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data) เป็นต้น
๓. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความรู้และสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ หลักสูตรฝึกอบรมออนไลน์ หลักสูตรภายนอกหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หรือสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่องานและองค์กร

แนวทางการพัฒนา

๑. การสำรวจและประเมินช่องว่างและความต้องการของบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ และทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) การควบคุมกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) การจัดการฐานข้อมูล (Data Management) และการจัดการข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรือข้อมูลส่วนบุคคล
๒. การจัดทำแนวทางและแผนงานในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะดิจิทัล จำแนกตามระดับความจำเป็นและความเข้มข้นของประเด็นต่าง ๆ ตามข้อ ๑.

๓. ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรภายในองค์กรทั้งในรูปแบบ Onside และ Online เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) การควบคุมกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) การจัดการฐานข้อมูล (Data Management) และการจัดการข้อมูลที่มีความอ่อนไหวหรือข้อมูลส่วนบุคคล
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ตามข้อ ๑. โดยใช้แหล่งเรียนรู้หรือหลักสูตรภายนอก ทั้งในรูปแบบที่มีค่าใช้จ่ายภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และไม่มีค่าใช้จ่าย อาทิ ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ (CHULA MOOC) สถาบันเรียนรู้สกีเลน (Skill Lane) และโครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thailand Cyber University: TCU) เป็นต้น
๕. ติดตามและประเมินผลในลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-assessment) หรือประเมินผลโดยหน่วยงานผู้จัดหลักสูตร

โครงการสำคัญที่ควรผลักดัน

- โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) โดยสามารถออกแบบและพัฒนาเป็นโครงการย่อย ๔ โครงการ ได้แก่
 ๑. โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) (มุ่งเน้นหลักสูตรภายนอก)

ตัวอย่าง หลักสูตรภายนอก

 - หัวข้อ ปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้ของเครื่อง Machine Learning (CHULA MOOC)
 - หัวข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลและวิทยาการข้อมูล (CHULA MOOC)
 - หลักสูตร "Generative AI" เสริมทักษะนักกฎหมายยุคดิจิทัล (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม)
 ๒. โครงการพัฒนาศักยภาพในการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ(ความรู้และทักษะพื้นฐานมุ่งเน้นหลักสูตรภายนอก และพัฒนาหลักสูตรภายในสำหรับศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นการเฉพาะ)

ตัวอย่าง หลักสูตรภายนอก

 - หัวข้อ หลักการที่ช่วยพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมตลอดวงจรชีวิตของข้อมูล (CHULA MOOC)
 - หัวข้อ การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล (CHULA MOOC)

๓. โครงการบริหารจัดการข้อมูลที่มีความอ่อนไหวและข้อมูลส่วนบุคคลของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ความรู้และทักษะพื้นฐานมุ่งเน้นหลักสูตรภายนอก และพัฒนาหลักสูตรภายในสำหรับศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ)

ตัวอย่าง หลักสูตรภายนอก

- หัวข้อ การบริหารจัดการระบบสารสนเทศเพื่อคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (CHULA MOOC)
- หัวข้อ เข้าใจ PDPA สู่ภาคปฏิบัติกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Skill Lane)

๔. โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร ได้แก่ เสริมสร้างทักษะการใช้ระบบสารสนเทศองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ระบบบริหารจัดการคดี (CMS) ระบบ E- Filing ระบบ E – Searching ระบบ E – Tracking ระบบศูนย์รวมคำวินิจฉัยและคำสั่งของศาลรัฐธรรมนูญทั่วโลก (ISS) ระบบฐานข้อมูลและบริหารศาลรัฐธรรมนูญอัจฉริยะ (I - Hub) ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E - Doc)และระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) เป็นต้น (หลักสูตรภายใน)

แผนการพัฒนาที่ ๔ การเสริมสร้างค่านิยมองค์กรและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

ค่านิยมองค์กร (Value) เป็นความเชื่อ หลักการ แนวทางที่องค์กรยึดถือในการดำเนินงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่งและทุกระดับ จึงเป็นเหมือนเข็มทิศให้บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันภายในองค์กร การพัฒนาค่านิยมองค์กรจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี (Well-being) ของบุคลากรเสมอทั้งการจัดความสมดุลชีวิตการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการทำงานหรือดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีการสื่อสารองค์กรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร องค์กรสามารถจัดการเรื่องหนึ่ง ๆ ได้ถูกต้องในสถานการณ์ต่าง ๆ เสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่นได้

เป้าหมาย

๑. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแสดงออกถึงการรับรู้ ทศนคติ และพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมองค์กร “RIGHT” อย่างครบถ้วน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และสามารถประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้

๒. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความสมัครสมานสามัคคี ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ และมีความผูกพันต่อองค์กร
๓. บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
๔. ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งให้อยู่กับองค์กรได้ และอัตราการลาออกของบุคลากร

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดทำแผนงานด้านการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีการกำหนดค่านิยมองค์กร และนิยามความหมายที่ชัดเจน กำหนดอัตลักษณ์ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร กำหนดกลยุทธ์การสื่อสารค่านิยมองค์กร และดำเนินการสื่อสารภายในและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ
๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมองค์กรในลักษณะกิจกรรมเฉพาะ มอบรางวัลให้แก่บุคคลต้นแบบ และสร้างการรับรู้และเข้าใจที่ถูกต้องสอดแทรกในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ กิจกรรมทางวิชาการที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นเจ้าภาพ เป็นต้น
๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ อาทิ การพัฒนาอาคารสำนักงานให้สะอาด ปลอดภัย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอุปกรณ์ที่ทันสมัย สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน
๔. มีกระบวนการติดตามและประเมินผลการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อนำมาทบทวน วิเคราะห์ ปรับปรุง และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

โครงการสำคัญที่ควรผลักดัน

- โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT)
- โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดีใจเป็นสุข (Happy Workplace)
- โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๕.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

สายงาน	ระดับบริหาร	โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
ศาลรัฐธรรมนูญ		
คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใสใจเป็นสุข (Happy Workplace)
ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใสใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นเลิศ - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ		
ประเภทบริหาร		
สายงานนักบริหารศาลรัฐธรรมนูญ	สูง	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใสใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร

ประเภทหน่วยงาน			
สายงาน	อำนาจการต้น	อำนาจการสูง	โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
สายงานคดี	✓		- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง
		✓	- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับสูง
	✓	✓	- โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดีใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร
สายงานวิชาการ	✓		- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง
		✓	- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับสูง
	✓	✓	- โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดีใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร
สายงานบริหาร	✓		- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง
		✓	- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับสูง

ประเภทอำนาจการ			
	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดีใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร

ประเภทวิชาการ				
สายงาน	ระดับตำแหน่ง			โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
	ต้น (ปก.-ชก.)	กลาง (ชพ.-ชช.)	สูง (ทว.ขึ้นไป)	
สายงานวิชาการคหกรรมศาสตร์	✓			- โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการคหกรรมศาสตร์ระดับต้น
		✓		- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง - โครงการหลักสูตรจิตวิทยาการบริหารคนหลากหลายช่วงวัย (Cross-Generation)
			✓ (เฉพาะทรงคุณวุฒิ)	- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับสูง
	✓	✓	✓	- โครงการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการหลักสูตรพัฒนาผู้มีความรู้ด้านการบริหารจัดการคหกรรมศาสตร์ - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดีใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรวิธีพิจารณาคดีในศาล - โครงการหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย - โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร (พูด-เขียน) และนำเสนองาน อย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานและองค์กร

ประเภทวิชาการ				
สายงาน	ระดับตำแหน่ง			โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
	ต้น (ปก.-ชก.)	กลาง (ชพ.-ชช.)	สูง (ทว.ขึ้นไป)	
				<ul style="list-style-type: none"> - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร - โครงการหลักสูตรการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent: AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน - โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ในงานตรวจรับและให้คำปรึกษาคดี - โครงการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษาแนะนำคดีแก่ประชาชน
สายงานวิชาการศาลรัฐธรรมนูญ	✓			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น
		✓		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง - โครงการหลักสูตรจิตวิทยาการบริหารคนหลากหลายช่วงวัย (Cross-Generation)
	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย

ประเภทวิชาการ				
สายงาน	ระดับตำแหน่ง			โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
	ต้น (ปก.-ชก.)	กลาง (ชพ.-ชช.)	สูง (ทว.ขึ้นไป)	
				<ul style="list-style-type: none"> - โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร (พูด-เขียน) และนำเสนองาน อย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในทางวิชาการ (เขียน-นำเสนอผลงาน) - โครงการหลักสูตรภาษาต่างประเทศ (ที่มีใช้ภาษาอังกฤษ) ระยะสั้น (Short Course) - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร - โครงการหลักสูตรการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent: AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน - โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
สายงานเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ	✓			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น
		✓		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง - โครงการหลักสูตรจิตวิทยาการบริหารคนหลากหลายช่วงวัย (Cross-Generation)
	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT)

ประเภทวิชาการ				
สายงาน	ระดับตำแหน่ง			โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
	ต้น (ปก.-ชก.)	กลาง (ชพ.-ชช.)	สูง (ทว.ขึ้นไป)	
				<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการหลักสูตรบริหารจัดการความปลอดภัยในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร - โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
สายงานนักวิชาการตรวจสอบภายใน	✓			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น
		✓		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง - โครงการหลักสูตรจิตวิทยาการบริหารคนหลากหลายช่วงวัย (Cross-Generation)
	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง

ประเภทวิชาการ				
สายงาน	ระดับตำแหน่ง			โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
	ต้น (ปก.-ชก.)	กลาง (ชพ.-ชช.)	สูง (ทว.ขึ้นไป)	
				<ul style="list-style-type: none"> - โครงการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร - โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
สายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์	✓			- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น
		✓		- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง
	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง - โครงการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร

ประเภทวิชาการ				
สายงาน	ระดับตำแหน่ง			โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
	ต้น (ปก.-ชก.)	กลาง (ชพ.-ชช.)	สูง (ทว.ขึ้นไป)	
				- โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
สายงานนิติกร	✓			- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น
		✓		- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง
	✓	✓		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง - โครงการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร - โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประเภททั่วไป		
ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	โครงการ/หลักสูตรที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนา
ประเภทบุคลากรที่มีใช้ข้าราชการ		
พนักงานราชการ	- ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย - โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร - โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ลูกจ้าง/พนักงานชั่วคราว		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action) - โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กายสดใส ใจเป็นสุข (Happy Workplace) - โครงการหลักสูตรบริหารจัดการความปลอดภัยในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๕.๕ รายละเอียดของแผนงาน/โครงการในการพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน กรอบระยะเวลาที่ดำเนินโครงการ (ปีงบประมาณ) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง สำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางการดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
๑. โครงการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๑) เพื่อพัฒนาและยกระดับองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญกับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ๒) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญระหว่างผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ๓) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีและเครือข่ายการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สนับสนุน	๑) ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ๒๐ คน ๒) บุคลากรภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ๓๐ คน (ผสมผสานหลากหลายหลายช่วงวัย) รวม ๕๐ คน	๑) กิจกรรมเน้นกระบวนการเรียนรู้เพื่อทบทวนการทำงาน (After Action Review: AAR) ร่วมกันระหว่างผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) และการระดมสมอง (Brainstorm) เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้ แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสพการณ์ระหว่างกัน โดยมีระบบจัดเก็บข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมรองรับ	๒๕๖๘ ๒๕๖๙ ๒๕๗๐	๑) เกิดการรวบรวมและสังเคราะห์องค์ความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ๒) ความสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจ และความไว้วางใจระหว่างผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ กับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สูงขึ้น ๓) เกิดการสร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ (Community
<input checked="" type="checkbox"/> โครงการใหม่					
<input type="checkbox"/> โครงการเดิม					
<input type="checkbox"/> สอดคล้องกับโครงการเดิม					

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
<p>ยกระดับต่อยอดจากโครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านคดี</p>	<p>ต้นแบบ หรือประเทศต้นแบบ (Best Practices) มาปรับใช้เพื่อยกระดับการทำงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้สอดคล้องมาตรฐานในระดับสากล</p> <p>๓) เพื่อสร้างมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะด้านคดีรัฐธรรมนูญอย่างเป็นทางการ</p>	<p>การประชุมกลุ่มในครั้งถัดไป)</p>	<p>รัฐธรรมนูญ ทักษะการไต่สวน และการจัดทำคำวินิจฉัยของหน่วยงานต้นแบบ หรือประเทศต้นแบบ (Best Practices) โดยมีทั้งการให้ความรู้ภาคทฤษฎี ฝึกปฏิบัติ เทียบเคียงกับคดีที่เข้าสู่กระบวนการพิจารณาจริง</p> <p>๓) ประเมินผลและทดสอบความรู้ความสามารถ</p> <p>๔) พัฒนาระบบมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะด้านการบริหารจัดการคดีรัฐธรรมนูญ</p>		<p>๒) มีการนำความรู้ที่ได้จากหน่วยงานต้นแบบหรือประเทศต้นแบบ (Best Practices) มาพิจารณาและยกระดับมาตรฐานงานคดี กระบวนการพิจารณาคดี การไต่สวน การจัดทำคำวินิจฉัย และการพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๓) มีการพัฒนากรอบมาตรฐานทางวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างคุณค่า (Values) ให้แก่ผู้เข้าร่วมหลักสูตร</p> <p>๔) เกิดการพัฒนากระบวนการฝึกอบรมเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้รางวัล การเพิ่มค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อดึงดูดและ</p>

