

023

นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกอบด้วย

- นโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- เป็นนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน
- เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. 2566

นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ปรากฏในหนังสือ ที่ ศร
0021.1/59 ลงวันที่ 20 เมษายน 2566 ข้อ 3.2 หน้า 5 – 7 และเอกสารแนบ 3



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ โทร. ๑๗๗๘๙

ที่ ศร ๐๐๒๑.๑/ ๕๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ปี ๒๕๖๖

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑. เรื่องเดิม

หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐23	นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงานเป็นนโยบายหรือแผน ฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๐24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐23มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วยความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรมรายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรมสามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๐25	หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none">แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลหลักเกณฑ์ฯ อย่างน้อยประกอบด้วย<ol style="list-style-type: none">การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรการพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติราชการการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจเป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ใช้บังคับในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
๐26	รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ● มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย <ol style="list-style-type: none"> (๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/ โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น (๓) ปัญหา/อุปสรรค (๔) ข้อเสนอแนะ ● เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ผ่านมา

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ขอนำเรียนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อโปรดทราบ และเพื่อประกอบการพิจารณาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ตามหนังสือ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/๓๕๐ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารแนบ ๑) ดังนี้

การพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง 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 เนื่องจากระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บังคับใช้มาระยะเวลาหนึ่งแล้ว กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเห็นสมควรทบทวนถึงความเหมาะสมของระเบียบดังกล่าวทั้งในเรื่ององค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ฯ และในเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมว่ายังมีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของหน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบันหรือไม่เพียงใด รวมทั้งการพิจารณาเทียบเคียงกับองค์กรอื่นในกระบวนการยุติธรรมด้วย

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 และรักษาคณาบดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมจิตใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ปรากฏว่ามีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์จากข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับหรือสืบเนื่องจากการหลักเกณฑ์หรือแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน แต่อย่างใด

(๒) เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่เป็นอิสระไม่ได้ขึ้นตรงต่อ ก.พ. ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนารวมทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะของ ก.พ. เพื่อนำมาปรับใช้กับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างเหมาะสม เช่น ได้มีการประกาศใช้ กฎ ก. พ. ว่าด้วยการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสำหรับพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายใหม่ ๆ และโดยเหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน ตามหลักการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามนัยมาตรา ๒๕๘ ข. (๓) ของรัฐธรรมนูญ โดยเมื่อสำนักงาน ก.พ. เห็นสมควรพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใด ให้เสนอ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบให้เป็นนวัตกรรมต้นแบบแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการทดสอบตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และเงื่อนไขเวลาที่ ก.พ. ประกาศกำหนด และในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติที่ออกโดย ก.พ. บรรดาที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันในเรื่องใด ไม่สอดคล้องกับการพัฒนา และทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ก.พ. จะยกเว้นหรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น หรือกำหนดให้แตกต่างไปเป็นการเฉพาะรายละเอียดระยะเวลาการทดสอบก็ได้ รวมทั้งหาก ก.พ. เห็นว่ามีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการตามสมควรต่อไป ตัวอย่างของกฎ ก.พ. ในเรื่องนี้ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการติดตามความก้าวหน้าของบริบทในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่มีความเปลี่ยนแปลงไป และสมควรที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจะต้องก้าวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ในส่วนของผลการประเมิน ITA ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O25 – O28) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นั้น ปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

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

จากระดับคะแนน สรุปได้ว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ฯ ที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว

๓. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (O23 – O26) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อโปรดทราบและ/หรือโปรดพิจารณา ดังนี้

๓.๑ แนวทางการดำเนินการ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการ ยังคงถือปฏิบัติตามแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ฯ ที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ให้ความเห็นชอบไว้ตามหนังสือ ที่ ศร ๐๐๐๔.๔/๑๗๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ (เอกสารแนบ ๒) และแจ้งเวียนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบทั่วกันแล้ว

๓.๒ สรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการตอบแบบ O23 – O26

ข้อ O23 นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ^๑

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 “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ”

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน^๒

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน

ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

^๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ให้ความเห็นชอบใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒ และยังคงใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

^๒ แผนการปฏิรูปประเทศสิ้นสุดลง เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ แต่หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยขับเคลื่อนการดำเนินการผ่านกลไกของแผนระดับที่ ๒ อื่น ๆ แผนระดับที่ ๓ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๕๐๖ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และ รักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

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 เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ และแก้ไขแผนงาน/โครงการในกลยุทธ์ที่ ๓.๓ ปรับปรุงทัศนคติมุ่งให้บุคลากรภายในมีค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ความเป็นทีม โดยกำหนดแผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ เนื่องจากแผนการปฏิรูปประเทศได้สิ้นสุดลง เมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ อันเป็นช่วงระยะเวลาที่เข้าสู่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้ว ประกอบกับสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๕๐๖ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ แจ้งให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยขับเคลื่อนการดำเนินการผ่านกลไกของแผนระดับที่ ๒ อื่น ๆ แผนระดับที่ ๓ และการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ดังนั้น จึงยังคงเป้าหมายของการปฏิรูปประเทศไว้ในแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมทั้งเพื่อความสอดคล้องกับโครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ด้วยแล้ว ดังนี้

โครงการในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. โครงการสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ งบประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้รับผิดชอบ)

๒. โครงการสัมมนาเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ งบประมาณ ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้รับผิดชอบ)

๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
สู่ความเป็นเลิศ งบประมาณ ๑,๓๗๐,๔๐๐ บาท (กลุ่มงานบริหารหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ
รับผิดชอบ)

นโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ปรากฏตามเอกสารที่แนบมา (เอกสารแนบ ๓)

๓. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหา - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง
อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการคัดเลือกในแต่ละครั้ง

ด้านการพัฒนา - จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ด้านการรักษาไว้ - ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้ข้าราชการ

- กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยข้าราชการที่สมควรได้รับการ
ยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

ด้านการใช้ประโยชน์ - มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม

- ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ

- ปลูกฝังค่านิยมและสร้างความผูกพันในองค์กร

ข้อ O24 การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขอเรียนว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญดังกล่าวข้างต้น
อย่างต่อเนื่อง ปรากฏผลการดำเนินการในประการสำคัญในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

(๑) ความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

การพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ยังคงมีนโยบายในการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้ง
จัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้
ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญ ดังนี้

๑. หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๕

๒. หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรม รุ่นที่ ๑๘

๓. หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.) รุ่นที่ ๒๗

๔. หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระดับสูง
(นยปส.) รุ่นที่ ๑๔

๕. หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ
กฎหมาย (มาตรา ๗๗) รุ่นที่ ๔

๖. หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๓

๗. หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านกฎหมายปกครอง

๘. หลักสูตรการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับ

หน่วยงานของรัฐ

๙. หลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในระบบราชการ รุ่นที่ ๒๘

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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 สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรม ของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้บังคับใช้มาระยะเวลานาน ประกอบกับได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐสำหรับใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตามที่บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และได้มีการประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงเห็นสมควรพิจารณาทบทวนระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีมาตรฐานที่เหมาะสมไม่ต่ำกว่า ที่กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบดังกล่าว เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จึงได้

มีคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ด้านบริหาร) เป็นประธานคณะทำงาน ฯ ขณะนี้ได้ดำเนินการยกร่างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แล้วเสร็จ ประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๑๗ ข้อ ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) ยึดมั่นต่อหลักนิติธรรม และผลประโยชน์ของแผ่นดินยิ่งกว่าประโยชน์ใด ๆ รวมทั้งประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีของประชาชน และกรอบของกฎหมาย

(๕) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และถูกต้องสมเหตุสมผล

(๗) พึงอุทิศเวลาแก่ทางราชการ โดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(๙) ดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๑๐) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ ชื่อเสียงเกียรติภูมิ และคุณงามความดีของศาลรัฐธรรมนูญ

(๑๑) รักษาความลับในคดีและหน้าที่ราชการอื่นตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนราชการ

(๑๒) พึงรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๑๓) พึงไม่คบหาสมาคมหรือสนับสนุนผู้ประพฤติผิดกฎหมาย หรือผู้มีความประพฤติในทางเสื่อมเสียอันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๑๔) พึงให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว เสมอภาค ถูกต้อง โปร่งใส ปราศจากอคติ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๑๕) พึงดูแลรักษา ทรัพย์สินและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น

(๑๖) พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(๑๗) พึงเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และพึงละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นการข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา

ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการทางจริยธรรมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น องค์กรประกอบของคณะกรรมการ ฯ หลักเกณฑ์การประชุม และสภาพบังคับของการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คาดว่า จะดำเนินการยกร่างแล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖

(๒) ความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

คณะกรรมการ ฯ ขอนำเรียนสรุปความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ความก้าวหน้ารอบ ๖ เดือน) ดังนี้

