

## การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศาลปกครองมีการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยโครงการและงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ในความรับผิดชอบของสำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

โครงการ/งาน	หน้า
๑) แผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง	๑
๒) แผนการทดแทนตำแหน่ง และแผนสืบทอดตำแหน่ง	๒
๓) ระบบพี่เลี้ยง	๓
๔) พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	๔
๕) งานเร่งรัดการคัดเลือกตุลาการศาลปกครอง	๕
๖) งานคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองสูงสุด	๖
๗) งานปรับปรุงบทบาทภารกิจ โครงสร้างองค์กร	๙
๘) งานปรับปรุงระบบประเมินการบริหารผลงาน	๗
๙) โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองเพื่อทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง	๑๑
๑๐) งานปรับเปลี่ยนอัตรากำลังพนักงานคดีปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคดี	๑๓

## โครงการและงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

### ๑. โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง

**หลักการและเหตุผล** แผนแม่บทศาลปกครอง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศ กลยุทธ์ที่ ๔.๓ ปรับโครงสร้างและพัฒนาระบบบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับพลวัตขององค์กร ซึ่งมีโครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ (Flagship) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติประการหนึ่ง คือ โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง ในกรณีนี้ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดให้มีกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย

**๑) แผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง** โดยให้ความสำคัญในการจัดเตรียมบุคลากร โดยเน้นการสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้ทั้งคนดีและคนเก่ง แต่เนื่องจากในสถานการณ์ด้านอัตรากำลังในปัจจุบันจำนวนบุคลากรบางหน่วยงานไม่สัมพันธ์กับปริมาณงานในความรับผิดชอบและขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้เชี่ยวชาญระดับสำนัก ผู้อำนวยการกลุ่ม/ศูนย์ และหัวหน้าทีม โดยเฉพาะในอีก ๕ ปีข้างหน้าจะมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ประกอบกับเพื่อให้สอดคล้องกับแผนสรรหาบุคลากรศาลปกครองสูงสุดและตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้น รวมถึงการเปิดที่ทำการศาลปกครองในภูมิภาคในอนาคต

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้สามารถสรรหาบุคลากรได้เหมาะสมหรือทดแทนเพิ่มเฉพาะกรณีที่มีความจำเป็นภายใต้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

**เป้าหมาย** มีแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ** สำนักงานศาลปกครองมีกรอบกำกับทิศทางในการดำเนินการสรรหาบุคลากรภายใต้ชื่อโครงการ/กิจกรรม “แผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕” ได้อย่างเพียงพอและทันต่อสถานการณ์ และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งภายใต้งบประมาณที่มีจำกัด

#### แผนการดำเนินงาน

การจัดทำแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕

- ๑) ศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- ๒) จัดทำร่างแผนสรรหาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง
- ๓) เสนอแผนสรรหาบุคลากรต่อเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

**๒) แผนการทดแทนตำแหน่ง และแผนสืบทอดตำแหน่ง** ในระยะเวลาที่ผ่านมา สำนักงานศาลปกครองได้มีการศึกษาระบบการทดแทนตำแหน่ง (Replacement System) และระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession System) ของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง ได้วางแนวทางและวิธีการในการจัดเตรียมบุคลากรไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพสามารถเป็นว่าที่ผู้ทดแทนตำแหน่ง (Replacer) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) สำคัญในอนาคตขององค์กร แต่ยังคงพบปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมในการนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของกระบวนการ วิธีการ และข้อติดขัดในเรื่องของกฎหมาย กฎ ระเบียบ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี สำนักงานศาลปกครองเล็งเห็นถึงความสำคัญในการจัดทำระบบการทดแทนตำแหน่ง (Replacement System) และระบบการสืบทอดตำแหน่ง (Succession System) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตรงตามที่ต้องการ จึงได้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนระบบสืบทอดตำแหน่ง (ระยะที่ ๒) เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้มีแนวทางและวิธีการในการจัดทำแผนการทดแทนตำแหน่ง และแผนสืบทอดตำแหน่งที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และสำนักงานศาลปกครองได้ผู้ทดแทนตำแหน่งและผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของสำนักงานศาลปกครอง

**เป้าหมาย** มีผู้ทดแทนตำแหน่ง (Replacer) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการขององค์กร

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ** สำนักงานศาลปกครองมีกระบวนการทดแทนตำแหน่งและสืบทอดตำแหน่งที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ว่าที่ผู้ทดแทนตำแหน่ง/ว่าที่ผู้สืบทอดตำแหน่ง) ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญของสำนักงานศาลปกครอง

#### **แผนการดำเนินงาน**

ปรับปรุงแนวทางและวิธีการจัดทำแผนการทดแทนตำแหน่ง และแผนสืบทอดตำแหน่ง

- ๑) ทบทวนแนวทางและวิธีการจัดทำแผนการทดแทนตำแหน่ง และแผนสืบทอดตำแหน่ง
- ๒) ปรับปรุงแก้ไขแนวทางและวิธีการดำเนินงาน
- ๓) ดำเนินการตามแนวทางและวิธีการที่ได้รับอนุมัติแล้ว
- ๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการและปัญหาอุปสรรค

**๓) ระบบพี่เลี้ยง** แนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพศาลปกครอง โดยพบว่าบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองเริ่มประสบปัญหาความแตกต่างของช่องว่างระหว่างวัย (Generation) เนื่องจากบุคลากรแต่ละช่วงวัยมีคุณลักษณะและวิธีการทำงานแตกต่างกันจึงไม่สามารถปรับตัวในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้งบุคลากรในแต่ละช่วงวัยจึงขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ทำให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่จึงขาดการส่งเสริมประสบการณ์รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองจึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และเข้าใจถึงธรรมชาติของคนรุ่นใหม่ปรับกลยุทธ์และวิธีการบริหารจัดการในการพัฒนาให้บุคลากรสามารถปรับตัวในการทำงานร่วมกัน ปัญหาดังกล่าวสามารถป้องกันและแก้ไขได้ด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยกำหนดให้แต่ละหน่วยงานมี “พี่เลี้ยง” (Mentor) เพื่อช่วยส่งเสริมแนะนำ สนับสนุน ให้คำปรึกษา และสามารถพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาใหม่ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและวัฒนธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความประทับใจ มีความสุขในการทำงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้มีแนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองในการส่งเสริมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพรวมทั้งเสริมสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรม (TRUST) ให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับสำนักงานศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง

**เป้าหมาย** มีแนวทางในการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองในการส่งเสริมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ.** บุคลากรสำนักงานศาลปกครองได้มีแนวทางในการส่งเสริมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตามแนวทางที่สำนักงานศาลปกครองกำหนด รวมทั้งวัฒนธรรมศาลปกครอง (TRUST) ได้รับการถ่ายทอดอย่างเป็นระบบและเกิดความยั่งยืน

#### **แผนการดำเนินงาน**

รายงานการศึกษาแนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเพื่อส่งเสริมประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๑) กำหนดกรอบแนวทางการศึกษา

๒) ศึกษารวบรวมข้อมูล หลักเกณฑ์ แนวคิดในการนำระบบพี่เลี้ยงของหน่วยงานอื่นมาปรับใช้ใน

สำนักงานศาลปกครอง

๓) ร่างแนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้ในสำนักงานศาลปกครอง

๔) เสนอแนวทางการนำระบบพี่เลี้ยงฯต่อเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

**๔) พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) จากสำนักงาน ก.พ. มาใช้**

ประกอบการดำเนินการสนับสนุนและประยุกต์การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของศาลปกครอง และสำนักงานศาลปกครอง เพื่อให้สอดคล้องกับฐานข้อมูลในระบบราชการโดยองค์รวม รวมทั้งเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง โดยใช้ประโยชน์จากระบบดังกล่าวในการบริหารจัดการข้อมูลและการให้บริการข้อมูลกับหน่วยงานต่างๆ ภายในและภายนอกสำนักงานศาลปกครอง ทั้งนี้ เพื่อให้มีการนำข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทศาลปกครอง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ตลอดจนแผนแม่บทศาลปกครอง ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้ข้อมูลในโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลถูกนำไปใช้ประโยชน์ได้ทุกมิติ โดยเฉพาะการนำไปเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

**เป้าหมาย** หน่วยงานสามารถเรียกใช้ข้อมูลบุคลากรจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลระดับหน่วยงานได้

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ** สามารถเรียกใช้ข้อมูลบุคลากรจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร และการบริหารจัดการบุคลากรภายในแต่ละหน่วยงานได้

**แผนการดำเนินงาน**

พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)

