



## บันทึกข้อความ

รอง ลคร.(บริหาร)  
เลขรับ.....๑๗๕๙  
วันที่ ..๒๓.มี.ค. ๒๕๖๕  
เวลา .....๑๑.๐๒.๖.

ส่วนราชการ สำนักงานบริหารและอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทร. ๑๗๗๘๘

ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/ ๓๕๐ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ๖ ปี ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

### ๑. เรื่องเดิม

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กรุณาให้ความเห็นชอบตามหนังสือคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานของรัฐ ที่ ศร ๐๐๐๔/๕๑ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ กำหนดหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการจัดส่งข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) โดยมอบหมายให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบ ข้อ O25 - O28 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 - O28) ประจำปี ๒๕๖๕ มีรายละเอียด ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน
O26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	- แสดงการดำเนินการที่มีความสอดคล้องตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ O25 - เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕
O27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ อย่างน้อยประกอบด้วย - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร - การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร - การพัฒนาบุคลากร - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร - การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ *กรณีหน่วยงานใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงาน

ชื่อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		บุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
O28	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>- มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วยผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</li> <li>- เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔</li> </ul>

### ๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ผ่านมา

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยความสะดวก ขอนำเรียนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผลการดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เพื่อโปรดทราบ และเพื่อประกอบการพิจารณากำหนดแนวทาง ฯ ในปี ๒๕๖๕ ดังนี้

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

#### (๑) การดำเนินการในปีงบประมาณ 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 หรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ

- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารการเงิน

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

๓) วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

- การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- กรณีข้าราชการรายใดมีผลการปฏิบัติราชการหรือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับที่กำหนดและเข้าข่ายหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖ กล่าวคือ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพราะเหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า โดยการสอบสวนและการสั่งให้ออกจากราชการ ให้นำความในมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่งและมาตรา ๙๗ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๔) การรายงาน ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ รายงานกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทุกกรอบการประเมิน รวมทั้งให้พิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

## **(๒) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒**

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้แตกต่างจากหลักเกณฑ์ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดแนวทางไว้ตามข้อ (๑) ดังนั้น จึงได้ทำการพิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

(๑) จากการตรวจสอบไม่พบว่ามีข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

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

(๒.๑) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องกำหนดนโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ

(๒.๒) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคณะบุคคลเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒.๓) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ได้แก่ หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

(๒.๔) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานประจำปี

**(๓) การแก้ไขเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒** ดังนี้

สืบเนื่องจากการที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้แตกต่างจากหลักเกณฑ์ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนั้น เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงได้ให้ความเห็นชอบข้อเสนอของกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการพิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

**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 และ

รักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

**กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะ

ไว้ในภาครัฐ

**เป้าหมาย** การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความ

เป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ

**กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

ของบุคลากรภาครัฐ

**เป้าหมาย** เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้อง

กับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ทำงาน

**แนวทางการดำเนินการ**

นอกจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแล้ว เห็นสมควรมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้ แม้ว่าสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะมีการดำเนินการฝึกอบรมทักษะด้านการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่แล้ว แต่เห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการในเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

การดำเนินการที่ชัดเจนยิ่งขึ้น อันจะสามารถทำให้ผลการดำเนินการปรากฏผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน ตลอดจนสามารถกำหนดแนวทางการดำเนินการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อรองรับการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในประเด็นดังกล่าว โดยอาจยกร่างเป็นแผนแม่บท ฯ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนแม่บท ฯ ที่ออกตามความในยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ โดยมอบหมายให้คณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สำหรับเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูดสร้าง และรักษาคณาบดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ และกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐนั้น เห็นว่า กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีความเป็นทีม มีแผนงานที่ครอบคลุมกลยุทธ์ทั้งสองประการของเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ แล้ว

(๒) อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการดำเนินการตาม (๑) ในขั้นนี้เห็นสมควรกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางให้กับคณะทำงานพิจารณาทบทวนแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรมีสมรรถนะสูงและได้รับการพัฒนาเรียนรู้**  
อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล** โดยมีการจัดระดับการพัฒนา การประเมิน และการออกแบบให้สอดคล้องกับบุคลากรภายใน

**แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติม** แก้ไขเพิ่มเติมกลยุทธ์ที่ ๓.๒ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ โดยให้พิจารณากำหนดแผนงานและระดับความเร่งด่วนในการดำเนินการไว้ให้เหมาะสมด้วย

นอกจากนี้ ยังเห็นควรพิจารณาทบทวนแผนงาน/โครงการในกลยุทธ์ที่ ๓.๓ ปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน มีความเป็นทีม โดยกำหนดแผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ให้ความเห็นชอบแล้ว

#### (๔) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

หลังจากได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

**การพัฒนาบุคลากร** สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ โดยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน เช่น

หลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง

(นยปส.)