โครงการ	ความคืบหน้า	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑. โครงการสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	ดำเนินการสัมมนา ฯ ไปแล้วเมื่อวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖	๑๕๓,๔๕๐ บาท	ปัญหา -ไม่มี- อุปสรรค -ไม่มี-
๒. โครงการสัมมนาเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ฯ	กำหนดจัดการสัมมนา วันที่ ๘ - ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ จังหวัดระยอง	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	ปัญหา -ไม่มี- อุปสรรค -ไม่มี-
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสู่ความเป็นเลิศ	๑. หลักสูตรนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญและนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น อยู่ระหว่างแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรตามความเห็นของที่ประชุมคณะทำงาน ฯ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามข้อสังเกตของคณะกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรของวิทยาลัย	-	ปัญหา -ไม่มี- อุปสรรค -ไม่มี-
	๒. หลักสูตรเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น อยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการของคณะทำงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงหลักสูตรตามข้อสังเกตของคณะกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาอบรมของวิทยาลัย	-	ปัญหา -ไม่มี- อุปสรรค -ไม่มี-
	๓. กิจกรรมอบรมเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรม เรื่อง การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน ตามโครงการอบรม	๑๕,๔๐๐ บาท	ปัญหา -ไม่มี- อุปสรรค -ไม่มี-

โครงการ	ความคืบหน้า	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
	เรื่อง การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และแนวทางการ ปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิต และการทำงานวิถีใหม่ (New normal) ระหว่างวันที่ ๑๓- ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖		

ข้อ O25 หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขอเรียนว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังคงถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 และ

ที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยทุนพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕

๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารการเงิน

๕) หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๖

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

รวมทั้ง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อ ๔)

ข้อ O26 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถสรุปได้ ดังนี้

(๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการประเมินภาพรวมของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า ยังคงมีการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หลักผลงาน (Performance - Based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เช่นเดียวกับที่ได้เคยดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นการดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์การประเมิน ITA และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้รับผลการประเมินในส่วนนี้ครบถ้วนทุกข้อคำถามมาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ จากการตรวจสอบปรากฏว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่มีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญร้องทุกข์หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แต่อย่างไรก็ดี จึงสะท้อนถึงการดำเนินการของผู้เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้แต่งตั้งขึ้นทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ว่า ได้ดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยไม่มีการโต้แย้งคัดค้านจากข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

รายละเอียดการดำเนินการตามนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏตามเอกสารที่แนบมา (เอกสารแนบ ๔)

(๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการ ฯ ขอนำเรียนข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏตามเอกสารที่เสนอมาพร้อมนี้ (เอกสารแนบ ๕) ประกอบด้วย

- (๒.๑) สถิติอัตรากำลัง
 (๒.๒) สถิติการแต่งตั้ง/โยกย้าย
 (๒.๓) สถิติการฝึกอบรม/พัฒนา

(๓) ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ พบว่ามีข้อพิจารณา ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

(๓.๑) ข้อพิจารณา

คณะกรรมการ ฯ พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า สืบเนื่องจากข้อพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ที่ปรากฏในหนังสือ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/๓๕๐ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ เกี่ยวกับความจำเป็นที่ต้องติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนา รวมทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะของ ก.พ. เพื่อนำมาปรับใช้กับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกาศใช้ 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. ประกาศกำหนด และในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติที่ออกโดย ก.พ. บรรดาที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันในเรื่องใด ไม่สอดคล้องกับการพัฒนา และทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ก.พ. จะยกเว้นหรือผ่อนปรนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น หรือกำหนดให้แตกต่างกันเป็นการเฉพาะรายตลอดระยะเวลาการทดสอบก็ได้ รวมทั้งหาก ก.พ. เห็นว่ามีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการตามสมควรต่อไป ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการประกาศใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๕ และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งถือเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการที่สำคัญครั้งหนึ่ง เพื่อให้การดำเนินการของส่วนราชการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของส่วนราชการ และการให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างสอดคล้องกับสภาพสังคมและการพัฒนาในปัจจุบัน ตลอดจนสามารถรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นที่เกิดขึ้นได้ เห็นได้ว่า ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีและแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวมีความแตกต่างจากแนวปฏิบัติของทางราชการในอดีตที่ผ่านมาเป็นอย่างยิ่ง จึงมีความจำเป็นที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องศึกษาถึงสภาพการณ์และทิศทางการดำเนินการที่เหมาะสมสำหรับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อนำไปกำหนดหลักเกณฑ์หรือแนวทางที่เหมาะสมรวมทั้งนำมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นที่เกิดขึ้นได้ต่อไป ทั้งนี้ในเรื่องนี้ในเบื้องต้นสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำสั่ง ที่ ๔๐๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาแนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการ

พิจารณาศึกษา ซึ่งหากคณะทำงาน ฯ ดำเนินการแล้วเสร็จ และเสนอรายงานผลการศึกษาต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คาดว่าจะเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับภาวะวิกฤตและเหตุจำเป็นที่เกิดขึ้นของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ต่อไป รวมทั้งเป็นจุดเริ่มต้นในการพิจารณาความจำเป็นเหมาะสมของการแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องในลำดับต่อไป

(๓.๒) ปัญหา/อุปสรรค

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนว่า จากการพิจารณาปัญหา/อุปสรรคในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล พบว่า ไม่มีปัญหาหรืออุปสรรคในเรื่องกฎระเบียบหรือการใช้ดุลพินิจในการบริหารงานบุคคลดังที่ได้เรียนมาแล้วว่า ไม่มีกรณีการร้องทุกข์หรือร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลจากข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่อย่างไรก็ดี แต่เห็นว่ามีความขัดข้องในการบริหารงานบุคคลที่น่าสนใจในบางประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขเพิ่มเติมประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ กรณีข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินในตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิด้านคดี ซึ่งประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๔ (๔) กำหนดให้ประธานศาลรัฐธรรมนูญแต่งตั้งกรรมการอ่าน ตรวจสอบ และประเมินผลงานตามที่ อ.กศร. เสนอ โดยมีกรรมการตาม (๔) ก. และ ข. รวมกันแล้วไม่เกินสามคนทำหน้าที่อ่าน ตรวจสอบ และประเมินผลงาน ซึ่งได้แก่

ก. ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ดำรงตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการในตำแหน่งสายงานที่จะทำการประเมินบุคคลและผลงาน หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือกำกับดูแลการปฏิบัติราชการในตำแหน่งสายงานที่จะทำการประเมินบุคคลและผลงานนั้น จำนวนไม่เกินสองคน

ข. บุคคลผู้มีได้เป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งมีความรู้ ความชำนาญ หรือ มีความเชี่ยวชาญในผลงานที่ผู้ขอรับการประเมินนำเสนอ หรือมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในเชิงประจักษ์ หรือเป็นศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาหรือศาสตราจารย์พิเศษ กรณีหากเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน จะต้องดำรงหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสองคน

แต่เนื่องจากในขณะนั้นไม่มีข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่ดำรงตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น จึงไม่อาจดำเนินการเสนอรายชื่อข้าราชการต่อ อ.กศร. และประธานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการอ่าน ตรวจสอบ และประเมินผลงาน ตามข้อ ๑๔ (๔) ก. ได้ ทำให้ต้องดำเนินการเสนอ อ.ศร. เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมประกาศศาลรัฐธรรมนูญเพื่อแก้ไของค์ประกอบของคณะกรรมการอ่าน ตรวจสอบ และประเมินผลงานดังกล่าวก่อนการดำเนินการเพื่อประเมินผลงานของข้าราชการรายนั้น ข้อเท็จจริงนี้ย่อมสะท้อนถึงความพร้อมในการดำเนินการและส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการที่ยื่นขอรับการประเมินอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

(๓.๓) ข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ดังรายละเอียดที่ได้นำเสนอในรายงานสรุปผลการดำเนินการเพื่อประกอบการตอบแบบ ๐23 - ๐26 ข้างต้น แต่อย่างไรก็ตาม เห็นว่า แนวทางการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของหลักการบริหารบุคคลภาครัฐ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในการส่งเสริมสมรรถนะให้กับองค์กรภาครัฐเพื่อให้มีบุคลากรที่มีความพร้อมทั้งในด้านขีดความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

อันจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอเรียนเสนอ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ดังนี้

๑) พิจารณาตรวจสอบและศึกษาหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก.พ. และศึกษาความจำเป็นหรือความเหมาะสม ของการแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่สำคัญดังกล่าว

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 ก้าวทันต่อความท้าทาย ในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ข้อเสนอ

๔.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประกอบการตอบ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ข้อ ๐23 – ๐26 ประกอบด้วย นโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายและ แผนดังกล่าว หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามข้อ ๓ และ

๔.๒ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในเรื่องดังต่อไปนี้

๑) การพิจารณาตรวจสอบและศึกษาหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก.พ.

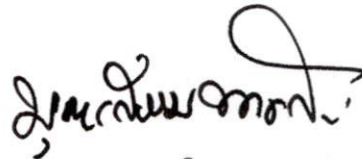
๒) การพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการเลื่อน เงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี

๓) การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

๔) การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการประเภทอื่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๔.๓ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้เผยแพร่สรุปผลการดำเนินการในเรื่องการ
บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฯ ตามข้อ ๔.๑ และแนวทางการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ฯ ตามข้อ ๔.๒ ในเว็บไซต์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และใช้เป็นข้อมูลในการตอบแบบ OIT ตาม
หลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบตามข้อ ๔.๑ และให้ความเห็นชอบตามข้อ ๔.๒ และข้อ ๔.๓ หรือ
หากเห็นสมควรประการใด โปรดมีบัญชา เพื่อที่คณะกรรมการ ฯ จะได้ดำเนินการต่อไป



(นายบุญเสริม นาคสาร)

รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)
ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- ทราบ

- บันทึกตามเลขที่ ๔.๒ และ ๔.๓

โดยเลขาให้เป็นผู้ประสาน.