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง						
					<p>ข้าราชการบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กร</p> <p>๕) นำไปสู่การระบบมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะด้านการบริหารจัดการคดีรัฐธรรมนูญ</p>						
<p>๓. โครงการส่งเสริมค่านิยมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT)</p> <table border="1" data-bbox="206 826 539 1050"> <tr> <td data-bbox="206 826 250 887"></td> <td data-bbox="250 826 539 887">โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 887 250 948"></td> <td data-bbox="250 887 539 948">โครงการเดิม</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 948 250 1050">✓</td> <td data-bbox="250 948 539 1050">ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</td> </tr> </table> <p>ยกระดับต่อยอดจากโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมให้กับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>		โครงการใหม่		โครงการเดิม	✓	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม	<p>๑) เพื่อทบทวน วิเคราะห์ และกำหนดกรอบค่านิยมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) ให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรอย่างเหมาะสม</p> <p>๒) เพื่อเผยแพร่สื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร “RIGHT” ไปยังส่วนงานต่าง ๆ ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและต่อสาธารณชน</p> <p>๓) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและส่วนงานต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญ เกิดความเข้าใจ และ</p>	<p>๑) บุคลากรในสังกัดศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>(ยังไม่ได้ระบุจำนวน/ข้อสังเกตคือไม่ควรระบุเป็นร้อยละ)</p>	<p>๑) ทบทวนนิยาม ขอบเขต และแนวทางขับเคลื่อนค่านิยมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (RIGHT) ให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทสถานการณ์เปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์</p> <p>๒) จัดทำแผนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมค่านิยมองค์กร และวิธีปฏิบัติตนและปรับใช้กับการทำงานของแต่ละส่วนงาน</p> <p>๓) ดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้ เช่น จัดทำสื่อ</p>	<p>๒๕๖๙-๒๕๗๐</p>	<p>๑) มีนิยาม ขอบเขต และแนวทางปฏิบัติตามค่านิยม RIGHT ที่มีความชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติจริง</p> <p>๒) บุคลากรภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกิดการรับรู้ตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยม ทราบถึงบทบาทของตนเองและส่วนงานในการตอบสนองค่านิยมองค์กร และนำไปปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง</p>
	โครงการใหม่										
	โครงการเดิม										
✓	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม										

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	ปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม		<p>บทเพลงประจำองค์กร เครื่องแต่งกาย ระบบอินทราเน็ต สื่อสังคมออนไลน์ และสื่ออื่น ๆ</p> <p>๔) สื่อสารสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กรไปยังสาธารณชนผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>๕) ประเมินผลการรับรู้และการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรเพื่อพัฒนาและปรับปรุง</p> <p>๖) นำ “คุณลักษณะ” ตามค่านิยม มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลงาน/ให้รางวัล</p>		๓) สาธารณชนรับรู้และมีมุมมองเชิงบวกต่อค่านิยมองค์กร และบทบาทของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
๔. โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action)	๑) เพื่อวิเคราะห์และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติราชการของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน	๑) บุคลากรภายในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทั้งหมด	ศึกษา ทบทวน และพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการทั้งในลักษณะ Outside-in และ Inside-out	๒๕๖๘ ๒๕๖๙ ๒๕๗๐	- ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีแผนยุทธศาสตร์เป็นที่รับรู้และได้รับการยอมรับจากทั้ง

แผนงาน/โครงการ		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	โครงการใหม่	<p>ศาลรัฐธรรมนูญ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก</p> <p>๒) เพื่อสื่อสารแผนยุทธศาสตร์ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไปสู่การรับรู้ของบุคลากรอย่างทั่วถึง และพร้อมต่อการนำไปปฏิบัติ</p> <p>๓) เพื่อสร้างความสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานภายในระดับสำนักงาน กอง วิทยาลัย กลุ่มงาน และระดับบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนงานโดยรวมขององค์กรมีประสิทธิภาพ และเป็นเอกภาพร่วมกัน</p> <p>๔) เพื่อยกระดับขีดความสามารถของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน</p>	<p>๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น องค์กรอิสระ ศาลปกครอง ศาลยุติธรรม รัฐสภา สำนักงานเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี เป็นต้น</p> <p>๓) ประชาชนทั่วไป</p> <p>(ยังไม่ได้ระบุจำนวน/ข้อสังเกตคือไม่ควรระบุเป็นร้อยละ)</p>	<p>๒) นำเสนอแผนยุทธศาสตร์ต่อผู้บริหาร</p> <p>๓) ประกาศใช้แผนยุทธศาสตร์ภายในองค์กร โดยมีการสื่อสารที่ทันสมัย ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งสร้างการรับรู้ต่อสาธารณชน</p> <p>๔) ติดตามประเมินผลการรับรู้ภายในและภายนอกองค์กร</p> <p>๕) กำหนดให้แต่ละสำนัก กอง วิทยาลัย กลุ่มงานจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด งบประมาณ</p> <p>๖) กำหนดให้การบรรลุเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม มีผู้รับผิดชอบ เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติราชการระดับตัวบุคคล โดยมีการจัดทำตัวชี้วัด (KPIs) รองรับอย่างชัดเจน</p>		<p>บุคลากรภายใน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานภายในศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับสำนัก กอง วิทยาลัย กลุ่มงาน มีทิศทางขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์องค์กรร่วมกัน อย่างเป็นเอกภาพและครอบคลุมในทุกภารกิจ - แผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ถูกนำไป ระบุความรับผิดชอบ (Accountability) เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานระดับ องค์กร หน่วยงานภายใน และระดับบุคคลอย่างชัดเจน
	โครงการเดิม					
✓	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม					
<p>ยกระดับต่อยอดจากโครงการประเมินผล แผนปฏิบัติราชการ และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของศาลรัฐธรรมนูญ</p>						

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	<p>ศาลรัฐธรรมนูญ ให้เป็นที่ยอมรับ และมีมาตรฐาน</p> <p>๕) เพื่อสร้างการยอมรับในบทบาทและความสำคัญของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชน</p>				
<p>๕. โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับสูง</p>	<p>๑) เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ที่จะดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับสูงของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะด้านบริหารที่เหมาะสมกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถนำแนวความคิดและประสบการณ์ปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม</p>	<p>- บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับอำนวยการระดับสูงหรือเชี่ยวชาญหรือทรงคุณวุฒิ จำนวน ๒๕-๓๐ คน</p>	<p>๑) การเรียนรู้ภาคทฤษฎี ทั้งความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะทาง และฝึกปฏิบัติด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารระดับสูงและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Learning)</p> <p>๒) การจัดสัมมนา (Seminar) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ</p>	<p>๒๕๖๘ ๒๕๗๐</p>	<p>๑) ผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมและพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง</p> <p>๒) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง</p>

