

แนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ  
การพัฒนาบุคลากรสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการ  
ฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563



โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ส่วนกลางดำเนินการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

กุมภาพันธ์ 2563  
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



## สารบัญ

สารบัญ.....	0
โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ส่วนกลางดำเนินการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 .....	1
1. หลักการและเหตุผล .....	1
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ .....	3
3. แนวทางการดำเนินการ/เป้าหมายของโครงการ.....	3
4. รายการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม .....	4
5. หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ .....	4
โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.....	6
1. หลักการและเหตุผล .....	6
2. วัตถุประสงค์ของโครงการ .....	8
3. แนวทางการดำเนินการ / เป้าหมายของโครงการ .....	9
4. รายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาค.....	9
5. หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ .....	10
แผนการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.....	12
แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.....	13
ข้อพึงระวังในการดำเนินการ .....	17
ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ.....	18
หลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณ.....	19
1. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ.....	19
2. ขอบเขตการใช้จ่ายเงินงบประมาณ .....	20
3. หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง .....	20
แนวทางและวิธีการดำเนินการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ .....	21
1. หน่วยงานที่ส่วนกลาง.....	21
2. หน่วยงานภาคและศาลในภาค .....	22
ก) กรณีจัดสรรเงินงบประมาณให้ศาลในภาคดำเนินการ .....	22
ข) กรณีรวมเงินงบประมาณทั้งหมดไว้เพื่อจัดอบรมรวมทั้งภาค.....	22
3. ศาลไม่สังกัดภาค .....	22
การรายงานผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ .....	23

คำนิยามศัพท์.....	24
ภาคผนวก.....	26
ภาคผนวก 1 วิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม.....	27
ภาคผนวก 2 รายการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม .....	28
ภาคผนวก 3 รายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาค.....	29
ภาคผนวก 4 แบบ พ.ศ. 1 (แผน).....	31
คำอธิบายเพิ่มเติม.....	31
ตัวอย่างการกรอกรายละเอียดในแบบ พศ 1 (แผน).....	33
ภาคผนวก 5 แบบ พศ 2 (ผล) .....	34
คำอธิบายเพิ่มเติม.....	34
ตัวอย่างการกรอกรายละเอียดในแบบ พศ 2 (ผล) .....	36
ภาคผนวก 6 URL สำหรับ Google Form.....	37
ภาคผนวก 7 ตัวอย่างแบบฟอร์มรายละเอียดแผนงาน/โครงการ .....	38

## โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ส่วนกลางดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

### 1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียนและ/หรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด โดยรวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2554 กำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษต้องผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานโดยประกาศคณะกรรมการ บริหารศาลยุติธรรมในเรื่องดังกล่าวถือเป็นเจตนารมณ์ของสำนักงานศาลยุติธรรมที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรมทั้งในส่วนของการกิจสนับสนุนงานธุรการของศาลยุติธรรมงานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะได้อย่างครบวงจร

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ให้หน่วยงานส่วนกลางได้เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และกำหนดความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง เพราะจะเข้าใจถึงสภาพปัญหาของการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งในด้านโครงสร้าง การปฏิบัติงานรวมถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งให้สามารถกำหนดหลักสูตรการอบรม เนื้อหาของการอบรม ตลอดจนรูปแบบของการอบรมได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานมากที่สุด ส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล คือประสบความสำเร็จในการให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรได้มากที่สุด โดยเห็นควรจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานส่วนกลางเพื่อนำไปดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการโดยการจัดอบรมภายในหน่วยงาน ตามความต้องการของหน่วยงานและหลักสมรรถนะของบุคลากร

หลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่ให้ไปอบรมหรือพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละสายงานและแต่ละระดับ และต้องมีระยะเวลาในการอบรมหรือพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อในการอบรมแต่ละหลักสูตรหรือแต่ละวิธีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะได้อย่างครบวงจร

ทั้งนี้ ประเด็นหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่พัฒนาควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกับบริบทขององค์กรในการขับเคลื่อนสู่การเป็นศาลดิจิทัล D - Court 2020 การลดขั้นตอนงานและมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยหัวข้อที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในช่วงเวลานี้ มีดังนี้

- (1) ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และกระตุ้นให้บุคลากรของศาลยุติธรรมเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม นโยบาย และ/หรือแนวทางของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม รวมถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น
- (2) การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันผลประโยชน์ทับซ้อน
- (3) ความโปร่งใสในการบริหารงานยุติธรรม
- (4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- (5) การเสริมสร้างความพร้อมและมาตรการรองรับประเทศไทย 4.0
- (6) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- (7) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
- (8) ระบบประเมินความเสี่ยงในชั้นปล่อยชั่วคราวและการบังคับตามคำสั่งศาลโดยใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- (9) การยื่นฟ้องและส่งคำคู่ความอิเล็กทรอนิกส์ (E-filing) รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศาลยุติธรรม (E-Justice Conference)

รวมทั้งให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนางานด้านการศาลยุติธรรมสู่ศาลดิจิทัล D-Court ทั้งในระดับหน่วยงาน นโยบาย และการปฏิบัติให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมมีวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับตัวบุคลากรและสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียนและวิธีอื่น ๆ ตามแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนดไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ตามรายละเอียด ภาคผนวก 1

ดังนั้น หน่วยงานส่วนกลางควรได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยนำข้อมูลจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการใช้เป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยในส่วนของการอบรมที่ต้องใช้งบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่แต่ละหน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณ ควรสอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นด้วย ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับงานในหน้าที่ รองรับบทบาทภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมและนโยบายการบริหารราชการศาลยุติธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และส่งเสริมจริยธรรม ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

2.2 พัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงาน โดยการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภท ตำแหน่ง สายงานและระดับ

2.3 สนับสนุนให้มีการนำเทคนิควิทยาการและการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม ในการเสริมสร้างมาตรฐานงานให้เข้าสู่ระดับสากล

2.4 ให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการดำเนินการของหน่วยงานที่ผ่านมาเพื่อแก้ไข ปัญหาหรือร่วมกันพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงาน

## 3. แนวทางการดำเนินการ/เป้าหมายของโครงการ

งบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดสรรสำหรับหน่วยงานส่วนกลางที่สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมนำไปดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ตรงตามสมรรถนะที่จำเป็น โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือการจัดอบรมภายในอย่างน้อยร้อยละ 80 ของบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนา โดยการ จัดการอบรมภายในตามความต้องการในสายงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน

#### 4. รายการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ตามรายการจัดสรรงบประมาณฯ ภาคผนวก 2

#### 5. หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ

ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร การบริหารวงเงินงบประมาณที่ได้รับในแต่ละหน่วยงาน คำนวณตามสัดส่วนของอัตรากำลังของหน่วยงาน แบ่งเป็น

##### 1. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมภายในตามความต้องการในสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและหลักสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน

งบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงานคำนวณตามสัดส่วนของอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์การคิดค่าใช้จ่ายต่อคน ดังนี้

ค่าใช้จ่าย	ข้าราชการศาลยุติธรรม <sup>3</sup>	
	(ตามความต้องการเฉพาะของหน่วยงาน)	(อบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะ)
ค่าอาหาร <sup>1</sup>	400	400
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม <sup>1</sup>	100	100
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม <sup>2</sup>	500	500
<b>รวม</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>

หมายเหตุ : <sup>1</sup> อัตราค่าอาหาร และอัตราค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ศย 002/ว708 ลงวันที่ 24 กันยายน 2561