บันทึกข้อความ

เลขที่	เอกสารแนบ 1
วันที่	๒๓ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา	๑๑.๐๒๕.

ส่วนราชการ สำนักบริหารและอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ โทร. ๑๗๗๘๔

ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/ ๓๕๐ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ 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

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		บุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
O28	รายงานผลการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลประจำปี	- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผลการวิเคราะห์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔

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
- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน
- 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 ๖ พ.ศ. ๒๕๕๖ กล่าวคือ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพราะเหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า โดยการสอบสวนและการสั่งให้ออกจากราชการ ให้นำความในมาตรา ๕๕ วรรคหนึ่งและมาตรา ๕๗ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

๔) การรายงาน ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ รายงานกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทุกรอบการประเมินรวมทั้งให้พิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

(๒) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ๖ 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 ๖ ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

(๒.๑) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องกำหนดนโยบายหรือทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ

(๒.๒) การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 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 และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ 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 และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ 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 สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ในลักษณะของการสัมมนา ดังนี้

- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรและองค์กรในระดับเครือข่าย "แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายนอก"

- โครงการสัมมนาการแปลงค่านิยมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมแก่บุคลากร
เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความถูกต้องและยุติธรรม

- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะขององค์กร
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ทั้งนี้ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนและแก้ไขปรับปรุง
ระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงาน
ศาลรัฐธรรมนูญให้เหมาะสมกับสภาการณ์ในปัจจุบัน

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 ๓ ราย ๖ เดือน

๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการ
สร้างขวัญกำลังใจ

- ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลา
และการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้
โดยอนุโลม

- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน

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

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาล
รัฐธรรมนูญได้ทำการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน
ไว้ในรายงานประจำปี 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) สำนักคดี ๔
(๙) สำนักคดี ๕ (๑๐) สำนักพัฒนาระบบบริหาร (๑๑) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ (๑๒) สถาบัน
รัฐธรรมนูญศึกษา

นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ สำนักงานศาล
รัฐธรรมนูญได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจในการสนับสนุนงานด้านพิจารณาวินิจฉัยคดี และ
งานบริหารด้านต่าง ๆ ของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงปัจจุบัน
มีอัตรากำ ลัง รวมทั้งสิ้น ๒๒๔ อัตรา แบ่งออกเป็น อัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน ๑๖๙ อัตรา และอัตรากำลัง
ของลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ อัตรา

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร
เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำพัฒนา
และปรับแนวทางการใช้ประโยชน์และพัฒนากระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาล
รัฐธรรมนูญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 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)

(๕) การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคล 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 กำหนดเป้าหมายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงควรติดตามการดำเนินการดังกล่าวอย่างใกล้ชิดต่อไป

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ในลักษณะของการสัมมนา ดังนี้

- โครงการสัมมนาข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะของคณาจารย์
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. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป 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 สำหรับในส่วนของประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการได้มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยไม่ปรากฏข้อร้องเรียนหรือข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

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

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)

๒. ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

วิสัยทัศน์ “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของ
 รัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และมี
 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

^๑ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
 มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒
 และยังคงใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

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. ๒๕๖๕

๓. **แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ด้านการสรรหา - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี

- ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึง

อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการคัดเลือกในแต่ละครั้ง

ด้านการพัฒนา - จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

- ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ด้านการรักษาไว้ - ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้ข้าราชการ
- กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยข้าราชการที่สมควรได้รับการ

ยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

ด้านการใช้ประโยชน์ - 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

ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผน

ยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

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 ซึ่งถือเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

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

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 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

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. ๒๕๕๕

แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามผลการประเมิน ๓ ราย ๖ เดือน

๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญ

กำลังใจ

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลาและการ
มาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาด
คุณสมบัติทั่วไป 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

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

แต่ในปัจจุบันศาลรัฐธรรมนูญได้ประกาศใช้ประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่ง
ส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๑๒ มกราคม ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
ภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และการกำหนดตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อให้
สอดคล้องกับภารกิจ และสถานการณ์ในปัจจุบัน และมีการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้
กำหนดขึ้นใหม่แล้วบางส่วน รายละเอียดปรากฏตามเอกสาร และได้มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ
บรรจุใหม่เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ รวมทั้งมีความ
เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ระหว่างวันที่ ๒ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
ณ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และจังหวัดเพชรบุรี ซึ่งจะได้มีการนำเรียนเสนอผลการประเมินโครงการต่อ
เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในลำดับต่อไป

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการและมีกำหนดการจัดสัมมนาและอบรมภายใน
องค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำ
พัฒนาและปรับแนวทาง การใช้ประโยชน์และพัฒนากระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสำนักงาน
ศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมีการดำเนินโครงการสำคัญ ๆ ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุน การปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒) โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้าง สำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ให้กับข้าราชการ ลูกจ้างสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๔) โครงการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุนตามความต้องการของหน่วยงาน)

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการพิจารณาผลการ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มงานบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ แต่งตั้งขึ้นทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด ดังจะเห็นได้จากตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ไม่ปรากฏว่ามีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ที่สืบ เนื่องมาจากการไม่ปฏิบัติตามนโยบายการบริหารงานบุคคลหรือกฎระเบียบ แต่อย่างใด

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จากการวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดไว้ พบว่ามี ข้อพิจารณาที่สำคัญ ดังนี้

(๑) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้มีความสอดคล้องกับทิศทาง การขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ อันได้แก่ วิสัยทัศน์ของศาลรัฐธรรมนูญ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินตามที่ได้นำเสนอรายละเอียดมาแล้วข้างต้น และมี ประสิทธิภาพเพียงพอในการใช้เป็นแนวทางการดำเนินการต่อไป เนื่องจากมีความสอดคล้องกับเรื่องและประเด็น ปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกอันดีไว้ในภาครัฐ เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงาน เที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและ สามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ให้ออกจากราชการ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและ สร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ปรากฏว่ามีข้อร้องเรียนหรือร้อง ทุกข์จากข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับหรือสืบเนื่องจากการ หลีกเลี่ยงหรือแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน แต่อย่างใด

(๒) เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ที่เป็นอิสระไม่ได้ขึ้นตรงต่อ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และแนวทาง ในการพัฒนารวมทั้งนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น ๆ โดยเฉพาะของ ก.พ. เพื่อ นำมาปรับใช้กับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างเหมาะสม เช่น ได้มีการประกาศใช้ กฎ ก. พ. ว่าด้วยการพัฒนา และทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ การพัฒนาและทดสอบนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสำหรับการพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายใหม่ ๆ และโดยเหมาะสมกับ ภารกิจของส่วนราชการแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน ตามหลักการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ตามนัยมาตรา ๒๕๘ ข. (๓) ของรัฐธรรมนูญ โดยเมื่อสำนักงาน ก.พ. เห็นสมควรพัฒนาและทดสอบนวัตกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องใด ให้เสนอ ก.พ. พิจารณา เมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบให้เป็นนวัตกรรม ต้นแบบแล้ว 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 เนื่องจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มี อ.ศร. เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ดังนั้น การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการ ประเภทอื่นมาปรับประยุกต์ใช้จึงถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาล

รัฐธรรมนูญสามารถทันต่อความเปลี่ยนแปลง มีเครื่องมือในการดำเนินการที่เหมาะสม ก้าวทันต่อความท้าทายในการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ข้อเสนอ

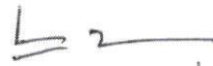
๕.๑ เพื่อโปรดทราบสรุปผลการดำเนินการในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อประกอบการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ข้อ O25 – O28 ประกอบด้วย นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ตามข้อ ๔ และ

๕.๒ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการปรับปรุงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในเรื่องดังต่อไปนี้

- ๑) การพิจารณาทบทวนระบบ/วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒) การพิจารณาแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจในเรื่องอื่น ๆ เพิ่มเติมจากการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี
- ๓) การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
- ๔) การติดตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทอื่นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

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 สำนักบริหารและอำนวยการจะได้ดำเนินการต่อไป



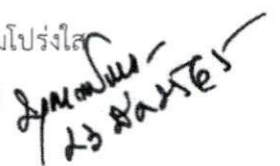
(นายบรรชา รุ่งแก้ว)

นิติกรชำนาญการ


กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



**ทราบ
เห็นชอบ**


(นายเชาวน ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒๓ มี.ค. ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ โทร. ๑๗๗๘๘๙.....

ที่... ศร.๐๐๐๔.๔/ ๑๗๐..... วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒.....

เรื่อง... การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ.....

