

## การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงานศาลปกครอง

### ๑. เร่งรัดและขับเคลื่อนการดำเนินการสรรหาบุคลากรคุณภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

#### ๑) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่เป็นธรรม และโปร่งใส

การประชุมคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.ขป.) ครั้งที่ ๑๙๖ - ๑/ ๒๕๖๑ - ครั้งที่ ๒๑๗ - ๑๑/๒๕๖๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ - พฤศจิกายน ๒๕๖๒) นำเสนอระเบียบวาระเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้มีมติรับทราบ มติให้ความเห็นชอบ และการให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ โดยสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

๑.๑) ตามมาตรา ๘๔ (๑) การกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การออกจากราชการ วินัย การสอบสวน การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการลงโทษทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษสำหรับข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ดังนี้

๑) การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง  
๒) การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง  
๓) การประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานพนักงานคดีปกครอง

๑.๒) การบริหารงานบุคคลและการดำเนินการอื่นของสำนักงานศาลปกครอง รายงานเพื่อทราบและขอรับข้อเสนอแนะของที่ประชุม ก.ขป. ดังนี้

๑) รายงานแผนการพัฒนากฎหมายของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒  
๒) รายงานแผนสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  
๓) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔) รายงานการบริหารและจัดสรรอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง

๕) รายงานการพัฒนาพนักงานคดีปกครอง

๖) รายงานผลการดำเนินงานตามมติคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.ขป.) ในรอบระยะเวลา ๖ เดือน

๗) รายงานมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศาลปกครอง (ก.บ.ศป.) เรื่อง การพัฒนากฎหมายและการบริหารงานบุคคลสำนักงานศาลปกครอง

**ผลสำเร็จของกิจกรรม** อยู่ระหว่างการจัดทำแนวปฏิบัติและซักซ้อมทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ (สำหรับกลุ่มบริหารทั่วไป)

#### ๒) มีการจัดทำแผนอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองล่วงหน้าเพื่อประกอบการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการใช้ประโยชน์

๒.๑) จัดทำแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรทั้งจากวิธีการสรรหาบุคลากรจากภายในและการสรรหาบุคลากรจากภายนอกที่เหมาะสมเพื่อให้สำนักงานศาลปกครองมีอัตรากำลังที่สมดุล เพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงาน

สามารถสนับสนุนให้การปฏิบัติการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นกรอบการดำเนินการในการสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง ซึ่งสอดคล้องตามแผนแม่บทศาลปกครอง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ปรับโครงสร้างและพัฒนา ระบบบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับพลวัตของ (เล่มปี ๒๕๖๒)

๒.๒) แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๒.๓) แผนการสรรหาบุคลากรศาลปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๓) มีการวิเคราะห์และจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรคุณภาพของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๔) มีการจัดทำหลักเกณฑ์แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อการส่งมอบประสบการณ์ของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพื่อให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๔.๑ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครอง เพื่อสนับสนุนตุลาการศาลปกครอง

๔.๑.๑ เพื่อส่งมอบประสบการณ์และเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคดีปกครอง

๔.๑.๒ เพื่อให้พนักงานคดีปกครองสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลปกครองชั้นต้นและสำนักงานศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กระบวนการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายพนักงานคดีปกครอง** เพื่อการเพิ่มประสิทธิผล/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนตุลาการศาลปกครอง ประกอบด้วย

๑. ศึกษาทำความเข้าใจระเบียบ/ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดประเด็นการจัดทำหลักเกณฑ์

๓. ออกแบบร่างหลักเกณฑ์ฯ ๓ หลักเกณฑ์ ได้แก่

๓.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมของพนักงานคดีปกครองก่อนเข้าปฏิบัติงานสนับสนุนตุลาการศาลปกครอง

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง

๓.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง

๔. นำเสนอที่ประชุมผู้บริหาร สศป. เพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์ฯ (ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒)

๕. ดำเนินการปรับปรุงตามมติที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง

๖. นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ก.ขป. ครั้งที่ ๒๒๐ - ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์ (ครั้งที่ ๑)

๗. ดำเนินการปรับปรุงตามมติที่ประชุมคณะกรรมการ ก.ขป.

