

ส่วนที่ 1 การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร

ข้อสังเกตเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

- 1) การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรภายใต้โครงการนี้เพื่อการจัดอบรมภายในหน่วยงานให้ใช้เฉพาะการพัฒนาบุคลากรภายในประเทศ เท่านั้น
- 2) กรณีส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตร ซึ่งจะมีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเกิดขึ้น หากมีวงเงินงบประมาณเพียงพอรองรับให้กำหนดค่าใช้จ่ายในการเดินทางภายใต้วงเงินนี้ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และควรแสวงหาความร่วมมือในการส่งอบรมหลักสูตรที่ไม่เสียค่าใช้จ่าย
- 3) กรณีส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอกในหลักสูตร หากมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ให้กำหนดวงเงินตามความเหมาะสมหรือเบิกจ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงหรือเบิกจ่ายได้เป็นบางส่วนแต่ไม่เกินวงเงินที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนเกิน

อนึ่ง แนวทางการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก หากมีค่าใช้จ่ายให้ผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาในด้านการเงินก่อน และต้องควบคุมการใช้จ่ายภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัดภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบทางราชการ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและไม่มีวงเงินสำรองเพียงพอ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าลงทะเบียน ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สามารถเบิกจ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงหรือเบิกจ่ายได้เป็นบางส่วนแต่ไม่เกินวงเงินที่กำหนด โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองในส่วน ที่เกินจากวงเงินที่กำหนดไว้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ครอบคลุมทั้งหลักสูตรภายนอกทั่วไป และหลักสูตรพิเศษ และให้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการส่งบุคลากรอบรมกับหน่วยงานภายนอก ภายใต้โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมในทุกปีงบประมาณ

โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ที่ศาลและภาคดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

1. หลักการและเหตุผล

จากนโยบายการบริหารราชการศาลยุติธรรมที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม โดยปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมได้มุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในสังกัดให้ตรงตามหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่งและภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้น การดำเนินการจัดอบรมของหน่วยงานภายในโดยเฉพาะสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม จึงให้ความสำคัญกับหลักสูตรการอบรมตามระดับชั้น ตามตำแหน่งงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างในด้านศักยภาพ ความสามารถในการเรียนรู้ ความถนัด ความชำนาญในงาน ฯลฯ ของบุคลากรแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ตลอดจนถึงความหลากหลายของภารกิจงานในแต่ละหน้าที่ แต่ละตำแหน่งงาน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม หรือหน่วยงานภายในจะสามารถจัดการอบรมบุคลากรได้ตรงตามความต้องการที่หลากหลาย เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ อัตรากำลังสถานที่ องค์ความรู้ ฯลฯ อีกทั้งในบางหลักสูตร/สาขาวิชา หน่วยงานอบรมภายนอกมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขององค์ความรู้ และมีความน่าเชื่อถือกว่าที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมจะดำเนินการจัดอบรมเอง ดังนั้น การจัดส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก จะช่วยเสริมในส่วนของการจัดอบรมที่สถาบันฯ หรือ หน่วยงานภายในดำเนินการจัดอบรมเอง และไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมโดยดำเนินการเอง หรือจัดส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก ทั้ง 2 รูปแบบมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการบริหาร และการประสานงานระดับต่างๆ รวมทั้งด้านวิชาชีพเฉพาะ ตลอดจนด้านจริยธรรมคุณธรรมที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุผลสัมฤทธิ์อันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2557 - 2560

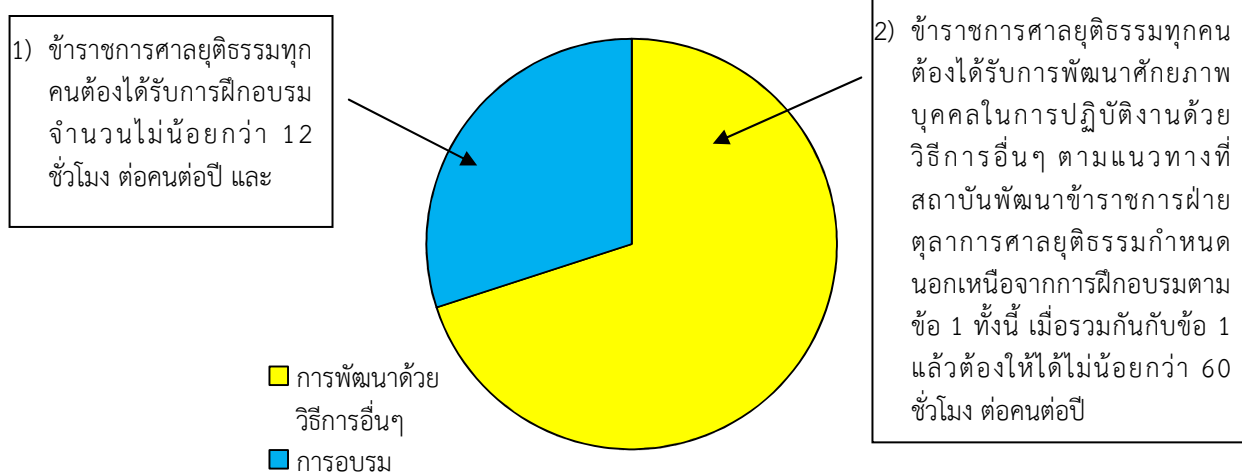
เพื่อให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมเป็นไปตามแผนพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานศาลยุติธรรมได้เห็นชอบโดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2558 ต้องจัดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี โดยรวมแล้วไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี และเพิ่มเป็นไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป โดยวิธีการพัฒนาจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นการประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมมีวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับตัวบุคลากรและสิ่งที่ต้องการพัฒนา

โดยสำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ดังนี้ “ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (วันที่ 1 ตุลาคม 2558) เป็นต้นไป สำนักงานศาลยุติธรรม กำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี โดยมีรายละเอียดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี และ

2) ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการอื่นๆ ตามแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด นอกเหนือจากฝึกอบรมตามข้อ 1 ทั้งนี้ เมื่อรวมกันกับข้อ 1 แล้วต้องให้ได้ไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี”

แผนภูมิแสดงจำนวนชั่วโมงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน
จำนวนไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี



โดยหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่ให้ไปอบรมหรือพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละสายงานและแต่ละระดับ และต้องมีระยะเวลาในการอบรมหรือพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อในการอบรมแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะได้อย่างครบวงจร

ประเด็นหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในช่วงเวลานี้ คือ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งข้าราชการศาลยุติธรรมจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาอื่น และภาษาท้องถิ่นที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนางานด้านการศาลยุติธรรมทั้งในระดับหน่วยงาน นโยบาย และการปฏิบัติให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ศาลไม่สังกัดภาค ภาค และศาลในภาค จึงควรได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยนำข้อมูลจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการใช้เป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยในส่วนของกรอบที่ต้องใช้งบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่แต่ละหน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณ ควรสอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นด้วย ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- (1) ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม
- (2) ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการ
- (3) ผู้พิพากษาสมทบ
- (4) คະโตะยุติธรรม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและผู้พิพากษาสมทบ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองรับบทบาทภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และส่งเสริมจริยธรรม ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาดตนเองและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งในรูปแบบการจัดอบรมภายใน หรือการส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก