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	<p>๒) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีความรู้ความเข้าใจ และความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี กฎหมาย และการต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร</p> <p>๓) เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและส่งเสริมการพัฒนาทักษะทางด้านการบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>		<p>๓) การเรียนรู้ผ่านการศึกษา ดูงานหน่วยงานต้นแบบที่ดี (Best Practice) ในประเทศ และ/หรือต่างประเทศ</p> <p>๔) การจัดทำโครงการกลุ่มเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีดความสามารถของศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๕) กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ สำหรับผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่เข้มแข็งและมีความต่อเนื่อง</p>		<p>ของสภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ สูงขึ้น</p> <p>๓) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพร้อมเข้าสู่การดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย มีความรู้ความเข้าใจในและตระหนักความสำคัญของค่านิยมองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้</p> <p>๔) เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อันเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีดความสามารถของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง						
	๔) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญไปสู่การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น										
<p>๖. โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง</p> <table border="1" data-bbox="206 762 539 986"> <tr> <td data-bbox="206 762 250 823">✓</td> <td data-bbox="250 762 539 823">โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 823 250 884"></td> <td data-bbox="250 823 539 884">โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 884 250 986"></td> <td data-bbox="250 884 539 986">ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</td> </tr> </table>	✓	โครงการใหม่		โครงการใหม่		ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม	<p>๑) เพื่อเตรียมความพร้อมผู้ที่จะดำรงตำแหน่งข้าราชการระดับอำนวยการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้มีความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และสมรรถนะด้านบริหารที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสามารถนำแนวความคิดและประสบการณ์ปรับใช้ได้เหมาะสม</p> <p>๒) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับอำนวยการ มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑) บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับชำนาญการพิเศษหรืออำนวยการระดับต้น รวม ๒๕-๓๐ คน</p>	<p>๑) การเรียนรู้ภาคทฤษฎีทั้งความรู้พื้นฐาน ความรู้เฉพาะทาง และฝึกปฏิบัติด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารระดับอำนวยการ และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง (Self-Learning)</p> <p>๒) การจัดสัมมนา (Seminar) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>๓) การเรียนรู้ผ่านการศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบที่ดี (Best Practice) ในประเทศ</p>	<p>๒๕๖๘ ๒๕๗๐</p>	<p>๑) ผู้ผ่านการฝึกอบรมเหมาะสมและพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งผู้บริหารระดับอำนวยการ</p> <p>๒) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความสามารถในการวิเคราะห์และใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในมิติต่าง ๆ สูงขึ้น</p> <p>๓) ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความพร้อมเข้าสู่การดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับอำนวยการ มีความรู้ความเข้าใจในและ</p>
✓	โครงการใหม่										
	โครงการใหม่										
	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม										

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	<p>เทคโนโลยี กฎหมาย และ การต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร</p> <p>๓) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ทางด้านการบริหารจัดการที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๔) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเครือข่ายข้าราชการระดับ อำนาจการ สำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญกับบุคลากร ภายนอกนำไปสู่ความร่วมมือในมิติ ต่าง ๆ ที่เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น</p>		<p>๔) การจัดทำโครงการกลุ่ม เพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีดความสามารถ ของศาลรัฐธรรมนูญและภาคี เครือข่าย</p> <p>๕) กิจกรรมพัฒนาความสัมพันธ์ และสร้างเครือข่าย (Networking Activities) สำหรับผู้บริหารระดับ อำนาจการที่เข้มแข็งและมี ความต่อเนื่อง</p>		<p>ตระหนักความสำคัญ ของค่านิยมองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้</p> <p>๔) เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ในผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ระดับอำนาจการทั้งภายในและ ภายนอก อันเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับขีดความสามารถ ของศาลรัฐธรรมนูญและ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง						
<p>๗. โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการ</p> <table border="1" data-bbox="206 472 539 694"> <tr> <td data-bbox="206 472 250 531"></td> <td data-bbox="250 472 539 531">โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 531 250 590">✓</td> <td data-bbox="250 531 539 590">โครงการเดิม</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 590 250 694"></td> <td data-bbox="250 590 539 694">ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</td> </tr> </table>		โครงการใหม่	✓	โครงการเดิม		ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม	<p>๑) เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานบริหารและวิชาการ เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐</p> <p>๒) เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานบริหารและวิชาการ เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจสายงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๓) เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานบริหารและวิชาการ เกิดแนวคิดและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่แก่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนา</p>	<p>-บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๒๐ คน</p>	<p>จัดอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการระดับต้น ให้แก่ข้าราชการสำนักงานสายงานบริหารและวิชาการ รายละเอียดหลักสูตรประกอบด้วย</p> <p>๑) พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ/พิธีปิดและมอบวุฒิบัตร</p> <p>๒) ฝึกอบรมภาควิชาการด้วยการบรรยายความรู้พื้นฐานความรู้เฉพาะทาง และฝึกปฏิบัติ</p> <p>๓) ศึกษาดูงานในภาคกิจกรรมทั้งหน่วยงานส่วนกลางต่างประเทศ และนำเสนอผลงาน</p> <p>๔) ประเมินผลการฝึกอบรม</p>	<p>๒๕๖๙</p>	<p>๑) ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐</p> <p>๒) ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างถูกต้อง มีสมรรถนะความสามารถ</p> <p>๓) ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๔) ผลงานทางวิชาการของผู้ศึกษาอบรม</p>
	โครงการใหม่										
✓	โครงการเดิม										
	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม										

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง						
	<p>ศักยภาพให้เกิดความก้าวหน้าทางสายงาน</p> <p>๔) เพื่อสร้างค่านิยมให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานบริหารและวิชาการในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และมุ่งเน้นประโยชน์เพื่อส่วนรวม</p>										
<p>๘. โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญระดับต้น</p> <table border="1" data-bbox="206 874 539 1098"> <tr> <td data-bbox="206 874 250 938"></td> <td data-bbox="250 874 539 938">โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 938 250 1002">✓</td> <td data-bbox="250 938 539 1002">โครงการเดิม</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 1002 250 1098"></td> <td data-bbox="250 1002 539 1098">ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</td> </tr> </table>		โครงการใหม่	✓	โครงการเดิม		ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม	<p>๑) เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานคดีเกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐</p> <p>๒) เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานคดีเกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยคดีรวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี จำนวน ๒๐ คน</p>	<p>จัดอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการระดับต้น ให้แก่ข้าราชการสำนักงานสายงานบริหารและวิชาการ รายละเอียดหลักสูตรประกอบด้วย</p> <p>๑) พิธีเปิดและบรรยายพิเศษ/พิธีปิดและมอบวุฒิบัตร</p> <p>๒) ฝึกอบรมภาควิชาการด้วยการบรรยายความรู้พื้นฐานความรู้เฉพาะทาง และฝึกปฏิบัติ</p>	<p>๒๕๖๙</p>	<p>๑) ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ในภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญภายใต้บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐</p> <p>๒) ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจได้อย่างถูกต้อง มีสมรรถนะความสามารถ</p>
	โครงการใหม่										
✓	โครงการเดิม										
	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม										