<sup>2</sup> ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรม เป็นต้น

<sup>3</sup> การจัดหลักสูตรการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อรองรับประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม และการจัดหลักสูตรการอบรมตามความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม มีกรอบคำนวณจากค่าใช้จ่ายอัตราไม่เต็มขั้นของการอบรมประเภท ข สถานที่เอกชน อาหาร 1 มื้อต่อครั้ง เป็นเกณฑ์ฐานคำนวณ



## 2. ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศูนย์กลางให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของศาลยุติธรรมเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารราชการศาลยุติธรรม

คำนวณจาก

ร้อยละ 40 ของอัตรากำลังของหน่วยงาน X  
5,900 บาท/คน

หมายเหตุ จัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการอบรมภายในหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา นโยบายของผู้บริหารศาลยุติธรรม และแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม เป็นต้น

## 3. ที่มาของข้อมูลจำนวนอัตรากำลังที่นำมาคำนวณค่าใช้จ่าย

- จำนวนข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้าง ณ วันที่ 13 ธันวาคม 2562 จากสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

## โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

### 1. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียนและ/หรือการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามแนวทางที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด โดยรวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2554 กำหนดให้ข้าราชการศาลยุติธรรมที่จะได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษต้องผ่านการพัฒนาศักยภาพบุคคลในการปฏิบัติงานโดยประกาศคณะกรรมการ บริหารศาลยุติธรรมในเรื่องดังกล่าวถือเป็นเจตนารมณ์ของสำนักงานศาลยุติธรรมที่ต้องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามหลักสมรรถนะ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรมทั้งในส่วนของการกิจสนับสนุนงานธุรการของศาลยุติธรรมงานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะได้อย่างครบวงจร

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ให้หน่วยงานศาลไม่สังกัด ภาค และศาลในภาคได้เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และกำหนดความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง เพราะจะเข้าใจถึงสภาพปัญหาของการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งในด้านโครงสร้างการปฏิบัติงานรวมถึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กร อันจะส่งผลให้สามารถกำหนดหลักสูตรการอบรม เนื้อหาของการอบรม ตลอดจนรูปแบบของการอบรมได้ตรงตามเป้าหมายของหน่วยงานมากที่สุด ส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือประสบความสำเร็จในการให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรได้มากที่สุด โดยเห็นควรจัดสรรงบประมาณให้ศาลไม่สังกัดภาคและภาคเพื่อนำไปดำเนินการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างและพนักงานราชการ โดยการจัดอบรมภายในหน่วยงาน ตามความต้องการของหน่วยงานและหลักสมรรถนะของบุคลากร

หลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่ให้ไปอบรมหรือพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละสายงานและแต่ละระดับ และต้องมีระยะเวลาในการอบรม

หรือพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อในการอบรมแต่ละ หลักสูตรหรือแต่ละวิธีการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามสมรรถนะได้อย่างครบวงจร

ทั้งนี้ ประเด็นหลักสูตรหรือเนื้อหาวิชาหรือหัวข้อที่พัฒนาควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกับบริบทขององค์กรในการขับเคลื่อนสู่การเป็นศาลดิจิทัล D - Court 2020 การลดขั้นตอนงาน และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยหัวข้อที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในช่วงเวลานี้ มีดังนี้

- (1) ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และกระตุ้นให้บุคลากรของศาลยุติธรรมเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม นโยบาย และ/หรือแนวทางของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม รวมถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น
- (2) การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันผลประโยชน์ทับซ้อน
- (3) ความโปร่งใสในการบริหารงานยุติธรรม
- (4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- (5) การเสริมสร้างความพร้อมและมาตรการรองรับประเทศไทย 4.0
- (6) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- (7) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
- (8) ระบบประเมินความเสี่ยงในชั้นปล่อยชั่วคราวและการบังคับตามคำสั่งศาลโดยใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- (9) การยื่นฟ้องและส่งคำคู่ความอิเล็กทรอนิกส์ (E-filing) รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศาลยุติธรรม (E-Justice Conference)

รวมทั้งให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนางานด้านการศาลยุติธรรมสู่ศาลดิจิทัล D-Court ทั้งในระดับหน่วยงาน นโยบายและการปฏิบัติให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง

สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดรายละเอียดของแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การประชุมสัมมนา เป็นต้น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมมีวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับตัวบุคลากรและสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคคลด้วยวิธีการอบรมในห้องเรียนและวิธีอื่น ๆ ตามแนวทางที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมกำหนดไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ตามรายละเอียด ภาคผนวก 1

ดังนั้น ศาลไม่สังกัดภาค ภาคและศาลในภาค ควรได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน โดยนำข้อมูลจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการใช้เป็นข้อมูลสำหรับจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยในส่วนของการอบรมที่ต้องใช้งบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่แต่ละหน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณควรสอดคล้องและรองรับกับแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานนั้นด้วย ซึ่งจะทำให้บุคลากรได้รับความรู้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

- (1) ข้าราชการตุลาการ
- (2) ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้าง
- (3) ผู้พิพากษาสมทบ
- (4) คณะตุลาการ

## 2. วัตถุประสงค์ของโครงการ

เพื่อให้ศาลยุติธรรมมีข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและผู้พิพากษาสมทบ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่มีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ รองรับบทบาทภารกิจตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมและนโยบายการบริหารราชการศาลยุติธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ และส่งเสริมจริยธรรม ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตสำนึกในการให้บริการ ทำงานเป็นทีม พัฒนาตนเองและมีวิสัยทัศน์กว้างไกล

2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยการอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภทตำแหน่งสายงาน และระดับ

2.3 สนับสนุนให้มีการนำเทคนิควิทยาการและการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน รองรับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม ในการเสริมสร้างมาตรฐานงานให้เข้าสู่ระดับสากล

2.4 ให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องการดำเนินการของศาล/ภาคที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือร่วมกันพัฒนาหน่วยงาน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศาลไม่สังกัดภาค ภาคและศาลในภาค ให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

### 3. แนวทางการดำเนินการ / เป้าหมายของโครงการ

งบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้จัดสรรสำหรับศาลไม่สังกัดภาค ภาคและศาลในภาค ให้นำไปดำเนินการเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้ตรงตามสมรรถนะที่จำเป็น โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(1) จัดอบรมภายในอย่างน้อยร้อยละ 80 ของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมรวมถึงบุคลากรกลุ่มเป้าหมายของโครงการ ได้รับการพัฒนาโดยการจัดการอบรมภายใน ตามความต้องการในสายงานตามหลักสมรรถนะของบุคลากรแต่ละหน่วยงาน

(2) ให้สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาคจัดอบรมในภาค ทั้งในส่วนของการตุลาการและของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยหลักสูตร/แนวทาง/วิธีการ/หัวข้อ ควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ สามารถจัดการอบรมโดยใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เป็นช่องทาง ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยายถ่ายทอดสดภาพและเสียงการบรรยาย (Streaming) การบรรยายในรูปแบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference) เป็นต้น

### 4. รายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาค

สำนักงานศาลยุติธรรมได้ดำเนินการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาคตามรายการจัดสรรงบประมาณฯ ภาคผนวก 3

## 5. หลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณ

### 1. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมภายใน โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ

กรอบเงินงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละหน่วยงานคำนวณตามสัดส่วนของอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยมีเกณฑ์การคิดค่าใช้จ่ายต่อคน ดังนี้

