

## ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส... ๓ โทษ... ๑๗๗๘๘

ที่... ศร.๐๐๐๔๔/ ๑๗๐ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๒

เรื่อง... การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

### ๑. เรื่องเดิม

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กรุณาให้ความเห็นชอบให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และสำนักงาน ป.ป.ช. มีหนังสือ ที่ ปช ๐๐๐๙/ว๐๐๑๔ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๒ แจ้งปฏิทิน และนำส่งคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

### ๒. ข้อเท็จจริง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินฯ 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<sup>1</sup> โดยเริ่มจากการขอความร่วมมือจากส่วนราชการมาร่วมให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งปัญหาที่พบมีมากมาย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความไม่ชัดเจนในการประเมินคุณธรรมในการประเมินคุณธรรมและทักษะของผู้ประเมินการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินเกิดการประเมินเพียงด้านเดียวจากหัวหน้า หรือบางกรณีก็เป็นการประเมินแบบปรองดองเพื่อไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้ง ประเมินตามระเบียบไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ ความเข้าใจในแบบประเมินและวิธีการประเมินที่ไม่ตรงกันของผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินไม่ก่อให้เกิดการพัฒนา ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดการใช้แบบประเมินไม่ตรงกับวัตถุประสงค์หรือที่แย่ไปกว่านั้น คือมีแล้วไม่ใช้ ซึ่งสาเหตุของปัญหาเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากตัวระบบประเมินเอง เครื่องมือ และ/หรือผู้ใช้

ดังนั้น เป้าหมายของสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาและนำระบบใหม่มาใช้ในส่วนราชการ จึงได้แก่ การพัฒนาระบบและเครื่องมือที่สะท้อนความเป็นจริงและเอื้อประโยชน์แก่ผู้ใช้ และการสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใช้คือผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ซึ่งผู้ใช้ถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญมากที่สุด เพราะระบบใดๆไม่ว่าจะดีหรือสมบูรณ์เพียงใด หากผู้ใช้ขาดความรู้ความเข้าใจและการยอมรับที่จะปรับเปลี่ยนระบบและเครื่องมือคงจะไม่มีคุณค่าประโยชน์อะไร

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (PM) หมายถึง การบริหารแบบบูรณาการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เป็นกระบวนการในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการในการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การสร้างผลผลิตและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นและการสร้างความชัดเจนในผลการปฏิบัติงานโดยให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หากนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และ

<sup>1</sup> <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

- กรณีข้าราชการรายใดมีผลการปฏิบัติราชการหรือผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับที่กำหนดและเข้าข่ายหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม กรณีหย่อนความสามารถ ฯ พ.ศ. ๒๕๕๖ กล่าวคือ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เพราะเหตุหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า โดยการสอบสวนและการสั่งให้ออกจากราชการ ให้นำความในมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่งและมาตรา ๙๗ 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 การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

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

(๒.๔) รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

#### 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 และรักษาคณะคนเก่งไว้ในภาครัฐ 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

การพัฒนาคณาจารย์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ถึงปัจจุบัน)

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการพัฒนาคณาจารย์ในทุกระดับโดยได้ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งจัดการฝึกอบรมเป็นการภายใน เช่น

หลักสูตรของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.)

หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)

หลักสูตรนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.)

หลักสูตรผู้บริการกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บยส.)

หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)

หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลของผู้บริหารระดับกลาง

หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน

หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

(รายละเอียดรายชื่อหลักสูตรและรายชื่อผู้เข้ารับการอบรม ปรากฏตามเอกสารแนบ)

ซึ่งหลักสูตรข้างต้นมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลรัฐธรรมนูญแล้ว

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 และไม่ปรากฏว่ามีข้อโต้แย้งจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการผู้ถูกประเมิน แต่อย่างใด จึงเห็นว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานครบถ้วนแล้ว แต่อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะว่าแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม จูงใจ



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

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

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

- โครงการสัมมนาการแปลงค่านิยมให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมแก่บุคลากร เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความถูกต้องและยุติธรรม เมื่อวันที่ ๖ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๑ ณ จังหวัดเลย

