

สารบัญ	
รายการ	หน้า
ส่วนที่ 1 การจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากร	1
โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ที่ศาลและภาคดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	2
1. หลักการและเหตุผล	2
2. วัตถุประสงค์	4
3. แนวทางการดำเนินการ	5
4. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560	6
5. รายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาค	7
6. แผนการดำเนินงานในการจัดสรรงบประมาณของศาลไม่สังกัดภาคและภาค	10
7. แนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลไม่สังกัดภาคและภาค	12
ส่วนที่ 2 หลักเกณฑ์การจัดสรรและบริหารงบประมาณ	17
หลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณ	18
1. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	19
2. ขอบเขตการใช้จ่ายเงินงบประมาณ	18
แนวทางและวิธีการดำเนินการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ	21
1. ภาคและศาลในภาค	21
2. ศาลไม่สังกัดภาค	23
หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ	24
1. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมภายใน โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ศาลยุติธรรม ข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และตะโตะยุติธรรม	24
2. ค่าใช้จ่ายในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมภายนอก และค่าใช้จ่ายอื่นๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษา/ดูงาน	24
3. ที่มาของข้อมูลจำนวนคนที่นำมาคำนวณค่าใช้จ่าย	25
หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง	25
การรายงานผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ	26
สรุปการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณ	27
นิยามศัพท์	28

แบบฟอร์มที่ใช้สำหรับการรายงานผลการดำเนินงาน

- 1) แบบ พศ 1-1 (แผน) : แบบรายงานแผนการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560
- 2) แบบ พศ 1-2 (แผน) : แบบแสดงรายละเอียดโครงการ (แผน)
- 3) แบบ พศ 1-3 (แผน) : แบบแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่าย (แผนการใช้จ่าย)
- 4) แบบพศ 2-1 (ผล) : แบบรายงานผลการพัฒนาศูนย์บริการ 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) : แบบรายงานผลการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 (ในการส่งบุคคลไปอบรมกับหน่วยงานภายนอก และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปอบรม ศึกษา/ดูงาน)
- 8) แบบสรุป พศ 1 (ผล) : แบบสรุปผลการพัฒนาศูนย์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
- 9) แบบสรุป พศ 2 (ผล) : แบบสรุปรายงานการติดตามประเมินผลการพัฒนาศูนย์บริการ ในโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ
- 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 คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมให้การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ (HRD : e - learning) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม
- 15) หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 004/ว583 เรื่อง การรับรองหลักสูตร ประกาศนียบัตรกฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่า ซึ่ง กศ. กำหนดหรือรับรองตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

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

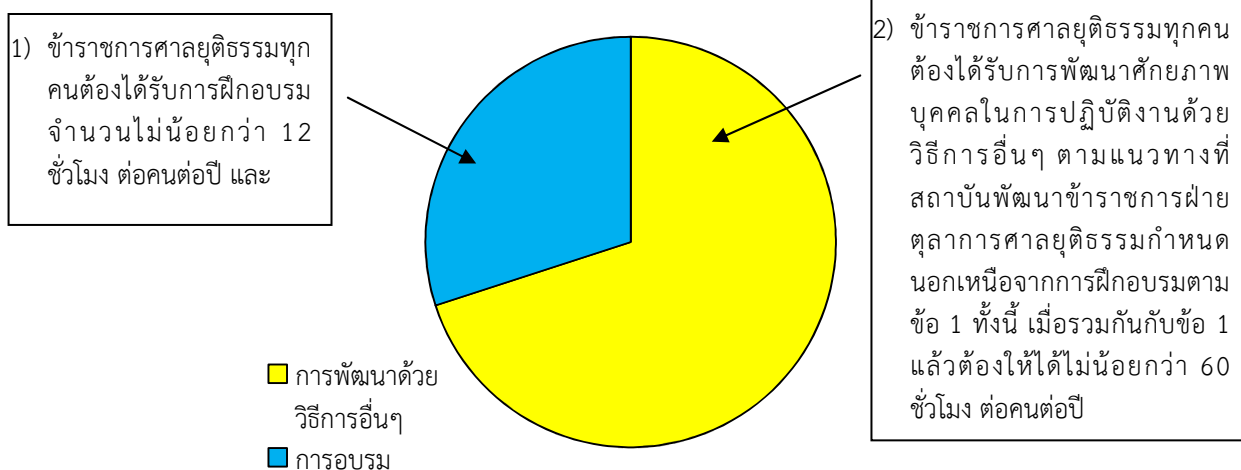
เพื่อให้แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมเป็นไปตามแผนพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานศาลยุติธรรมได้เห็นชอบโดยได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 – 2558 ต้องจัดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี โดยรวมแล้วไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี และเพิ่มเป็นไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป โดยวิธีการพัฒนาจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร 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) คณะตุลาการศาลยุติธรรม