๘. เติมนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการ ก.ขป. เพื่อพิจารณาร่างหลักเกณฑ์ (ครั้งที่ ๒) เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓

๔.๒ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ปรับปรุงแนวทางและวิธีการจัดทำแผนการทดแทนและแผนการสืบทอดตำแหน่ง โดยการจัดทำแบบสำรวจสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบทดแทนตำแหน่งไปยังหน่วยงานสายสนับสนุน จำนวน ๑๓ หน่วยงาน สรุปประเด็นเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง โดยมีมติให้ดำเนินการทดลอง ๒ หน่วยงาน และระบบพีเลียง

- อยู่ระหว่างดำเนินการ -

๔.๒.๑ ระบบสืบทอดตำแหน่ง สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จัดทำแผนและติดตามแผนการพัฒนารายบุคคลของข้าราชการในสังกัดผู้มีความสามารถเข้าสู่กระบวนการสืบทอดตำแหน่ง และกำหนดให้รายงานความก้าวหน้าตามแผนพัฒนารายบุคคล ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓

๔.๒.๒ ระบบทดแทนตำแหน่ง สำนักหอสมุดกฎหมายมหาชน จัดทำแผนและติดตามแผนการพัฒนารายบุคคลของข้าราชการในสังกัดผู้มีความสามารถเข้าสู่กระบวนการทดแทนตำแหน่ง และกำหนดให้รายงานความก้าวหน้าตามแผนพัฒนารายบุคคล ภายในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๓ ทั้งนี้ กลุ่มสนับสนุนงานวิชาการ วิทยาลัยตุลาการและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ได้มีหนังสือลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๓ ได้พิจารณาแผนพัฒนารายบุคคลของทั้งสองระบบแล้ว ได้มีข้อเสนอแนะว่าเห็นควรปรับปรุงการกำหนดวิธีการพัฒนาระยะเวลาในการพัฒนา และวิธีการประเมินผลให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๔.๒.๓ ระบบพีเลียง การนำระบบพีเลียงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพื่อส่งสมประสงค์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ศึกษาแนวทางการนำระบบพีเลียงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพื่อส่งสมประสงค์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามโครงการที่กำหนดตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเป็นตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยศึกษาข้อจำกัดตามแนวทางของผลการศึกษาที่ผ่านมา พร้อมทั้งศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการนำระบบพีเลียงมาใช้ขององค์กรอื่นที่มีภารกิจใกล้เคียงกับสำนักงานศาลปกครอง และศึกษาเทียบเคียงกับองค์กรชั้นนำ ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้รายงานผลการศึกษานำระบบพีเลียงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองฯ ต่อเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง โดยเลขาธิการสำนักงานศาลปกครองมีข้อสั่งการให้นำเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองเพื่อขอรับคำแนะนำเกี่ยวกับกรอบแนวทางการดำเนินการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เตรียมการนำระบบพีเลียงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพื่อส่งสมประสงค์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยจัดทำเป็น **ประกาศสำนักงานศาลปกครองเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการดำเนินการในการนำระบบพีเลียงมาใช้** เสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ขป. และประกาศใช้ต่อไป ซึ่งในระยะแรกจะเริ่มนำมาใช้กับพนักงานคดีปกครองที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานช่วยงานตุลาการศาลปกครอง (ปฏิบัติงานในองค์คณะ) กรณีที่ยังไม่มีประสบการณ์ด้านนี้มาก่อน จากนั้นจึงพัฒนาระบบพีเลียงให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและปรับใช้กับข้าราชการฝ่ายศาลปกครองสายงานอื่นในระยะต่อไป

- อยู่ระหว่างดำเนินการ -

๒. ผลักดันและส่งเสริมการนำระบบดิจิทัลเพื่อการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและการวางแผนอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้สามารถวางแผนและคาดการณ์ด้านอัตรากำลังในภาพรวมได้อย่างถูกต้อง