2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภท ตำแหน่ง สายงานและระดับ

2.3 สนับสนุนให้มีการนำเทคนิควิทยาการและการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.4 ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการดำเนินการของศาล/ภาคที่ผ่านมา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศาลไม่สังกัดภาค ภาค และศาลในภาค ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

3. แนวทางการดำเนินการ

งบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดสรรสำหรับศาลไม่สังกัดภาค ภาคและศาลในภาค ให้นำไปดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร โดยมีแนวทางการดำเนินโครงการ ดังนี้

(1) จัดอบรมภายใน ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมรวมถึงบุคลากรทุกประเภทในหน่วยงานอย่างน้อยร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการจัดการอบรมภายในตามความต้องการในสายงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีพื้นฐานภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในหน่วยงาน

(2) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ* ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปฝึกอบรม และการศึกษา/ดูงานต่างๆ กำหนดรายละเอียด ดังนี้

(2.1) ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (ไม่นับรวมถึงผู้พิพากษาอาวุโสและผู้พิพากษาสมทบ) อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมในหน่วยงานเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก

(2.2) ข้าราชการศาลยุติธรรม รวมถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนบุคลากรดังกล่าวในหน่วยงานเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก

สำหรับภาค และศาลในภาคมีแนวทางเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

- จัดโครงการรวมที่ภาคโดยรวมงบประมาณไว้ที่ภาค และ/หรือ
- ภาคจัดสรรงบประมาณให้ศาลในสังกัดดำเนินการเอง และ/หรือ
- ดำเนินการจัดสรรในลักษณะอื่นได้ตามความจำเป็น เหมาะสม โดยสอดคล้องกับ

หลักเกณฑ์การใช้งบประมาณ

การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนวทางข้างต้น ให้ศาลไม่สังกัดภาค ภาค และศาลในภาค ยึดหลักการใช้จ่ายและเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ดังนี้

1) การพัฒนาข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม สามารถใช้งบประมาณได้ไม่เกินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม

2) การพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง (เงินงบประมาณ) รวมถึงพนักงานราชการ สามารถใช้งบประมาณได้ไม่เกินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม

3) การพัฒนาผู้พิพากษาสมทบ สามารถใช้งบประมาณได้ไม่เกินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับผู้พิพากษาสมทบ

4) แนวทางการใช้จ่ายงบประมาณสำหรับส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก หากมีค่าใช้จ่ายให้ผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาในด้านการเงินก่อน และต้องควบคุมการใช้จ่ายภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร โดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสม และประหยัดภายใต้หลักเกณฑ์และระเบียบทางราชการ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและไม่มีวงเงินสำรองเพียงพอ ดังนั้น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นค่าลงทะเบียน ค่าเดินทาง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ สามารถเบิกจ่ายได้เท่าที่จ่ายจริงหรือเบิกจ่ายได้เป็นบางส่วนแต่ไม่เกินวงเงินที่กำหนด โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองในส่วนที่เกินจากวงเงินที่กำหนดไว้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ครอบคลุมทั้งหลักสูตรภายนอกทั่วไป และหลักสูตรพิเศษ และให้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการส่งบุคลากรอบรมกับหน่วยงานภายนอกภายใต้โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมในปีงบประมาณถัดไปด้วย

4. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมได้อนุมัติแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 สำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ โดยการจัดอบรมภายใน และส่งบุคลากรไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก เป็นเงินรวมทั้งสิ้น 46,200,000 บาท ดังนี้

	หน่วย : บาท
4.1 ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก	
และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	12,419,500
4.2 จัดอบรมภายใน ตามกลุ่มเป้าหมาย	
- ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (รวมคณะตุลาการ)	8,035,100
- ข้าราชการศาลยุติธรรม	21,425,400
- ผู้พิพากษาสมทบ	4,590,000
รวม	46,200,000

โดยมีรายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาคจากรายละเอียดวงเงินงบประมาณของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การจัดสรรและบริหารงบประมาณ ในหน้าที่ 17-28 ดังต่อไปนี้

5. รายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาค

ที่	ศาล/ภาค	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)				
		ส่งอบรม ภายนอกและ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง/อื่นๆ	ข้าราชการ ตุลาการ*	ข้าราชการ ศาลยุติธรรม**	พ. สมทบ	รวม
1	ศาลฎีกา	546,900	817,000	781,200	-	2,145,100
2	สำนักประธานศาลฎีกา	44,300	62,700	66,600	-	173,600
3	ศาลอุทธรณ์	384,200	748,600	383,400	-	1,516,200
4	ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์	100,700	136,800	156,600	-	394,100
5	ศาลอุทธรณ์ภาค 1	115,800	161,500	176,400	-	453,700
6	ศาลอุทธรณ์ภาค 2	95,000	115,900	160,200	-	371,100
7	ศาลอุทธรณ์ภาค 3	100,000	119,700	171,000	-	390,700
8	ศาลอุทธรณ์ภาค 4	81,700	100,700	136,800	-	319,200
9	ศาลอุทธรณ์ภาค 5	76,000	89,300	131,400	-	296,700
10	ศาลอุทธรณ์ภาค 6	82,300	100,700	138,600	-	321,600
11	ศาลอุทธรณ์ภาค 7	87,400	112,100	142,200	-	341,700
12	ศาลอุทธรณ์ภาค 8	82,900	110,200	131,400	-	324,500
13	ศาลอุทธรณ์ภาค 9	74,100	93,100	122,400	-	289,600
14	ศาลแพ่ง	289,300	203,300	630,000	-	1,122,600
15	ศาลอาญา	193,100	150,100	406,800	-	750,000
16	ศาลแพ่งกรุงเทพใต้	176,000	93,100	412,200	-	681,300
17	ศาลอาญากกรุงเทพใต้	91,800	64,600	199,800	-	356,200
18	ศาลแพ่งธนบุรี	105,700	79,800	225,000	-	410,500
19	ศาลอาญาธนบุรี	89,300	72,200	185,400	-	346,900
20	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ	38,000	7,600	100,800	-	146,400
21	ศาลเยาวชนฯ	184,800	51,300	187,200	241,500	664,800
22	ศาลแรงงานกลาง	267,100	70,300	262,800	358,500	958,700
23	ศาลแรงงานภาค 1	32,300	13,300	43,200	30,000	118,800
24	ศาลแรงงานภาค 2	53,800	15,200	52,200	72,000	193,200
25	ศาลแรงงานภาค 3	34,200	9,500	43,200	37,500	124,400
26	ศาลแรงงานภาค 4	26,000	9,500	43,200	18,000	96,700