- ๑) สำรวจความต้องการของหน่วยงานเกี่ยวกับการเรียกใช้ข้อมูลบุคลากรจากระบบฯ
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาระบบฯ เพื่อจัดทำรายงานและการเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรจากระบบฯ
- ๓) ทดสอบการเรียกใช้ข้อมูลจากระบบฯ และจัดทำคู่มือการเรียกใช้ข้อมูล
- ๔) รายงานสรุปผลการพัฒนาการเรียกใช้ข้อมูลจากระบบฯ

## โครงการ/กิจกรรม **งานเร่งรัดการคัดเลือกตุลาการศาลปกครอง**

**หลักการและเหตุผล** ตามที่ศาลปกครองได้ให้ความสำคัญกับการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับข้อพิพาททางปกครองโดยมุ่งให้เกิดความสมดุลในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการดำเนินงานของรัฐเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยแผนแม่บทศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกทางปกครองด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ทันสมัย เสริมสร้างธรรมาภิบาลในสังคม และเป็นองค์กรชั้นนำระดับสากล โดยมียุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการคดีปกครอง ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสังคม ด้านการพัฒนาศาลปกครองอัจฉริยะ ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการองค์ความรู้ความเป็นเลิศ และด้านการยกระดับความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ การวิจัย และการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้กำหนดกลยุทธ์การปรับโครงสร้างและการพัฒนาระบบบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับพลวัตขององค์กร และโดยที่ปัจจุบันศาลปกครองได้ขยายโอกาสการเข้าถึงการบริการของศาลโดยการเปิดศาลปกครองในภูมิภาคเพิ่มให้ครอบคลุมประชาชนมากยิ่งขึ้นเป็นผลให้ปริมาณคดีที่คาดว่าจะเข้าสู่การพิจารณาของศาลปกครองมีจำนวนและมีความหลากหลาย ประกอบกับนโยบายการเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดีค้างและคดีรับเข้าใหม่ให้ได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีแล้วเสร็จภายในกรอบมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นศาลปกครองจึงจำเป็นต้อง**จัดทำแผนสรรหาตุลาการศาลปกครองสูงสุด และตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕** เพื่อให้มีการจัดอัตรากำลังของตุลาการได้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีและเป็นการเยียวยาความเดือดร้อนเสียหายแก่คู่กรณีได้ทันกาลและมีประสิทธิภาพ

**วัตถุประสงค์** เพื่อให้มีกำหนดการและแนวทางในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองสูงสุด และตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ที่ชัดเจน

**เป้าหมาย** เพื่อให้มีการจัดอัตรากำลังของตุลาการได้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีและเป็นการเยียวยาความเดือดร้อนเสียหายแก่คู่กรณีได้ทันกาลและมีประสิทธิภาพ

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ** ศาลปกครองสามารถดำเนินการคัดเลือกตุลาการศาลปกครองสูงสุด และตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้นได้ตามแผนที่กำหนด เพื่อให้ศาลปกครองมีจำนวนตุลาการศาลปกครองเมื่อสิ้นสุดแผนแม่บทศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ได้ตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

### **แผนการดำเนินงาน**

๑) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินสรรหาตุลาการศาลปกครองสูงสุด และตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้น (รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอน ปัญหาอุปสรรค)

๒. จัดทำข้อเสนอแนวทางและวิธีการสรรหาตุลาการศาลปกครองสูงสุด และตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้น (ยกร่างข้อเสนอแนวทางและวิธีการ)

๓) จัดทำแผนการสรรหาตุลาการศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ (จัดทำแผนการสรรหาตุลาการศาลปกครองเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง)

**ชื่อโครงการ/กิจกรรม** งานคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองสูงสุด

**หลักการและเหตุผล** นโยบายการเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดีค้างและคดีรับเข้าใหม่ให้ได้รับการพิจารณาพิพากษาคดีแล้วเสร็จภายในกรอบมาตรฐานที่กำหนด ดังนั้นศาลปกครองจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนสรรหาตุลาการศาลปกครองสูงสุด และตุลาการประจำศาลปกครองชั้นต้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อให้มีการจัดอัตรากำลังของตุลาการได้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณคดีและเป็นการเยียวยาความเดือดร้อนเสียหายแก่คู่กรณีได้ทันกาลและมีประสิทธิภาพ