ค่าใช้จ่าย	ข้าราชการ ตุลาการ / คณะตุลาการ <sup>3</sup>	ข้าราชการศาลยุติธรรม <sup>4</sup>		ผู้พิพากษา สมทบ <sup>5</sup>
		(ตามความต้องการเฉพาะ ของหน่วยงาน)	(อบรมตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและสมรรถนะ)	
ค่าอาหาร <sup>1</sup>	850	400	400	700
ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม <sup>1</sup>	200	100	100	100
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม <sup>2</sup>	1,050	500	500	900
<b>รวม</b>	<b>2,100</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,700</b>

**หมายเหตุ :** <sup>1</sup> อัตราค่าอาหาร และอัตราค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ศย 002/ว708 ลงวันที่ 24 กันยายน 2561

<sup>2</sup> ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ประกอบด้วย ค่าวิทยากร ค่าเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ฝึกอบรม เป็นต้น

<sup>3</sup> อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับข้าราชการตุลาการ/คณะตุลาการ มีกรอบวงเงินคำนวณจาก ค่าใช้จ่ายอัตราเต็มขั้นของการอบรมประเภท ก1 สถานที่เอกชน อาหารไม่ครบมื้อ เป็นเกณฑ์ฐานการคำนวณ

<sup>4</sup> การจัดหลักสูตรการอบรมตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อรองรับประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการ ศาลยุติธรรม และการจัดหลักสูตรการอบรมตามความต้องการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม มีกรอบวงเงินคำนวณจากค่าใช้จ่ายอัตราไม่เต็มขั้นของการอบรมประเภท ข2 สถานที่เอกชน อาหาร 1 มื้อ ต่อครั้ง เป็นเกณฑ์ฐานการคำนวณ

<sup>5</sup> อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนสำหรับผู้พิพากษาสมทบ มีกรอบวงเงินคำนวณจากค่าใช้จ่ายอัตราไม่เต็มขั้นของการอบรมประเภท ข2 สถานที่เอกชน อาหารไม่ครบมื้อ เป็นเกณฑ์ฐานการคำนวณ

## 2. ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาศูนย์กลางให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับจุดเน้นการพัฒนาของศาลยุติธรรมเพื่อการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารราชการศาลยุติธรรม

คำนวณ

จาก

ร้อยละ 12 ของอัตรากำลังของหน่วยงาน X

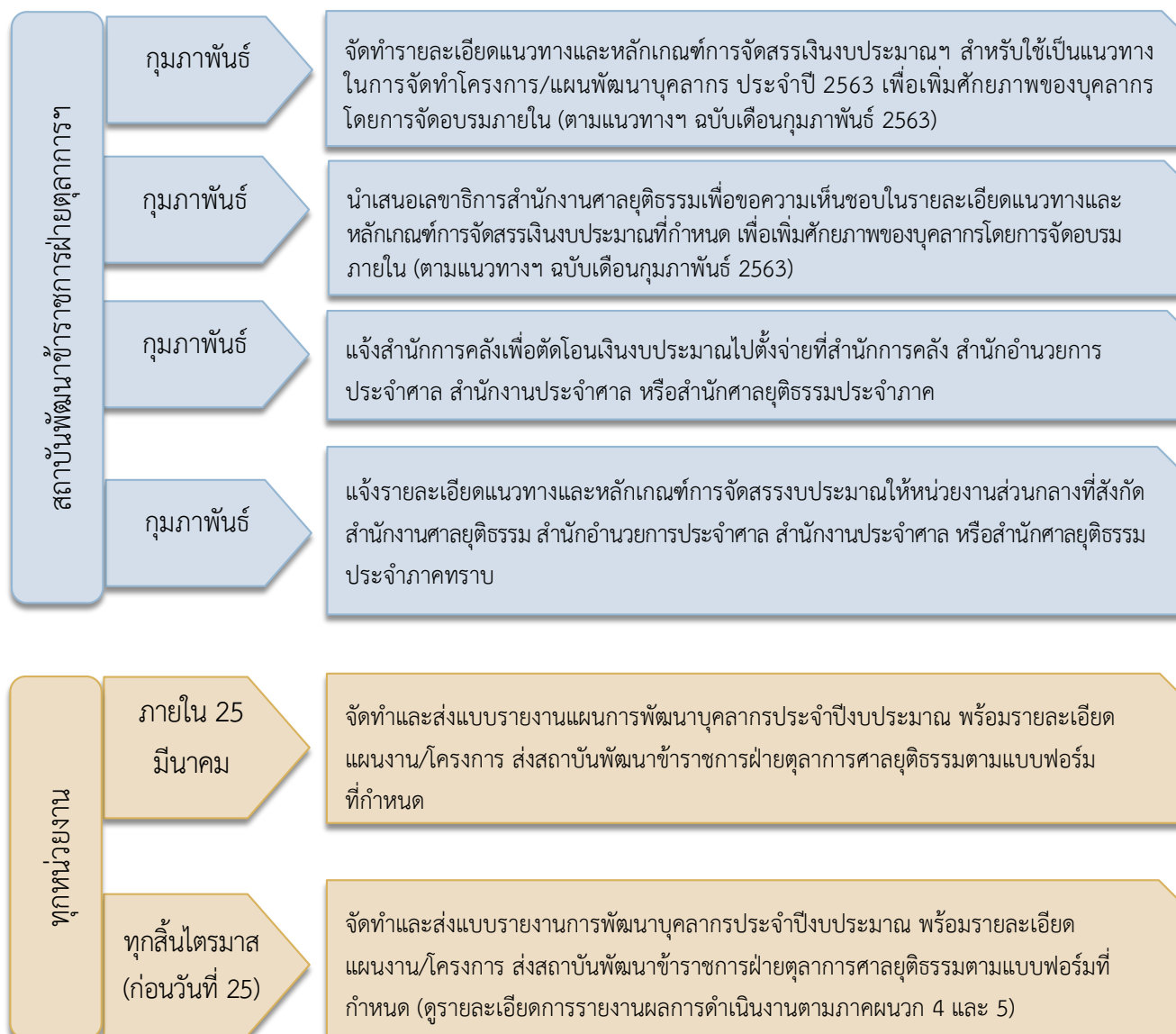
5,800 บาท/คน

หมายเหตุ จัดสรรงบประมาณสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการอบรมภายในหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา นโยบายของผู้บริหารศาลยุติธรรม และแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม เป็นต้น

## 3. ที่มาของข้อมูลจำนวนคนก็นำมาคำนวณค่าใช้จ่าย

- จำนวนข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ ศาลยุติธรรม ณ วันที่ 13 ธันวาคม 2562 จากสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม
- จำนวนข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้าง ณ วันที่ 13 ธันวาคม 2562 จากสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

## แผนการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม





## แนวทางการพัฒนาศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

เพื่อให้การพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ สอดรับกับนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 รองรับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และระบบการบริหาร งานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภทตำแหน่ง รวมทั้งบุคลากรภายในหน่วยงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานราชการ พร้อมทั้งจะบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีแนวทางให้หน่วยงานที่ส่วนกลาง ศาลไม่สังกัดภาค ภาคและศาลในภาค ดำเนินการ ดังนี้

1) จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรภายใต้โครงการนี้ให้ใช้เฉพาะการพัฒนาบุคลากรภายในประเทศเท่านั้น ให้หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณอย่างเกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการอบรมก่อนเป็นลำดับแรก เมื่อบรรลุเป้าหมายของโครงการตามที่กำหนดแล้ว จึงสามารถนำงบประมาณไปใช้พัฒนาบุคลากรในวิธีการอื่นได้ต่อไป เช่น การประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้บริหารการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2) การจัดการอบรมภายในหน่วยงานควรกำหนดเนื้อหาหลักสูตร วิธีการพัฒนาให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับ รวมถึงควรสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา นโยบายของผู้บริหารศาลยุติธรรม แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม เป็นต้น

3) ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยวิธีการอบรมและวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการอย่างอื่นรวมแล้วไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมงต่อปี

\* จากเงื่อนไขของข้อ 3) มีความเชื่อมโยงกับการรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) บุคลากรทุกคนครอบคลุมตั้งแต่ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้าง ต้องรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

4) การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมควรมีวิธีการที่หลากหลายมีความเหมาะสมและเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการพัฒนา เช่น การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การประชุมสัมมนา การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น

5) การจัดการอบรม จัดประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีการถ่ายทอดผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เป็นช่องทางในการพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยาย ถ่ายทอดสดภาพและเสียงการบรรยาย (Streaming) การบรรยายในรูปแบบการประชุมผ่านจอภาพ (Video Conference) หรือการรับฟังการบรรยายย้อนหลัง เป็นต้น ถ้าบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมได้รับชมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว จัดเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) และให้หน่วยงานต้นสังกัดรวบรวมรายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม (ลงทะเบียน) เพื่อใช้เป็นหลักฐานตรวจสอบสำหรับการรายงานแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยต้องมีแบบ IDP-3 ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องการสะสมจำนวนชั่วโมงการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

6) เนื้อหาของหลักสูตรการอบรมหรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ต้องสอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม ในแต่ละประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแต่ละหลักสูตรการอบรมหรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น

7) หลักสูตรอบรมต้องมีการประเมินผลการอบรมที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ แบบทดสอบและการสอบภาคปฏิบัติ และควรมีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการรายงานผลการดำเนินงานที่ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา

8) การจัดกิจกรรมสนทนากา การ กีฬา กิจกรรมการเล่นตามประเพณีต่าง ๆ โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับ กบข. การออมเงิน สหกรณ์ การอบรมป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติ เป็นต้น กิจกรรมโครงการเหล่านี้ไม่สามารถรายงานผลในแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และไม่สามารถใช้งบประมาณจากโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้

9) เนื้อหาของการอบรมในแต่ละหลักสูตรควรสอดแทรกเนื้อหาการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ควรเป็นโครงการที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับศาสนาโดยตรง เช่น การฝึกนั่งสมาธิการปฏิบัติธรรมในด้านต่าง ๆ แต่สามารถเป็นโครงการที่นำธรรมะมาปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานการบริหารงาน/องค์กรได้ ซึ่งเรื่องนี้เป็นประเด็นที่สำคัญและต้องพึงระวัง เพราะจะมีผลกระทบต่อการพิจารณาการให้เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เนื่องจากมีข้อจำกัดที่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องจะไม่พิจารณาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับศาสนาโดยตรง

10) เนื้อหาของหลักสูตรการอบรมหรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นควรมุ่งเน้นสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม ประกอบด้วย

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

11) ขอบเขตเนื้อหาของหลักสูตรการอบรมหรือการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นได้กำหนดไว้ 8 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- (2) ด้านบริหารจัดการ
- (3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (4) ด้านแผนงาน งบประมาณ การเงิน และพัสดุ
- (5) ด้านภาษาต่างประเทศ
- (6) ด้านทรัพยากรบุคคล
- (7) ด้านการประชาสัมพันธ์
- (8) ด้านอื่น ๆ

12) หน่วยงานในส่วนกลาง ศาลไม่สังกัดภาค ภาคและศาลในภาค ควรนำข้อมูลจากการทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ของข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง และพนักงานราชการ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อหาวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นวิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ในที่สุด

13) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 มีลำดับความสำคัญของหลักสูตรการอบรม ดังนี้

- (1) ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และกระตุ้นให้บุคลากรของศาลยุติธรรมเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม นโยบาย และ/หรือแนวทางของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม รวมถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น
- (2) การป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันผลประโยชน์ทับซ้อน
- (3) ความโปร่งใสในการบริหารงานยุติธรรม
- (4) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- (5) การเสริมสร้างความพร้อมและมาตรการรองรับประเทศไทย 4.0
- (6) การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

- (7) พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560
- (8) ระบบประเมินความเสี่ยงในชั้นปล่อยชั่วคราวและการบังคับตามคำสั่งศาลโดยใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์
- (9) การยื่นฟ้องและส่งคำคู่ความอิเล็กทรอนิกส์ (E-filing) รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานศาลยุติธรรม (E-Justice Conference)

14) ให้สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกาจัดอบรมในภาคทั้งในส่วนของการตุลาการและการบริหารราชการศาลยุติธรรม โดยหลักสูตร/แนวทาง/วิธีการ/หัวข้อ ควรสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน นอกจากนี้ สามารถจัดการอบรมโดยใช้วิธีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้เป็นช่องทาง ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยายถ่ายทอดสดภาพและเสียงการบรรยาย (Streaming) การบรรยายในรูปแบบการประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Video Conference) เป็นต้น

#### แนวทางดำเนินการของหลักสูตรการอบรมสำหรับการจัดอบรมภายในหน่วยงาน

- 1) เป็นหลักสูตรที่ต้องสอดคล้องกับสมรรถนะในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม (โดยการวิเคราะห์หลักสูตรให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการโดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้ารับการอบรม ตามประเภทตำแหน่ง สายงานระดับ)
- 2) มีเนื้อหาวิชาอบรมที่ตรงกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามตำแหน่งสายงานของผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเค้าโครงเนื้อหาวิชาตลอดหลักสูตร
- 3) ต้องมีระยะเวลาการอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง และแต่ละวิชาของการอบรมในแต่ละหลักสูตรต้องมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมง ซึ่งอาจทำในคราวเดียวหรือแบ่งเป็นช่วงตอน (Series)
- 4) วิธีการพัฒนารูปแบบต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) การบรรยาย และ 2) การฝึกปฏิบัติ (Workshop) โดยมีการศึกษาดูงาน (ถ้ามี) เป็นวิธีการพัฒนาเสริมเพิ่มเติม
- 5) หลักสูตรที่บุคลากรได้รับการอบรมในแต่ละด้านควรมีเนื้อหาสอดคล้องเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการเป็นศาลดิจิทัล D-Court และผลกระทบต่อการดำเนินงานของหน่วยงานและมาตรการรองรับในการดำเนินงานกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น
- 6) การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการประชุม สัมมนา นอกจากการอบรม เช่น การประชุมสามัญประจำปี ในสายอาชีพให้หน่วยงานใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ทั้งนี้ ให้หน่วยงานกำหนดค่าใช้จ่ายให้ครอบคลุมในแผนการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ภายในวงเงินงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรในโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมในทุกปีงบประมาณ

#### หมายเหตุ

-ข้าราชการศาลยุติธรรมที่ผ่านการอบรมหลักสูตรตามแผนพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งจัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมถือว่าการพัฒนาศักยภาพโดยหลักสูตรกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม

## ข้อพึงระวังในการดำเนินการ

1) การจัดอบรมเองภายในหน่วยงาน ยังขาดการนำข้อมูลจากการรายงานรอบแผนของแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มาใช้ในการจัดทำแผนการดำเนินการจัดอบรม ส่งผลให้เนื้อหาหลักสูตรของการจัดอบรมภายในหน่วยงานเป็นหลักสูตรทั่วไปซึ่งไม่ตรงกับหลักสมรรถนะและความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และรูปแบบการดำเนินการและการใช้งบประมาณเป็นไปในลักษณะผสมผสานการจัดอบรมและสัมนาการ เพื่อตอบสนองต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ

2) ผู้ปฏิบัติงานต้องอ่านคู่มือแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เสียก่อน เพื่อทำความเข้าใจในนิยามของคำว่า การฝึกอบรม เนื่องจากยังมีหลายหน่วยงานใช้งบเพิ่มศักยภาพในการจัดโครงการที่ไม่ใช่รูปแบบของการฝึกอบรม เช่น การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ซึ่งส่งผลต่อการเบิกจ่ายงบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการอบรมก่อนเป็นลำดับแรก เมื่อบรรลุเป้าหมายของโครงการตามที่กำหนดแล้ว จึงสามารถนำงบประมาณไปใช้พัฒนาบุคลากรในวิธีการอื่นได้ต่อไป เช่น การประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้บริหารการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3) ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้พื้นฐานทางด้านงบประมาณ แผนงาน และหลักการเขียนโครงการ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมในด้านการบริหารงานในการบริหารจัดการโครงการและการเบิกจ่ายงบประมาณให้ถูกต้องตามระเบียบทางราชการ

4) มีหลายหน่วยงานที่ยังมีความเข้าใจผิดเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงานโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เช่น มีการรายงานโครงการอบรมที่ไม่ได้ใช้งบประมาณของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมเข้ามาพร้อมกับโครงการอบรมที่ใช้งบประมาณโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ถึงแม้จะเป็นภารกิจการอบรมเหมือนกันก็ตามส่งผลให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวัดความสำเร็จตามเป้าประสงค์และตัวชี้วัด

## ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

- 1) ควรจัดสรรงบประมาณให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงาน
- 2) เมื่อมีศาลเปิดใหม่ขึ้นในปีงบประมาณใด ควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อจะได้จัดเตรียมงบประมาณที่จำเป็นสำหรับศาลเปิดใหม่ได้ทันการณ์ เช่น งบประมาณสำหรับการจัดอบรม รวมถึงการนำข้อมูลเพื่อจัดทำคำของบประมาณ และทำแผนการใช้จ่ายสำหรับปีงบประมาณถัดไป
- 3) ควรนำข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมมาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้มีการใช้จ่ายงบประมาณที่มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
- 4) ควรนำวิธีการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นนอกจากการอบรมจากวิธีการพัฒนา 12 วิธีการตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มาใช้ให้มากขึ้น อันจะเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อีกทางหนึ่ง
- 5) ควรมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้สนับสนุนการดำเนินการโดยจัดให้มีการถ่ายทอดผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อใช้เป็นช่องทางในการพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยายถ่ายทอดสดภาพและเสียงการบรรยาย (Streaming) การบรรยายในรูปแบบการประชุมผ่านจอภาพ (Video Conference) หรือการรับฟังการบรรยายย้อนหลัง เป็นต้น อันจะเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อีกทางหนึ่ง

## หลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณ

ภายหลังจากสำนักการคลังตัดโอนเงินงบประมาณจากส่วนกลางแล้วให้หน่วยงานที่ส่วนกลาง/สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักงานประจำศาล/สำนักศาลยุติธรรมประจำภาคดำเนินการในการบริหารและใช้จ่ายงบประมาณตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

### 1. การเบิกจ่ายเงินงบประมาณ

1.1 ในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณจะต้องเบิกจ่ายภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไว้ สำหรับแต่ละกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ

(1) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของการข้าราชการตุลาการ ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้ สำหรับการพัฒนาศาลยุติธรรม

(2) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของการข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้าง (เงินงบประมาณ) และพนักงานราชการ ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้ สำหรับการพัฒนาศาลยุติธรรม

(3) เบิกจ่ายเงินงบประมาณในส่วนของผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรรไว้ สำหรับการพัฒนาศาลยุติธรรม

1.2 กรณีที่มีการจัดอบรมร่วมกันระหว่างข้าราชการตุลาการ และข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้าง ผู้พิพากษาสมทบ และ/หรือคณะตุลาการ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ 1.1 ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายร่วมกัน เช่น ค่าวิทยากร ค่าพาหนะ ฯลฯ ให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานศาล/อธิบดีผู้พิพากษาศาล/อธิบดีผู้พิพากษาภาค ว่าจะให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณในส่วนของกลุ่มเป้าหมายใด จำนวนเท่าใด

1.3 การจัดสรรงบประมาณภายใต้โครงการนี้ให้ใช้เฉพาะ การพัฒนาบุคลากรภายในประเทศเท่านั้น

1.4 กรณีที่ภาคจัดสรรเงินให้กับศาลในสังกัดดำเนินการเอง ให้สำนักงานประจำศาลที่ได้รับการอนุมัติจัดสรรเงิน ขออนุมัติและเบิกจ่ายเงินงบประมาณจากสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคที่สังกัด และเมื่อการดำเนินงานแล้วเสร็จให้สำนักงานประจำศาลรายงานผลภายใน 15 วัน ต่อสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคทราบ เพื่อสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคจะได้รวบรวมและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส ส่งให้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม **ไม่เกินวันที่ 25 ของแต่ละไตรมาส**

1.5 หากการใช้และเบิกจ่ายเงินงบประมาณไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้อยู่ในดุลยพินิจของประธานศาล/อธิบดีผู้พิพากษาศาล/อธิบดีผู้พิพากษาภาค/เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม โดยสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวข้อง



## 2. ขอบเขตการใช้จ่ายเงินงบประมาณ

ขอบเขตการใช้จ่ายเงินงบประมาณสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมครอบคลุมถึงการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

2.1 งบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรรภายใต้โครงการนี้ให้ใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรสำหรับการอบรมก่อนเป็นลำดับแรก เมื่อบรรลุเป้าหมายของโครงการตามที่กำหนดแล้ว จึงจะสามารถนำงบประมาณไปใช้พัฒนาบุคลากรในวิธีการอื่นได้ต่อไป เช่น การประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน เป็นต้น โดยบริหารการใช้งบประมาณให้อยู่ภายใต้วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.2 ค่าใช้จ่ายในฝึกอบรมและค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้เบิกจ่ายโดยคำนึงถึงความจำเป็นเหมาะสมและประหยัดตามหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ศย 015/ว 153(ป) ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2561 เรื่องมาตรการประหยัดในการเบิกค่าใช้จ่ายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

## 3. หลักเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2561
- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2560
- ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2553
- หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0406.4/ว 5 ลงวันที่ 14 มกราคม 2556 เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ปี พ.ศ. 2556
- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการเงิน พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยการงบประมาณ พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 9 พ.ศ. 2560)
- หนังสือสำนักงานศาลยุติธรรมที่ ศย 011/53472 ลงวันที่ 19 กันยายน 2556 เรื่อง คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมให้การรับรองหลักสูตรการฝึกอบรมออนไลน์ (HRD : e-learning) ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม

ฯลฯ



## แนวทางและวิธีการดำเนินการเพื่อขออนุมัติงบประมาณ

### 1.หน่วยงานที่ส่วนกลาง

สืบเนื่องจากความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงานเป็นการเฉพาะด้าน จึงต้องวิเคราะห์สภาพภายในหน่วยงานทั้งด้านศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และเป้าหมายการพัฒนาของหน่วยงานในแต่ละปีงบประมาณเพื่อกำหนดประเด็นเนื้อหาในการจัดอบรมภายใน ทั้งนี้ ควรจัดหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อราชการเป็นสำคัญ

#### วิธีดำเนินงาน

- 1) หน่วยงานส่วนกลางจัดทำและเสนอโครงการอบรมที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลบรรจุในแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเสนอต่อสำนักงานศาลยุติธรรม
- 2) ผู้อำนวยการของแต่ละหน่วยงานนำเสนอเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมพิจารณาอนุมัติโครงการและงบประมาณ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา
- 3) เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมพิจารณาอนุมัติโครงการ (ตามแต่ดุลยพินิจ)
- 4) หากได้รับการอนุมัติ หน่วยงานส่วนกลางดำเนินการจัดอบรมตามที่ได้รับอนุมัติ
- 5) หน่วยงานส่วนกลางดำเนินการขอเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการอบรมกับสำนักการคลังตามหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณ ที่กำหนด

