

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ของสำนักงานศาลปกครอง (๑ ตุลาคม ๖๔ – ๓๐ เมษายน ๖๕)

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของสำนักงานศาลปกครอง ยังคงดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหารศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เนื่องจากเป็นการดำเนินการตามกรอบระยะเวลาของแผนแม่บทศาลปกครอง (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นได้ ตลอดจนมุ่งเน้นการเสริมสร้างความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมธรรมาภิบาล มีระบบการให้คุณให้โทษอย่างเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน โดยดำเนินการดังนี้

๑. เร่งรัดและขับเคลื่อนการดำเนินการสรรหาบุคลากรคุณภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

๑.๑ มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่เป็นธรรม และโปร่งใส

การประชุมคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.ข.ป.) ครั้งที่ ๒๔๐-๑๐/๒๕๖๔ ถึงครั้งที่ ๒๔๕-๓/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๖๔ – ๓๐ เมษายน ๖๕) นำเสนอระเบียบวาระที่สำคัญเพื่อให้มีมติรับทราบ มติให้ความเห็นชอบ และการให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ โดยสรุปสาระสำคัญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

(๑) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่ศาลปกครองและสายงานนักวิชาการพัสดุ ระดับเชี่ยวชาญ

(๑.๑) เห็นชอบการปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่ศาลปกครองและสายงานนักวิชาการพัสดุ ระดับเชี่ยวชาญ โดยเพิ่มเติมข้อความในข้อ ๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้ “(๓) ได้รับประกาศนียบัตร หรือผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสายงานสนับสนุน หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าตามที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.ข.ป.”

(๑.๒) เห็นชอบให้หลักสูตร “พัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการกลุ่ม/ศูนย์และหัวหน้าทีม” เป็นหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า ตามข้อ (๑.๑)

(๑.๓) ให้ปรับปรุงถ้อยคำในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของสายงานเจ้าหน้าที่ศาลปกครองและสายงานนักวิชาการพัสดุ ในระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับเชี่ยวชาญ

(๒) การสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๓) การสรรหาข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยให้สำนักงานศาลปกครองดำเนินการสรรหาข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง ระดับชำนาญการ โดยการรับโอนเพิ่มเติมตามความจำเป็น หากมีปัญหาต่างงบประมาณ ให้เสนอ ก.บ.ศป.พิจารณาต่อไป

(๔) การแก้ไขปัญหาผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการสูง ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่น โดยให้สำนักงานศาลปกครองศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการสูงที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอื่น โดยหารือสำนักงาน ก.พ. และเสนอ ก.ข.ป. พิจารณาต่อไป

(๕) ประกาศ ก.บ.ศป. เรื่อง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในสำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๙ ตอนที่ ๒๑ ก เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

๒. ผลักดันและส่งเสริมการนำระบบดิจิทัลเพื่อการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและการวางแผนอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้สามารถวางแผนและคาดการณ์ด้านอัตรากำลังในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง

๒.๑ มีระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่มีข้อมูลครบถ้วนในทุกมิติที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และทันต่อการใช้ประโยชน์

จัดทำและการปรับปรุงฐานข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง (การปฏิบัติงานจริง) ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง ประกอบการวิเคราะห์และกำหนดกรอบในการจัดสรรอัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอความร่วมมือให้หน่วยงานดำเนินการสำรวจและรายงานอัตรากำลังของหน่วยงานให้เป็นข้อมูลปัจจุบันและมีความต่อเนื่อง และกำหนดให้หน่วยงานแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ทราบ ภายในวันที่ ๕ ของทุกเดือน เพื่อปรับฐานข้อมูลให้ตรงตามข้อเท็จจริงของหน่วยงานต่อไป