หลักสูตรผู้บริหารกระบวนกรยุติธรรมระดับสูง (บยส.)  
 หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)  
 หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)  
 หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง  
 หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน  
 หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น  
 ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

การประเมินผลการปฏิบัติงาน 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 จึงเห็นว่าสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่าแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ กำหนดเป้าหมายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงควรติดตามการดำเนินการดังกล่าวอย่างใกล้ชิดต่อไป

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ในลักษณะของการสัมมนา ดังนี้

- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรและองค์กรในระดับเครือข่าย "แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายนอก"

- โครงการสัมมนาการแปลงค่านิยมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมแก่บุคลากร เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความถูกต้องและยุติธรรม
- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะองค์กร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ทั้งนี้ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนและแก้ไขปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เหมาะสมกับสภาการณ์ในปัจจุบัน

#### หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

##### ๑) หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗  
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้ง  
กฎ ก.พ. ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง  
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.  
๒๕๔๒ 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.  
๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ  
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

##### ๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗  
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ.  
๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ  
พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก  
ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ  
ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕

แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามผลการประเมิน ฯ ราย ๖ เดือน

##### ๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลา และการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม

- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

**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 ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๔) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๕) โครงการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนตามความต้องการของหน่วยงาน)

#### (๕) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้



การพัฒนาบุคลากร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ โดยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน เช่น

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)

หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.)

หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง (พตส.)

หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง

หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน เป็นต้น

ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

การประเมินผลการปฏิบัติงาน 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 กำหนดเป้าหมายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงควรติดตามการดำเนินการดังกล่าวอย่างใกล้ชิดต่อไป

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ในลักษณะของการสัมมนา ดังนี้

- โครงการสัมมนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะองค์กร  
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

**หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร  
บุคคล 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 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก  
ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ  
ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕

แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามผลการประเมิน ฯ ราย ๖ เดือน

**๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการ  
สร้างขวัญกำลังใจ**

- ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗  
- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ  
- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลา  
และการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

โดยอนุโลม

- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้

- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ

กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ทำการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำพัฒนาและปรับแนวทางการใช้ประโยชน์และพัฒนากระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินโครงการสำคัญ ๆ ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

๒) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๔) โครงการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนตามความต้องการของหน่วยงาน)

การจัดโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้นมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและนโยบายที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ สำหรับในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการได้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ปรากฏข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ในส่วนของผลการประเมิน ITA ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 – O28) นั้น ปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

ข้อ	ประเด็นการตรวจ	คะแนน
O25	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
O26	การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
O27	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๐๐
O28	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑๐๐

#### ๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 – O28) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการ ขอเรียนเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อโปรดทราบและ/หรือโปรดพิจารณา ดังนี้

#### ๔.๑ แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและ  
 อำนวยการ ยังคงถือปฏิบัติตามแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรม  
 และความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ ที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ให้  
 ความเห็นชอบและแจ้งเวียนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบ  
 ทัวกันแล้ว

#### ๔.๒ สรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการตอบแบบ O25 – O28

##### ข้อ O25 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ<sup>๑</sup>

##### 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)

##### ๒. ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

วิสัยทัศน์ “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของ  
 รัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และ  
 มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ”

##### แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน

ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์  
 และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และ  
 นำเสนอข้อมูล

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และ  
 รักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะ

เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม  
 และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ  
 ให้ออกจากราชการ

<sup>๑</sup> นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ  
 มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒  
 และยังคงใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

**กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ

**เป้าหมาย** เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ทำงาน

**แนวทางการดำเนินการ** นอกจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาสตร์รัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแล้ว 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. ๒๕๖๕

### **๓. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ด้านการสรรหา** - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง  
- ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการคัดเลือกในแต่ละครั้ง

**ด้านการพัฒนา** - จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

**ด้านการรักษาไว้** - ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้ข้าราชการ

- กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยข้าราชการที่สมควรได้รับการ

ยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

**การใช้ประโยชน์** - มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

- ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ

- ปลุกฝังค่านิยมและสร้างความผูกพันในองค์กร

### **ข้อ O26 การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ขอเรียนว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้นมาอย่างต่อเนื่อง ปรากฏผลการดำเนินการในประการสำคัญ ดังนี้

**การพัฒนาบุคลากร** ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยังคงมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง 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. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

(๑) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๒) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งในการลาและการมาทำงานสายของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๓) ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ 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 ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานอย่างเป็นทางการ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณคุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บังคับใช้มาระยะเวลาหนึ่งแล้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเห็นสมควรทบทวนถึงความเหมาะสมของระเบียบดังกล่าวทั้งในเรื่ององค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ฯ และในเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณคุณธรรม และจริยธรรมว่ายังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของหน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบันหรือไม่เพียงใด รวมทั้งการพิจารณาเทียบเคียงกับองค์การอื่นในกระบวนการยุติธรรมด้วย

### **ข้อ O27 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

#### **หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ขอเรียนว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังคงถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### **๑) หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร**