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและผู้พิพากษาสมทบ ที่มีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองรับบทบาทภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ และการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และส่งเสริมจริยธรรม ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาการตนเองและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล 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	เดือน กันยายน - 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> <u>ให้รวบรวมส่งสถาบันฯ ภายใน 30</u> <u>พฤศจิกายน 2560</u>	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 การจัดทำแผนพัฒนากุศลกรและการดำเนินการตามแผนควรเกี่ยทุกไตรมาส 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 ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

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 และตะไตะยุติธรรม ในเรื่องที่เป็นนโยบายหรือกฎหมายที่บังคับใช้และเกี่ยวข้องกับ ศาลยุติธรรม หรือสำนักงานศาลยุติธรรมตามทิศทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลไม่สังกัด ภาค ภาค และศาลในภาค หรือเพื่อประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรม ปัญหา ขัดข้องพร้อมแนวทางแก้ไขของการพิจารณาคดีต่อเนื่องหรืออื่นๆ ตามความจำเป็น เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2.3 มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการ ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการรายงาน ผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง และตรงตามกำหนดเวลา

2.4 การส่งข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ ตะไตะยุติธรรม 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 • คณะตุลาการ • ข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรมร่วมกับข้าราชการศาลยุติธรรม <p>ผู้พิพากษาสมทบ ผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ</p> <p>ทั้งนี้ ข้าราชการศาลยุติธรรมต้องมีการจัดอบรมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลจัดทำและเสนอโครงการอบรมไปยังสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 2) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติโครงการและงบประมาณ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา 3) อธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติโครงการ (ตามแต่ดุลยพินิจ) 4) ผู้อำนวยการฯ ภาค แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลทราบและดำเนินการ 5) หากได้รับการอนุมัติ สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลดำเนินการจัดอบรมตามที่ได้รับอนุมัติ 6) สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลดำเนินการขอเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการอบรมตามหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณที่กำหนด 	<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) ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแจ้งผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ/สำนักงานประจำศาล</p> <p>2) ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ/สำนักงานประจำศาลทำเรื่องเสนอผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค</p> <p>3) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาภาคพิจารณาอนุมัติ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา</p> <p>4) ผู้อำนวยการฯ ภาค แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักอำนาจการ/สำนักงานประจำศาลทราบ</p> <p>5) ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ/สำนักงานประจำศาลเสนอผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทราบ และหากได้รับการอนุมัติจึงดำเนินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค</p> <p><u>กรณีข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลในภาค</u></p> <p>1) ผู้อำนวยการสำนักอำนาจการ/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. ที่มาของข้อมูลจำนวนคนก็นำมาคำนวณค่าใช้จ่าย

