



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทร. ๑๗๗๘๙

ที่ ศร.๐๐๑๐.๒/ ๕๗๒ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๓

เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ปี ๒๕๖๓

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑. เรื่องเดิม

ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐ มีหนังสือ ที่ ศร ๐๐๐๔.๔/ว ๐๑๑ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ นำส่งสำเนาหนังสือ ที่ ศร ๐๐๐๔.๔/๑๗๑ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเลขานุการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเห็นชอบกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) และให้หน่วยงานดังกล่าวรับผิดชอบจัดเตรียม และนำส่งข้อมูลตามแบบ OIT ให้ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฯ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักพัฒนาระบบบริหาร ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการตอบแบบ OIT ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 - O28)

๒. แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 - O28) ประจำปี ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">- แสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม- เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมาย หรือนโยบายที่กำหนดในนามของหน่วยงาน- เป็นนโยบายที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">- แสดงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพการพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น- เป็นการดำเนินการที่มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ O25 หรือเป็นไปตามกิจกรรมที่อยู่

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		ภายใต้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามข้อ O25 - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ - หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร - หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร - หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ - เป็นหลักเกณฑ์ที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๓
O28	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ เช่น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นต้น - เป็นรายงานผลของปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ผ่านมา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักพัฒนาระบบบริหาร ขอนำเรียนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผลการดำเนินการ เพื่อโปรดทราบและประกอบการพิจารณาแนวทาง ฯ ในปี ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒

(๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ให้ความเห็นชอบมาตรการ กลไก หรือระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามบันทึกข้อความ ที่ ศร ๐๐๐๔.๔/๑๗๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน

(๑) หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลา และการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม

(๒) หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณ หรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ

- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณี ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๓) วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

- การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- กรณีข้าราชการรายใดมีผลการปฏิบัติราชการหรือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่าระดับที่กำหนดและเข้าข่ายหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะ ต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖ กล่าวคือ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพราะ เหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า โดยการสอบสวนและการสั่งให้ออกจาก ราชการ ให้นำความในมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่งและมาตรา ๙๗ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) การรายงาน ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ รายงานกรณีข้าราชการ มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทุกรอบการประเมิน รวมทั้งให้พิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.

๒๕๖๒

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้แตกต่างจากหลักเกณฑ์ของ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดแนวทางไว้ตามข้อ (๑) ดังนั้น จึงต้องทำการ พิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมี ข้อพิจารณา ดังนี้

(๑) จากการตรวจสอบไม่พบว่ามีข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

(๒.๑) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องกำหนด นโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

(๒.๒) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๒.๓) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

(๒.๔) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

(๓) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

(๓.๑) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (แก้ไขเพิ่มเติม)

ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ
วิสัยทัศน์ “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ”

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ทำงาน

แนวทางการดำเนินการ

นอกจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ ศาสตร์รัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแล้ว เห็นสมควรมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อให้ สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้ แม้ว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะมีการดำเนินการฝึกอบรมทักษะด้านการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับ บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่แล้ว แต่เห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการในเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การดำเนินการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะสามารถทำให้ผลการดำเนินการปรากฏผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน ตลอดจน สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ในประเด็นดังกล่าว โดยอาจ ยกร่างเป็นแผนแม่บท ฯ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนแม่บท ฯ ที่ ออกตามความในยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ โดยมอบหมายให้คณะทำงานพิจารณาทบทวน แผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

สำหรับเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิต สาธารณะไว้ในภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของ บุคลากรภาครัฐนั้น เห็นว่า กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ร่วมกัน มีความเป็นทีม มีแผนงานที่ครอบคลุมกลยุทธ์ทั้งสองประการของเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ แล้ว

(๒) อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการดำเนินการตาม (๑) ในขั้นนี้เห็นสมควร กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางให้กับคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ศาล รัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรมีสมรรถนะสูงและได้รับการพัฒนาเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความ
พร้อมด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการจัดระดับการพัฒนา การประเมิน และการ ออกแบบให้สอดคล้องกับบุคลากรภายใน

แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติม แก้ไขเพิ่มเติมกลยุทธ์ที่ ๓.๒ ของยุทธศาสตร์ ที่ ๓ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคคลกรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ โดยให้พิจารณากำหนด แผนงานและระดับความเร่งด่วนในการดำเนินการไว้ให้เหมาะสมด้วย

นอกจากนี้ ยังเห็นควรพิจารณาทบทวนแผนงาน/โครงการในกลยุทธ์ที่ ๓.๓ ปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีความเป็นทีม โดยกำหนด แผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่ง เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

(๓.๒) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาล รัฐธรรมนูญต้องดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับโดยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน เช่น

หลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง

(นยปส.)