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑. เรื่องเดิม

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กรุณาให้ความเห็นชอบให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสำนักงาน ป.ป.ช. มีหนังสือ ที่ ปช ๐๐๐๘/ว๐๐๑๔ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ แจ้งปฏิทิน และนำส่งคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒. ข้อเท็จจริง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ฯ ดังนี้

(๑) ใช้แนวทางการประเมินในลักษณะที่ใกล้เคียงกับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แต่มีการปรับปรุงข้อความบางข้อเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย และนโยบายที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสำนักงาน ป.ป.ช. ยังคงทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบประเมิน ในส่วนของสำนักงานศาลต่าง ๆ เช่นเดิม

(๒) ตัวชี้วัดการประเมิน จำนวน ๑๐ ตัวชี้วัด ได้แก่

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต
- ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน
- ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล
- ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

(๓) เครื่องมือการประเมิน ประกอบด้วย

(๓.๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วยตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

(๓.๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน

ที่ประเมิน ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

(๓.๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งสอดคล้องกับข้อคำถามตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ จึงขอเรียนเสนอแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๓.๑ เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกรุณาให้ความเห็นชอบมาตรการ กลไก หรือระบบในการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามบันทึกข้อความ ที่ ศร ๐๐๐๔.๔/๑๗๐ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๑ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

กรอบแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

จากการตรวจสอบพบว่า สำนักงาน ก.พ. ได้ศึกษาวิเคราะห์หาแนวทางการปรับปรุงพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน^๑ โดยเริ่มจากการขอความร่วมมือจากส่วนราชการมาร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาที่พบมีมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความไม่ชัดเจนในการประเมินความยุติธรรมในการประเมินคุณธรรมและทักษะของผู้ประเมินการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินเกิดการประเมินเพียงด้านเดียวจากหัวหน้า หรือบางกรณีก็เป็นการประเมินแบบปรองดองเพื่อไม่ต้องทำให้เกิดความขัดแย้ง ประเมินตามระเบียบไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ความเข้าใจในแบบประเมินและวิธีการประเมินที่ไม่ตรงกันของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดการใช้แบบประเมินไม่ตรงกับวัตถุประสงค์หรือที่แย่ไปกว่านั้น คือมีแล้วไม่ใช่ ซึ่งสาเหตุของปัญหาเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากตัวระบบประเมินเอง เครื่องมือ และ/หรือผู้ใช้

ดังนั้น เป้าหมายของสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาและนำระบบใหม่มาใช้ในส่วนราชการ จึงได้แก่ การพัฒนาระบบและเครื่องมือที่สะท้อนความเป็นจริงและเอื้อประโยชน์แก่ผู้ใช้ และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใช้คือผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ซึ่งผู้ใช้ถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากที่สุด เพราะระบบใด ๆ ไม่ว่าจะดีหรือสมบูรณ์เพียงใด หากผู้ใช้ขาดความรู้ความเข้าใจและการยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนระบบและเครื่องมือคงจะไม่มีคุณค่าประโยชน์อะไร

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PM) หมายถึง การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นกระบวนการในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการในการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและการสร้างความชัดเจนในผลการปฏิบัติงานโดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หากนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และ

¹ <http://www.ocsc.go.th/pm> (เว็บไซต์ สำนักงาน ก.พ.)

ต่อเนื่องแล้ว ประโยชน์ที่เราจะได้รับ คือประสิทธิภาพประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มพูนขึ้น การปฏิบัติงานของคนในองค์กรชัดเจนและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ทั่วถึงทุกทิศทาง เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมโปร่งใส สามารถสะท้อนคุณลักษณะของตัวงานและคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม นอกจากนี้ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถเอาไปใช้ประโยชน์ในงานบริหารบุคคลด้านอื่น ๆ อีกด้วย

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่

- ๑) การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร
- ๒) การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๓) การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และ
- ๕) การนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานยังต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ในการผลักดันผลการปฏิบัติราชการให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของส่วนราชการ โดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถติดตามผลการปฏิบัติงาน หาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานหลักที่กำหนดนั้นๆ เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

จากผลการวิเคราะห์และหลักการในการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้น ขอกำหนดแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

- (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

- กรณีข้าราชการรายใดมีผลการปฏิบัติราชการหรือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับที่กำหนดและเข้าข่ายหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดำเนินการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖ กล่าวคือ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพราะเหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า โดยการสอบสวนและการสั่งให้ออกจากราชการ ให้นำความในมาตรา ๘๕ วรรคหนึ่งและมาตรา ๘๗ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) การรายงาน ให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์รายงานกรณีข้าราชการมีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญประกอบการประเมินรวมทั้งให้พิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการข้างต้นอย่างสม่ำเสมอ

๓.๒ สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ในเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้แตกต่างจากหลักเกณฑ์ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดแนวทางไว้ตามข้อ ๓.๑ ดังนั้น จึงต้องทำการพิจารณาทบทวนแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในปีงบประมาณ 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 การสรรหาคandidate เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน 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

๔. ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฯ ขอนำเสนอแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

(๔.๑) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (แก้ไขเพิ่มเติม)

ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และทิศทางการปฏิรูปประเทศ

วิสัยทัศน์ “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ”

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน

ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูล

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ทำงาน

แนวทางการดำเนินการ

นอกจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแล้ว เห็นสมควรมีการดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ ดังนี้

(๑) กำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในด้านการบริหารจัดการข้อมูล 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 ซึ่งมีหน้าที่ในเรื่องนี้เป็นผู้รับผิดชอบนำไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

สำหรับเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ 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 บุคลากรมีสมรรถนะสูงและได้รับการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการจัดระดับการพัฒนา การประเมิน และการออกแบบให้สอดคล้องกับบุคลากรภายใน

แนวทางการแก้ไขเพิ่มเติม แก้ไขเพิ่มเติมกลยุทธ์ที่ ๓.๒ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคคลกรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเฉพาะ โดยให้พิจารณากำหนดแผนงานและระดับความเร่งด่วนในการดำเนินการไว้ให้เหมาะสมด้วย

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

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

ขอเรียนว่า ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฯ ได้ประสานกับสำนักพัฒนาระบบบริหาร ได้รับทราบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ถึงปัจจุบัน)
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับโดยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน เช่น

หลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)

หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.)

หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)

หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง

หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน

หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

(รายละเอียดรายชื่อหลักสูตรและรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม ปรากฏตามเอกสารแนบ)

ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ถึงปัจจุบัน) 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 และไม่มีปรากฏว่ามีข้อโต้แย้งจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้ถูกประเมิน แต่อย่างใด จึงเห็นว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่าแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ

และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ กำหนดเป้าหมายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ และสำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงควรติดตามการดำเนินการดังกล่าวอย่างใกล้ชิดต่อไป

การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ถึงปัจจุบัน) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานในลักษณะของการสัมมนา ดังนี้

- การสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารองค์กร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพบุคลากรและองค์กรในระดับเครือข่าย "แนวทางการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายนอก" เมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัด เชียงราย

- โครงการสัมมนาการแปลงค่านิยมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมแก่บุคลากร เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความถูกต้องและยุติธรรม เมื่อวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดเลย

- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะองค์กร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ ๒๘ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ จังหวัดกาญจนบุรี

(รายละเอียดการประเมินผลโครงการ ปรากฏตามเอกสารแนบ)

ทั้งนี้ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนและแก้ไขปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ยังเห็นควรพิจารณาประเด็นเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญด้วย ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มีการวิเคราะห์ถึงหน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่เปลี่ยนแปลงไปเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. สรุปได้ ดังนี้

หน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่เพิ่มมากขึ้น

หน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญทั้งสามฉบับ คือ ฉบับปี พุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยหลักการแล้วมีบทบัญญัติเหมือนกันเจ็ดประการ คือ ประการแรก การควบคุมร่างกฎหมายก่อนประกาศใช้บังคับและกฎหมายที่ประกาศใช้บังคับแล้วมิให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ ประการที่สอง การควบคุมเงื่อนไขการตราพระราชกำหนดของฝ่ายบริหาร ประการที่สาม การวินิจฉัยสมาชิกภาพของสมาชิกวุฒิสภาหรือรัฐมนตรีต้องพ้นจากตำแหน่งหรือไม่ ประการที่สี่ การวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา รัฐสภา คณะรัฐมนตรีหรือองค์กรอิสระ ประการที่ห้า การวินิจฉัยกรณีบุคคลหรือพรรคการเมืองใช้สิทธิและเสรีภาพในทางการเมืองโดยมิชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ประการที่หก การวินิจฉัยว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือกรรมการการกระทำเพื่อให้ตนมีส่วนโดยตรงหรือโดยอ้อมในการใช้งบประมาณรายจ่ายหรือไม่ ประการที่เจ็ด อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง

หน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่เพิ่มขึ้น มีดังนี้

๑) หน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่เพิ่มขึ้นตามรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ คือ การวินิจฉัยว่าหนังสือสัญญาใดต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาหรือไม่

๒) หน้าที่และอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามรัฐธรรมนูญ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๑ คือ

(๑) การวินิจฉัยคดีความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติมตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๕๖

(๒) การวินิจฉัยคดีความชอบด้วยรัฐธรรมนูญของการกระทำตามคำร้องของบุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญคุ้มครองไว้ ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๑๓ และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๘

(๓) การวินิจฉัยคดีที่ประชาชนหรือชุมชนฟ้องหน่วยงานรัฐอันเนื่องมาจากได้รับความเสียหายจากการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของรัฐ หรือการปฏิบัติหน้าที่ไม่ถูกต้องครบถ้วนหรือล่าช้าเกินสมควรตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๕๑ และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๔๕