ที่	ศาล/ภาค	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)				
		ส่งอบรม ภายนอกและ ค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง/อื่นๆ	ข้าราชการ ตุลาการ*	ข้าราชการ ศาลยุติธรรม**	พ. สมทบ	รวม
27	ศาลแรงงานภาค 5	34,800	9,500	45,000	37,500	126,800
28	ศาลแรงงานภาค 6	36,100	9,500	43,200	42,000	130,800
29	ศาลแรงงานภาค 7	24,800	9,500	45,000	12,000	91,300
30	ศาลแรงงานภาค 8	39,200	9,500	43,200	49,500	141,400
31	ศาลแรงงานภาค 9	29,100	9,500	45,000	24,000	107,600
32	ศาลภาษีอากรกลาง	38,600	24,700	86,400	-	149,700
33	ศาลทรัพย์สินฯ	236,100	41,800	279,000	294,000	850,900
34	ศาลล้มละลายกลาง	95,600	49,400	225,000	-	370,000
35	ภาค 1	1,709,100	938,600	3,139,200	693,000	6,479,900
36	ภาค 2	750,100	410,400	1,404,000	283,500	2,848,000
37	ภาค 3	921,600	509,200	1,800,000	282,000	3,512,800
38	ภาค 4	976,700	494,000	1,841,400	390,000	3,702,100
39	ภาค 5	721,000	387,600	1,395,000	240,000	2,743,600
40	ภาค 6	803,900	374,300	1,458,000	394,500	3,030,700
41	ภาค 7	884,900	454,100	1,422,000	553,500	3,314,500
42	ภาค 8	774,200	378,100	1,504,800	282,000	2,939,100
43	ภาค 9 *	621,000	317,300	1,159,200	255,000	2,352,500
	รวมทั้งสิ้น	12,149,500	8,035,100	21,425,400	4,590,000	46,200,000

* ข้าราชการตุลาการรวมคดีไต่ยุติธรรม จำนวน 9 คนแล้ว

** ประกอบด้วยข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

สามารถเปิดดูในไฟล์ ชื่อ กรอบอัตรากำลัง
บุคลากรศาลยุติธรรม ศาลและภาค
เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2560

6. แผนการดำเนินงานในการจัดสรรงบประมาณของศาลไม่สังกัดภาค และภาค

กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	วันเดือนปี	หมายเหตุ
1) จัดทำรายละเอียดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาค และภาค สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำโครงการ/แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2560 เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยการจัดอบรมภายในหรือส่งไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	เดือนกันยายน - ตุลาคม 2559	
2) นำเสนอเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อขอความเห็นชอบในรายละเอียดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินงบประมาณที่กำหนด	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	เดือนตุลาคม 2559 (ภายหลังจากที่ ก.บ.ศ. อนุมัติงบประมาณ)	
3) แจ้งสำนักการคลังเพื่อตัดโอนเงินงบประมาณไปตั้งจ่ายที่สำนักอำนวยการประจำศาลหรือสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	เดือนพฤศจิกายน 2559	
4) แจ้งรายละเอียดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้สำนักอำนวยการประจำศาลหรือสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคทราบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	เดือนพฤศจิกายน 2559	
5)* จัดทำและส่งแบบรายงานแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2560 พร้อมรายละเอียดแผนงาน/โครงการ ส่งสถาบันฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด (ปฏิทินแผนการดำเนินงานควรเสร็จสิ้นก่อนการรายงาน	สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค	ภายในเดือนธันวาคม 2559	แบบ พศ 1-1 (แผน) แบบ พศ 1-2 (แผน) แบบ พศ 1-3 (แผน)

แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 25 สิงหาคม ของปีงบประมาณ)			
-----------------------------------------------------	--	--	--

กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	วันเดือนปี	หมายเหตุ
6) * ดำเนินการตามแผน (การดำเนินการตามแผนควรเสร็จสิ้นก่อน การรายงาน แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) 25 สิงหาคมของปีงบประมาณ)	สำนักอำนวยการประจำ ศาล/สำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค	ดำเนินการช่วงเดือน ธันวาคม 2559 ถึง มิถุนายน 2560 <u>ส่งแผนปรับเปลี่ยน</u> 25 มีนาคม 2560 25 มิถุนายน 2560 25 กันยายน 2560 (ควรรวบรวมส่งสถาบันฯ ไม่เกินวันที่กำหนด)	หากมีการปรับเปลี่ยน แผนขอให้จัดทำแบบ รายงานแผนฯ และ รายละเอียด /โครงการ ที่ปรับเปลี่ยน ส่งให้สถาบันฯตามแบบ รายงานแผนการพัฒนา บุคลากร แบบ พศ 1-1 (แผน) แบบ พศ 1-2 (แผน) แบบ พศ 1-3 (แผน)
7) * รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนากุศลกรประจำปี 2560 ส่งสถาบันฯ ตามแบบฟอร์ม ที่กำหนด	สำนักอำนวยการประจำ ศาล/สำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค	25 มีนาคม 2560 25 มิถุนายน 2560 25 กันยายน 2560 (ควรรวบรวมส่งสถาบันฯ ไม่เกินวันที่กำหนด)	แบบ พศ 2-1 (ผล) แบบ พศ 2-2 (ผล) แบบ พศ 2-3 (ผล) แบบ พศ 2-4 (ผล)
8) * รายงานสรุปผลการดำเนินงาน รายไตรมาส ส่งสถาบันฯ ตาม แบบฟอร์มที่กำหนด <u>ยกเว้น แบบสรุป พศ 2 (ผล)</u> ให้รวบรวมส่งสถาบันฯ ภายใน 30 พฤศจิกายน 2560	สำนักอำนวยการประจำ ศาล/สำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค	25 มีนาคม 2560 25 มิถุนายน 2560 25 กันยายน 2560 (ควรรวบรวมส่งสถาบันฯ ไม่เกินวันที่กำหนด)	แบบสรุป พศ 1 (ผล) แบบสรุป พศ 2 (ผล) แบบสรุป พศ 3

หมายเหตุ : *

ข้อ 5 - 6 เนื่องด้วยสำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ
จึงควรเร่งรัดการดำเนินการและใช้จ่ายงบประมาณให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 3 เว้นแต่มีข้อจำกัดการดำเนินการ
ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนากุศลกรและการดำเนินการตามแผนควรเฉลี่ยทุกไตรมาส และไม่ควรดำเนินกิจกรรม
หลังการรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) วันที่ 25 สิงหาคมของปีงบประมาณ เพราะจะเป็นการเสียโอกาส
ในการรายงานผลดังกล่าว

ข้อ 5 - 8 กำหนดการส่งเอกสารการรายงานแผน/ผลพร้อมกันตามเวลาที่กำหนด สำหรับภาคและศาลในภาคให้ภาคเป็นผู้
รวบรวมเอกสารรายงานแผน/ผล พร้อมส่งเอกสารรายงานตามเวลาที่กำหนด

ข้อ 7 - 8 การจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานให้สถาบันฯ ให้ส่งเฉพาะข้อมูลการรายงานผลฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
เท่านั้น ไม่ต้องส่งเอกสารแนบใดๆ มาทั้งสิ้น (ถ้ามี) เช่น ใบประกาศนียบัตร ใบผ่านการอบรม เอกสารประกอบการ
อบรม ฯลฯ

7. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของศาลไม่สังกัดภาค และภาค

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2557-2560 รองรับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภทตำแหน่ง รวมทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งจะบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานศาลยุติธรรมจึงมีแนวทางให้ศาลไม่สังกัดภาค ภาค และศาลในภาค ดำเนินการ ดังนี้

1) การจัดอบรมภายในหน่วยงาน และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้และสมรรถนะในงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยให้ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมได้รับการพัฒนาศักยภาพสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา ส่วนข้าราชการศาลยุติธรรมให้ได้รับการพัฒนาตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม ในแต่ละประเภท ตำแหน่ง สายงานและระดับ หรือหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกที่คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมรับรอง

2) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยวิธีการอบรม และวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น รวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี รายละเอียดเป็นดังนี้ *

2.1) ให้หน่วยงานจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียน จำนวนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี และ

2.2) ให้หน่วยงานพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากการอบรมในห้องเรียน ตามแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนด รวมกันกับข้อ 2.1 ให้ได้ไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี

* จากเงื่อนไขของข้อ 2) มีความเชื่อมโยงกับการรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยการรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บุคลากรทุกคนครอบคลุมตั้งแต่ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่มีตำแหน่งเดียวกับข้าราชการศาลยุติธรรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) ต้องรายงานแผน IDP โดยมีผลการพัฒนาบุคลากรไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อปี แต่เฉพาะข้าราชการศาลยุติธรรมต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อ 2.1) และข้อ 2.2) ข้างต้น

3) วิธีการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม เช่น การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ศาลยุติธรรมมีวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับตัวบุคลากรและสิ่งที่ต้องการพัฒนา

4) หลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่ให้ไปอบรมหรือพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี (รวมถึงการจัดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งจัดโดยหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยงบประมาณโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม) ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละสายงานและแต่ละระดับ และต้องมีระยะเวลาในการอบรมหรือพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อในการอบรมแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการพัฒนา

5) การพัฒนาศักยภาพบุคคลควรสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลให้มุ่งเน้นสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. จิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ดังนั้น สถาบันฯ จึงได้กำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
2. ด้านบริหารจัดการ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. ด้านแผนงาน งบประมาณ การเงิน และพัสดุ
5. ด้านภาษาต่างประเทศ

6. ด้านทรัพยากรบุคคล
7. ด้านการประชาสัมพันธ์
8. ด้านอื่นๆ

ดังนั้น หน่วยงานศาลไม่สังกัดภาค ภาค และศาลในภาค จึงควรได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยนำข้อมูลจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มาเป็นตัวพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

ทั้งนี้ หน่วยงานควรหาความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยวิเคราะห์จากสภาพปัญหาหรือภารกิจงาน รวมถึงการนำข้อมูลจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มาเป็นตัวพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตนเอง เพื่อหาวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นวิธีการฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาอื่นๆ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

โดยที่หลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมในแต่ละด้านควรมีเนื้อหาสอดคล้องเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม การเสริมสร้างความพร้อมรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน และผลกระทบต่อภารกิจงานของหน่วยงาน และมาตรการรองรับในการดำเนินงานกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งสำนักงานศาลยุติธรรมมีหนังสือที่ ศย 011/53472 ลงวันที่ 19 กันยายน 2556 คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมได้มีมติในการประชุมครั้งที่ 16/2556 เมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2556 รับรองชุดหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ (HRD : e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางให้ข้าราชการศาลยุติธรรมได้พัฒนาตนเอง โดยให้ข้าราชการศาลยุติธรรมบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรมออนไลน์ในชุดหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของสำนักงาน ก.พ. แทนหลักสูตร "การปฐมนิเทศข้าราชการศาลยุติธรรม" และต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของตนเอง (อ่านเพิ่มเติมในภาคผนวกเอกสารหมายเลข 14)

แนวทางดำเนินการของหลักสูตรการอบรมสำหรับการจัดอบรมภายในหน่วยงานและหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด (การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก)

- 1) เป็นหลักสูตรที่ต้องสอดคล้องกับสมรรถนะในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม (โดยการวิเคราะห์หลักสูตร ให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการโดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรม ตามประเภทตำแหน่ง สายงานระดับ)
- 2) มีเนื้อหาวิชาอบรมที่ตรงกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามตำแหน่งสายงานของผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเค้าโครงเนื้อหาวิชาตลอดหลักสูตร
- 3) ต้องมีระยะเวลาการอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง และแต่ละวิชาของการอบรมต้องมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 ชั่วโมง

4) วิธีการพัฒนารูปแบบต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การบรรยาย และ 2) การฝึกปฏิบัติ (Workshop) โดยมีการศึกษาดูงาน (ถ้ามี) เป็นวิธีการพัฒนาเสริมเพิ่มเติม

5) หลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมในแต่ละด้านควรมีเนื้อหาสอดคล้องเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน และมาตรการรองรับในการดำเนินงานกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

หมายเหตุ

- ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ผ่านการอบรมหลักสูตรตามแผนพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพโดยหลักสูตรกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม

- สำหรับหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด(การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก) ให้นำแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน้า 11-12 มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์หลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกเพื่อเสนอ ก.ศ รับรองตามประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2554 ลงวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2554 ข้อ 3 (1)

ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ส่วนศาลและภาคดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

- 1) ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมภายในและการส่งบุคลากรอบรมกับหน่วยงานภายนอก มีการปรับสูงขึ้นทุกปี แต่เงินงบประมาณที่แต่ละหน่วยงานยังได้รับการจัดสรรภายในวงเงินเท่าเดิม ส่งผลกระทบในหลายๆ ด้าน เช่น การจัดหลักสูตรเฉพาะทาง/ตำแหน่งทำได้จำกัด จัดได้แต่หลักสูตรทั่วไปซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพทางวิชาการ บุคลากรได้รับการอบรมไม่ครบทุกคนในรอบปีงบประมาณ โดยเฉพาะหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัด
- 2) ศาลเปิดใหม่ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 เปิดทำการ วันที่ 1 เมษายน 2558 ซึ่งเป็นช่วงเวลาไม่ตรงกับการจัดสรรงบประมาณโครงการเพิ่มศักยภาพฯ งบประมาณเดือนตุลาคม 2557 ส่งผลให้ศาลเปิดใหม่ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการอบรม ประกอบกับเดือนเมษายนเข้าสู่ไตรมาสที่ 3 ส่วนใหญ่ศาลดำเนินการจัดการอบรมไปพอสมควรแล้วส่งผลให้ภาคไม่สามารถเกลี้ยงบประมาณให้กับศาลเปิดใหม่ได้ ดังนั้น ทางสำนักงานศาลยุติธรรมจำเป็นต้องทำการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้ระหว่างปี ส่งผลต่อการดำเนินการอบรมที่ขาดความต่อเนื่อง และการวางแผนทางด้านการอบรมในภาพรวม รวมถึงการกำหนดกรอบงบประมาณ
- 3) บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนใหญ่ยังคงไม่มีความเข้าใจในภาพรวมของหลักเกณฑ์ของการฝึกอบรม และทักษะและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมส่งผลให้การใช้งบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ผิดวัตถุประสงค์ของการนำงบประมาณเพื่อการจัดฝึกอบรมให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น