๑) มีระบบฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่มีข้อมูลครบถ้วนในทุกมิติที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และทันต่อการการใช้ประโยชน์

โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เป็นฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่มีข้อมูลครบถ้วนในทุกมิติที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ได้โดยสะดวก รวดเร็ว และทันต่อการการใช้ประโยชน์

ผลสำเร็จของกิจกรรม : ดำเนินการปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และเพื่อให้ฐานข้อมูลกำลังคนของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน จึงปรับปรุงฐานข้อมูลด้านโครงสร้างและอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองในระบบ Manual เพื่อให้มีข้อมูลครอบคลุมด้านอัตรากำลังของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง

๒) มีการเชื่อมโยงฐานข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับระบบต่างๆ ของสำนักงานศาลปกครองที่เกี่ยวข้อง และเปิดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลให้แก่หน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการและการจัดการด้านอัตรากำลังให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โครงการและงานประจำสำคัญที่ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โครงการปรับปรุงโครงสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับพลวัตขององค์กร กิจกรรมพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลระดับหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกมิติโดยเฉพาะการนำไปเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองในด้านการบริหารบุคคล

ผลสำเร็จของกิจกรรม : คู่มือการเข้าถึงระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (DPIS) ของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง

๓) มีรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านอัตรากำลังในลักษณะของการคาดการณ์ (Data Analytic) เพื่อการวางแผนด้านอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

จัดทำฐานข้อมูลอัตรากำลังคนของสำนักงานศาลปกครอง โดยได้ดำเนินการจัดทำเป็นระบบฐานข้อมูลอัตรากำลังคนในรูปแบบของ Data Center และได้เริ่มดำเนินการในหน่วยงานด้านคดีปกครองจำนวน ๒๑ หน่วยงาน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานในภารกิจหลักของศาลปกครอง โดยข้อมูล Data Center ประกอบด้วยกรอบอัตรากำลัง คนครอง ความต้องการ และอัตรากำลังขาด/เกิน ของแต่ละตำแหน่ง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการศาลปกครอง และลูกจ้างประจำ โดยวิเคราะห์ว่าตำแหน่งใดที่สามารถใช้ทดแทนกันได้ และตำแหน่งใดที่ไม่สามารถใช้ทดแทนกันได้ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ทันที หากผู้บริหารต้องการทราบข้อมูล หรือหน่วยงานมีการร้องขออัตรากำลังเพิ่มเติม ก็สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูล Data Center ในการเสนอความเห็นของการวิเคราะห์อัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ๓. เปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความโปร่งใสและทั่วถึง

#### ๑) เผยแพร่แนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคลากรศาลปกครอง และการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง

๑.๑ การบริหารกำลังคนของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ Web สบม.

๑.๒ จัดทำแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ Web สบม.

๑.๓ แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ Web สบม.

๑.๔ แผนการสรรหาตุลาการศาลปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๑.๕ รายงานสถานการณ์ด้านอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒) Web สบม.

#### ๒) จัดทำประกาศเผยแพร่คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ แนวทางการสรรหาและคัดเลือก การย้าย และการเลื่อนในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

สำนักงานศาลปกครอง ได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยเฉพาะตำแหน่งพนักงานคดีปกครอง โดยได้ศึกษาข้อมูลจากตัวชี้วัดตามกรอบการประเมินความสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ ศาลปกครอง กรอบมาตรฐานปริมาณงานของตุลาการศาลปกครอง ผลการปฏิบัติงานย้อนหลังของตุลาการ ศาลปกครอง และพนักงานคดีปกครอง รวมทั้งข้อมูลสถิติคดี โดยจะนำมาพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง พนักงานคดีปกครองตามสัดส่วนในแต่ละลักษณะงาน การขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลัง ของสำนักงานศาลปกครอง ซึ่งจะได้จัดทำเป็นประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง การบริหารอัตรากำลัง พนักงานคดีปกครองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตุลาการศาลปกครอง ในการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง ของศาลปกครอง เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นกรอบแนวทางการพิจารณาความเหมาะสมของอัตรากำลังและแนวทางการบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสำนักงานศาลปกครองจะมีกรอบมาตรฐานกลาง ในการพิจารณาสนับสนุนอัตรากำลังให้แก่หน่วยงานได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง และจะส่งผลให้การบริหาร อัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