**วัตถุประสงค์** ดำเนินการตามมติ ก.ศป. ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองสูงสุดแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด

**ระยะเวลาดำเนินการ** ตุลาคม ๒๕๖๑ - กันยายน ๒๕๖๒ หรือตามที่ ก.ศป. เห็นชอบ

#### **แผนการดำเนินงาน**

๑. การรับสมัคร ๑.๑ ประกาศรับสมัคร ๑.๒ รับสมัครทางอินเทอร์เน็ต

๒. การตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น

๒.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น

๒.๒ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ

๓. การประเมินประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานฯ

๓.๑ การประเมินประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงาน

๓.๒ ประกาศผลการประเมินตรวจสอบประวัติและบุคคลอ้างอิง

๔. การตรวจสอบประวัติและบุคคลอ้างอิง

๕. การสอบสัมภาษณ์

๕.๑ สอบสัมภาษณ์

๕.๒ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการตรวจสุขภาพ

## ชื่อโครงการ/กิจกรรม **งานปรับปรุงบทบาทภารกิจ โครงสร้างองค์กร**

**หลักการและเหตุผล** สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ศาลปกครองได้ประกาศใช้แผนแม่บทศาลปกครองระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนแม่บทศาลปกครอง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประเทศไทยในอนาคต ประกอบกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของศาลปกครอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานในระยะเร่งด่วนของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองในประเด็นการปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของสำนักงานศาลปกครองให้มีความทันสมัย กะทัดรัด มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนตามภารกิจ การขับเคลื่อนการดำเนินงานของศาลปกครอง รวมทั้งเร่งรัดให้มีการปรับแก้ยุทธศาสตร์กำลังพนักงานคดีปกครอง ให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานช่วยเหลือตุลาการในการพิจารณาคดีปกครองให้สอดคล้องกับภารกิจเร่งรัดการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง ประกอบกับโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองที่ได้ดำเนินการปรับปรุงครั้งล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้ล่วงเลยมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว รวมทั้งผลจากการสอบทานอัตรากำลังในตำแหน่งพนักงานคดีปกครองและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการคดี และงานธุรการศาล โดยเฉพาะหน่วยงานในกลุ่มภารกิจด้านการพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง (๑๓ สำนักงานศาล) ซึ่งดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา พบว่า การบริหารและการใช้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงทั้งปริมาณคดีที่เปลี่ยนแปลง การจัดแบ่งองค์คณะซึ่งมีผลให้ต้องพิจารณาปรับสัดส่วนการจัดสรรพนักงานคดีปกครองช่วยงานตุลาการศาลปกครองให้สอดคล้องกับปริมาณคดี การเปิดทำการศาลปกครองในภูมิภาคเพิ่มขึ้น (ปัจจุบันเป็น ๑๖ สำนักงานศาล) เป็นต้น รวมทั้งบริบทของหน่วยงานในกลุ่มภารกิจด้านวิชาการคดีปกครองและเสริมสร้างการปฏิบัติราชการที่ดี และกลุ่มภารกิจด้านบริหารจัดการองค์การ (๑๕ สำนัก ๒ วิทยาลัย) ซึ่งมีการเพิ่มมากขึ้นและบางส่วนที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ ข้อเสนอการพัฒนาระบบการแจ้งสิทธิตามกฎหมายเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ง่ายขึ้น ข้อเสนอการจัดตั้งสถาบันกฎหมายมหาชนด้านสิ่งแวดล้อม การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลศาลปกครอง และโดยเฉพาะในบริบทการพัฒนา เชื่อมโยง และนำระบบดิจิทัลเข้ามาใช้ในทุกระบบงานของสำนักงานศาลปกครองเพื่อให้รองรับการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุค Thailand ๔.๐ ซึ่งบริบทดังกล่าวจึงเห็นควรให้ต้องพิจารณาดำเนินการสอบทานภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานศาลปกครอง เพื่อจะได้เสนอแนวทางการปรับปรุงภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานศาลปกครองให้มีความเหมาะสม สอดคล้อง และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

### **วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้สำนักงานศาลปกครองและทุกหน่วยงานในสำนักงานศาลปกครองมีกรอบภารกิจที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครองระยะ ๒๐ ปี
๒. เพื่อให้สำนักงานศาลปกครองและทุกหน่วยงานในสำนักงานศาลปกครองมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครองระยะ ๒๐ ปี