๒.๒ มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลกับระบบงานต่างๆ ของสำนักงานศาลปกครองที่เกี่ยวข้อง และเปิดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลให้แก่หน่วยงานเพื่อการใช้ประโยชน์ในการบริหารและจัดการด้านอัตรากำลังให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานศาลปกครองใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Department Personnel Information System : DPIS) เป็นฐานข้อมูลกลางเพื่อเชื่อมโยงงานด้านการบริหารบุคคลเกี่ยวกับระบบต่างๆ ดังนี้ ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง เช่น ระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน และการจัดทำรายงานในระบบสารสนเทศ เป็นต้น ปัจจุบันมีการพัฒนาให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลเพิ่มเติมในระบบงานต่างๆ ดังนี้

๒.๒.๑ การเข้าถึงข้อมูลและการรายงานผลข้อมูลบุคลากร ขอความอนุเคราะห์ให้สำนักวิทยการสารสนเทศ จัดทำและปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปใช้งานได้อย่างหลากหลายยิ่งขึ้น เช่น การเข้าถึงข้อมูลและการรายงานผลข้อมูลบุคลากรด้านการบริหารจัดการอัตรากำลัง เป็นต้น

๒.๒.๒ ข้อมูลบุคลากรจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาให้การใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS มีประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน จึงปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูลบุคลากรจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน โดยเคยกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลให้กับผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง และผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าเข้าถึงข้อมูลในหน่วยงานที่กำกับดูแล โดยให้ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไปของหน่วยงานมีความคล่องตัวและเกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดสิทธิเช่นเดียวกับผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า เฉพาะข้อมูลของบุคลากรในหน่วยงานที่สังกัดและไม่สามารถเข้าไปเปลี่ยนแปลงข้อมูลในระบบดังกล่าวได้

๒.๒.๓ มีการเพิ่มเติมประเภทการลาคลอดบุตร และการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ในระบบลาอิเล็กทรอนิกส์ (e-Leave) เพิ่มเติมจากลาป่วย ลากิจส่วนตัว และลาพักผ่อน เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันสำนักงานไร่กระตาศ และเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ และช่วยให้การทำรายงานสรุปรายงานการลารายเดือน และรายงานบัญชีเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ดำเนินการตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว สำหรับการลาประเภทอื่นๆ ที่เหลือให้ดำเนินการศึกษาเพื่อนำเข้าสู่ระบบการลาอิเล็กทรอนิกส์ในโอกาสต่อไป

๓. เปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความโปร่งใส ทัวถึง

๓.๑ เผยแพร่แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งตุลาการศาลปกครอง และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง

๓.๑.๑ การบริหารกำลังคนของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑.๒ แผนสรรหาตุลาการศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๑.๓ แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- กรณีสรรหาบุคคลภายนอก
- กรณีสอบคัดเลือกบุคคลทั่วไปเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการศาลปกครอง
- เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (กรณีสอบคัดเลือก/เลื่อนระดับ)

๓.๑.๔ รายงานสถานการณ์ด้านอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕)

๓.๒ จัดทำประกาศเผยแพร่คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือกการย้ายและการเลื่อนในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

การดำเนินการเรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. สำนักงานศาลปกครองได้มีการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

๒. สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการศึกษาทบทวนประเด็นปัญหาข้อจำกัดเกี่ยวกับการดำเนินการเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ ตามประกาศ สำนักงานศาลปกครอง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เรื่อยมา โดยมีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองและคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

๒.๑ การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานคดีปกครองที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ระหว่างวันที่ ๙ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ และ ครั้งที่ ๒ การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการประเมินฯ ของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในภาพรวม เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

๒.๒ การสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ การสำรวจความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินในสายงานพนักงานคหบดีปกครอง ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒ การสอบถามความเห็นของคณะกรรมการประเมินสายงานเจ้าหน้าที่ศาลปกครอง เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือสรุปผลการปฏิบัติงานสำคัญ (ผลงาน) เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (สายงานสนับสนุน) เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๕

ปัจจุบันสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีการทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ รวมทั้งมีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแนวทางในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ โดยได้เสนอให้เลขาธิการสำนักงานศาลปกครองพิจารณาให้ความเห็นชอบในการเสนอเรื่องดังกล่าวเข้าที่ประชุมหารือข้อราชการของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง เพื่อพิจารณา ในวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๕

การพัฒนาหลักเกณฑ์ โดยการเสนอวาระต่อที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ครั้งที่ ๒๑๓-๗/๒๕๖๒ วันพุธที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานพนักงานคหบดีปกครอง ที่ประชุมพิจารณาแล้วมอบหมายให้สำนักงานศาลปกครองนำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.ข.ป.) ไปปรับปรุงและแก้ไขหลักเกณฑ์การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำเสนอ ก.ข.ป. พิจารณาต่อไป ผลการดำเนินงาน อยู่ระหว่างการศึกษาผลกระทบการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานพนักงานคหบดีปกครองและการร้องทุกข์

การปรับปรุงหลักเกณฑ์ การประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงให้สอดคล้องกับสถานการณ์อัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองที่จะเกษียณอายุราชการในปี ๒๕๖๕ นั้น อยู่ระหว่างการปรับปรุงแนวทางการประเมินฯ เลื่อนระดับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันโดยแยกลักษณะงานในแต่ละด้านให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และศึกษาแนวทางการประเมินฯ เลื่อนระดับตำแหน่งของหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบ วิธีการประเมินในรูปแบบอื่นที่เหมาะสมกับสำนักงานศาลปกครอง อาทิ การใช้วิธีการสอบข้อเขียน เป็นต้น

การปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย

(๑) การแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น คำสั่งลับที่ไม่เปิดเผย แต่ในปัจจุบันมีการเปิดเผยโดยการแจ้งเวียน ได้แก่ คำสั่งสำนักงานศาลปกครอง ๔๘๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้ผู้ขอรับการประเมินทราบรายชื่อของคณะกรรมการประเมินฯ ไปยังหน่วยงานเพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบต่อไป เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

(๒) เผยแพร่หลักเกณฑ์การประเมินฯ ใน Intranet ของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานศาลปกครองทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๓) การแจ้งผลการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรณีไม่ผ่านการประเมิน : การแจ้งมติและสิทธิการร้องทุกข์ผลการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมินพร้อมคำแนะนำผลการประเมินให้ผู้ขอรับการประเมินทราบในทุกองค์ประกอบ

กรณีผ่านการประเมิน : แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับ แจ้งข้อสั่งเกตเพิ่มเติมจากคณะกรรมการประเมินฯ ไปยังหน่วยงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบและแจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินนำข้อสั่งเกตจากคณะกรรมการประเมินฯ ในวันที่เข้ารับการประเมิน ทั้งในส่วนของประเด็นปัญหาที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและประเด็นปัญหาต่างๆ ที่คณะกรรมการประเมินฯ ซักถามไปวิเคราะห์พิจารณาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป

๔. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมประสบการณ์ที่หลากหลายก่อนเลื่อนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมในการปฏิบัติงาน

๔.๑ มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเปิดเผยให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (กรณีการสอบคัดเลือก/เลื่อนระดับ)

สำนักงานศาลปกครองได้ตระหนักถึงความสำคัญ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเอื้อประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรเอง ให้สามารถวางแผนในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อผลักดันตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายในแต่ละลำดับขั้นได้ และนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กรในการที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรต้องการ เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงานศาลปกครองจึงได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมาเป็นลำดับ

๔.๒ มีระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งอย่างชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

การเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความโปร่งใส ทั่วถึง ในการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ตามนโยบายของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองที่ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่สำนักงานศาลปกครองใช้ในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสม และเป็นธรรม ดังนี้

๑) ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินและปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการประเมินฯ ให้สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและ

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาเป็นกรรมการประเมิน เช่น การแต่งตั้งอดีตบุคลากรศาลปกครองมาเป็นกรรมการประเมินในสายงานพนักงานคดีปกครอง เป็นต้น