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	<p>๓) เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานคดีเกิดแนวคิดและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่แก่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาศักยภาพให้เกิดความก้าวหน้าทางสายงาน</p> <p>๔) เพื่อสร้างค่านิยมให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสายงานคดีในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และมุ่งเน้นประโยชน์เพื่อส่วนรวม</p>		<p>๓) ศึกษาดูงานในภาคกิจกรรมทั้งหน่วยงานส่วนกลางต่างประเทศ และนำเสนอผลงาน</p> <p>๔) ประเมินผลการฝึกอบรม</p>		<p>๓) ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรศาลรัฐธรรมนูญ</p>
<p>๙. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>	<p>๑) เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายงานอย่างมืออาชีพและเป็นสากล</p>	<p>บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>	<p>จัดอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>	<p>๒๕๖๘ ๒๕๖๙ ๒๕๗๐</p>	<p>๑) บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในสายงานอย่างมืออาชีพและเป็นสากล</p>

แผนงาน/โครงการ		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	โครงการใหม่	๒) เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตรงตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยยึดมาตรฐาน ทางจริยธรรม ๓) เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ๔) เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะและพัฒนาการให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ		ศาสตร์รัฐธรรมนูญ ตามความเหมาะสม		๒) บุคลากรปฏิบัติได้อย่างมีมาตรฐานทางจริยธรรม ๓) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในสายงานได้อย่างมีอาชีพและเป็นสากล สามารถปฏิบัติได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ๔) บุคลากรให้บริการประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
✓	โครงการเดิม					
	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม					
๑๐. โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย		๑) เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์องค์ความรู้ ข้อมูลทางด้านวิชาการ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่น ๆ ตลอดจนพัฒนาและเสริมสร้างกรอบแนวคิดความร่วมมือระหว่างศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคดีรัฐธรรมนูญ	ผู้เข้าอบรมจำนวน ๗๐ คนประกอบด้วย ๑) ผู้สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๑๐ คน	๑) การออกแบบหลักสูตรที่มาจากการวิเคราะห์กระบวนการขั้นตอน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับคดีทางรัฐธรรมนูญ อย่างเป็นระบบ ๒) กิจกรรมนันทนาการและเสริมสร้างความเป็นเครือข่าย ๓) กิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ	๒๕๖๙-๒๕๗๐	๑) ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับความรู้ มุมมอง ประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งในเชิงวิชาการ แนวทางการพัฒนาระบบ เชื่อมต่อการทำงานระหว่างกัน ในการจัดการคดีรัฐธรรมนูญ ๒) เกิดเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการคดี
✓	โครงการใหม่					
	โครงการเดิม					

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
<p>ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</p>	<p>เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคดีรัฐธรรมนูญ อันเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคดีรัฐธรรมนูญ</p> <p>๓) เพื่อบูรณาการการใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของภาครัฐทั้งในส่วน of ศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านคดีรัฐธรรมนูญ</p>	<p>๒) บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ๔๐ คน</p> <p>๓) บุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดีรัฐธรรมนูญ อาทิ ศาลปกครอง ศาลยุติธรรม รัฐสภา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ปปช. และอื่น ๆ รวม ๒๐ คน</p>	<p>ที่พึงประสงค์ร่วมกัน</p> <p>หลากหลายรูปแบบ อาทิ การบรรยาย สัมมนา มอบหมายงานกลุ่มย่อย กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การจำลองสถานการณ์ การเชื่อมต่อการทำงานคดีรัฐธรรมนูญ ฯลฯ</p> <p>๔) กิจกรรมศึกษาองค์กรต้นแบบ (Best Practices) ทั้งหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศโดยการศึกษาแลกเปลี่ยนอาจใช้วิธีการสัมมนาออนไลน์กับเครือข่ายในต่างประเทศ</p> <p>๕) กิจกรรมการออกแบบและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์</p>		<p>รัฐธรรมนูญที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓) เกิดการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงาน</p> <p>๔) เกิดการสร้างสรรค นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคดีรัฐธรรมนูญให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง						
<p>๑๑. โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance)</p> <table border="1" data-bbox="206 632 539 855"> <tr> <td data-bbox="206 632 250 692">✓</td> <td data-bbox="250 632 539 692">โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 692 250 753"></td> <td data-bbox="250 692 539 753">โครงการเดิม</td> </tr> <tr> <td data-bbox="206 753 250 855"></td> <td data-bbox="250 753 539 855">ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</td> </tr> </table>	✓	โครงการใหม่		โครงการเดิม		ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม	<p>๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ดิจิทัลพื้นฐานและแนวทางการนำเครื่องมือดิจิทัล (Digital Technology) ประยุกต์ใช้พัฒนาการทำงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning)</p> <p>๒) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ และหลักการปฏิบัติในการควบคุมกำกับ (Digital Governance) มาตรฐานความปลอดภัยด้านดิจิทัลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๓) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ประโยชน์จากเครื่องมือเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อยกระดับศักยภาพสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>	<p>บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (เน้นสายงานสนับสนุน)</p> <p>(ยังไม่ได้ระบุจำนวน/ข้อสังเกตคือไม่ควรรระบุเป็นร้อยละ)</p>	<p>๑) สำรวจและทบทวนความตระหนักรู้ ความรู้ และทักษะ และการรักษาความปลอดภัยด้านดิจิทัล และช่องว่างทักษะดิจิทัลของบุคลากร</p> <p>๒) จัดทำแนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ Digital Literacy และ Digital Governance) และแนะนำหลักสูตร โดยมุ่งเน้นส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) จากแหล่งเรียนรู้ภายนอก เช่น CHULA MOOC และ Skill Lane เป็นต้น</p> <p>๓) สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความประสงค์เข้าเรียนหลักสูตร (Course) โดยมีหลักฐานการสมัคร</p>	<p>๒๕๖๘-๒๕๗๐</p>	<p>๑) บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความรู้ ทักษะดิจิทัล และแนวทางใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อพัฒนาการทำงานขององค์กร</p> <p>๒) เกิดองค์ความรู้ ทักษะ และมาตรฐานด้านความปลอดภัยด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๓) ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีระดับขีดความสามารถโดยรวมเพิ่มสูงขึ้นจากการนำใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร</p>
✓	โครงการใหม่										
	โครงการเดิม										
	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม										

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง						
			๔) กำหนดให้มีรูปแบบผลการประเมินในลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-assessment) รายงานต่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานทรัพยากรบุคคล								
<p>๑๒. โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <table border="1" data-bbox="206 922 539 1147"> <tr> <td>✓</td> <td>โครงการใหม่</td> </tr> <tr> <td></td> <td>โครงการเดิม</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม</td> </tr> </table>	✓	โครงการใหม่		โครงการเดิม		ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม	<p>๑) เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรรุ่นใหม่ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญกับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และเยาวชนในมหาวิทยาลัย ให้สามารถเข้าใจปัญหา คติวิเคราะห์ และระดมความคิด สร้างสรรค์ผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ที่มีโจทย์การแก้ปัญหาการทำงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (Problem-based Learning)</p>	<p>๑) กลุ่มพี่เลี้ยง (Mentors) ได้แก่ ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และบุคลากรรุ่นใหม่ในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๓๐ คน</p> <p>๒) กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ เยาวชนที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาใน</p>	<p>๑. ออกแบบโครงการและวิธีการดำเนินงาน</p> <p>๒. รวบรวมและกลั่นกรองเพื่อกำหนดโจทย์ปัญหาการทำงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๓) ประกาศโจทย์ คุณสมบัติผู้สมัคร (ทีม) รางวัล และรับข้อเสนอเบื้องต้น</p> <p>๔) กลั่นกรองทีมที่ผ่านการพิจารณาเบื้องต้น</p> <p>๕) เวทีการแข่งขัน การนำโจทย์ให้ทีมผู้แข่งขันจัดทำโครงการ</p>	๒๕๗๐	<p>๑) ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และเยาวชนในมหาวิทยาลัย</p> <p>เกิดความเข้าใจปัญหา คิดวิเคราะห์ และระดมความคิด สร้างสรรค์ผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)</p> <p>๒) ศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีแนวทางและกระบวนการ</p>
✓	โครงการใหม่										
	โครงการเดิม										
	ยกระดับต่อยอดจากโครงการเดิม										