(๔) การวินิจฉัยคดีที่คณะรัฐมนตรีเป็นผู้กระทำการ หรืออนุมัติให้กระทำการ หรือรู้ว่ามีกระทำความผิดมิได้สั่งยับยั้ง ในกรณีที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือกรรมการกระทำการเพื่อให้ตนมีส่วนโดยตรงหรือโดยอ้อมในการใช้งบประมาณรายจ่าย ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๔๔

๓) หน้าที่และอำนาจที่มีเพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๙ คือ การวินิจฉัยคดีความชอบด้วยกฎหมายของมติของคณะรัฐมนตรีหรือการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามยุทธศาสตร์ชาติหรือแผนแม่บท

หน้าที่และอำนาจ รวมทั้งภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่เพิ่มขึ้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนี้

๑) รับผิดชอบงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ
๒) ศึกษาและรวบรวมข้อมูล คำสั่ง และคำวินิจฉัยต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

๓) สนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยและเผยแพร่กิจการของศาลรัฐธรรมนูญ และ
๔) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญมอบหมาย
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

และกฎหมาย และคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้ปรับปรุงการจัดแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมถึงการปรับปรุงระบบงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน จำนวน ๔ ครั้ง คือ

๑) การแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ มีจำนวน ๓ ส่วนราชการ ประกอบด้วย (๑) สำนักอำนวยการศาลรัฐธรรมนูญ (๒) กลุ่มวิจัยและวิชาการ และ (๓) กลุ่มวิเคราะห์กฎหมายและคดี

๒) การปรับปรุงการแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีจำนวน ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย (๑) สำนักประธานศาลรัฐธรรมนูญ (๒) สำนักอำนวยการศาลรัฐธรรมนูญ (๓) กลุ่มงานคดี และ (๔) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา

๓) การปรับปรุงการแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีจำนวน ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย (๑) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคดีและวิชาการ (๒) สำนักประธานศาลรัฐธรรมนูญ (๓) สำนักอำนวยการศาลรัฐธรรมนูญ (๔) ศูนย์เทคโนโลยีและข้อมูลสารสนเทศ (๕) กลุ่มงานคดี และ (๖) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา เป็นการปรับปรุงเพื่อให้มีส่วนราชการหลักทำหน้าที่ศึกษาวิจัยและเผยแพร่กิจการของศาลรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๔ (๓)

๔) การปรับปรุงการแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีจำนวน ๑๒ ส่วนราชการ ประกอบด้วย (๑) สำนักคดี ๑ (๒) สำนักคดี ๒ (๓) สำนักคดี ๓ (๔) สำนักคดี ๔ (๕) สำนักคดี ๕ (๖) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา (๗) กลุ่มงานผู้เชี่ยวชาญ (๘) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน (๙) สำนักประธานศาลรัฐธรรมนูญ (๑๐) สำนักบริหารกลาง (๑๑) สำนักพัฒนาระบบบริหาร และ (๑๒) สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และประชาสัมพันธ์ เป็นการปรับปรุงเพื่อให้มีส่วนราชการหลักทำหน้าที่ศึกษาบรรทัดฐานคดีรัฐธรรมนูญ และมีผู้เชี่ยวชาญด้านคดีเพื่อกลั่นกรองและเสนอความเห็นทางวิชาการสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน สามารถแบ่งออกได้เป็น ๔ ภารกิจหลัก ดังนี้

๑) ภารกิจด้านคดีรัฐธรรมนูญ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีภารกิจสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ด้านคดีรัฐธรรมนูญของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ คือ มีข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้ช่วยเหลือสนับสนุนในการรับคำร้องคดี การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี การรวบรวมแสวงหาข้อเท็จจริง การเสนอข้อมูลและความเห็นในทางวิชาการเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญ ภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีเพิ่มขึ้น สามารถสะท้อนให้เห็นจากจำนวนคดีต่อปีที่ศาลรัฐธรรมนูญได้พิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ ฉบับพุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งมีเพิ่มขึ้น ดังนี้

(๑) คดีรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญ ฉบับพุทธศักราช ๒๕๔๐ (ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๙) จำนวน ๔๙๖ คดี คิดเป็น ๕๒.๑๑ คดีต่อปี

(๒) คดีรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญ (ชั่วคราว) ฉบับพุทธศักราช ๒๕๔๙ (ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๐) จำนวน ๑๒ คดี คิดเป็น ๖ คดีต่อปี

(๓) คดีรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญ ฉบับพุทธศักราช ๒๕๕๐ (ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓) จำนวน ๕๘๖ คดี คิดเป็น ๘๓.๗๑ คดีต่อปี

(๔) คดีรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญ (ชั่วคราว) ฉบับพุทธศักราช ๒๕๕๗ (ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) จำนวน ๕.๓๓ คดีต่อปี

(๕) คดีรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญ ฉบับพุทธศักราช ๒๕๖๐ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑) จำนวน ๑๑๙ คดี คิดเป็น ๑๑๙ คดีต่อปี

นอกจากจำนวนคดีที่ศาลรัฐธรรมนูญได้พิจารณาวินิจฉัยเพิ่มขึ้นแล้ว ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๔๙ บัญญัติกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาคดีในกรณีที่มีการยื่นเป็นคำร้องว่า จะรับคำร้องนั้นไว้พิจารณาหรือไม่ ซึ่งเป็น

การกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาคำร้องของศาลรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรก กล่าวคือ เมื่อมีผู้ยื่นคำร้องขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัย ให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่งเรื่องให้คณะตุลาการที่ศาลรัฐธรรมนูญแต่งตั้ง ภายใน ๒ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้คณะตุลาการฯ มีอำนาจตรวจและมีคำสั่งรับคำร้องไว้พิจารณา วินิจฉัยภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และในกรณีที่คณะตุลาการฯ มีความเห็น ควรสั่งไม่รับคำร้องไว้พิจารณาวินิจฉัย ให้เสนอศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ ได้รับเรื่องจากคณะตุลาการฯ ดังกล่าว จึงถือเป็นงานหรือภารกิจที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องเร่งรัดถือปฏิบัติ ให้เป็นไปตามกฎหมาย

๒) ภารกิจด้านวิชาการ

(๑) การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและศาลรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้นมา สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ทำการศึกษาวิจัยสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพิจารณาวินิจฉัยคดีรัฐธรรมนูญ และเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะแล้ว จำนวน ๓๗ เรื่อง

(๒) การศึกษาจัดทำบรรทัดฐานคดีรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้จัดทำบรรทัดฐานคดีรัฐธรรมนูญแยกเป็นประเภทคดี เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการพิจารณาวินิจฉัยคดีรัฐธรรมนูญ ของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(๓) การจัดสัมมนาทางวิชาการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดสัมมนาทาง วิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและศาลรัฐธรรมนูญกับองค์กรที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้และเผยแพร่องค์ความรู้ต่อสาธารณะ

(๔) การสร้างความร่วมมือในทางวิชาการกับหน่วยงานตุลาการของศาลและองค์กร อิสระตามรัฐธรรมนูญ และสถาบันการศึกษาภายในประเทศ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ตกลงความร่วมมือ ในทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน และร่วมกันสร้างความรู้ความ เข้าใจให้กับประชาชน เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ หลักประชาธิปไตยและหลักนิติธรรม ซึ่งสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญได้ตกลงความร่วมมือในทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ไปแล้ว จำนวน ๑๐ หน่วยงาน

(๕) การจัดการศึกษาอบรม สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดการศึกษาอบรม หลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” เพื่อเสริมสร้างความรู้และความตระหนักให้กับผู้บริหารระดับสูงใน การนำหลักนิติธรรมไปใช้ในการบริหารงานของรัฐ ซึ่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดการศึกษาอบรมหลักสูตร ดังกล่าวแล้ว จำนวน ๒ รุ่น

๓) ภารกิจด้านวิเทศสัมพันธ์

(๑) ภารกิจเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างศาลรัฐธรรมนูญไทยกับสมาคมศาล รัฐธรรมนูญและสถาบันเทียบเท่าแห่งเอเชีย (Association of Asian Constitutional Courts and Equivalent Institutions : AACC)

(๒) ภารกิจเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างศาลรัฐธรรมนูญไทยที่ประชุมตุลาการ ศาลรัฐธรรมนูญโลก (World Conference on Constitutional Justice : WCCJ)

(๓) ภารกิจเกี่ยวกับข้อตกลงความร่วมมือในทางวิชาการ (MOU) ระหว่างศาล รัฐธรรมนูญไทยกับศาลรัฐธรรมนูญต่างประเทศ จำนวน ๒ ประเทศ ได้แก่ ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐเกาหลี ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐตุรกี ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐออสเตรเลีย ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐชิลี ศาลสูงสุดสาธารณรัฐอาร์เจนตินา

(๔) ภารกิจเกี่ยวกับการเดินทางไปเยือน รับการเยือน การศึกษาดูงานของ ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญไทย ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ของต่างประเทศ รวมถึงการเยี่ยมชมการวะประธานศาลรัฐธรรมนูญไทยของทูต และเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ

๔) การกิจด้านการบริหารจัดการองค์กร

(๑) การกิจด้านบริหารงานบุคคล

- ปัจจุบันสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีบุคลากรรวม จำนวน ๓๑๔ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ๑๖๙ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓๕ อัตรา พนักงานราชการ ๒๐ อัตรา และผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ได้แก่ ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย และพนักงานขับรถยนต์ ๙๐ อัตรา

- มีคณะกรรมการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล จำนวน ๓ คณะ ประกอบด้วย (๑) องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ (๒) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๙ และ (๓) คณะกรรมการพนักงานราชการ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐

- มีข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญประเภทบริหารระดับสูง ๓ อัตรา ได้แก่ เลขธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรองเลขธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๒ อัตรา

(๒) การกิจด้านงบประมาณ การพัสดุ การเงินและการคลัง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานในภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมจำนวน ๓๐๕ ล้านบาท

(๓) การกิจด้านนิติการ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นหน่วยงานธุรการของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญในการออกออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน รวมถึงภารกิจเกี่ยวกับคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครองที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญหรือตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี

(๔) การกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญ เพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญได้

- ศาลรัฐธรรมนูญมีที่ทำการแห่งเดียว ณ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกำลังวางระบบเพื่อให้ประชาชนสามารถยื่นคำร้องและหลักฐานที่เกี่ยวกับคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย

(๕) การกิจเกี่ยวกับพระราชพิธีและรัฐพิธี

- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้สนับสนุนประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญในงานพระราชพิธีและรัฐพิธี

จากหน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่กำหนดให้มีรองเลขธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการของเลขธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ซึ่งจึงไม่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญที่มีหน้าที่

และอำนาจเพิ่มขึ้นตามรัฐธรรมนูญ ให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการได้ตามความเหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว ซึ่งในขณะนี้ อยู่ระหว่างการดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งเมื่อดำเนินการแล้วเสร็จจะได้นำไปประกอบการแก้ไขวางแผน อัตรากำลังในลำดับต่อไป

(๔.๓) หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้แล้ว ดังนี้

๑) หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้งกฎ ก.พ.

ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒

และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พร้อมทั้งกฎ 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 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๕

แผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามผลการประเมิน ฯ ราย ๖ เดือน

๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล

การปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์ในการพิจารณาวันลา และการมาทำงานสายเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

- หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำมาใช้โดยอนุโลม
- ประกาศอัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือน
- ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงิน
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณี

ขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๔.๔) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ทำการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานไว้ในรายงานประจำปี 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 อัตรากำลัง แบ่งออกเป็น อัตรากำลังของข้าราชการ จำนวน ๑๖๙ อัตรากำลัง และอัตรากำลังของลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ อัตรากำลัง

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อสามารถนำพัฒนาและปรับแนวทางการใช้ประโยชน์และพัฒนาระบบและวิธีการปฏิบัติงานในด้านต่าง 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)
- (รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ปรากฏรายละเอียดในรายงานประจำปี)

จากข้อพิจารณาและข้อเสนอดังกล่าวข้างต้น ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฯ จึงขอเรียนรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีมาเพื่อโปรดทราบ และขอเรียนเสนอแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อันประกอบด้วย นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการตามนโยบาย

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

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 “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญ ตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับ”

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณิศคนเก่งไว้ในภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

เป้าหมาย การประเมินผลการปฏิบัติงานเที่ยงตรงเป็นรูปธรรม และมีความเป็นธรรม และมีมาตรการการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความเข้มข้นและสามารถคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพให้ออกจากราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ของบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสายอาชีพ ช่วงอายุ และพื้นที่ทำงาน

แนวทางการดำเนินการ นอกจากแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญและแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแล้ว ให้กำหนดนโยบายเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ โดยกำหนดแผนงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บุคลากรมีสมรรถนะสูงและได้รับการพัฒนาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงมีความพร้อมด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีการจัดระดับการพัฒนา การประเมิน และการออกแบบให้สอดคล้องกับบุคลากรภายใน

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

๓. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหา - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี
- จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- การรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องดำเนินการเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการคัดเลือกในแต่ละครั้ง

ด้านการพัฒนา - จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ด้านการรักษาไว้ - ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และเพิ่มทักษะให้ข้าราชการ
- กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยข้าราชการที่สมควร

ได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่าง

ด้านการใช้ประโยชน์ - มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม
- ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ข้าราชการ
- ปลุกฝังค่านิยมและสร้างความผูกพันในองค์กร

๔. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้ทันนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นรูปธรรม มอบหมายให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวบรวมโครงการหรือกิจกรรมในแผนปฏิบัติการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ เพื่อจัดทำเป็นแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับปีงบประมาณนั้น ๆ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ (ไตรมาส)				หน่วยงานรับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔	
๑. โครงการสัมมนาเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท		↔		↔	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยความสะดวก
๒. โครงการสัมมนาเสริมสร้างองค์ความรู้บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ฯ	๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท			↔		กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยความสะดวก
๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สู่ความเป็นเลิศ (๑) หลักสูตรนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ และนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น (๒) หลักสูตรเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ ระดับต้น (๓) กิจกรรมอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ ของบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ	๑,๓๗๐,๔๐๐ บาท				↔	กลุ่มงานบริหารหลักสูตรและพัฒนา บุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
รายงานความก้าวหน้าโครงการ ปีงบประมาณ 2565
กลุ่มงานบริหารหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ

วันที่พิมพ์ : 06/10/2565 เวลา 10:37

หน้า 1/1

ลำดับ	โครงการ	จำนวนเงิน				สถานะ
		ประจำปี		ต่างเบิก		
		จัดสรร	ใช้ไป	จัดสรร	ใช้ไป	
1	โครงการอบรมหลักสูตรหัวหน้าวิชาการคดีรัฐธรรมนูญระดับต้น			341,160.00	0.00	อยู่ระหว่างปรับหลักสูตร หลังจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาอบรมของวิทยาลัยได้พิจารณา เมื่อวันที่ 6 มี.ย. 65
2	โครงการอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญและนักวิชาการ ศาลรัฐธรรมนูญระดับต้น			341,160.00	0.00	อยู่ระหว่างปรับหลักสูตร หลังจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาอบรมของวิทยาลัยได้พิจารณา เมื่อวันที่ 6 มี.ย. 65
3	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ			532,060.00	0.00	อยู่ระหว่างอนุมัติ for เพื่อจัดจ้างดำเนินโครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จากทานเลขที่การสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
4	ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ			193,400.00	112,735.50	อยู่ระหว่างเตรียมดำเนินโครงการต่าง ๆ
5	จัดซื้อคู่มือของกรมงานบริหารหลักสูตรและพัฒนาบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญ (ค่าใช้จ่ายสำรอง ถูกเงิน และจำเป็น)	20,000.00	9,416.00			ได้รับจัดสรรเรียบร้อยแล้ว

ปัญหาหรืออุปสรรค -ไม่มี-

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
รายงานความก้าวหน้าโครงการ ปีงบประมาณ 2565
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

วันที่พิมพ์ : 06/10/2565 เวลา 10:43

หน้า 1/2

ลำดับ	โครงการ	จำนวนเงิน				สถานะ
		ประจำปี		คางเบิก		
		จัดสรร	ใช้ไป	จัดสรร	ใช้ไป	
1	คำตอบแทนหม่าจ่ายแทนการจัดหารงบประมาณประจำตำแหน่ง	2,510,400.00	1,831,509.68			
2	เงินเดือนและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	8,861,400.00	6,646,050.00			
3	เงินประจำตำแหน่งคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	5,460,000.00	4,095,000.00			
4	เงินบำเหน็จตอบแทนคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	738,500.00	0.00			
5	เงินบำเหน็จตอบแทนคณะสนับสุนนการปฏิบัติงานตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	1,317,700.00	1,148,657.90			
6	เงินเดือนและสนับสุนนการปฏิบัติงานตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	31,396,100.00	23,776,136.13			
7	เงินประจำตำแหน่งคณะสนับสุนนตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	2,536,700.00	1,617,470.00			
8	คำตอบแทนพิเศษคณะสนับสุนนการปฏิบัติงานตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	1,329,600.00	984,425.81			
9	เงินเดือนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (169 อัตรา)	68,422,900.00	52,298,892.84			
10	เงินเดือนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (15 อัตรา)	450,000.00	0.00			
11	เงินเดือนลูกจ้างประจำ	7,500,000.00	6,049,720.00			
12	เงินเดือนพนักงานราชการ	5,310,700.00	4,297,845.25			
13	เงินประจำตำแหน่งข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (169 อัตรา)	4,844,400.00	4,187,699.58			
14	เงินเดือนและรายเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (169 อัตรา)	5,054,400.00	4,814,647.42			
15	เงินเดือนและรายพิเศษรายเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (169 อัตรา)	24,756,000.00	19,566,750.47			
16	คำตอบแทนพิเศษรายเดือนของลูกจ้างประจำ	2,184,000.00	1,765,000.00			
17	คำตอบแทนพิเศษรายเดือนของพนักงานราชการ	1,080,000.00	852,785.32			
18	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญร่วมกับองค์กรภายนอก	625,000.00	562,268.27			
19	โครงการสัมมนาการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อสร้างความเป็นธรรมสู่ประชาชน	1,000,000.00	755,476.00			
20	โครงการสัมมนาการบริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญด้วยหลักการสากลสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน	1,000,000.00	404,401.20			
21	คำรับรองหม่าจ่ายเป็นรายเดือนคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ	5,460,000.00	4,095,000.00			

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
รายงานความก้าวหน้าโครงการ ปีงบประมาณ 2565
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