### **เป้าหมาย**

๑. ผลการสอบทาน วิเคราะห์ภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของทุกหน่วยงานในสำนักงานศาลปกครอง (๑๖ สำนักงานศาล ๑๕ สำนัก ๒ วิทยาลัย ๑ กลุ่มช่วยฯ)
๒. ประกาศการปรับปรุงภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครอง (ฉบับปรับปรุง) ที่มีความเหมาะสม ชัดเจน และสอดคล้องกับแผนแม่บทศาลปกครองระยะ ๒๐ ปี เสนอเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง และคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง แล้วเสร็จภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๒



**ผลที่คาดว่าจะได้รับ** สำนักงานศาลปกครองมีภารกิจ โครงสร้าง ที่ชัดเจน และมีอัตรากำลังบุคลากร ในทุกประเภทตำแหน่งที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะการปฏิบัติงาน และสามารถรองรับการ ดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครองระยะ ๒๐ ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระยะเวลาดำเนินการ** ตุลาคม ๒๕๖๑ - พฤษภาคม ๒๕๖๒

#### **แผนการดำเนินงาน**

๑. ศึกษา วิเคราะห์ สอบทาน ภารกิจ โครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานในสำนักงาน ศาลปกครองศึกษา วิเคราะห์ สอบทาน ภารกิจ โครงสร้างและอัตรากำลัง
๒. จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการสอบทาน ปรับปรุงภารกิจ โครงสร้าง และอัตรากำลังบุคลากร สำนักงานศาลปกครอง จำนวน ๓ คณะ
๓. ประสานรวบรวมและติดตามข้อมูลการสอบทานภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังจากทุกหน่วยงาน รวมทั้งรับ ฟังความคิดเห็นและข้อสังเกตรวบรวมและติดตามข้อมูลการสอบทานภารกิจ โครงสร้าง อัตรากำลังจาก ทุกหน่วยงาน
๔. ประชุมคณะทำงานฯ ในหน่วยงานด้านคดีปกครองและในหน่วยงานด้านสนับสนุน เพื่อพิจารณาทบทวน และจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงภารกิจฯ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการฯ ประชุมคณะทำงานฯ ในหน่วยงาน ด้านคดีปกครองและในหน่วยงานด้านสนับสนุน
๕. จัดการประชุมคณะกรรมการฯ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทศาลปกครอง เพื่อพิจารณาข้อเสนอการปรับปรุง ภารกิจฯ ทั้งสองคณะประชุมคณะกรรมการฯ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทศาลปกครอง
๖. เสนอสรุปผลการปรับปรุงภารกิจฯ ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ก.บ.ศป. และ ก.ขป. เพื่อโปรด พิจารณาสรุปผลการปรับปรุงภารกิจฯ ต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ก.บ.ศป. และ ก.ขป.

## ชื่อโครงการ/กิจกรรม **งานปรับปรุงระบบประเมินการบริหารผลงาน**

**หลักการและเหตุผล** สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๘๔ กำหนดให้ ก.ขป. มีอำนาจออกระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการดำเนินการอื่นของสำนักงานศาลปกครอง และมาตรา ๑๐๔ กำหนดว่า ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๘๔ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับกับข้าราชการฝ่ายปกครองโดยอนุโลม ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ วางหลักการปฏิบัติราชการ ว่าต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยมาตรา ๗๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนรวมถึง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประกอบกับปัจจุบันรัฐบาลได้มีนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ต้องการพลิกโฉมประเทศไทยได้ยุค “Thailand ๔.๐” โดยให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ออกแบบและพัฒนากระบวนการทำงาน การบริการ หรือรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร (Service and Work Process Redesign) พัฒนา กระบวนการคิด วิธีการทำงาน เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ด้วยการจัดระเบียบการปฏิบัติราชการ การบริหารงานต่างๆ ให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปฏิรูประบบการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลปกครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาวะการณ์ของโลกปัจจุบัน ที่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในระบบราชการ บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองจะต้องคิดค้น ออกแบบ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ที่มีความทันสมัย สอดคล้องกับการทำงานเพื่อยกระดับการปฏิบัติราชการ ให้มีประสิทธิภาพในสภาวะการณ์ที่ข้อมูลข่าวสารมีการเปลี่ยนแปลงและเชื่อมโยงกันตลอดเวลา การวางระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทรัพยากรที่มีค่าที่สุดอันได้แก่ความรู้ความสามารถของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งและสำคัญที่สุดที่จะช่วยนำพาองค์กรให้ผ่านพ้นอุปสรรคและนำไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กรตามที่มุ่งหวังไว้ ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับโลกยุค Thailand ๔.๐ และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแบบใหม่ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม สอดรับกับความต้องการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้เกิดความภูมิใจในตนเอง พร้อมผลักดันการทำงานและเป็นการกำลังสำคัญแก่สำนักงานศาลปกครอง จึงเป็นความท้าทายที่เกิดขึ้นกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในการนำเทคโนโลยีมาหลอมรวมกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลของสำนักงานศาลปกครองทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลปกครอง จึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญในแง่ของการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายให้องค์กรบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยในการจัดทำระบบครั้งนี้จะดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในส่วนของการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ การติดตามผลงานระหว่างรอบการประเมิน การวัดผลการปฏิบัติราชการและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเมื่อสิ้นรอบการประเมิน การวางแผนการพัฒนาบุคคลเพื่อเสริมจุดแข็งและแก้ไขจุดอ่อน