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	<p>๒) เพื่อพัฒนาแนวทางแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรมผ่านกิจกรรมการแข่งขันเช่น กิจกรรมแฮกกาธอน (Hackathon) สำหรับยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๓) เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในกลุ่มเยาวชนในมหาวิทยาลัย และประชาชนทั่วไป</p> <p>๔) เพื่อประโยชน์ในการดึงดูดเยาวชนผู้ที่มีศักยภาพสูงในการร่วมงานกับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในอนาคต</p>	<p>ระดับอุดมศึกษา ในมหาวิทยาลัย จำนวน ๖๐ คน</p> <p>รวม ๙๐คน</p>	<p>และวิธีการแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ มีความยั่งยืน และช่วยยกระดับขีดความสามารถของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๖) ประกาศผลและมอบรางวัล</p> <p>๗) จัด ๒ ครั้ง ทั้งในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด</p>		<p>เรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาในรูปแบบ Hackathon</p> <p>๓) เยาวชนและประชาชนทั่วไปมีมุมมองเชิงบวก มีความรู้ความเข้าใจ และเห็นความสำคัญในบทบาทของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๔) เพิ่มโอกาสในการดึงดูดเยาวชนคนรุ่นใหม่ผู้มีความรู้สูง ร่วมงานกับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในอนาคต</p> <p>๕) สามารถพัฒนาต่อยอดเครือข่ายเยาวชน เพื่อประโยชน์ในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น เครือข่ายนักสื่อสารสร้างสรรค์ศาลรัฐธรรมนูญ เป็นต้น</p>
<p>๑๓. โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใสใจเป็นสุข (Happy Workplace)</p>	<p>๑) เพื่อสร้างเสริมความรู้ ฝึกการปฏิบัติตัวในการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสัมพันธ์</p>	<p>๑) ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้สนับสนุน</p>	<p>๑) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p>	<p>๒๕๖๘</p> <p>๒๕๖๙</p>	<p>๑) บุคลากรมีความตระหนักถึงความสำคัญ และความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ</p>

แผนงาน/โครงการ		วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
✓	โครงการใหม่	<p>ที่ดีของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และบุคลากรสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๒) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน ความสัมพันธ์ ของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงาน ของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และบุคลากรสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญให้เกื้อหนุนต่อ การมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม</p> <p>๓) เพื่อพัฒนาสำนัก ศาลรัฐธรรมนูญให้เป็น “องค์กร แห่งความสุข” (Happy Workplace) อันส่งผลต่อ ภาพลักษณ์องค์กร ที่ช่วยดึงดูดและ</p>	<p>การปฏิบัติงาน ของคณะตุลาการ ศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>๒) บุคลากรสังกัด สำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>(ยังไม่ได้ระบุจำนวน/ ข้อสังเกตคือไม่ควร ระบุเป็นร้อยละ)</p>	<p>๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อระดมความคิดเห็น ในการพัฒนาสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และความสัมพันธ์ ในองค์กร ภายใต้แนวคิดองค์กร แห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมีตัวอย่าง กิจกรรม เช่น การออกกำลังกาย การจัดบริการน้ำดื่ม โปรแกรม การตรวจสุขภาพ คลินิกสุขภาพใจ มุมสุขภาพ และคลินิกการเงิน</p>	๒๕๗๐	<p>และพฤติกรรมสุขภาพ ของคุณภาพชีวิต</p> <p>๒) เกิดการปรับเปลี่ยน สภาพแวดล้อม รูปแบบ และ วิธีการทำงานที่ช่วยยกระดับ คุณภาพชีวิต</p> <p>๓) เกิดภาพลักษณ์ดี ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)</p>
	โครงการเดิม					
	ยกระดับต่อยอดจาก โครงการเดิม					

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	แนวทางดำเนินงาน	ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
	ธำรงรักษาบุคลากร และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น				

ภาคผนวก

ผลการพัฒนาและออกแบบแผนงาน/โครงการ/และกิจกรรมสำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์รัฐธรรมนุญ
และสำนักงานศาสตร์รัฐธรรมนุญ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ภายใต้มุมมองการวิเคราะห์ด้วย SWOT Analysis

SWOT	ประเด็นหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
โครงการที่ช่วยสนับสนุนจุดแข็ง (Strengths) ขององค์กร	- เพิ่มความเชี่ยวชาญด้านคดี รัฐธรรมนุญแก่บุคลากรด้านคดี พัฒนาความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติการกิจขององค์กร และกระชับความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรภายใน เพื่อให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง	- โครงการพัฒนาเครือข่ายเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างบุคลากร ศาสตร์รัฐธรรมนุญและสำนักงาน ศาสตร์รัฐธรรมนุญ	โครงการใหม่
	- เสริมจุดแข็งด้านความเชี่ยวชาญ แก่นักวิชาการคดีรัฐธรรมนุญ บุคลากรที่มีศักยภาพ โดยเฉพาะ กลุ่มข้าราชการรุ่นใหม่ ให้มีโอกาส นำความรู้และทักษะ เพิ่มขีด ความสามารถขององค์กร	- โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนา ศักยภาพด้านการบริหารจัดการคดี รัฐธรรมนุญ	ยกระดับต่อยอดจากโครงการ พัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานด้าน คดี
	- เสริมจุดแข็งด้านค่านิยม ขององค์กร (RIGHT) ให้เกิดความชัดเจน และเกิดหลักการ นิยาม ขอบเขต วิธีการปฏิบัติ และแนวทางการนำไปใช้ให้เกิดขึ้น อย่างแท้จริงและทั่วถึงภายใน องค์กร	- โครงการส่งเสริมค่านิยม สำนักงาน ศาสตร์รัฐธรรมนุญ (RIGHT)	ยกระดับต่อยอดจากโครงการ เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และ ค่านิยมให้กับ บุคลากร สำนักงาน ศาสตร์รัฐธรรมนุญ