วันที่พิมพ์ : 06/10/2565 เวลา 10:43

หน้า 2/2

ลำดับ	โครงการ	จำนวนเงิน				สถานะ
		ประจำปี		คางเบ็ก		
		จัดสรร	ใช้ไป	จัดสรร	ใช้ไป	
22	เงินประกันสังคมของพนักงานราชการ	189,000.00	122,180.00			
23	เงินสมทบกองทุนเงินสวดทดแทนประจำปี	9,800.00	8,800.00			
24	ค่าตอบแทนพิเศษราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนเต็มขั้น	27,500.00	79,904.88			
25	โครงการสัมมนาการพัฒนาองค์ความรู้บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อสร้างความเป็นธรรมสู่ประชาชน			750,000.00	142,352.00	
26	โครงการสัมมนาการบริหารสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญด้วยหลักธรรมาภิบาลสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน (คางเบ็ก)			750,000.00	0.00	
27	ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ			2,000,000.00	368,900.00	
28	เงินทุนสนับสนุนการศึกษา ระดับปริญญาเอก นายนิติกร จิรนิติกาลกิจ (กอหนี้ผูกพันปี 2564)			781,500.00	330,000.00	
29	เงินทุนสนับสนุนการศึกษา ระดับปริญญาเอก นายศรศวัส มลสุวรรณ (กอหนี้ผูกพันปี 2564)			377,000.00	145,000.00	
30	เงินทุนสนับสนุนการศึกษา ระดับปริญญาโท ว่าที่ร้อยตรี เฉลิมชนม์ บุญเกียรติสกุล (กอหนี้ผูกพันปี 2564)			233,200.00	73,100.00	
31	เงินทุนสนับสนุนการศึกษา ระดับปริญญาโท น.ส.เมตตาวรรณ พันไชย (กอหนี้ผูกพันปี 2564)			238,100.00	97,000.00	
32	ปรับปรุงห้องปฏิบัติงานของสำนักบริหารและอำนาจการ และกองยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณ	350,000.00	349,890.00			
33	จ้างดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (กอหนี้ผูกพันปี 2564)			98,200.00	98,200.00	
34	ปรับปรุงห้องปฏิบัติงาน 2 หน่วยงาน (ค่าใช้จ่ายสำรอง อุดหนุน และจำเป็น)					
35	จัดซื้อระบบจัดทำบัตรประจำตัวของบุคลากรศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ค่าใช้จ่ายสำรอง อุดหนุน และจำเป็น)	132,000.00	128,935.00			
36	ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงานจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ (ค่าใช้จ่ายสำรอง อุดหนุน และจำเป็น)	50,000.00	35,400.00			
37	เงินฝากคลัง					

ปัญหาหรืออุปสรรค -ไม่มี-

สถิติอัตรากำลัง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/๓๑

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ถนนแจ้งวัฒนะ กทม. ๑๐๒๑๐

๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๑๘๓ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ไฟล์

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ณ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้รายงานข้อมูลดังกล่าวตามแบบฟอร์มของสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางพรทิภา ไสวสุวรรณวงศ์)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สำนักบริหารและอำนวยการ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๗๗๗๗ ต่อ ๑๗๗๗๕

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๕๕๐๐

แบบรายงานข้อมูล
ด้านการเกษตร : ด้านการผลิตปศุสัตว์

1. ข้อมูลพื้นฐานในภาคเกษตร (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2545)

ประเภท สินค้า	อุตสาหกรรมปศุสัตว์		กิจการเกษตรปศุสัตว์		สุกรขุนตัว				สุกรหย่าน				ผลิตภัณฑ์จากปศุสัตว์					
					เลี้ยงในครัวเรือน (รวมภาค)		ในเขตอุตสาหกรรม		เลี้ยงในครัวเรือน (รวมภาค)		ในเขตอุตสาหกรรม							
	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน	จำนวนหน่วย (ตัว)	จำนวน				
สุกรขุน	9	9	104	171	27	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36	27
สุกรขุนในโรง																		
สุกรขุนนอก																		
รวม																		

ผู้จัดทำ : นายทองสุข นันเมือง
โทร : 02-141-7177 ต่อ 7793

ตาราง 2 : จำนวนตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและข้าราชการศาลรัฐธรรมนูญ จำแนกตามระดับการศึกษา และเพศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

การศึกษา	ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ			ข้าราชการศาลรัฐธรรมนูญ		
	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง
ปริญญาเอก	4	4	0	5	3	2
ปริญญาโท	4	4	0	79	33	46
ปริญญาตรี	1	1	0	84	35	49
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	0	3	3	0
รวม	9	9	0	171	74	97

จำนวนผู้พิการที่ส่วนราชการจ้างงาน

ตำแหน่ง	ประเภทการจ้างงาน				
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	อื่นๆ
นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญชำนาญการ	1	0	0	0	0
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญชำนาญการ	1	0	0	0	0
รวม	2	0	0	0	0

ผู้ให้ข้อมูล นางสาวชลธิชา มั่นเมือง
โทร 02-141-7777 ต่อ 7795

ตาราง 3.2 : จำนวนข้าราชการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวนพลเรือนประจำ ระดับ และเพศ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565

ตำแหน่ง	รวมทั้งหมด		ระดับ																											
			ทั่วไป												วิชาการ						ชำนาญการ						บริหาร			
			ปฏิบัติงาน		ชำนาญการ		อาวุโส		นักประดิษฐ์		ปฏิบัติงาน		ชำนาญการ		ชำนาญการพิเศษ		เชี่ยวชาญ		ทรงคุณวุฒิ		ต้น		สูง		ต้น		สูง			
รวม	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง				
ปลัดกระทรวงยุติธรรม	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำศาล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้สื่อข่าวพิเศษ	8	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้ช่วยราชบัณฑิตยสถาน	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้ชำนาญการเฉพาะคดี	15	7	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้ชำนาญการตามแผนบริหาร	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ผู้ชำนาญการเฉพาะบริหาร	21	10	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
นักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญ	38	23	13	0	0	0	0	0	0	0	0	14	9	10	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
นักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญ	14	9	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	6	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ	55	11	44	0	0	0	0	0	0	0	0	2	22	7	14	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
นักบริหารการสอบสวนใน	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
นักบริหาร	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
นักบริหารคอมพิวเตอร์	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
รวม	171	74	97	0	0	0	0	0	0	0	0	19	38	23	16	7	10	3	10	0	1	15	13	3	7	0	0			

ผู้จัดพิมพ์ : นายพรตศิธา ธีระวัฒน์
โทร : 02-141-7777 ต่อ 7795

สถิติการแต่งตั้ง/โยกย้าย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สถิติการแต่งตั้ง/ย้าย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ลำดับ	ประเภท	ระดับ	การแต่งตั้ง	การย้าย
๑	ประเภทบริหาร	ระดับสูง	๑	-
๒	ประเภทวิชาการ	ระดับทรงคุณวุฒิ	-	-
๓	ประเภทวิชาการ	ระดับเชี่ยวชาญ	๓	-
๔	ประเภทอำนวยการ	ระดับสูง	๔	-
๕	ประเภทอำนวยการ	ระดับต้น	๔	-
๖	ประเภทวิชาการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	-	๑
๗	ประเภทวิชาการ	ระดับชำนาญการ	-	-
๘	ประเภทวิชาการ	ระดับปฏิบัติการ	๒๘	๑



ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี
เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ นายมนตรี กนกวาริ
ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ้นจากตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคดี (นักวิชาการ
คดีรัฐธรรมนูญทรงคุณวุฒิ) และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก

นายกรัฐมนตรี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอุทัยวรรณ ดาวคนอง)
อธิการบดีสำนักงานการพิเศษ



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๘ และข้อ ๑๗ (๒) ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๙ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ บันทึกข้อความสำนักบริหารและอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/ว๐๐๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๕ ราย ตำแหน่งนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๗ ราย และตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๕ ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเชาวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๕๐ / ๒๕๖๕

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ และข้อ ๑๗ (๒) ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๙ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ บันทึกข้อความสำนักบริหารและอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/ว๐๐๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๖ ราย ตำแหน่งนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๒ ราย และตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเชาวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๒๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง ให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง
และให้ข้าราชการรักษาราชการแทน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒ (๒) และมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘ และข้อ ๑๗ (๒) และข้อ ๒๔ ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔๖ ข้อ ๓๑ ของประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านคดี ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร ตามคำสั่งศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ จึงให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง และให้ข้าราชการรักษาราชการแทน ดังนี้

๑. ให้นางสาวณิชาภา ภูมินายก พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักคดี ๒ (ผู้อำนวยการสายงานคดี ประเภทอำนาจการ ระดับสูง) สำนักคดี ๒ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านคดี (นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๘ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๔๘,๓๓๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

๒. ให้นางสาวธาริณี มณีรอด พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักคดี ๔ (ผู้อำนวยการสายงานคดี ประเภทอำนาจการ ระดับสูง) สำนักคดี ๔ ตำแหน่งเลขที่ ๗๓ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านคดี (นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๙ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๔๐,๘๒๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) และให้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการคดี

๓. ให้นางอัจฉราพร นาคสาร พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา (ผู้อำนวยการสายงานวิชาการ ประเภทอำนาจการ ระดับสูง) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๔ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร (เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๖ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๕๗,๐๔๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) และให้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเชาวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๑๐๐/๒๕๖๕

เรื่อง ให้ข้าราชการพ้นจากการรักษาราชการแทน และ
ให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

.....