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

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

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### **๒) หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

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

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

#### **๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร**

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕

แผนการพัฒนาคณากรรณบุคคลตามผลการประเมิน ๖ ราย ๖ เดือน

**๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ**

**กำลังใจ**

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

**ข้อ O28 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕**

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ เนื่องจากขณะนี้ยังไม่สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) สามารถสรุปได้ 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

แต่ในปัจจุบันศาลรัฐธรรมนูญได้ประกาศใช้ประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และการกำหนดตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดขึ้นใหม่แล้วบางส่วน รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร และได้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ระหว่างวันที่ ๒ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งจะได้มีการนำเสนอผลการประเมินโครงการต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในลำดับต่อไป

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการและมีกำหนดการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำพัฒนาและปรับแนวทาง การใช้ประโยชน์และพัฒนากระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินโครงการสำคัญ ๆ ดังนี้



- ๑) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ๒) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
- ๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
- ๔) โครงการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนตามความต้องการของหน่วยงาน)

**ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล** จากการพิจารณาผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้แต่งตั้งขึ้นทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดังจะเห็นได้จากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ไม่ปรากฏว่ามีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่สืบเนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานบุคคลหรือกฎระเบียบ แต่อย่างใด

**ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล** จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ พบว่ามีข้อพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้

(๑) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้มีความสอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ อันได้แก่ วิสัยทัศน์ของศาลรัฐธรรมนูญ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามที่ได้นำเสนอรายละเอียดมาแล้วข้างต้น และมีประสิทธิภาพเพียงพอในการใช้เป็นแนวทางการดำเนินการต่อไป เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมจิตใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ปรากฏว่ามีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์จากข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับหรือสืบเนื่องจากการหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน แต่อย่างใด

(๒) เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระไม่ได้ขึ้นตรงต่อ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนารวมทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะของ ก.พ. เพื่อนำมาปรับใช้กับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างเหมาะสม เช่น ได้มีการประกาศใช้ กฎ ก. พ. ว่าด้วยการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสำหรับพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายใหม่ ๆ และโดยเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน ตามหลักการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ตามนัยมาตรา ๒๕๘ ข. (๓) ของรัฐธรรมนูญ โดยเมื่อสำนักงาน ก.พ. เห็นสมควรพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใด ให้เสนอ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบให้เป็นนวัตกรรมต้นแบบแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการทดสอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และเงื่อนไขเวลาที่ ก.พ. ประกาศ

กำหนด แลพในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติที่ออก โดย ก.พ. บรรดาที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันในเรื่องใด ไม่สอดคล้องกับการพัฒนา และทดสอบนวัตกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ก.พ. จะยกเว้นหรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือ วิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น หรือกำหนดให้แตกต่างไปเป็นการเฉพาะรายตลอดระยะเวลาการทดสอบก็ได้ รวมทั้งหาก ก.พ. เห็นว่ามีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่ไม่สอดคล้อง กับการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการตาม สมควรต่อไป ตัวอย่างของกฎ ก.พ. ในเรื่องนี้ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการติดตามความก้าวหน้าของ บริบทในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีความเปลี่ยนแปลงไป และสมควรที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จะต้องก้าวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ขอเรียนว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ดังรายละเอียดที่ได้นำเสนอในรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการตอบแบบ O25 - O28 ข้างต้น แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่า แนวทางการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียง ส่วนหนึ่งของหลักการบริหารบุคคลภาครัฐ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะ ให้กับองค์กรภาครัฐเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งในด้านขีดความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) พิจารณาทบทวนระบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ ระบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องเป็นธรรม สามารถสะท้อนถึงผลของการปฏิบัติงาน ได้อย่างแท้จริง อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ ซึ่งย่อมจะ ส่งผลของประสิทธิภาพและผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในท้ายที่สุด

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

๓) การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในเรื่องการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และในเรื่องสถานที่ทำงานทั้งด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อผู้ปฏิบัติงาน

๔) การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของข้าราชการประเภทอื่น เนื่องจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมี อ.ศร. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ดังนั้น การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ประเภทอื่นมาปรับประยุกต์ใช้จึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาล

รัฐธรรมนูญสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง มีเครื่องมือในการดำเนินการที่เหมาะสม ก้าวทันต่อความท้าทายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๕. ข้อเสนอ

๕.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (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) การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทย่อยอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

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 สำนักบริหารและอำนวยความสะดวกจะได้ดำเนินการต่อไป



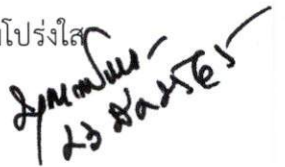
(นายบรรชา รุ่งแก้ว)

นิติกรชำนาญการ

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



**ทราบ  
เห็นชอบ**



(นายเชาวน โครมก)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒๓ มี.ค. ๒๕๖๕