SWOT	ประเด็นหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
โครงการที่ช่วยปิดจุดอ่อน (Weaknesses)	- ปิดช่องว่างการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรที่ยังไม่สอดคล้องให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดการขับเคลื่อนร่วมกันทุกหน่วยงานภายในอย่างเป็นเอกภาพ และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร	- โครงการยุทธศาสตร์สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเดินได้ (Strategy in Action)	ยกระดับ ต่อยอดจาก โครงการ ประเมินผล แผนปฏิบัติ ราชการ และการ จัดทำแผนปฏิบัติ ราชการของ ศาลรัฐธรรมนูญ
	- ปิดช่องว่างด้านสมรรถนะผู้บริหารระดับกลาง จากโครงสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่สั้นและเติบโตอย่างรวดเร็ว	- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับกลาง	โครงการใหม่
	- ปิดช่องว่างและเตรียมความพร้อมด้านสมรรถนะการบริหารและวิชาการของว่าที่นักบริหารระดับต้น	- โครงการอบรมหลักสูตรข้าราชการสายงานบริหารและวิชาการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น	โครงการเดิม
		- โครงการอบรมหลักสูตรนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญระดับต้น	โครงการเดิม
	- ปิดช่องว่างด้านสมรรถนะของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ให้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงานมากขึ้น	- โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	โครงการเดิม
โครงการที่เน้นการรับมือต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities)	- การอาศัยประโยชน์จากเครือข่ายหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ยกระดับองค์ความรู้/KM และพัฒนานวัตกรรมให้กับองค์กร	- โครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาเครือข่ายนวัตกรรมศาลรัฐธรรมนูญเพื่อประชาธิปไตย	โครงการใหม่

SWOT	ประเด็นหลัก	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่มีหลักสูตรออนไลน์ (e-Learning) พัฒนาทักษะดิจิทัลให้บุคลากร โดยไม่สูญเสียงบประมาณมากนัก 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยด้านดิจิทัล (Digital Governance) 	โครงการใหม่
โครงการสำหรับรับมือต่ออุปสรรค (Threats)	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีจากแรงกดดันและสถานการณ์ทางการเมืองในกลุ่มเยาวชน และสาธารณชนทั่วไป 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้นำรุ่นใหม่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 	โครงการใหม่
	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน เพื่อรับมือกับการแข่งขันแย่งชิงบุคลากร 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ภายสดใสใจเป็นสุข (Happy Workplace) 	โครงการใหม่

ผลการพัฒนาและออกแบบแผนงาน/โครงการ/และกิจกรรมสำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์รัฐธรรมนูญ
และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
จากข้อเสนอของผู้บริหาร และผลการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับโครงการ
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาสตร์รัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘- ๒๕๗๐
วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	รายละเอียด
๑. โครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างเป็นเลิศ	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลิกภาพ (wardrobe) - การแต่งกาย เสื้อผ้า และอื่น ๆ - ท่วงท่า อิริยาบถ (Visual Poise) - ทักษะในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Voice Communication)
๒. โครงการเสริมสร้างทักษะการเป็นหัวหน้างานในยุคของการเปลี่ยนแปลง (และควรเพิ่มเติมในโครงการหลักสูตรนักบริหารระดับกลางด้วย)	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างทักษะการบริหารคน สามารถประสานสัมพันธ์ได้กับคนทุกรุ่น (Generation) - พัฒนาภาวะผู้นำ และสร้างความเป็นผู้นำที่ดี - เรียนรู้ทักษะการสื่อสาร การฟัง การถาม เพื่อการบริหารงาน และการบริหารทีม - เรียนรู้การวางแผนการดำเนินงานสร้างแรงบันดาลใจ และการแก้ปัญหา
๓. โครงการหลักสูตรพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ตามรัฐธรรมนูญ ⁵	<ul style="list-style-type: none"> - บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ระบุถึงสิทธิเสรีภาพ ความเท่าเทียมทางเพศ และการไม่เลือกปฏิบัติหรือกีดกันสิทธิต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและนโยบายของรัฐที่เกี่ยวข้อง - แนวทางการตีความทางกฎหมายเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) - สภาพปัญหาและข้อจำกัดที่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) ต้องเผชิญหรืออาจเผชิญในอนาคต และกรณีศึกษาทั้งในกรณีของไทยและในต่างประเทศ - บทบาทของศาสตร์รัฐธรรมนูญและองค์กรต่าง ๆ ในการปกป้องและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+)

⁵ เพิ่มเติมรายละเอียดโดยที่ปรึกษา

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	รายละเอียด
๔. โครงการหลักสูตรจิตวิทยาการบริหารคนหลากหลายช่วงวัย (Cross-Generation) ^๖	<ul style="list-style-type: none"> - ความเข้าใจในทฤษฎีจิตวิทยาและพัฒนาการของมนุษย์ - มโนทัศน์ ทักษะคิ และบุคลิกลักษณะของคนในแต่ละช่วงวัย - การพัฒนาและบริหารความสามารถของแต่ละช่วงวัย - กลยุทธ์การบริหารคนในแต่ละช่วงวัย เช่น การสื่อสาร การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีมหลายช่วงวัย การสร้างแรงจูงใจ - การจัดการความขัดแย้งจากช่วงว่างระหว่างวัย - การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของคนที่หลากหลาย - บทเรียนกรณีศึกษาจากภาครัฐและภาคเอกชน
๕. โครงการหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ^๗	<ul style="list-style-type: none"> - กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - หลักการบริหาร กระบวนการ และวิธีการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ องค์ประกอบ และกระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - การจัดทำขอบเขตของงาน (TOR) และการบริหารสัญญา - ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง วิธีคัดเลือก และคณะกรรมการพิจารณาผลประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ - การจัดทำร่างขอบเขตของงานและกำหนดราคากลางการจ้างที่ปรึกษาและการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา - การติดตามและตรวจสอบการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - การจัดการปัญหา/ข้อพิพาทในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - บทเรียนและกรณีศึกษาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกรณีที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว หรือมีความผิดพลาดทางกฎหมาย (เช่น จากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง เป็นต้น)
๖. โครงการหลักสูตรวิธีพิจารณาคดีในศาล	<ul style="list-style-type: none"> - ศึกษาาระบบศาลและเขตอำนาจศาลต่าง ๆ ในระบบกฎหมายไทย - เขตอำนาจศาลต่าง ๆ

^๖เพิ่มเติมรายละเอียดโดยที่ปรึกษา

^๗พัฒนาและเพิ่มเติมรายละเอียดจากเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ เรื่อง/ประเด็น/หลักสูตร “อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงาน (TOR)” (หน้า ๑๑) และ “การจัดซื้อ จัดจ้าง” เพื่อให้หลักสูตรมีความครอบคลุมความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (โดยที่ปรึกษา)