- 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

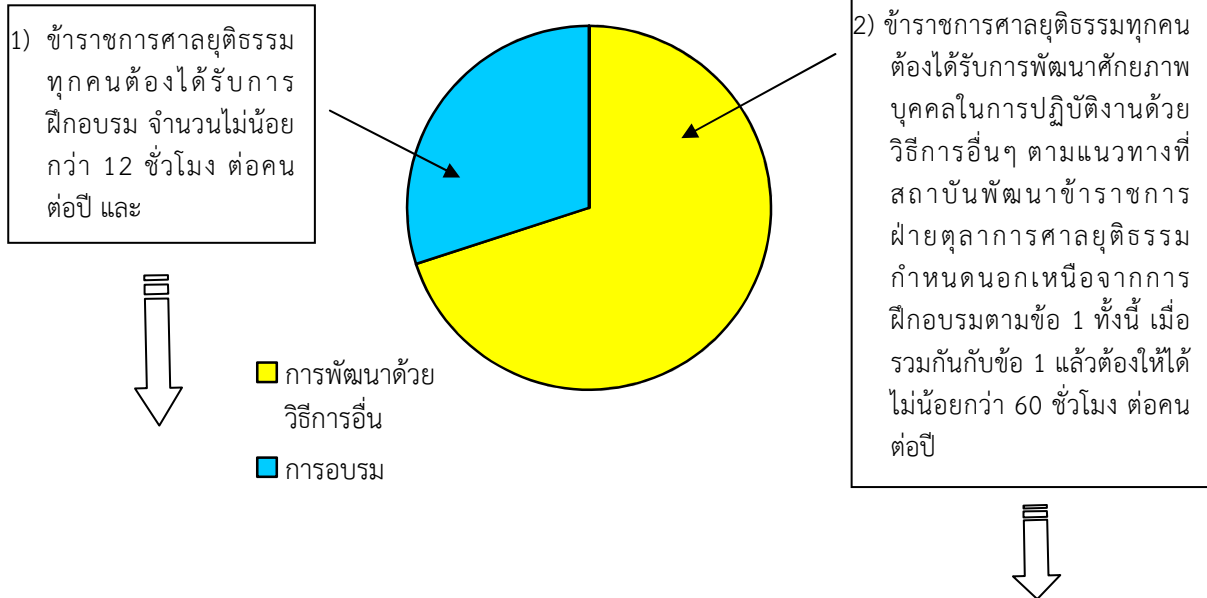
3. ศาลไม่สังกัดภาค/ภาค จัดส่งรายงานรายชื่อผู้ผ่านการอบรมตามแบบสรุป พศ 3* จำนวน 2 ชุด เพื่อส่งให้สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (พร้อมแนบโครงการและกำหนดการ) และสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ทุกสิ้นไตรมาส โดยในส่วนสถาบันฯ ให้ส่งเฉพาะข้อมูลการรายงานผลฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเท่านั้น ไม่ต้องส่งเอกสารแนบใดๆ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

4. ขอให้ทุกหน่วยรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานที่กำหนด สำหรับภาคและศาลในภาค ให้ภาคเป็นผู้รวบรวมเอกสารรายงานแผน/ผล จากศาลในภาค ก่อนส่งตามกำหนดเวลาที่ปรากฏตามตารางอย่างเคร่งครัด เพราะจะมีผลต่อการประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามการประเมินผลการปฏิบัติราชการศาลยุติธรรมและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

5. หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 004/ว 583 เรื่อง การรับรองหลักสูตรประกาศนียบัตร กฎหมายมหาชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เป็นหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง กศ. กำหนดหรือรับรองตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เรื่อง การกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

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

สรุปการดำเนินงานและการบริหารงบประมาณ



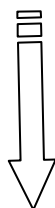
งบประมาณที่หน่วยงานส่วนศาลและภาคได้รับจัดสรรจากโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ให้ดำเนินการใช้จัดอบรมทั้งภายในและภายนอก โดยให้บรรลุผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดก่อน ดังนี้

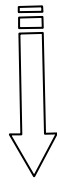
(1) จัดอบรมภายใน ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมรวมถึงบุคลากรทุกประเภทในหน่วยงานอย่างน้อยร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการจัดการอบรมภายในตามความต้องการในสายงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีพื้นฐานภาษาต่างประเทศไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของบุคลากรในหน่วยงาน

(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

ตะต๊ะยุติธรรม 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 เพิ่มพูนทักษะความชำนาญในงานเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีและพึงปรารถนา 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