#### ๔. ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรศาลปกครองและสำนักงาน ศาลปกครอง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมประสบการณ์ที่หลากหลายก่อน เลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีศักยภาพและพร้อมในการปฏิบัติงาน

##### ๑) มีหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเปิดเผยให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

๑.๑ รายงานการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง กันยายน ๒๕๕๙

สำนักงานศาลปกครองได้ตระหนักถึงความสำคัญ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการเอื้อประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรเอง ให้สามารถวางแผนในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อผลักดันตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายในแต่ละลำดับขั้นได้ และนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กร ในการที่จะได้บุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับทิศทาง

ที่องค์กรต้องการ เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำนักงานศาลปกครองจึงได้มีการปรับปรุงและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองมาเป็นลำดับ

๑.๒ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สายงานนักวิชาการพิเศษ

มาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๒ งานด้านพัสดุเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดหาและบริหารพัสดุซึ่งเป็นเครื่องมือช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สามารถลดต้นทุนของสำนักงานศาลปกครอง อีกทั้งเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายและระเบียบที่เคร่งครัด จึงต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมทั้งเป็นลักษณะงานที่มีความสำคัญ ต้องรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งการบริหารงานพัสดุมียรายละเอียดงานค่อนข้างมาก จึงนำเสนอต่อคณะกรรมการ ก.ขป. รวม ๓ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ การประชุมครั้งที่ ๒๑๙ - ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติให้สำนักงานศาลปกครองทบทวนผลการศึกษาและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และร่างประกาศคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ให้เป็นไปตามข้อสั่งเกตของ ก.ขป.

ครั้งที่ ๒ การประชุมครั้งที่ ๒๒๑ - ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติมอบหมายให้สำนักงานศาลปกครองศึกษาทบทวนภารกิจของสำนักบริหารทรัพย์สินว่ามีภารกิจและลักษณะงานใดที่สมควรจะเปลี่ยนสายงานหรือไม่ ฯลฯ

ครั้งที่ ๓ การประชุมครั้งที่ ๒๒๒ - ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สายงาน นักวิชาการพิเศษ ตำแหน่ง นักวิชาการพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งด้านพัสดุ พ.ศ. ๒๕๖๒ และเห็นชอบร่างร่างประกาศคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและจัดตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ... ประกาศในราชกิจจานุเบกษา วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

**๒) มีระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งอย่างชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด**

การเปิดเผยข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อความโปร่งใส ทัวถึง ในการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ตามนโยบายของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองที่ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการศึกษาแนวทางการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่สำนักงานศาลปกครองใช้ในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสม และเป็นธรรม

คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.ขป.) ในการประชุมครั้งที่ ๒๑๒ - ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๒ มีมติให้สำนักงานศาลปกครองเสนอเรื่องการประเมินความเหมาะสมของบุคคล

ที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเพณีวิชาการ สายงานพนักงานคดีปกครอง ในภาพรวม ทั้งในส่วนของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการประเมิน รวมทั้งประเด็นปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการประเมิน สำนักงานศาลปกครอง ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมติ ก.ขป. ดังนี้

**๑. จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานคดีปกครองที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น** โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงานคดีปกครองทุกระดับผ่านแบบสำรวจอิเล็กทรอนิกส์ Google Form ระหว่างวันที่ ๙ - ๒๕ กันยายน ๒๕๖๒ และเสนอผลการสำรวจดังกล่าวให้คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง (ก.ขป.) พิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๒๑๖ - ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๒ ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในหลักการการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองให้รับข้อสังเกตของที่ประชุมไปดำเนินการเพิ่มเติมเกี่ยวกับการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานคดีปกครองในเชิงลึกและให้จำแนกข้อมูลให้มีความละเอียดมากขึ้น