- 4) เจ้าหน้าที่ที่ดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ของแต่ละหน่วยงาน ส่วนใหญ่ไม่ศึกษา/อ่านคู่มือแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เสียก่อน ทำให้ไม่เข้าใจในนิยามของคำว่า การฝึกอบรม จึงมีหลายหน่วยงานจัดโครงการที่ไม่ใช่รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณของโครงการ
- 5) บุคลากรของศาลและภาคยังขาดความรู้พื้นฐานทางด้านงบประมาณ แผนงาน และหลักการเขียนโครงการ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ในด้านการบริหารงาน การจัดการค่าใช้จ่ายของโครงการฯ
- 6) มีหลายหน่วยงานที่ยังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพฯ เช่น มีการรายงานโครงการอบรมที่ไม่ได้ใช้งบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพฯ เข้ามาพร้อมกับโครงการอบรมที่ใช้งบประมาณโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ถึงแม้จะเป็นภารกิจการอบรมเหมือนกันก็ตาม ส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์ และตัวชี้วัด

แนวทางแก้ไข

- 1) ควรจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน ทั้งการจัดอบรมภายใน และการอบรมกับหน่วยงานภายนอก
- 2) เมื่อมีศาลเปิดใหม่ขึ้นในปีงบประมาณใด ควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อจะได้จัดเตรียมงบประมาณที่จำเป็นสำหรับศาลเปิดใหม่ได้ทันการณ์ เช่น งบประมาณสำหรับการจัดอบรม รวมถึงการนำข้อมูลเพื่อจัดทำคำของบประมาณ และทำแผนการใช้จ่ายสำหรับปีงบประมาณถัดไป
- 3) จัดระบบการให้คำปรึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานโครงการทั้งทางโทรศัพท์ และการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ
- 4) มีการนำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโครงการเพิ่มศักยภาพฯ มาใช้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เช่น นำผลการใช้จ่ายงบประมาณที่แท้จริงทั้งหลักสูตรภายนอก และภายในมาเป็นข้อมูลในการจัดทำคำของบประมาณ เพื่อให้มีงบประมาณที่เพียงพอต่อการดำเนินงานโครงการ

ส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์การจัดสรรและบริหารงบประมาณ

สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารงบประมาณที่ได้จัดสรรสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ เพื่อให้ศาลไม่สังกัดภาคและภาค ใช้เป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

หลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณ

ภายหลังจากสำนักการคลังตัดโอนเงินงบประมาณจากส่วนกลางแล้ว ให้สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักงานประจำศาล/สำนักศาลยุติธรรมประจำภาคดำเนินการในการบริหารและใช้จ่ายงบประมาณตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

1.1 ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาล/สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค จะต้องเบิกจ่ายภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ

(1) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้สำหรับการพัฒนาข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม

(2) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง (เงินงบประมาณ) และพนักงานราชการ ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้สำหรับการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม

(3) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้สำหรับการพัฒนาผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ

(4) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของการส่งอบรมภายนอกและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จัดสรรไว้สำหรับการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมด้วยการส่งอบรมหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรเพื่อการนี้

1.2 กรณีที่มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม และข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และหรือคณะตุลาการ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ 1.1 ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายร่วมกัน เช่น ค่าวิทยากร ค่าพาหนะให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานศาล/อธิบดีผู้พิพากษาศาล/อธิบดีผู้พิพากษภาค ว่าจะให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณในส่วนของกลุ่มเป้าหมายใด จำนวนเท่าไร

1.3 การจัดสรรงบประมาณภายใต้โครงการนี้ให้ใช้เฉพาะการพัฒนาบุคลากรภายในประเทศเท่านั้น ยกเว้นกรณีการส่งเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก หากมีค่าใช้จ่ายในการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ให้กำหนดวงเงินในการเบิกจ่ายตามความเหมาะสมหรือเบิกจ่าย

ได้เท่าที่จ่ายจริงหรือเบิกจ่ายได้เป็นบางส่วนแต่ไม่เกินวงเงินที่กำหนดไว้ โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนเกิน ทั้งนี้ อยู่ในดุลยพินิจของประธานศาล/อธิบดีผู้พิพากษาศาล/อธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติ

1.4 กรณีที่ภาคจัดสรรเงินให้กับศาลในสังกัดดำเนินการเอง ให้สำนักงานประจำศาลที่ได้รับการอนุมัติจัดสรร ขออนุมัติและเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคที่สังกัด และเมื่อการดำเนินงานแล้วเสร็จให้สำนักงานประจำศาลรายงานผลภายใน 15 วันต่อสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคทราบ เพื่อสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคจะได้รวบรวมและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาสส่งให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม **ไม่เกินวันที่ 25 ของแต่ละไตรมาส**

1.5 หากการใช้และเบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานศาล/อธิบดีผู้พิพากษาศาล/อธิบดีผู้พิพากษาภาคโดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

2. ขอบเขตการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

ขอบเขตการใช้จ่ายเงินงบประมาณสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ ครอบคลุมถึงการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 การจัดการอบรมหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม ให้ดำเนินการดังนี้

(1) จัดการอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับ ซึ่งหลักสูตรที่ดำเนินการต้องมีการประเมินผลการอบรมที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ แบบทดสอบและการสอบภาคปฏิบัติ เป็นต้น ไม่ควรจัดหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ เช่น กิจกรรมสันทนาการ กีฬา กิจกรรมการเล่นตามประเพณีต่างๆ โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับ กบข. การออมเงิน สหกรณ์ การอบรมป้องกันและบรรเทาภัยอุบัติเหตุ เป็นต้น โครงการเหล่านี้ไม่สามารถจัดโดยใช้งบประมาณจากโครงการเพิ่มศักยภาพฯ ได้

(2) จัดการอบรมหลักสูตรตามความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงานโดยนำข้อมูลของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของแต่ละหน่วยงาน มาจัดทำแผนการพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้ตรงกับความต้องการ

(3) เนื้อหาของการอบรมในแต่ละหลักสูตรควรสอดแทรกเนื้อหาการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ควรเป็นโครงการที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับศาสนาโดยตรง เช่น การฝึกนั่งสมาธิ การปฏิบัติธรรมในด้านต่างๆ แต่สามารถเป็นหลักสูตรที่นำหลักศาสนามาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การบริหารงาน/องค์กรได้ ซึ่งเรื่องนี้เป็นประเด็นที่สำคัญและต้องพึงระวัง เพราะจะมีผลกระทบต่อการศึกษาการให้เงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เพราะ กศ. จะไม่พิจารณาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับศาสนาโดยตรง

2.2 การจัดการฝึกอบรมข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และตะต๊ะยุติธรรม ในเรื่องที่เป็นนโยบายหรือกฎหมายที่บังคับใช้และเกี่ยวข้องกับ ศาลยุติธรรม หรือสำนักงานศาลยุติธรรมตามทิศทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลไม่สังกัด ภาค ภาค และศาลในภาค หรือเพื่อประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรม ปัญหา ขัดข้องพร้อมแนวทางแก้ไขของการพิจารณาคดีต่อเนื่องหรืออื่นๆ ตามความจำเป็น เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.3 มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการรายงาน ผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา

2.4 การส่งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ ตะต๊ะยุติธรรม ข้าราชการ ศาลยุติธรรม ลูกจ้างเงินงบประมาณ พนักงานราชการ เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอก จัดตามความจำเป็นที่เป็นประโยชน์กับหน่วยงาน

2.5 กรณีที่หน่วยงานศาลและภาคได้จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกหรือ หน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรม/สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้ใช้งบประมาณของ โครงการเพิ่มศักยภาพฯ และมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ) เกิดขึ้น ขอให้ ผู้เข้ารับการอบรมตรวจสอบก่อนว่ามีแหล่งเงินที่สามารถเบิกจ่ายจากหน่วยงานผู้จัดได้หรือไม่ เนื่องจาก ค่าใช้จ่ายประเภทนี้ไม่สามารถเบิกจ่ายจากงบบริหารจัดการ งานประจำของหน่วยงานได้ และเมื่อ ตรวจสอบพบว่าไม่สามารถเบิกจ่ายจากหน่วยงานผู้จัดอบรมได้ สามารถเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณ โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่หน่วยงานได้รับจัดสรร ในส่วนค่าใช้จ่าย สำหรับส่งอบรมภายนอกและค่าใช้จ่ายอื่นได้ แต่ต้องเป็นเงินงบประมาณที่เหลือจ่ายสุทธิจากการ ดำเนินงานโครงการฯ แล้วเท่านั้น จึงจะสามารถนำเงินงบประมาณเหลือจ่ายสุทธิจากค่าใช้จ่ายสำหรับ ส่งอบรมภายนอกและค่าใช้จ่ายอื่นนี้ไปเบิกเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทางดังกล่าวข้างต้นได้ รายละเอียด ปรากฏตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 015/ว 39 ลงวันที่ 26 มกราคม 2550 เรื่อง การ เบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเกี่ยวกับการฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการ

2.6 ค่าใช้จ่ายในฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้เบิกจ่ายโดยคำนึงถึงความจำเป็น เหมาะสมและประหยัดตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมด่วนที่สุด ที่ ศย 015/ว 44(ป) ลงวันที่ 29 เมษายน 2553 เรื่องมาตรการประหยัดในการเบิกค่าใช้จ่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

แนวทางและวิธีการดำเนินการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ

1. ภาคและศาลในภาค

ก) กรณีจัดสรรเงินงบประมาณให้ศาลในภาคดำเนินการ

ลักษณะโครงการ	วิธีดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>1) การจัดอบรมภายในเฉพาะแต่ละกลุ่มเป้าหมายหรือร่วมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม • ข้าราชการศาลยุติธรรม • ผู้พิพากษาสมทบ • ตะเีตะยุติธรรม • ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม <p>ร่วมกับข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบ และตะเีตะยุติธรรม</p> <p>ทั้งนี้ ข้าราชการศาลยุติธรรม ต้องมีการจัดอบรมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม</p>	<p>1) สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลจัดทำและเสนอโครงการอบรมไปยังสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค</p> <p>2) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติโครงการและงบประมาณ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งานงบประมาณประกอบการพิจารณา</p> <p>3) อธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติโครงการ (ตามแต่ดุลยพินิจ)</p> <p>4) ผู้อำนวยการฯ ภาค แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลทราบและดำเนินการ</p> <p>5) หากได้รับการอนุมัติ สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลดำเนินการจัดอบรมตามที่ได้รับอนุมัติ</p> <p>6) สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลดำเนินการขอเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการอบรมตามหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนด</p>	<p>การใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร</p>

ลักษณะโครงการ	วิธีดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>(2) <u>การส่งบุคลากรเข้ารับอบรมกับหน่วยงานภายนอก</u></p> <p>• <u>ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม</u></p> <p>• <u>ข้าราชการศาลยุติธรรม</u></p>	<p><u>กรณีผู้พิพากษาของศาลในภาค</u></p> <p>1) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแจ้งผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาล</p> <p>2) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลทำเรื่องเสนอผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค</p> <p>3) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา</p> <p>4) ผู้อำนวยการฯ ภาค แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลทราบ</p> <p>5) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลเสนอผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทราบ และหากได้รับการอนุมัติจึงดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค</p> <p><u>กรณีข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลในภาค</u></p> <p>1) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลนำเสนอผู้พิพากษาหัวหน้าศาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา</p>	<p>อบรมกับหน่วยงานภายนอก บางกรณีมีผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากหากมีการต่อรองให้หน่วยงานภายนอกมาจัดการอบรมให้สามารถจัดอบรมโดยใช้สถานที่ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมก็ได้เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ ลดความสิ้นเปลืองเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางของผู้เข้ารับการอบรม แต่การดำเนินงานอบรมและเนื้อหาของหลักสูตรหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ</p>

ลักษณะโครงการ	วิธีดำเนินงาน	หมายเหตุ
	<p>2) หากได้รับความเห็นชอบจากผู้พิพากษาหัวหน้าศาล ผู้อำนวยการฯ ศาลทำเรื่องเสนอผู้อำนวยการฯ ภาค</p> <p>3) ผู้อำนวยการฯ ภาคนำเสนอ อธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา</p> <p>4) ผู้อำนวยการฯ ภาค แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักอำนาจการ/สำนักงานประจำศาลทราบ</p> <p>5) ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ/สำนักงานประจำศาลเสนอผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทราบ และหากได้รับการอนุมัติ จึงดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค</p>	

ข) กรณีรวมเงินงบประมาณทั้งหมดไว้เพื่อจัดอบรมรวมทั้งภาค

การอนุมัติจัดอบรมรวมทั้งภาคขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของอธิบดีผู้พิพากษาภาค โดยพิจารณาตามความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินงบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2. ศาลไม่สังกัดภาค

การดำเนินการเพื่อขออนุมัติใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแนวทาง และวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ทั้งนี้ โดยพิจารณาตามความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินงบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด

หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ

1. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมภายใน โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ศาลยุติธรรม ข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และคณะไต่สวนยุติธรรม

กรอบเงินงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงานคำนวณตามสัดส่วนของอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์การคิดค่าใช้จ่ายต่อคน ดังนี้

ค่าใช้จ่าย	ข้าราชการ ตุลาการศาลยุติธรรม/ คณะไต่สวนยุติธรรม ³	ข้าราชการศาลยุติธรรม ⁴		ผู้พิพากษาสมทบ ⁵
		(ตามความต้องการเฉพาะ ของหน่วยงาน)	(อบรมตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและสมรรถนะ)	
ค่าอาหาร ¹	850	400	400	700
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ¹	200	100	100	100
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ²	850	400	400	700
รวม	1,900	900	900	1,500