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	รายละเอียด
	<ul style="list-style-type: none"> - การฟุ้งคตีแพ่ง คดีอาญา และวิธีพิจารณาความ - การฟุ้งคตีต่อศาลปกครองและวิธีพิจารณาความ - การชี้ขาดอำนาจระหว่างศาล - วิธีพิจารณาคดีในศาลชั้นฎพิเศษที่น่าสนใจ (เน้นชั้นตอนกระบวนการพิจารณา) - การบังคับคดี - การเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น เช่น การเขียนย่อความ การสื่อสาร การพิจารณาหลักฐาน การบริหารเวลา การจัดการอารมณ์ เป็นต้น⁸
<p>๗. โครงการหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย</p>	<ul style="list-style-type: none"> - จัดให้มีการอบรมภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย ทั้งด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน - จัดอบรมต่อเนื่องทุกปีเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ด้านภาษาอังกฤษให้สามารถใช้งานได้อย่างแท้จริง - เนื้อหาการอบรมสามารถนำไปใช้ทดสอบภาษาอังกฤษที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก เช่น การสอบ TU – GET ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ CU – TEP ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือ Toeic ได้ด้วย
<p>๘. โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการสื่อสาร (พูด-เขียน) และนำเสนองานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ทักษะการสื่อสารด้วยการพูดในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การพูดในที่สาธารณะ การสื่อสารในที่ทำงาน การสื่อสารเพื่อประสานงาน - ทักษะการเขียนในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น การใช้ภาษาเป็นทางการ-ไม่เป็นทางการ การเรียบเรียงและจัดวางโครงสร้างการเขียน การย่อความ การใช้รูปแบบการเขียนเพื่อสื่อความเข้าใจ (เช่น ตาราง แผนภาพ แผนภูมิ) เป็นต้น - ทักษะการนำเสนองาน เช่น การเตรียมความพร้อมเนื้อหา การจัดลำดับการพูด การจัดการความเครียดและอารมณ์ เทคนิคการใช้น้ำเสียง การใช้ภาษาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายผู้ฟัง เป็นต้น

⁸พัฒนาเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็นในโครงการหลักสูตรวิธีพิจารณาคดีในศาล จากผลการจัดประชุมผลการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะสำหรับโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘- ๒๕๗๐ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่ปรึกษา

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	รายละเอียด
๙. โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะแก้ไข้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานและองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้และฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา เช่น การวิเคราะห์ปัญหา การใช้เครื่องมือวิเคราะห์ปัญหาและสถานการณ์ การระบุปัจจัย กระบวนการคิดเชิงระบบและคิดอย่างมีวิจารณญาณ - กระบวนการแก้ไข้ปัญหาหรือการตัดสินใจ การคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีมในการแก้ไข้ปัญหา และการจัดการกับผลลัพธ์และประเมินผล เป็นต้น - บทเรียนกรณีศึกษาการแก้ไข้ปัญหาจากหน่วยงานต่าง ๆ
๑๐. โครงการหลักสูตรเสริมสร้างความรู้ในงานตรวจรับและให้คำปรึกษาคดี	<ul style="list-style-type: none"> - เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการตรวจรับคำร้อง และการให้คำปรึกษาคดี - พัฒนาศักยภาพบุคลากรในกระบวนการตรวจรับคำร้อง และการให้คำปรึกษาคดี - สร้างทักษะในการประยุกต์ใช้ IT และ AI ในกระบวนการยุติธรรมของศาล
๑๑. โครงการหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษาคดีแก่ประชาชน ^๑	<ul style="list-style-type: none"> - หลักการและแนวคิดการให้คำปรึกษาและจิตวิทยาการให้คำปรึกษาทางคดีแก่ประชาชน - ทักษะทางจิตวิทยาที่จำเป็นในการให้คำปรึกษา เช่น การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความเชื่อมั่น การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ การรับมือและตอบสนองที่เหมาะสม เป็นต้น - กระบวนการและเทคนิคการให้คำปรึกษาทางคดี - จริยธรรมการให้คำปรึกษาแนะนำทางคดี - การฝึกปฏิบัติการให้คำปรึกษาทางคดี (จำลองสถานการณ์) - การประเมินและติดตามผลการให้คำปรึกษาทางคดี
๑๒. โครงการหลักสูตรบริหารจัดการความปลอดภัยในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตนในที่ทำการตามกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง - การป้องกันและจัดการเหตุฉุกเฉิน - การอพยพเมื่อเกิดอัคคีภัย - การปฐมพยาบาลเบื้องต้น - การจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

^๑จากผลการจัดประชุมผลการประชุมสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับโครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๘- ๒๕๗๐ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ และพัฒนารายละเอียดโดยที่ปรึกษา

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	รายละเอียด
๑๓. โครงการหลักสูตรเสริมสร้างทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในทางวิชาการ (เขียน-นำเสนอผลงาน)	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกทักษะการเขียนภาษาอังกฤษเชิงวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น การเขียนบทความวิชาการ ถ้อยแถลงในโอกาสต่าง ๆ รวมถึง - การศึกษาสำนวนภาษาที่จำเป็นในการเขียนงานทางวิชาการ
๑๔. โครงการหลักสูตรภาษาต่างประเทศ (ที่มีใช้ภาษาอังกฤษ) ระยะสั้น (Short Course)	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินการประเมินความจำเป็นของ “ภาษา” และ “ทักษะ” ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - ผู้รับผิดชอบจัดหาหน่วยงาน/สถาบัน “ภายนอก” ที่มีหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นสอดคล้องกับภาษาและทักษะนั้น ๆ - กำหนดเป้าหมาย ความคาดหวัง งบประมาณ และอื่น ๆ เพื่อจัดส่งบุคลากรฝึกอบรมระยะสั้น และติดตามผลการฝึกอบรม
๑๕. โครงการหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในการใช้งานระบบสารสนเทศขององค์กร	<p>งานคดี ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระบบบริหารจัดการคดี (CMS) - ระบบ E- Filing - ระบบ E – Searching - ระบบ E – Tracking - ระบบศูนย์รวมคำวินิจฉัยและคำสั่งของศาลรัฐธรรมนูญทั่วโลก (ISS) - ระบบฐานข้อมูลและบริหารศาลรัฐธรรมนูญอัจฉริยะ (I - Hub) - ระบบจัดเก็บเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (E - Doc) - แนะนำข้อมูลและความสามารถของระบบงานทั้งหมดของสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล <p>งานบริหาร ประกอบด้วย การใช้งานระบบ E – Office ตามภารกิจของงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านบริหาร - ด้านสารบรรณ - ด้านบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล - ด้านโครงการและงบประมาณ - ด้านบริหารพัสดุและครุภัณฑ์ - ด้านบัญชีและการเงิน - งานทั่วไป - แนะนำข้อมูลและความสามารถของระบบงานทั้งหมดของสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม	รายละเอียด
<p>๑๖. โครงการหลักสูตรการใช้ปัญญาประดิษฐ์(Artificial Intelligent: AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้ AI ช่วยในการค้นคว้าและนำเสนอประเด็น อ่าน และสรุปเอกสาร - การใช้ AI ในการช่วยในการอ่านหรือแปลภาษาต่างประเทศ - รู้จักระบบ (Chat GPT/Co – Pilot / Claude ฯลฯ) - จริยธรรมและข้อพึงระวังการใช้ AI
<p>๑๗. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มเติมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สำหรับบุคลากรใหม่ของผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