กรณีผลการประเมินมีจุดอ่อนด้านสมรรถนะ เพื่อช่วยให้สำนักงานศาลปกครองมีเครื่องมือที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งสามารถใช้ดำเนินการวัดผลการปฏิบัติราชการได้รวดเร็ว ประหยัด คุ่มค่า ลดการใช้ทรัพยากร ลดข้อจำกัดในการจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลทั้งในแง่พื้นที่เวลา และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด

#### **วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้สำนักงานศาลปกครองมีเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐ และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่
๒. เพื่อให้สำนักงานศาลปกครองมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คุ่มค่า ลดต้นทุนและประหยัดทรัพยากร การจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว ป้องกันการสูญหายของข้อมูล
๓. เพื่อช่วยให้อุตสาหกรรมในสำนักงานศาลปกครองมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติราชการมากขึ้น

#### **เป้าหมาย**

สำนักงานศาลปกครองมีระบบการจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล

ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์

#### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. สำนักงานศาลปกครองมีเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับยุค Thailand ๔.๐ และแนวทางการบริหารบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. สำนักงานศาลปกครองมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว คุ่มค่า ลดต้นทุนและประหยัดทรัพยากร การจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ เข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็ว ป้องกันการสูญหายของข้อมูล
๓. บุคลากรในสำนักงานศาลปกครองมีทักษะในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

**ระยะเวลาดำเนินการ** ตุลาคม ๒๕๖๑ - สิงหาคม ๒๕๖๒

#### **แผนการดำเนินงาน**

๑. ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลของส่วนราชการอื่น)
๒. วิเคราะห์ความต้องการและออกแบบระบบการจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ดำเนินการร่วมกับ สวส.)
๓. ทดลองการใช้งานระบบปรับปรุงระบบการจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ
๔. สรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคการใช้งานระบบฯ และปรับปรุงระบบการจัดทำและประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ
๕. รายงานผลการจัดทำและประเมินการปฏิบัติราชการระดับบุคคลต่อผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง

**ชื่อโครงการ/กิจกรรม**    **โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองเพื่อทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง**

**หลักการและเหตุผล**    การล่ามเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง เป็นภารกิจที่มีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมการล่ามในลักษณะต่างๆ ได้แก่ การล่ามในการติดต่อประสานงาน และให้บริการงานธุรการศาล การอำนวยความสะดวกในการรับฟ้องและให้คำปรึกษาแนะนำ การสนับสนุน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายปกครองและกระบวนการยุติธรรม ทางปกครอง รวมทั้งยังเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างศาลปกครองและหน่วยงานจาก ต่างประเทศซึ่งนำไปสู่การยกระดับศาลปกครองให้เป็นองค์กรศูนย์กลางของความร่วมมือ ในระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ โดยผู้บริหารศาลปกครองได้ให้ความสำคัญกับการล่ามด้านกฎหมาย ซึ่งมีขอบเขตครอบคลุมการล่ามในการบรรยายทางวิชาการด้านกฎหมาย การล่ามในการเสวนาทางวิชาการ ด้านกฎหมาย การล่ามในการศึกษาดูงานของคณะตุลาการศาลปกครองในโอกาสเดินทางไปศึกษาดูงาน ต่างประเทศภายใต้หลักสูตรต่างๆ และคำเชิญจากรัฐบาล องค์กร/หน่วยงานจากต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม จาก การดำเนินการล่ามของสำนักงานศาลปกครองที่ผ่านมาปรากฏว่ายังมีข้อจำกัดในการล่ามให้มีเนื้อหา ที่ถูกต้องและครบถ้วน รวมทั้งการใช้ศัพท์ทางวิชาการด้านกฎหมายที่สอดคล้องกับศัพท์ที่ใช้ในทางปฏิบัติ ทำให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาสาระที่คลาดเคลื่อนส่งผลกระทบต่อการสื่อสารทำความเข้าใจ