หลักสูตรผู้บริการกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.)

หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)

หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง

หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน

หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๒) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งในการลา และการมาทำงานสายของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๓) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลา และการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จากการตรวจสอบพบว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องข้างต้นทั้งในเรื่องรอบระยะเวลาการประเมินและในเรื่องเนื้อหาวิธีการประเมิน และไม่ปรากฏว่ามีข้อโต้แย้งจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้ถูกประเมิน แต่อย่างใด จึงเห็นว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่าแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ กำหนดเป้าหมายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่าง

การพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงควรติดตามการดำเนินการดังกล่าวอย่างใกล้ชิดต่อไป

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะของการสัมมนา ดังนี้

- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรและองค์กรในระดับเครือข่าย "แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายนอก" เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดเชียงราย

- โครงการสัมมนาการแปลงค่านิยมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมแก่บุคลากร เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความถูกต้องและยุติธรรม เมื่อวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดเลย

- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะองค์กร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ ๒๘ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ จังหวัดกาญจนบุรี

ทั้งนี้ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนและแก้ไขปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เหมาะสมกับสภาการณ์ในปัจจุบัน

(๓.๓) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้ง
กฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.
๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้ง
กฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.
๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.
๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามผลการประเมิน ฯ ราย ๖ เดือน

๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗
- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม
- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๓.๔) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ทำการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบด้วย (๑) กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ (๒) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน (๓) สำนักประธานศาลรัฐธรรมนูญ (๔) สำนักบริหารกลาง (๕) สำนักคดี ๑ (๖) สำนักคดี ๒ (๗) สำนักคดี ๓ (๘) สำนักคดี ๔ (๙) สำนักคดี ๕ (๑๐) สำนักพัฒนาระบบบริหาร (๑๑) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ (๑๒) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจในการสนับสนุนงานด้านพิจารณาวินิจฉัยคดี และงานบริหารด้านต่าง ๆ ของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงปัจจุบันมีอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๒๒๔ อัตรา แบ่งออกเป็น อัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน ๑๖๙ อัตรา และอัตรากำลังของลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ อัตรา

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำพัฒนาและปรับแนวทางการใช้ประโยชน์และพัฒนากระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินโครงการสำคัญ ๆ ดังนี้

- ๑) โครงการเสริมสร้างทักษะด้านภาษาอังกฤษ
 - ๒) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
 - ๓) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
 - ๔) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
 - ๕) โครงการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนตามความต้องการของหน่วยงาน)
- (๓.๕) เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้น เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ และได้แจ้งเวียนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบทั่วกันด้วยแล้ว

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 – O28) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักพัฒนาระบบบริหาร ขอเรียนเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อโปรดทราบและ/หรือโปรดพิจารณา ดังนี้

๔.๑ แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักพัฒนาระบบบริหาร ยังคงถือปฏิบัติตามแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๒ ที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ให้ความเห็นชอบและแจ้งเวียนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบทั่วกันตามข้อ ๓

๔.๒ สรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการตอบแบบ O25 – O28

ข้อ O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ¹

๑. ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

- ๑) หลักคุณธรรม (Merit - Based)
- ๒) หลักสมรรถนะ (Competency - Based)
- ๓) หลักผลงาน (Performance - Based)
- ๔) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
- ๕) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

^๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ และยังคงใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

๒. ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

วิสัยทัศน์ “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ”

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน

ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณะคนเก่งไว้ในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะ

เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ทำงาน

แนวทางการดำเนินการ นอกจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแล้ว ให้กำหนดนโยบายเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ โดยกำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรมีสมรรถนะสูงและได้รับการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการจัดระดับการพัฒนา การประเมิน และการออกแบบให้สอดคล้องกับบุคลากรภายใน

แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติม แก้ไขเพิ่มเติมกลยุทธ์ที่ ๓.๒ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ และแก้ไขแผนงาน/โครงการในกลยุทธ์ที่ ๓.๓ ปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ความเป็นทีม โดยกำหนดแผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหา - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี

- จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

- ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการคัดเลือกในแต่ละครั้ง

ด้านการพัฒนา - จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ด้านการรักษาไว้ - ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้ข้าราชการ

- กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยข้าราชการที่สมควรได้รับการ

ยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

ด้านการใช้ประโยชน์ - มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

- ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ

- ปลุกฝังค่านิยมและสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อ O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอเรียนว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้นมาอย่างต่อเนื่อง ปรากฏผลการดำเนินการในประการสำคัญ ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับโดยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน เช่น

หลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)

หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.)

หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)

หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง

หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน

หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๒) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งในการลาและการมาทำงานสายของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๓) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

จากการตรวจสอบพบว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องข้างต้นทั้งในเรื่องรอบระยะเวลาการประเมินและในเรื่องเนื้อหาวิธีการประเมิน และไม่ปรากฏว่ามีข้อโต้แย้งจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้ถูกประเมิน แต่อย่างใด จึงเห็นว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ประกาศใช้ระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยได้กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบด้วย รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมอบหมาย คนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ และให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเลือกกันเองตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกำหนด เพื่อเลือกข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ หรือระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๒ คน ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก จำนวน ๒ คน ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงาน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ แตกต่างจากเดิมที่ระเบียบในเรื่องนี้ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการจากข้าราชการระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อ O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขอเรียนว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังคงถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้ง กฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้ง กฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.
๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ
ภายในประเทศ พ.ศ. 2555

แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามผลการประเมิน ฯ ราย ๖ เดือน

**๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ
กำลังใจ**

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการ
มาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารการเงิน

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาด
คุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ได้ทำการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานไว้ในรายงาน
ประจำปี ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

โครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามประกาศ
ศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาล
รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบด้วย (๑) กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ (๒) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน (๓) สำนัก
ประธานศาลรัฐธรรมนูญ (๔) สำนักบริหารกลาง (๕) สำนักคดี ๑ (๖) สำนักคดี ๒ (๗) สำนักคดี ๓ (๘) สำนัก
คดี ๔ (๙) สำนักคดี ๕ (๑๐) สำนักพัฒนาระบบบริหาร (๑๑) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์
(๑๒) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจในการสนับสนุนงานด้านพิจารณาวินิจฉัยคดี และงานบริหาร
ด้านต่าง ๆ ของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงปัจจุบัน มีอัตรากำลัง
ข้าราชการ จำนวน ๑๖๙ อัตรา อัตรากำลังของลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ อัตรา และอัตรากำลังพนักงานราชการ
๒๕ อัตรา

ทั้งนี้ ในปัจจุบันสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และการกำหนดตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และสถานการณ์ในปัจจุบัน

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำพัฒนาและปรับแนวทางการใช้ประโยชน์และพัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินโครงการสำคัญ ๆ ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๒) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๔) โครงการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนตามความต้องการของหน่วยงาน)

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ขอเรียนว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ดังรายละเอียดที่ได้นำเสนอในรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการตอบแบบ O25 - O28 ข้างต้น แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่า แนวทางการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของหลักการบริหารบุคคลภาครัฐ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะให้กับองค์กรภาครัฐเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งในด้านขีดความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) พิจารณาทบทวนระบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ระบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นธรรม สามารถสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งย่อมจะส่งผลของประสิทธิภาพและผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในท้ายที่สุด

๒) พิจารณาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการเลื่อนเงินเดือน หรือค่าตอบแทนประจำปี อันเนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเงินงบประมาณของภาครัฐในการเลื่อนเงินเดือน หรือค่าตอบแทนประจำปี เช่น การยกย่องเชิดชู การส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมตามความต้องการ เป็นต้น

๓) การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และในเรื่องสถานที่ทำงานทั้งด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน

๔) การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่น เนื่องจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมี อ.ศร. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ดังนั้น การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่นมาปรับประยุกต์ใช้จึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง มีเครื่องมือในการดำเนินการที่เหมาะสม ก้าวทันต่อความท้าทายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ข้อเสนอ

๕.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อประกอบการตอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ข้อ O25 – O28 ประกอบด้วย นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ตามข้อ ๔ และ

๕.๒ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในเรื่องดังต่อไปนี้

๑) การพิจารณาทบทวนระบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒) การพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี

๓) การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

๔) การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่น

๕.๓ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้เผยแพร่สรุปผลการดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ ตามข้อ ๕.๑ และแนวทางการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ ตามข้อ ๕.๒ ในเว็บไซต์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและใช้เป็นข้อมูลในการตอบแบบ OIT ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบตามข้อ ๕.๑ และให้ความเห็นชอบตามข้อ ๕.๒ และข้อ ๕.๓ หรือหากเห็นสมควรประการใด โปรดมีบัญชา เพื่อที่กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักพัฒนาระบบบริหารจะได้ดำเนินการต่อไป

ทราบ

เห็นชอบ



(นายชวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๓



(นางสาวทัศนภร ลิกชะไชย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

10 มิ.ย. 63