**๒. ดำเนินการศึกษาคัดกรองข้อมูลแบบสำรวจความคิดเห็นของพนักงานคดีปกครองที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น** ตามประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เพิ่มเติม โดยมีการจำแนกข้อมูลตามลักษณะงานที่รับผิดชอบของพนักงานคดีปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียดมากขึ้น

**๓. อยู่ระหว่างการสอบทานความเห็นจากกรรมการประเมินฯ** เพื่อให้ได้ข้อมูลในทุกมิติ และเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินอย่างครบถ้วน โดยจะจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ สายงานพนักงานคดีปกครอง

**๔. อยู่ระหว่างการจัดทำแนวปฏิบัติและซักซ้อมทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน** เกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามประกาศสำนักงานศาลปกครอง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ (สำหรับกลุ่มบริหารทั่วไป) เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีความรู้ความเข้าใจสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินฯ ได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

#### ผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑ การประชุมชี้แจง “แนวทางการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

๑.๒ รายงานสรุปผลการเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๑.๓ รายงานสถานการณ์ด้านอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒)

**๕. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของตุลาการศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองให้สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากำหนดแรงจูงใจที่เหมาะสม**

**๑) มีการประเมินการปฏิบัติราชการโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามที่กฎ ระเบียบ ที่ทางราชการกำหนด**

#### ตุลาการศาลปกครอง

๑. อยู่ระหว่างการศึกษาลักษณะการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด (คณะกรรมการการศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด)

**ความก้าวหน้าของกิจกรรม** อยู่ระหว่างดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการการศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองสูงสุด) ครั้งที่ ๒-๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น (คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น และคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปี พ.ศ. ....)

**ผลสำเร็จของกิจกรรม** หนังสือรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และอยู่ระหว่างดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของตุลาการในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อจัดทำรายงานการประเมินฯ ต่อไป ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๒-๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓

#### บุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

๑. ระบบประเมินการบริหารผลงาน เป็นงานต่อเนื่องมาจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลผลิต ระบบการจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีความก้าวหน้าในงานดังนี้

๑.๑ การศึกษาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบ DPIS คณะกรรมการ ก.ขป. ให้ไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่ใช้ระบบการบริหารผลงาน โดยไปศึกษาดูงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ และสำนักงาน ก.พ. ปรากฏว่า มีปัญหาด้านเทคโนโลยีการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลปกครองแตกต่างจากระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. จำเป็นต้องศึกษารายละเอียดใหม่ทั้งหมดเพื่อให้สามารถนำระบบ DPIS มาใช้ในการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานศาลปกครอง

๑.๒ ประสานกับเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. เกี่ยวกับการแสดงผลของระบบประเมินผลการปฏิบัติงานอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านระบบ DPIS (ระบบไม่แสดงรายละเอียดของสมรรถนะ)

๑.๓ จัดเตรียมข้อมูลสมรรถนะ กำหนดชื่อ และรายละเอียด คำจำกัดความของสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินเพื่อบันทึกในระบบสำหรับทดสอบการใช้งาน

๑.๔ สมรรถนะที่จะใช้ในการประเมิน จัดทำตามสายงาน/แยกตามหน่วยงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูลหลักในระบบสำหรับทดสอบการใช้งาน

๒. คณะทำงานพิจารณาทบทวนกรอบมาตรฐานงานคดีและการเทียบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครอง ตามคำสั่งสำนักงานศาลปกครองที่ ๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓



เพื่อให้กรอบมาตรฐานงานคดีและการเทียบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

๓. กำหนดและปรับปรุงหลักเกณฑ์การเทียบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครอง (สำหรับคดีคงค้าง) ตามคำสั่งสำนักงานศาลปกครองที่ ๙๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ และคำสั่งที่ ๑๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เพื่อกำหนดค่าคะแนนเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครองเนื่องจากการเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดี และเป็นมาตรการจูงใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ดังนี้