## 2.หน่วยงานภาคและศาลในภาค

### ก) กรณีจัดสรรเงินงบประมาณให้ศาลในภาคดำเนินการ

#### (1) การจัดอบรมภายในเฉพาะแต่ละกลุ่มเป้าหมายหรือร่วมกัน

- ข้าราชการตุลาการ
- ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้าง
- ผู้พิพากษาสมทบ
- คณะตุลาการ
- ข้าราชการตุลาการร่วมกับข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้พิพากษาสมทบ และคณะตุลาการ

ทั้งนี้ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต้องมีการจัดอบรมให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม

#### วิธีดำเนินงาน

- 1) สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักงานประจำศาลในภาคจัดทำและเสนอโครงการอบรมไปยังสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค
- 2) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาคนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกาพิจารณาอนุมัติโครงการและงบประมาณ พร้อมกับเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้งบประมาณประกอบการพิจารณา
- 3) อธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกาพิจารณาอนุมัติโครงการ (ตามแต่ดุลยพินิจ)
- 4) ผู้อำนวยการสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค แจ้งผลการพิจารณาให้สำนักอำนวยการ/สำนักงานประจำศาลทราบและดำเนินการ
- 5) หากได้รับการอนุมัติ สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักงานประจำศาลดำเนินการจัดอบรมตามที่ได้รับอนุมัติ
- 6) สำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักงานประจำศาลดำเนินการขอเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการอบรมตามหลักเกณฑ์การใช้จ่ายงบประมาณที่กำหนด

### ข) กรณีรวมเงินงบประมาณทั้งหมดไว้เพื่อจัดอบรมรวมทั้งภาค

การอนุมัติจัดอบรมรวมทั้งภาคขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของอธิบดีผู้พิพากษาศาลฎีกา โดยพิจารณาตามความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินงบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน ทั้งนี้ จะต้องควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้อยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

## 3. ศาลไม่สังกัดภาค

การดำเนินการเพื่อขออนุมัติใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแนวทางและวิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและถูกต้องตามระเบียบทางราชการ ทั้งนี้ โดยพิจารณาตามความจำเป็น ความเหมาะสม และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การใช้จ่ายเงินงบประมาณที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนด

## การรายงานผลการดำเนินงานตามแผน/โครงการ

1.เมื่อหน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณและได้ดำเนินการตามแผน/แนวทางที่กำหนดแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงาน ดังนี้

ภายใน 25  
มีนาคม

จัดทำและส่งแบบรายงานแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พร้อมรายละเอียดแผนงาน/โครงการ ส่งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามแบบ พศ 1 (แผน) ภาคผนวก 4

ทุกสิ้นไตรมาส  
(ก่อนวันที่ 25)

1.จัดทำและส่งแบบรายงานการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พร้อมรายละเอียดแผนงาน/โครงการ ส่งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมตามแบบ พศ 2 (ผล) ภาคผนวก 5

2.รายงานผลการพัฒนาบุคลากร ผ่านทาง Google Form ภาคผนวก 6

### หมายเหตุ

1. ขอให้ทุกหน่วยงานส่งเฉพาะข้อมูลการรายงานผลการดำเนินงานตามแบบฟอร์มที่กำหนดพร้อมรายละเอียดแผนงาน/โครงการเท่านั้น ไม่ต้องส่งเอกสารแนบอื่นใดมาทั้งสิ้น เช่น ใบประกาศนียบัตร/ใบผ่านการอบรม เอกสารประกอบการอบรม กำหนดการ เป็นต้น
2. กรณีที่ภาคจัดสรรเงินให้ศาลในสังกัดดำเนินการให้สำนักศาลยุติธรรมประจำภาคมีหน้าที่เร่งรัด ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานของสำนักอำนวยการประจำศาล/สำนักงานประจำศาลในสังกัด รวมทั้งรวบรวมและวิเคราะห์สภาพปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานในระดับภาค
3. ขอให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานที่กำหนดภายในระยะเวลาที่ระบุตามตารางข้างต้น

## คำนิยามศัพท์

**โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม** หมายถึง โครงการด้านการพัฒนาบุคลากรสำหรับข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมโดยวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมและบุคลากรในสังกัดให้ตรงตามหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมตามตำแหน่งและภารกิจของแต่ละหน่วยงาน โดยสำนักงานศาลยุติธรรมได้อนุมัติจัดสรรงบประมาณให้แก่หน่วยงานในสังกัดผ่านโครงการดังกล่าวนี้ โดยมีแนวทางและหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินการของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ศาลและภาค และหน่วยงานส่วนกลาง

**ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม** หมายถึง ข้าราชการซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในศาลยุติธรรมหรือสำนักงานศาลยุติธรรม

**ข้าราชการตุลาการ** หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดี รวมตลอดถึงผู้ช่วยผู้พิพากษา

**ดะโต๊ะยุติธรรม** หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อกฎหมายอิสลาม

**ข้าราชการศาลยุติธรรม** หมายถึง ข้าราชการผู้มีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง การต่อยอดองค์ความรู้ของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าขององค์กร ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล อันเป็นกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และสมรรถภาพ (capacities) ให้สอดคล้องกับหลักสมรรถนะ (Competencies) ของบุคลากรตามตำแหน่งสายงานผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

**สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะสำคัญต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ที่แตกต่างกันไปโดยคุณลักษณะสำคัญต่าง ๆ นั้นมีที่มาจากปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ กรอบความคิด แรงจูงใจของบุคคลนั้น

**การอบรม** หมายถึง เป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้อันเป็นพื้นฐานสู่ความเข้าใจและเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนทักษะความชำนาญในงาน เปลี่ยนแปลงทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีและพึงปรารถนา ซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ

เป็นความรู้สึกในด้านดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบของการฝึกอบรมตามแนวทางที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดมี ดังนี้

1) เป็นหลักสูตรที่ต้องสอดคล้องกับสมรรถนะในงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม (โดยการวิเคราะห์หลักสูตรให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการโดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการอบรม ตามประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับ)

2) มีเนื้อหาวิชาอบรมที่ตรงกับสมรรถนะ ความรู้และทักษะที่จำเป็น ตามตำแหน่ง สายงานของผู้เข้ารับการอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเค้าโครงเนื้อหาวิชาตลอดหลักสูตร

3) ต้องมีระยะเวลาการอบรมในแต่ละหลักสูตรไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง และแต่ละวิชาของการอบรมต้องมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมง

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

อนึ่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายการบริหารราชการศาลยุติธรรม โดยเพิ่มวงเงินสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติราชการที่เน้นถึง เป้าหมายการเป็นศาลดิจิทัล D-Court และส่งเสริมความรู้ ทักษะ และกระตุ้นให้บุคลากรของศาลยุติธรรมเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานเพื่อบูรณาการขับเคลื่อนนโยบายประธานศาลฎีกา แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม นโยบาย และ/หรือแนวทางของ ศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม รวมถึงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

**การประชุมสัมมนา** หมายถึง เป็นการประชุมแบบเป็นทางการที่สมาชิกผู้เข้าร่วมการประชุมเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน มีความสนใจตรงกันมาประชุมร่วมกันเพื่อมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ร่วมปรึกษาหารือกัน หรือร่วมกันคิดเพื่อช่วยแก้ปัญหาในเรื่องที่จัดสัมมนานั้น โดยจะมีการเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมด้วย ในฐานะผู้ให้ความรู้เสริมช่วยชี้แนะ และให้คำแนะนำปรึกษา