๒) การแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเดิมคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นคำสั่งลับที่ไม่เปิดเผย แต่ในปัจจุบันได้มีการแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยมีการแจ้งเวียนคำสั่ง ได้แก่ คำสั่งสำนักงานศาลปกครอง ที่ ๔๙๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ สำหรับเหตุผลที่มีการแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ เนื่องจากมีผู้ขอรับการประเมินที่มีความประสงค์ขอทราบรายชื่อของคณะกรรมการประเมินฯ จำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใสจึงมีการแจ้งเวียนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ ดังกล่าวไปยังหน่วยงานเพื่อแจ้งให้บุคลากรทราบต่อไป

๓) มีการเผยแพร่หลักเกณฑ์การประเมินฯ ใน Intranet สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานศาลปกครองทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานเพื่อเสนอเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔) การแจ้งผลการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรณีไม่ผ่านการประเมิน : การแจ้งมติและสิทธิการร้องทุกข์ผลการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประเมินพร้อมคะแนนผลการประเมินให้ผู้ขอรับการประเมินทราบในทุกองค์ประกอบ

กรณีผ่านการประเมิน : แจ้งเวียนคำสั่งเลื่อนระดับ แจ้งข้อสั่งเกตเพิ่มเติมจากคณะกรรมการประเมินฯ ไปยังหน่วยงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบและแจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินนำข้อสั่งเกตจากคณะกรรมการประเมินฯ ในวันที่เข้ารับการประเมิน ทั้งในส่วนของประเด็นปัญหาที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและประเด็นปัญหาต่างๆ ที่คณะกรรมการประเมินฯ ซักถามไปวิเคราะห์พิจารณาปรับปรุงพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานต่อไป

๕. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของบุคลากรศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองให้สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน เพื่อการพิจารณากำหนดแรงจูงใจที่เหมาะสม

๕.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎ ระเบียบที่ทางราชการกำหนด

๕.๑.๑ การประเมินการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด

- ประสานกับสำนักประธานศาลปกครองสูงสุดในการจัดให้ผู้รับการประเมินรายงานผลตามแบบประเมินและเสนอผู้ประเมินระดับต้นได้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด

- สอบทานแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด เพื่อเตรียมจัดทำระเบียบวาระการประชุมคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด (ผู้ประเมินระดับสูง) ในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

- ประชุมคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด ครั้งที่ ๑-๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธ.ค. ๖๔

- ประธานสำนักประธานศาลปกครองสูงสุด เพื่อแจ้งผลการประเมินของคณะอนุกรรมการประเมินผลฯ ในฐานะผู้ประเมินระดับสูงให้ผู้รับการประเมินทราบ

๕.๑.๒ การประเมินการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น

- จัดทำและนำส่งหนังสือเรียนอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นทุกคน จำนวน ๑๙ ราย เพื่อพิจารณาเสนอรายชื่ออนุกรรมการผู้แทนอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นใน คอก.กลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และบัตรเลือกอนุกรรมการผู้แทนอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นในคอก.กลั่นกรองการประเมินฯ จำนวน ๑๙ ฉบับ

- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานตรวจนับคะแนนผู้ที่จะมาเป็นอนุกรรมการผู้แทนอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นในคอก. กลั่นกรองการประเมินฯ

- ประชุมคณะทำงานตรวจนับคะแนนผู้ที่จะมาเป็นอนุกรรมการผู้แทนอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นในคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามคำสั่งสำนักงานศาลปกครอง ที่ ๔๙๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ในการประชุมครั้งที่ ๑-๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และรายงานผลการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นอนุกรรมการผู้แทนอธิบดีศาลปกครองชั้นต้นในคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

- ประชุมคณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของอธิบดีศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑-๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

- จัดทำสรุปผลการประเมิน (ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีฯ และตอนที่ ๔ การรับทราบผลการประเมิน) เสนอคณะอนุกรรมการฯ ลงนามในแบบประเมิน (ตอนที่ ๓ และตอนที่ ๔)