๓.๑ คดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๓ สำหรับสำนักงานศาลปกครองสูงสุด และคดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๕๖ สำหรับสำนักงานศาลปกครองกลางและสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒

๓.๒ คดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๘ สำหรับสำนักงานศาลปกครองสูงสุด และคดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ สำหรับสำนักงานศาลปกครองกลางและสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๓.๓ คดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ลงไป จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดค่าคะแนนเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครองตามนโยบายประธานศาลปกครองสูงสุดที่ต้องการเร่งรัดคดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ลงไป (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

๔. กำหนดการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคลของผู้อำนวยการสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง แนวทางการดำเนินโครงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ร่วมกับสำนักงานศาลปกครองในภูมิภาคแบบบูรณาการระหว่างส่วนกลางกับภูมิภาค เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ขององค์กรให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

๕. แนวปฏิบัติการณีกการกลับมารายงานตัวและการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ได้รับอนุญาตใช้ลาไปศึกษาต่อ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรสำนักงานศาลปกครองครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้มีข้อสังเกตกรณีการกลับมารายงานตัวและการปฏิบัติราชการชดใช้ทุนของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองที่ได้รับอนุญาตใช้ลาไปศึกษาต่อโดยให้หารีร่วมกันระหว่างสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักวิจัยและวิชาการและสำนักการต่างประเทศ เพื่อกำหนดแนวการปฏิบัติสำหรับข้าราชการฝ่ายศาลปกครองในกรณีดังกล่าว

**๒) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับร่องผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรม**

๑. คณะทำงานพิจารณาทบทวนกรอบมาตรฐานงานคดีและการเทียบค่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครอง ตามคำสั่งสำนักงานศาลปกครองที่ ๓๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๓

๒. คณะทำงานกำหนดค่าคะแนนเพิ่มเติมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการศาลปกครอง คำสั่งที่ ๑๘๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ตามนโยบายประธานศาลปกครองสูงสุดที่ต้องการเร่งรัดคดีคงค้างตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ลงไป

- อยู่ระหว่างดำเนินการ -

## การทบทวนและเผยแพร่หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. เร่งรัดและขับเคลื่อนการสรรหาบุคลากรคุณภาพเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองที่เป็นธรรม และโปร่งใส

### ๑) หลักเกณฑ์การสรรหา และคัดเลือกบุคลากร

๑.๑) แผนการสรรหาบุคลากรสำนักงานศาลปกครองประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

๑.๒) กฎและระเบียบที่ปรับปรุง เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่

๑. ระเบียบ ก.ช.ป. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ระเบียบ ก.ช.ป. ว่าด้วยการรับโอนตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้นมาเป็นข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ประกาศ ก.ช.ป. เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการจัดตำแหน่งข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฉบับที่ ๑ - ฉบับที่ ๓

### ๒) หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ไม่มี -

### ๓) หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

โครงการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

ผลสำเร็จ ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง การบริหารงานบุคคลเพื่อทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานศาลปกครอง ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒

### ๔) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

สำนักงานศาลปกครองแจ้งเวียนหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงานระดับบุคคล และหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) และ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

### ๕) หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑. ดำเนินการโดยเสนอวาระต่อที่ประชุมคณะอนุกรรมการบริหารศาลปกครอง ด้านเพิ่มพูนประสิทธิภาพบุคลากร เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ดังนี้

#### สิทธิประโยชน์

๑) ระเบียบ ก.บ.ศป. ว่าด้วยรถยนต์หุ้มเกราะป้องกันกระสุน พ.ศ. ๒๕๖๑

๒) ระเบียบ ก.บ.ศป. ว่าด้วยเสื้อเกราะป้องกันกระสุนหรือป้องกันสะเก็ดระเบิด พ.ศ. ๒๕๖๑

๓) ระเบียบ ก.บ.ศป. ว่าด้วยการจัดทำประกันชีวิตสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเขตอำนาจศาลปกครองยะลา พ.ศ. ๒๕๖๒