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

## ภาคผนวก

## ภาคผนวก 1 วิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนารายบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

วิธีการพัฒนาด้วยการอบรมและวิธีการพัฒนาอื่นที่นอกเหนือจากการอบรมเป็นรายการกลุ่มเป้าหมาย คือ การพัฒนารายบุคคลซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายวิธี แต่ละวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละบุคคลและสิ่งที่ต้องการพัฒนา โดยเป็นการตกลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาาร่วมกำหนดวิธีการ ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง ต่อคนต่อปี ดังนี้

- 1.การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)
- 2.การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)
- 3.การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)
- 4.การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)
- 5.การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา (Meeting/Seminar)
- 6.การติดตามหัวหน้า (Work Shadow)
- 7.การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)
- 8.การมอบหมายงาน (Job Assignment)
- 9.การสอนงาน (Coaching)
- 10.การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) / การให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น
- 11.การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)
- 12.การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor)

## ภาคผนวก 2 รายการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานที่ส่วนกลางในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณสำหรับจัดอบรมภายในหน่วยงาน (บาท)		
		ขับเคลื่อนนโยบาย	รองรับมาตรฐานตำแหน่ง	รวม
1	สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม	66,100	56,000	122,100
2	สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม	153,400	130,000	283,400
3	สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม	92,040	78,000	170,040
4	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม	269,040	228,000	497,040
5	สถาบันวิจัยและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	73,160	62,000	135,160
6	สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม	115,640	98,000	213,640
7	สำนักการคลัง	167,560	142,000	309,560
8	สำนักการเจ้าหน้าที่	87,320	74,000	161,320
9	สำนักการต่างประเทศ	68,440	58,000	126,440
10	สำนักกิจการคดี	87,320	74,000	161,320
11	สำนักตรวจสอบภายใน	68,440	58,000	126,440
12	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	118,000	100,000	218,000
13	สำนักบริหารกลาง	202,960	172,000	374,960
14	กองสวัสดิการศาลยุติธรรม	59,000	50,000	109,000
15	สำนักบริหารงานออกแบบและก่อสร้าง	103,840	88,000	191,840
16	สำนักบริหารทรัพย์สิน	252,520	214,000	466,520
17	สำนักแผนงานและงบประมาณ	127,440	108,000	235,440
18	สำนักส่งเสริมงานตุลาการ	106,200	90,000	196,200
19	สำนักอนุญาตตุลาการ	87,320	74,000	161,320
20	กองสารนิเทศและประชาสัมพันธ์	56,640	48,000	104,640
21	ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรม	94,400	80,000	174,400
22	ศูนย์รักษาความปลอดภัย	320,960	272,000	592,960
23	สำนักการแพทย์	84,960	72,000	156,960
รวมทั้งสิ้น		2,862,700	2,426,000	5,288,700



### ภาคผนวก 3 รายการจัดสรรงบประมาณให้กับศาลไม่สังกัดภาคและภาค

ที่	ศาล/ภาค	งบประมาณสำหรับจัดอบรมภายในหน่วยงาน (บาท)				
		ขับเคลื่อนนโยบาย	รองรับมาตรฐานตำแหน่ง			
			ข้าราชการ ตุลาการ*	ข้าราชการ ศาล**	ผู้พิพากษาสมทบ	รวม
1	ศาลฎีกา	631,968	928,200	932,000	-	2,492,168
2	สำนักประธานศาลฎีกา	45,240	60,900	72,000	-	178,140
3	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินัยฯ	11,136	-	32,000		43,136
4	ศาลอุทธรณ์	496,248	890,400	578,000	-	1,964,648
5	ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์	148,944	258,300	182,000	-	589,244
6	ศาลอุทธรณ์ภาค 1	128,760	189,000	190,000	-	507,760
7	ศาลอุทธรณ์ภาค 2	107,184	134,400	180,000	-	421,584
8	ศาลอุทธรณ์ภาค 3	109,968	157,500	166,000	-	433,468
9	ศาลอุทธรณ์ภาค 4	98,136	147,000	142,000	-	387,136
10	ศาลอุทธรณ์ภาค 5	87,000	119,700	136,000	-	342,700
11	ศาลอุทธรณ์ภาค 6	93,960	126,000	150,000	-	369,960
12	ศาลอุทธรณ์ภาค 7	95,352	138,600	142,000	-	375,952
13	ศาลอุทธรณ์ภาค 8	96,744	134,400	150,000	-	381,144
14	ศาลอุทธรณ์ภาค 9	90,480	130,200	136,000	-	356,680
15	ศาลแพ่ง	320,160	262,500	670,000	-	1,252,660
16	ศาลอาญา	215,760	195,300	434,000	-	845,060
17	ศาลแพ่งกรุงเทพใต้	147,552	140,700	290,000	-	578,252
18	ศาลอาญกรุงเทพใต้	107,880	96,600	218,000	-	422,480
19	ศาลแพ่งธนบุรี	125,976	121,800	246,000	-	493,776
20	ศาลอาญาธนบุรี	100,224	100,800	192,000	-	393,024
21	ศาลแพ่งมณฑลบุรี	87,000	84,000	170,000	-	341,000
22	ศาลอาญามณฑลบุรี	52,200	46,200	106,000	-	204,400
23	ศาลแพ่งตลิ่งชัน	63,336	58,800	126,000	-	248,136
24	ศาลอาญาตลิ่งชัน	47,328	37,800	100,000	-	185,128
25	ศาลแพ่งพระโขนง	55,680	42,000	120,000	-	217,680
26	ศาลอาญาพระโขนง	50,112	39,900	106,000	-	196,012
27	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ กลาง	60,552	58,800	118,000	-	237,352
28	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 1	22,968	21,000	46,000	-	89,968
29	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 2	20,880	21,000	40,000	-	81,880
30	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 3	22,968	21,000	46,000	-	89,968
31	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 4	23,664	21,000	48,000	-	92,664
32	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 5	21,576	21,000	42,000	-	84,576
33	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 6	21,576	21,000	42,000	-	84,576

ที่	ศาล/ภาค	งบประมาณสำหรับจัดอบรมภายในหน่วยงาน (บาท)				
		ขับเคลื่อนนโยบาย	รองรับมาตรฐานตำแหน่ง			
			ข้าราชการ ตุลาการ*	ข้าราชการ ศาล**	ผู้พิพากษาสมทบ	รวม
34	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 7	20,880	21,000	40,000	-	81,880
35	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 8	22,968	21,000	46,000	-	89,968
36	ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 9	18,792	16,800	38,000	-	73,592
37	ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง***	212,280	90,300	206,000	270,300	778,880
38	ศาลแรงงานกลาง	314,592	132,300	298,000	408,000	1,152,892
39	ศาลแรงงานภาค 1	48,720	18,900	52,000	59,500	179,120
40	ศาลแรงงานภาค 2	78,648	21,000	62,000	122,400	284,048
41	ศาลแรงงานภาค 3	42,456	14,700	52,000	47,600	156,756
42	ศาลแรงงานภาค 4	40,368	14,700	48,000	45,900	148,968
43	ศาลแรงงานภาค 5	42,456	14,700	48,000	51,000	156,156
44	ศาลแรงงานภาค 6	58,464	14,700	48,000	90,100	211,264
45	ศาลแรงงานภาค 7	36,192	14,700	54,000	30,600	135,492
46	ศาลแรงงานภาค 8	59,160	14,700	48,000	91,800	213,660
47	ศาลแรงงานภาค 9	34,800	14,700	52,000	28,900	130,400
48	ศาลภาษีอากรกลาง	49,416	48,300	96,000	-	193,716
49	ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าฯ	240,816	92,400	238,000	311,100	882,316
50	ศาลล้มละลายกลาง	104,400	79,800	224,000	-	408,200
51	ภาค 1	1,692,672	1,056,300	3,002,000	727,600	6,478,572
52	ภาค 2	930,552	619,500	1,724,000	306,000	3,580,052
53	ภาค 3	1,118,472	718,200	2,118,000	350,200	4,304,872
54	ภาค 4	1,174,152	737,100	2,178,000	419,900	4,509,152
55	ภาค 5	897,840	569,100	1,778,000	221,000	3,465,940
56	ภาค 6	932,640	556,500	1,718,000	367,200	3,574,340
57	ภาค 7	1,034,256	646,800	1,670,000	583,100	3,934,156
58	ภาค 8	961,872	613,200	1,876,000	258,400	3,709,472
59	ภาค 9	755,856	457,800	1,364,000	316,200	2,893,856
รวมทั้งสิ้น		14,732,232	11,445,000	25,426,000	5,106,800	56,710,032
* ข้าราชการตุลาการรวมคณะตุลาการจำนวน 9 คนแล้ว						
** ประกอบด้วยข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว						
*** งบประมาณสำหรับศาลเยาวชนและครอบครัวกลางให้รวมถึงศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง						