หมายเหตุ : ¹ อัตราค่าอาหาร และอัตราค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ศย 015/ว 106 (ป) ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2557

² ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรม เป็นต้น

³ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับข้าราชการตุลาการ/คณะไต่สวนยุติธรรม มีกรอบวงเงินคำนวณจากค่าใช้จ่ายอัตราเต็มขั้นของการอบรมประเภท ก สถานที่เอกชน อาหารไม่ครบมื้อ เป็นเกณฑ์ฐานการคำนวณ

⁴ การจัดหลักสูตรการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อรองรับประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม และการจัดหลักสูตรการอบรมตามความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม มีกรอบคำนวณจากค่าใช้จ่ายอัตราไม่เต็มขั้นของการอบรมประเภท ข สถานที่เอกชน อาหาร 1 มื้อต่อครั้ง เป็นเกณฑ์ฐานการคำนวณ

⁵ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับผู้พิพากษาสมทบ มีกรอบวงเงินคำนวณจากค่าใช้จ่ายอัตราไม่เต็มขั้นของการอบรมประเภท ข สถานที่เอกชน อาหารไม่ครบมื้อ เป็นเกณฑ์ฐานการคำนวณ

2. ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษา/ดูงานในหลักสูตร

คำนวณ
จาก

ร้อยละ 12 ของอัตรากำลังของหน่วยงาน X
5,500 บาท/คน/หลักสูตร

หมายเหตุ : 1) ร้อยละ 12 ของอัตรากำลังของหน่วยงาน X 5,500 บาท/คน/หลักสูตร เป็นอัตราที่ตั้งไว้ นอกจากการอบรมภายนอก และเพื่อสำหรับค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษา/ดูงานในหลักสูตร

2) ค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตร จำนวน 5,500 บาท เป็นค่าเฉลี่ยราคาหลักสูตรฝึกอบรมของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสถาบันพัฒนา บริหารศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

3. ที่มาของข้อมูลจำนวนคนที่นำมาคำนวณค่าใช้จ่าย

- จำนวนข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการศาลยุติธรรม ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 จากสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
- จำนวนข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2559 จากสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับ เงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2554
- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม การจัดงานและการประชุม ระหว่างประเทศ พ.ศ.2549 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2552 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555
- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554
- ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วน ราชการ พ.ศ.2553
- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0406.4/ว 5 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ ปี 2556
- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยการเงิน พ.ศ.2545
- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยการงบประมาณ พ.ศ.2544
- พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับ ที่ 8 พ.ศ. 2553)
- หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 015/ว 39 ลงวันที่ 26 มกราคม 2550
- หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 015/ว 45 (ป) ลงวันที่ 10 ตุลาคม 2550
- หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ศย 015/ว 44(ป) ลงวันที่ 29 เมษายน 2553

การรายงานผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ

1. เมื่อสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาล และสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคได้รับการจัดสรรงบประมาณ และได้ดำเนินการตามแผน/แนวทางที่กำหนดแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

แบบฟอร์ม	เวลาการรายงานแผน / ผลการดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ/หมายเหตุ
รายงานรอบแผน		
แบบ พศ 1-1 (แผน) แบบ พศ 1-2 (แผน) แบบ พศ 1-3 (แผน)	ภายในเดือนธันวาคม 2559	สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค
กรณีมีการปรับเปลี่ยนแผน		
ใช้แบบฟอร์มรายงานรอบแผน	ไตรมาสที่ 2 ไม่เกินวันที่ 25 มีนาคม 2560 ไตรมาสที่ 3 ไม่เกินวันที่ 25 มิถุนายน 2560 ไตรมาสที่ 4 ไม่เกินวันที่ 25 กันยายน 2560	ให้ส่งมาพร้อมกับการรายงานรอบผล
รายงานรอบผล		
กรณีจัดอบรมภายใน		
แบบ พศ 2-1 (ผล) แบบ พศ 2-2 (ผล) แบบ พศ 2-3 (ผล)	ไตรมาสที่ 2 ไม่เกินวันที่ 25 มีนาคม 2560 ไตรมาสที่ 3 ไม่เกินวันที่ 25 มิถุนายน 2560 ไตรมาสที่ 4 ไม่เกินวันที่ 25 กันยายน 2560	สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค
กรณีจัดส่งอบรมภายนอก		
แบบ พศ 2-4 (ผล)	เวลาเดียวกับกรณีจัดอบรมภายใน	
กรณีสรุปผลการดำเนินงาน		
แบบสรุป พศ 1 (ผล) แบบสรุป พศ 2 (ผล) แบบสรุป พศ 3 *	เวลาเดียวกับกรณีจัดอบรมภายใน	แบบสรุป พศ 3 อ่านเพิ่มเติมในข้อ 3

2. กรณีที่ภาคจัดสรรเงินให้ศาลในสังกัดดำเนินการ ให้สำนักศาลยุติธรรมประจำภาคมีหน้าที่เร่งรัด ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานของสำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลในสังกัด รวมทั้งรวบรวมและวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานในระดับภาค

3. ศาลไม่สังกัดภาค/ภาค จัดส่งรายงานรายชื่อผู้ผ่านการอบรมตามแบบสรุป พศ 3* จำนวน 2 ชุด เพื่อส่งให้สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (พร้อมแนบโครงการและกำหนดการ) และสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ทุกสิ้นไตรมาส โดยในส่วนสถาบันฯ ให้ส่งเฉพาะข้อมูลการรายงานผลฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเท่านั้น ไม่ต้องส่งเอกสารแนบใดๆ มาทั้งสิ้น เช่น ใบประกาศนียบัตร/ ใบผ่านการอบรม เอกสารประกอบการอบรม รายละเอียดโครงการกำหนดการ ฯลฯ

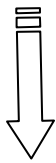
4. ขอให้ทุกหน่วยรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานที่กำหนด สำหรับภาคและศาลในภาค ให้ภาคเป็นผู้รวบรวมเอกสารรายงานแผน/ผล จากศาลในภาค ก่อนส่งตามกำหนดเวลาที่ปรากฏตามตารางอย่างเคร่งครัด เพราะจะมีผลต่อการประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการศาลยุติธรรมและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

5. หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 004/ว 583 เรื่อง การรับรองหลักสูตร ประกาศนียบัตร กฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า ซึ่ง กศ. กำหนดหรือรับรองตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

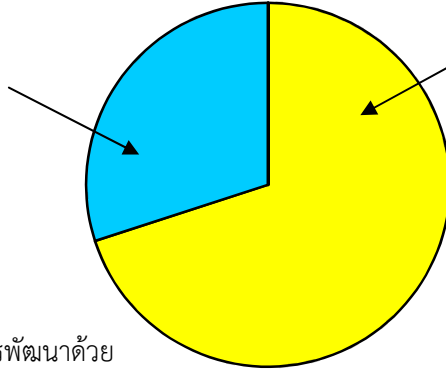
6. สามารถ Downlode แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานได้ที่ www.jti.coj.go.th

สรุปการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณ

1) ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง ต่อคน ต่อปี และ



■ การพัฒนาด้วยวิธีการอื่น
■ การอบรม



2) ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่นๆ ตามแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนดนอกเหนือจากการฝึกอบรมตามข้อ 1 ทั้งนี้ เมื่อรวมกันกับข้อ 1 แล้วต้องให้ได้ไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคน ต่อปี



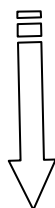
งบประมาณที่หน่วยงานส่วนศาลและภาคได้รับจัดสรรจากโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ให้ดำเนินการใช้จัดอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยให้บรรลุผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดก่อน ดังนี้

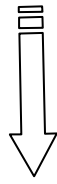
(1) จัดอบรมภายใน ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมรวมถึงบุคลากรทุกประเภทในหน่วยงานอย่างน้อยร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการจัดการอบรมภายในตามความต้องการในสายงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีพื้นฐานภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในหน่วยงาน

(2) ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปฝึกอบรม และการศึกษา/ดูงานต่างๆ

(2.1) ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม (ไม่นับรวมถึงผู้พิพากษาอาวุโสและผู้พิพากษาสมทบ) อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมในหน่วยงานเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก

(2.2) ข้าราชการศาลยุติธรรม รวมถึงลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ อย่างน้อยร้อยละ 2 ของจำนวนบุคลากรดังกล่าวในหน่วยงานเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก





และเมื่อบรรลุผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของการอบรมแล้ว หน่วยงานใดมีความต้องการดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น เช่น การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าพาหนะจากการไปอบรม/สัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการจากส่วนอื่นๆ สามารถนำงบประมาณส่วนที่เหลือจากการอบรมมาดำเนินการในกิจกรรมดังกล่าวได้ โดย ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าหน่วยงาน (ประธานฯ อธิบดี หรือหัวหน้าศาล) และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

คำนิยามศัพท์

โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม หมายถึง โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมโดยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในสังกัดให้ตรงตามหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่งและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน แบ่งเป็นการจัดอบรมภายใน และการจัดส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยสำนักงานศาลยุติธรรมได้อนุมัติจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานในสังกัดผ่านโครงการดังกล่าวนี้ โดยมีแนวทางและหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรสำหรับโครงการฯ เพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ศาลและภาค และหน่วยงานส่วนกลาง

ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในศาลยุติธรรมหรือสำนักงานศาลยุติธรรม

ข้าราชการตุลาการ หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีรวมถึงผู้ช่วยผู้พิพากษา

ตะไตะยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อกฎหมายอิสลาม

ข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กร ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อันเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และสมรรถภาพ (capacities) ให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (Competencies) ของตำแหน่งสายงาน ผ่านวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆ เป็นต้น

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญต่างๆ ของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นๆ ที่แตกต่างกันไปโดยคุณลักษณะสำคัญต่างๆ นั้น มีที่มาจากปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ กรอบความคิด แรงจูงใจของคนๆ นั้น

การอบรม หมายถึง เป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้อันเป็นพื้นฐานสู่ความเข้าใจและเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะความชำนาญในงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีและพึงปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติเป็นความรู้สึในด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบของการฝึกอบรมตามแนวทางที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดมี ดังนี้

1) เป็นหลักสูตรที่ต้องสอดคล้องกับสมรรถนะในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม (โดยการวิเคราะห์หลักสูตรให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการโดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรม ตามประเภทตำแหน่ง สายงานระดับ)

2) มีเนื้อหาวิชาอบรมที่ตรงกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามตำแหน่ง สายงานของผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเค้าโครงเนื้อหาวิชาตลอดหลักสูตร

3) ต้องมีระยะเวลาการอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง และแต่ละวิชาของการอบรมต้องมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 3 ชั่วโมง

4) วิธีการพัฒนารูปแบบต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การบรรยาย และ 2) การฝึกปฏิบัติ (Workshop) โดยมีการศึกษาดูงาน (ถ้ามี) เป็นวิธีการพัฒนาเสริมเพิ่มเติม

การประชุมสัมมนา หมายถึง เป็นการประชุมแบบเป็นทางการที่สมาชิกผู้เข้าร่วมการประชุมเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน มีความสนใจตรงกัน มาประชุมร่วมกันเพื่อมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมปรึกษาหารือกัน หรือร่วมกันคิดเพื่อช่วยแก้ปัญหาในเรื่องที่จัดสัมมนานั้น โดยจะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมด้วย ในฐานะผู้ให้ความรู้เสริมช่วยชี้แนะ และให้คำแนะนำปรึกษา

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง เป็นการประชุมร่วมกันศึกษา รับฟังการบรรยาย หรือศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจ ให้ความรู้ และเน้นฝึกปฏิบัติควบคู่ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง โดยเน้นการเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ แล้วนำไปปฏิบัติงานจริง เช่น การประชุมเพื่อสร้างแบบทดสอบ แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แบบวัดความพึงพอใจ ฯลฯ

ภาคผนวก

แบบฟอร์มที่ใช้สำหรับการรายงานผลการดำเนินงาน

- 1) แบบ พศ 1-1 (แผน) : แบบรายงานแผนการพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
- 2) แบบ พศ 1-2 (แผน) : แบบแสดงรายละเอียดโครงการ (แผน)
- 3) แบบ พศ 1-3 (แผน) : แบบแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่าย (แผนการใช้จ่าย)
- 4) แบบ พศ 2-1 (ผล) : แบบรายงานผลการพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
- 5) แบบ พศ 2-2 (ผล) : แบบแสดงรายละเอียดโครงการ (ผล)
- 6) แบบ พศ 2-3 (ผล) : แบบแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่าย (ผลการใช้จ่าย)
- 7) แบบ พศ 2-4 (ผล) : แบบรายงานผลการพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
(ในการส่งบุคคลไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปอบรม ศึกษา/ดูงาน)
- 8) แบบสรุป พศ 1 (ผล) : แบบสรุปผลการพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
- 9) แบบสรุป พศ 2 (ผล) : แบบสรุปรายงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์กลางในโครงการ
เพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ
- 10) แบบสรุป พศ 3 : แบบรายงานรายชื่อผู้ผ่านการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560

เอกสารเพิ่มเติม

- 11) ความหมายของการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม ด้วยวิธีการอบรม และวิธีการอื่นๆ
- 12) แผนผังกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม
(สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม)
- 13) หลักเกณฑ์การขออนุญาตไปฝึกอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก
- มติ ก.ต. ครั้งที่ 5/2557 วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2557
(ตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ ศย 003/ว 27 (ป) ลงวันที่ 7 มีนาคม 2557)
- 14) หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 011/53472 ลงวันที่ 19 กันยายน 2556 เรื่อง คณะกรรมการ
ข้าราชการศาลยุติธรรมให้การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ (HRD : e - learning)
ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม
- 15) หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 004/ว 583 เรื่อง การรับรองหลักสูตรประกาศนียบัตร
กฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า ซึ่ง กศ.
กำหนดหรือรับรองตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การกำหนดเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