- โครงการสัมมนาปรับปรุงมาตรฐานงานเพื่อพัฒนาสัมฤทธิ์ผลและสมรรถนะองค์กร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เมื่อวันที่ ๒๘ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ จังหวัดกาญจนบุรี

(รายละเอียดการประเมินผลโครงการ ปรากฏตามเอกสารแนบ)

ทั้งนี้ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ระหว่างการพิจารณาทบทวนและแก้ไขปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้เหมาะสมกับสภาการณ์ในปัจจุบัน

นอกจากนี้ ยังเห็นควรพิจารณาประเด็นเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญด้วย ซึ่งจากการตรวจสอบพบว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มีการวิเคราะห์ถึงหน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่เปลี่ยนแปลงไปเสนอต่อคณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. .... สรุปได้ ดังนี้

หน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญที่เพิ่มมากขึ้น

หน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญตามรัฐธรรมนูญทั้งสามฉบับ คือ ฉบับปี พุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ โดยหลักการแล้วมีบทบัญญัติเหมือนกันเจ็ดประการ คือ ประการแรก การควบคุมร่างกฎหมายก่อนประกาศใช้บังคับและกฎหมายที่ประกาศใช้บังคับแล้วมิให้ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ ประการที่สอง การควบคุมเงื่อนไขการตราพระราชกำหนดของฝ่ายบริหาร ประการที่สาม การวินิจฉัยสมาชิกภาพของสมาชิกรัฐสภาหรือรัฐมนตรีต้องพ้นจากตำแหน่งหรือไม่ ประการที่สี่ การวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา รัฐสภา คณะรัฐมนตรีหรือองค์กรอิสระ ประการที่ห้า การวินิจฉัยกรณีบุคคลหรือพรรคการเมืองใช้สิทธิและเสรีภาพในทางการเมืองโดยมิชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ประการที่หก การวินิจฉัยว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือกรรมการกระทำการเพื่อให้ตนมีส่วนโดยตรงหรือโดยอ้อมในการใช้งบประมาณรายจ่ายหรือไม่ 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 หรือรู้ว่ามีกระทำการแต่ไม่ได้สั่งยับยั้ง 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  
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและกฎหมาย 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 - ๒๕๕๗) 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 ให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญส่งเรื่องให้คณะตุลาการที่ศาลรัฐธรรมนูญแต่งตั้งภายใน ๒ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้คณะตุลาการฯ มีอำนาจตรวจและมีคำสั่งรับคำร้องไว้พิจารณา วินิจฉัยภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และในกรณีที่คณะตุลาการฯ มีความเห็นควรสั่งไม่รับคำร้องไว้พิจารณาวินิจฉัย ให้เสนอศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องจากคณะตุลาการฯ ดังกล่าว จึงถือเป็นงานหรือภารกิจที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต้องเร่งรัดถือปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย

## ๒) ภารกิจด้านวิชาการ

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

(๒) การศึกษาจัดทำบรรทัดฐานคดีรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดทำบรรทัดฐานคดีรัฐธรรมนูญแยกเป็นประเภทคดี เพื่อใช้ประโยชน์ต่อการพิจารณาวินิจฉัยคดีรัฐธรรมนูญของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

(๓) การจัดสัมมนาทางวิชาการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญและศาลรัฐธรรมนูญกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง นักวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้และเผยแพร่องค์ความรู้ต่อสาธารณะ

(๔) การสร้างความร่วมมือในทางวิชาการกับหน่วยงานธุรการของศาลและองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ และสถาบันการศึกษาภายในประเทศ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ตกลงความร่วมมือในทางวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงาน และร่วมกันสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ หลักประชาธิปไตยและหลักนิติธรรม ซึ่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ตกลงความร่วมมือในทางวิชาการกับหน่วยงานต่างๆ ไปแล้ว จำนวน ๑๐ หน่วยงาน

(๕) การจัดการศึกษาอบรม สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดการศึกษาอบรมหลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” เพื่อเสริมสร้างความรู้และความตระหนักให้กับผู้บริหารระดับสูงในการนำหลักนิติธรรมไปใช้ในการบริหารงานของรัฐ ซึ่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้จัดการศึกษาอบรมหลักสูตรดังกล่าวแล้ว จำนวน ๖ รุ่น