**คำตอบแทน**

เงินคำตอบแทนพิเศษรายเดือนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเขตอำนาจศาลปกครอง  
ยะลา ตั้งแต่ มกราคม ๒๕๖๒

**สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล**

๑) การจัดหาผู้ให้บริการสัญญาอินเทอร์เน็ตและผู้ให้บริการสัญญา  
อินเทอร์เน็ต ปี ๒๕๖๒ กรณีตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้น

๒) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นสรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์  
สำหรับผู้มีอุปการคุณต่อศาลปกครองเพชรบุรี (บริจาคที่ดิน)

๓) การขอพระราชทานเหรียญราชการชายแดนสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน  
ในศาลปกครองยะลา

๔) การศึกษาการนับเวลาราชการที่ควมสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศาลปกครอง  
ยะลา (เฉพาะผู้ปฏิบัติงานของ กท. และ กอ.รমন.)

**๒. ปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการศาลปกครอง โดยจำแนกตามลักษณะ  
องค์อำนาจคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง รวม ๓ ฉบับ**

อยู่ระหว่าง สำนักกฎหมายพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของร่างระเบียบ  
และประกาศ

๑) ร่างระเบียบ ก.บ.ศป. ว่าด้วยคำตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ  
ศาลปกครอง พ.ศ. ....

๒) ร่างระเบียบ ก.ขป. ว่าด้วยพนักงานราชการศาลปกครอง พ.ศ. ....

๓) ร่างประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง การบริหารงานบุคคลพนักงานราชการ  
ศาลปกครอง

ดำเนินการเร่งด่วนตามนโยบายผู้บริหารศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง  
เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเพิ่มสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล  
ในกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้ราชการซึ่งเป็นไปตามแนวทางเดียวกับ  
ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔  
และปรับปรุงระเบียบและประกาศให้สอดคล้องกับสาระสำคัญตามระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องกับ  
การบริหารงานบุคคลพนักงานราชการของสำนักงานกฤษฎีกา สรุประเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้องกับ  
การดำเนินการเร่งด่วนตามนโยบายผู้บริหารศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง

(๑) การกำหนดคุณสมบัติของพนักงานฯ ซึ่งมีการกำหนดเพิ่มเติมลักษณะต้องห้าม  
ของพนักงานฯ โดยให้ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเมื่อพ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีเป็น  
ผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานราชการได้

(๒) สิทธิประโยชน์ในการสะสมวันลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานฯ จากที่กำหนด  
ไว้ไม่เกินปีละ ๑๐ วันทำการ กำหนดเป็นไม่เกินปีละ ๑๕ วันทำการ

(๓) การได้รับคำตอบแทนระหว่างการลาในส่วนที่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากทางราชการ  
ได้ให้ใช้สิทธิตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๔) กำหนดให้พนักงานฯ ได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการประกันสังคมหรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน

**ผลการดำเนินงาน** ประกาศสำนักงานศาลปกครอง เรื่อง การบริหารงานบุคคลพนักงาน  
ราชการศาลปกครอง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓

## รายงานผลการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

## ๑. ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

## ๒. จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลรายละเอียดการดำเนินการฯ

๑. รายงานสถานการณ์ด้านอัตรากำลังของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง  
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒)

๒. รายงานผลการสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. สรุปผลการสรรหาบุคลากรศาลปกครองตามประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒

๔. สรุปผลการสรรหาบุคลากรสำนักงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (Web สบม.  
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)

๕. สรุปผลการเข้ารับการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

๖. ระบบตรวจสอบผลคะแนนในการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นตุลาการประจำ  
ศาลปกครองชั้นต้นผ่านระบบออนไลน์ (ขั้นตอนการสอบข้อเขียน) เผยแพร่ Internet ข่าวประชาสัมพันธ์  
การสมัครงาน ปี ๒๕๖๓

๗. ระบบเปิดเผยแบบแสดงข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งตุลาการ  
ในศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เผยแพร่แบบ ใน Intranet ปี ๒๕๖๓

\*\*\*\*\*