จากสภาพข้อจำกัดในการปฏิบัติงานล่ามด้านกฎหมายข้างต้น แผนแม่บท ศาลปกครอง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การยกระดับความร่วมมือทั้งในและ ต่างประเทศ การวิจัย และพัฒนานวัตกรรม กลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ศาลปกครองเป็น ศูนย์กลางของความร่วมมือทางการศาลและวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางปกครองในภูมิภาค และระหว่างประเทศจึงกำหนดให้ดำเนินโครงการกำหนดคุณสมบัติและมาตรฐานของล่ามในกระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง เพื่อศึกษาและกำหนดคุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองผู้ที่จะปฏิบัติงานล่าม ในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองในกรณีล่ามด้านกฎหมายให้มีความเหมาะสม และเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองในกรณี ล่ามด้านกฎหมายที่เป็นรูปธรรมและชัดเจนซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานล่ามด้านกฎหมายของ พนักงานคดีปกครองต่อไป

**วัตถุประสงค์**

๑. กำหนดคุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองที่จะปฏิบัติภารกิจการล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ในกรณีล่ามด้านกฎหมายให้มีความชัดเจน มีมาตรฐาน และเกิดประสิทธิภาพ
๒. กำหนดให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองในกรณีล่ามด้านกฎหมายที่ รูปธรรมและชัดเจนซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานล่ามต่อไป

**เป้าหมาย**    หลักเกณฑ์การกำหนดคุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองที่ปฏิบัติภารกิจการล่ามด้าน กฎหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง

### **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

๑. สำนักงานศาลปกครองมีหลักเกณฑ์ที่กำหนดคุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองที่จะปฏิบัติภารกิจการล่าม และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานล่ามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
๒. สำนักงานศาลปกครองสามารถนำหลักเกณฑ์คุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองที่ปฏิบัติภารกิจการล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองในกรณีล่ามด้านกฎหมายไปใช้ในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ดังกล่าว
๓. สำนักงานศาลปกครองสามารถนำหลักเกณฑ์คุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองที่ปฏิบัติภารกิจการล่าม และมาตรฐานการปฏิบัติงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองในกรณีล่ามด้านกฎหมายมาใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม

**ระยะเวลาดำเนินการ** ตุลาคม ๒๕๖๑ - กันยายน ๒๕๖๒

### **แผนการดำเนินงาน**

- ๑) จัดทำแนวทางการกำหนดคุณสมบัติและมาตรฐานของล่ามในกระบวนการยุติธรรม:กรณีกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติของพนักงานคดีปกครองที่ปฏิบัติงานล่ามด้านกฎหมายและในการปฏิบัติงานล่ามด้านกฎหมาย
๒. จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง
๓. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรเพื่อทำหน้าที่ล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง
๔. ร่างคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง
๕. นำเสนอร่างคุณสมบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานล่ามในกระบวนการยุติธรรมทางปกครองต่อเลขาธิการสำนักงาน ศาลปกครอง

**ชื่อโครงการ/กิจกรรม**      **งานปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคตีปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือ  
งานตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคตี**