ตามที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำสั่งที่ ๖๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ให้นำนางอัจฉราพร นาคสาร พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา (ผู้อำนวยการสายงานวิชาการ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง) สถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๔ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร (เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๖ และให้รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ประกาศผลการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ผู้อำนวยการสายงานคดี และผู้อำนวยการสายงานวิชาการ) ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ (๒) และมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๘ ข้อ ๑๗ (๒) ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ ประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามคำสั่งศาลรัฐธรรมนูญที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕ จึงแต่งตั้งให้ข้าราชการพ้นจากการรักษาราชการแทน และให้ข้าราชการพ้นจากตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ราย ดังนี้

(๑) ให้นำนางอัจฉราพร นาคสาร ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร (เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ) ตำแหน่งเลขที่ ๑๖ พ้นจากการรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา (ผู้อำนวยการสายงานวิชาการ ประเภทอำนวยการ ระดับสูง) ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๔

(๒) ให้นายอรรถวุฒิ รัตนสุภา พ้นจากตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๒ (ผู้อำนวยการสายงานคดี ประเภทอำนวยการ ระดับต้น) สำนักคดี ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๔๖ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักคดี ๑ (ผู้อำนวยการสายงานคดี ประเภทอำนวยการ ระดับสูง) ตำแหน่งเลขที่ ๔๐ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๓๗,๑๕๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

/(๓) ให้นำนางสาว ...



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๑๐๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ และข้อ ๑๗ (๒) ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ค่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๙ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ บันทึกข้อความสำนักบริหารและอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/ว๐๐๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเชาวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๑๕๕/๒๕๖๕

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ และข้อ ๑๗ (๒) ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ มติคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ (อ.ศร.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ ประกาศสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๐ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๕ และบันทึกข้อความสำนักบริหารและอำนวยความสะดวก กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่ ศร ๐๐๑๘.๒/ว ๐๐๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ จึงให้บรรจุผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสอบและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ จำนวน ๑ ราย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒ ราย โดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ ตามบัญชีรายละเอียดแนบท้าย

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเชาวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๑๕๖ /๒๕๖๕

เรื่อง ให้ข้าราชการพ้นจากการช่วยราชการ ให้ข้าราชการพ้นจากการรักษาการในตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ (๒) มาตรา ๙ และมาตรา ๑๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘ ข้อ ๑๗ (๒) ของระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๒ ประกอบข้อ ๑๑ ของประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามคำสั่งศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๕ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕ จึงให้ข้าราชการพ้นจากการช่วยราชการ ให้ข้าราชการพ้นจากการรักษาการในตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๕ ราย ดังนี้

(๑) ให้นางสาวณัชชภาพิมพ์ ภัทรานุรักษ์กุล นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคดี ๒ สำนักคดี ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๔๘ พ้นจากการรักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๒ (ผู้อำนวยการสายงานคดี) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น สำนักคดี ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๔๖ ตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๑๒๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

(๒) ให้นายชัยธร หัตถกรรม นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งเลขที่ ๘๑ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคดี ๑๑ สำนักคดี ๔ เงินเดือน ๓๕,๙๔๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) พ้นจากการช่วยราชการเลขานุการประธานศาลรัฐธรรมนูญ (นายวรวิทย์ กังศศิเทียม) ตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ พ้นจากการรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๑๑ (ผู้อำนวยการสายงานคดี) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น สำนักคดี ๔ ตำแหน่งเลขที่ ๗๙ ตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๑๒๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๑๑ (ผู้อำนวยการสายงานคดี) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น สำนักคดี ๔ ตำแหน่งเลขที่ ๗๙ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๓๕,๙๔๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๓) แต่งตั้งนางสาวกนกวรรณ พรประสิทธิ์ นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งเลขที่ ๕๓ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคดี ๔ สำนักคดี ๒ เงินเดือน ๓๕,๘๐๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๒ (ผู้อำนวยการสายงานคดี) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น สำนักคดี ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๔๖ โดยให้ได้รับเงินเดือน ๓๕,๘๐๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

(๔) ให้นางสาวนฤมล แซ่โจ้ว นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งเลขที่ ๔๓ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานคดี ๑ สำนักคดี ๑ เงินเดือน ๓๖,๙๖๐ บาท (ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔)

/พ้นจาก...



คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ที่ ๑๗๖ / ๒๕๖๕

เรื่อง ให้ย้ายข้าราชการ และให้ข้าราชการช่วยราชการและปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้การบริหารงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อทางราชการโดยรวม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงให้ย้ายข้าราชการ และให้ข้าราชการช่วยราชการและปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

(๑) ให้ย้ายนางสาวณัชชภาพิมพ์ ภัทรานุรักษ์กุล นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๔๘ สังกัดกลุ่มงานคดี ๒ สำนักคดี ๑ ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๕๖ สังกัดกลุ่มงานคดี ๔ สำนักคดี ๒

(๒) ให้ย้ายนายศราวุธ โภธราม นักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๖ สังกัดกลุ่มงานคดี ๔ สำนักคดี ๒ ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการคดีรัฐธรรมนูญ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๘ สังกัดกลุ่มงานคดี ๒ สำนักคดี ๑ และช่วยราชการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเลขานุการรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (นายสมฤทธิ์ ไชยวงศ์) อีกหน้าที่หนึ่ง โดยไม่พ้นจากสังกัดเดิม

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเชาวนะ ไตรมาศ)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สถิติการฝึกอบรม/พัฒนา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

รายงานประจำปีศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปี ๒๕๖๕

ผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ข้อมูลการจัดส่งบุคลากรฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ ประจำปี ๒๕๖๕

การพัฒนาองค์ความรู้ให้มีเนื้อหาและองค์ประกอบตามมาตรฐานที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกำหนด โดยนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปฏิบัติและ/หรือปรับปรุงผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนถึงขั้นตอนการต่อยอดองค์ความรู้เดิมและสร้างเป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ ตลอดจนสามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการเติมโตขององค์กรได้อย่างยั่งยืนและก้าวอย่างสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากเหตุข้างต้น สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจึงได้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามประเภทหรือระดับหลักสูตรจากภายนอกองค์กร และจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการภายในองค์กรดังต่อไปนี้

๒.๑ การศึกษาอบรมตามประเภทหรือระดับหลักสูตรจากภายนอกองค์กร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/ฝึกอบรม ดังนี้

หลักสูตร/จำนวน	ผู้เข้าอบรม(คน)
๑. หลักสูตรนักบริหารระดับสูง จำนวน ๓ คน	
(๑) หลักสูตร “ผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง”	๑
(๒) หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)	๑
(๓) หลักสูตรการพัฒนาการเมืองและการเลือกตั้งระดับสูง (พตส.)	๑
๒. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง จำนวน ๒ คน	
หลักสูตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง	๒
๓. หลักสูตรโครงการอบรมกฎหมายมหาชน จำนวน ๔ คน	๔
๔ การเข้ารับการฝึกอบรมร่วมกับองค์กรภายนอก จำนวน ๒๘ คน	
(๑) หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗)	๑
(๒) หลักสูตร “เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและการรับส่งทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์”	๒
(๓) หลักสูตร “การจัดซื้อจัดจ้างพัสดุและการบริหารสัญญา”	๑
(๔) หลักสูตร “หลักกฎหมายปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง”	๑

หลักสูตร/จำนวน	ผู้เข้าอบรม(คน)
(๕) หลักสูตรการพัฒนาความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒
(๖) หลักสูตรกลยุทธ์การบริหารสัญญาภาครัฐ	๑
(๗) หลักสูตร “ด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน”	๑
(๘) หลักสูตร “การบริหารจัดการพัสดุภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่”	๑
(๙) หลักสูตร “การบันทึกข้อมูลในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยวิธีการอิเล็กทรอนิกส์”	๓
(๑๐) หลักสูตร “กฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรภาครัฐและวินัยข้าราชการ”	๓
(๑๑) หลักสูตร “Data Quality Management For Data Governance in the 5G	๒
(๑๒) หลักสูตร “เทคนิคการออกแบบ Infographic เพื่อการสื่อสารในองค์กร”	๒
(๑๓) หลักสูตร “การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ”	๒
(๑๔) หลักสูตร “กฎหมายปกครองว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองและกฎหมายว่าด้วยการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ	๓
(๑๕) หลักสูตร “ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐”	๑
(๑๖) หลักสูตร “กลยุทธ์การบริหารบุคคลภาครัฐ”	๑
(๑๗) หลักสูตร “เทคนิคการเขียนและใช้ระเบียบภายในหน่วยงานสำหรับผู้บริหารภาครัฐ”	๑

ทั้งนี้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการ ยังมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ นอกจากการส่งบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาอบรมร่วมกับองค์กรภายนอกแล้ว ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้และทักษะอื่น ๆ ให้กับบุคลากรภายในอย่างต่อเนื่อง และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญและตอบสนองต่อภารกิจของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ให้การเริ่มต้นการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญบรรจุใหม่ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และอำนาจ รวมทั้งภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จึงได้จัดทำโครงการปฐมนิเทศและการพัฒนาศักยภาพข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญบรรจุใหม่ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องรับรอง ชั้น ๙ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และระหว่างวันที่ ๗ - ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ โรงแรม โนโวเทล หัวหิน ชะอำ บีช รีสอร์ทแอนด์สปา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบุรี ดังนี้