## ๓) ภารกิจด้านวิเทศสัมพันธ์

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

(๒) ภารกิจเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างศาลรัฐธรรมนูญไทยที่ประชุมตุลาการศาลรัฐธรรมนูญโลก (World Conference on Constitutional Justice : WCCJ)

(๓) ภารกิจเกี่ยวกับข้อตกลงความร่วมมือในทางวิชาการ (MOU) ระหว่างศาลรัฐธรรมนูญไทยกับศาลรัฐธรรมนูญต่างประเทศ จำนวน ๖ ประเทศ ได้แก่ ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐเกาหลี ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐตุรกี ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐอินโดนีเซีย ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐออสเตรเลีย ศาลรัฐธรรมนูญสาธารณรัฐชิลี ศาลสูงสุดสาธารณรัฐอาร์เจนตินา

(๔) ภารกิจเกี่ยวกับการเดินทางไปเยือน รับการเยือน การศึกษาดูงานของประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญไทย ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ

ของต่างประเทศ รวมถึงการเยี่ยมชมคารวะประธานศาลรัฐธรรมนูญไทยของทูต และเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ

#### ๔) ภารกิจด้านการบริหารจัดการองค์กร

##### (๑) ภารกิจด้านบริหารงานบุคคล

- 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 เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน ๒ อัตรา

##### (๒) ภารกิจด้านงบประมาณ การพัสดุ การเงินและการคลัง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานในภารกิจของศาลรัฐธรรมนูญและสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมจำนวน ๓๐๕ ล้านบาท

##### (๓) ภารกิจด้านนิติการ

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นหน่วยงานธุรการของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญในการออกออกระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน รวมถึงภารกิจเกี่ยวกับคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีปกครองที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญหรือตุลาการศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้ฟ้องคดีและผู้ถูกฟ้องคดี

##### (๔) ภารกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญ เพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับคดีรัฐธรรมนูญได้

- ศาลรัฐธรรมนูญมีที่ทำการแห่งเดียว ณ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกำลังวางระบบเพื่อให้ประชาชนสามารถยื่นคำร้องและหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับคำร้องต่อศาลรัฐธรรมนูญโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย

##### (๕) ภารกิจเกี่ยวกับพระราชพิธีและรัฐพิธี

- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นผู้สนับสนุนประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญในงานพระราชพิธีและรัฐพิธี

จากหน้าที่และอำนาจของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่กำหนดให้มีรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติราชการของเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 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) สถาบันรัฐธรรมนุญศึกษา

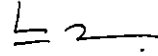
นับตั้งแต่มีการจัดตั้งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. ๒๕๔๒ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจในการสนับสนุนงานด้านพิจารณาวินิจฉัยคดี และงานบริหารด้านต่าง ๆ ของศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นทุกปี จนถึงปัจจุบันมีอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๒๒๔ อัตรา แบ่งออกเป็น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

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ดำเนินการจัดสัมมนาและอบรมภายในองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 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 จึงขอนำเรียนรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีมาเพื่อโปรดทราบ และขอนำเรียนเสนอแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ อันประกอบด้วย นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ผลการดำเนินการตามนโยบาย

การบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร มาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อที่จะได้แจ้งให้สำนักพัฒนาระบบบริหารพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และแจ้งเวียนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบทั่วกันต่อไป



(นายบรรชา รุ่งแก้ว)  
นิติกรชำนาญการ  
กรรมการและเลขานุการ



เห็นชอบ



๓ เม.ย. ๖๒



# 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 “ศาลรัฐธรรมนูญเป็นสถาบันหลักที่คุ้มครองความเป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐธรรมนูญตามหลักนิติธรรม สร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน โดยมีกลไกสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ”

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๒ ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกัน ก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล

ข้อ ๓.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐในด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลและการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะด้านการบริหารจัดการข้อมูล การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล

เรื่องและประเด็นปฏิรูปที่ ๕ ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณิตคนเก่งไว้ในภาครัฐ

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 ความเป็นทีม 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

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

เมษายน ๒๕๖๒