**หลักการและเหตุผล**      สืบเนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ศาลปกครองได้ประกาศใช้แผนแม่บท ศาลปกครองระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๕๖๘๐) และแผนแม่บทศาลปกครอง ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) เป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญของประเทศไทยในอนาคต ประกอบกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของศาลปกครอง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดกรอบการดำเนินงานในระยะเร่งด่วนของศาลปกครองและสำนักงาน ศาลปกครองในประเด็นการปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างองค์กรของสำนักงานศาลปกครองให้มีความทันสมัย กะทัดรัด มีระบบการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความจำเป็นเร่งด่วนตามภารกิจ การขับเคลื่อนการดำเนินงานของศาลปกครอง รวมทั้งเร่งรัดให้มีการปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคตีปกครอง ให้ปฏิบัติหน้าที่ในงานช่วยเหลือตุลาการในการพิจารณาคตีปกครองให้สอดคล้องกับภารกิจเร่งรัดการพิจารณา พิพากษาคตีปกครอง ประกอบกับโครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองที่ได้ดำเนินการปรับปรุง ครึ่งล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้ล่วงเลยมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว รวมทั้งผลจากการสอบทานอัตรากำลัง ในตำแหน่งพนักงานคตีปกครองและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการคตี และงานธุรการศาล โดยเฉพาะ หน่วยงานในกลุ่มภารกิจด้านการพิจารณาพิพากษาคตีปกครอง (๑๓ สำนักงานศาล) ซึ่งดำเนินการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา พบว่า การบริหารและการใช้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงทั้ง ปริมาณคตีที่เปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งองค์คณะซึ่งมีผลให้ต้องพิจารณาปรับสัดส่วนการจัดสรรพนักงานคตี ปกครองช่วยงานตุลาการศาลปกครองให้สอดคล้องกับปริมาณคตี การเปิดทำการศาลปกครองในภูมิภาค เพิ่มขึ้น (ปัจจุบันเป็น ๑๖ สำนักงานศาล) เป็นต้น รวมทั้งบริบทของหน่วยงานในกลุ่มภารกิจด้านวิชาการคตี ปกครองและเสริมสร้างการปฏิบัติราชการที่ดี และกลุ่มภารกิจด้านบริหารจัดการองค์การ (๑๐ สำนัก ๒ วิทยาลัย) ซึ่งมีการกิจเพิ่มขึ้นและบางส่วนที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ ข้อเสนอการพัฒนาระบบการแจ้งสิทธิตาม กฎหมายเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ง่ายขึ้น ข้อเสนอการจัดตั้งสถาบันกฎหมายมหาชนด้าน สิ่งแวดล้อม การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลศาลปกครอง และโดยเฉพาะในบริบทการพัฒนา เชื้องโยง และนาระบบ ดิจิทัลเข้ามาใช้ในทุกกระบวนการของสำนักงานศาลปกครองเพื่อให้รองรับการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุค Thailand ๔.๐ ซึ่งบริบทดังกล่าวจึงเห็นควรให้ต้องพิจารณาดำเนินการสอบทานภารกิจ โครงสร้าง และ อัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานศาลปกครอง ตลอดจนพิจารณาปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคตีปกครอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคตีปกครอง ซึ่งเป็นขั้นตอนของการพิจารณา ทบทวน อัตรากำลังของสำนักงานศาลปกครองภายหลังการจัดโครงสร้างสำนักงานศาลปกครองแล้วเสร็จ เพื่อให้สำนักงานศาลปกครองสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครองได้อย่างมี ประสิทธิภาพอย่างแท้จริงต่อไป

**วัตถุประสงค์**      เพื่อให้สำนักงานศาลปกครอง มีอัตรากำลังตำแหน่งพนักงานคตีปกครอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคตี ที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับ การดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครอง

**เป้าหมาย**      ข้อเสนอการปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคตีปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือ ตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคตี เสนอเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๒

**ผลที่คาดว่าจะได้รับ** สำนักงานศาลปกครองมีข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการดำเนินการปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคดีปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคดี โดยมีย้อตรากำลังที่ชัดเจนเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะการปฏิบัติงาน และสามารถรองรับการดำเนินงานตามแผนแม่บทศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ระยะเวลาดำเนินการ** มีนาคม - กันยายน ๒๕๖๒

**แผนการดำเนินงาน**

- ๑) รวบรวมข้อมูลปริมาณคดีรับเข้า แล้วเสร็จและคดีค้างแต่ละศาล(รวบรวมข้อมูลจัดทำกรอบย้อตรากำลังพนักงานคดีปกครอง)
  - ๒) จัดทำกรอบย้อตรากำลังพนักงานคดีปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคดี
  - ๓) ปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคดีปกครองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคดีปรับแก้ย้อตรากำลังพนักงานคดีปกครอง
-