### 3.\*\*รายละเอียดค่าใช้จ่าย

**จำนวนค่าตอบแทนวิทยากร** (อัตราค่าตอบแทนวิทยากรตามรายจ่ายจริงและประหยัด X จำนวนคน X จำนวนชั่วโมง X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง) ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการว่า จะเบิกจ่ายในงบประมาณของกลุ่มใด จำนวนเท่าใด **จำนวนค่าอาหาร** (อัตราค่าอาหารตามรายจ่ายจริงและประหยัด X จำนวนคน X จำนวนวัน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

**จำนวนค่าที่พัก** (อัตราค่าที่พักตามรายจ่ายจริง X จำนวนคน X จำนวนคืน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

**จำนวนค่าพาหนะ** (อัตราค่าพาหนะตามรายจ่ายจริง X จำนวนคน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

#### ระบุการรับรองพิธีการ

เช่น ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (อัตราค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มตามรายจ่ายจริงและประหยัดต่อมื้อ X จำนวนคน X จำนวนวัน X จำนวนมื้อ X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง) เป็นต้น

#### ระบุค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (สำหรับผู้เข้าอบรม)

1. ค่าเบี้ยเลี้ยง (อัตราค่าเบี้ยเลี้ยง X จำนวนคน X จำนวนวัน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)
2. ค่าที่พัก (อัตราค่าที่พัก X จำนวนคน X จำนวนคืนที่พัก X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)
3. ค่าพาหนะ (อัตราค่าพาหนะ X จำนวนคน X จำนวนครั้งไปหรือกลับ X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

**จำนวนค่าอาหารและที่พักของวิทยากรและเจ้าหน้าที่** (กรณีเดินทางไปต่างจังหวัด) ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการว่า จะเบิกจ่ายในงบประมาณของกลุ่มใด จำนวนเท่าใด

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ (อัตราค่าเบี้ยเลี้ยง X จำนวนคน X จำนวนวัน) X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง
2. ค่าที่พัก (อัตราค่าที่พัก X จำนวนคน X จำนวนคืนที่พัก) X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง
3. ค่าน้ำมันรถ

**ระบุค่าเอกสารประกอบการอบรม** ทั้งนี้ ค่ากระเป๋าสตางค์เอกสารไม่สามารถเบิกจ่ายได้ (ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการการฝึกอบรมสัมมนาปี 2553)

**ระบุค่าวัสดุอุปกรณ์อื่นๆ** ที่ใช้ในการฝึกอบรม แล้วแต่หลักสูตร (ทั้งนี้ ไม่ควรเกิน 5,000 บาท ตามข้อสังเกตกรรมการการวิสามัญฯ พ.ศ. 2554 สภาผู้แทนราษฎร)





#### 4.\*\*รายละเอียดค่าใช้จ่าย

**จำนวนค่าตอบแทนวิทยากร** (อัตราค่าตอบแทนวิทยากรตามรายจ่ายจริงและประหยัด X จำนวนคน X จำนวนชั่วโมง X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง) ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการว่า จะเบิกจ่ายในงบประมาณของกลุ่มใด จำนวนเท่าใด

**จำนวนค่าอาหาร** (อัตราค่าอาหารตามรายจ่ายจริงและประหยัด X จำนวนคน X จำนวนวัน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

**จำนวนค่าที่พัก** (อัตราค่าที่พักตามรายจ่ายจริง X จำนวนคน X จำนวนคืน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

**จำนวนค่าพาหนะ** (อัตราค่าพาหนะตามรายจ่ายจริง X จำนวนคัน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

#### ระบุค่ารับรองพิธีการ

เช่น ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (อัตราค่าอาหารว่างและเครื่องดื่มตามรายจ่ายจริงและประหยัดต่อมื้อ X จำนวนคน X จำนวนวัน X จำนวนมื้อ X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง) เป็นต้น

#### ระบุค่าใช้จ่ายในการเดินทาง (สำหรับผู้เข้าอบรม)

1. ค่าเบี้ยเลี้ยง (อัตราค่าเบี้ยเลี้ยง X จำนวนคน X จำนวนวัน X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)
2. ค่าที่พัก (อัตราค่าที่พัก X จำนวนคน X จำนวนคืนที่พัก X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)
3. ค่าพาหนะ (อัตราค่าพาหนะ X จำนวนคน X จำนวนครั้งไปหรือกลับ X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง)

**จำนวนค่าอาหารและที่พักของวิทยากรและเจ้าหน้าที่** (กรณีเดินทางไปต่างจังหวัด) ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการว่า จะเบิกจ่ายในงบประมาณของกลุ่มใด จำนวนเท่าใด

1. ค่าเบี้ยเลี้ยงเจ้าหน้าที่ (อัตราค่าเบี้ยเลี้ยง X จำนวนคน X จำนวนวัน) X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง
2. ค่าที่พัก (อัตราค่าที่พัก X จำนวนคน X จำนวนคืนที่พัก) X จำนวนรุ่นหรือจำนวนครั้ง
3. ค่าน้ำมันรถ

**ระบุค่าเอกสารประกอบการอบรม** ทั้งนี้ ค่ากระเป๋าสานเอกสารไม่สามารถเบิกจ่ายได้ (ตามข้อสังเกตของคณะกรรมการการฝึกอบรมสัมมนาปี 2553)

**ระบุค่าวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ** ที่ใช้ในการฝึกอบรม แล้วแต่หลักสูตร (ทั้งนี้ไม่ควรเกิน 5,000 บาท ตามข้อสังเกตกรรมการการวิสามัญฯ พ.ศ. 2554 สภาผู้แทนราษฎร)

5.ให้ส่งเฉพาะข้อมูลการรายงานผลฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเท่านั้น ไม่ต้องส่งเอกสารแนบใด ๆ มาทั้งสิ้น เช่น ใบประกาศนียบัตร ใบผ่านการอบรม เอกสารประกอบการอบรม ฯลฯ

## ตัวอย่างการกรอกรายละเอียดในแบบ พศ 2 (ผล)

แบบรายงานแผนการพัฒนาศูนย์บริการศาลยุติธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563													แบบ พศ 2 (ผล)		
หน่วยงาน.....ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรม.....สังกัด.....สำนักงานศาลยุติธรรม.....													ไตรมาส ที่ ...2....		
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร.....54,840.....บาท															
โครงการ/หลักสูตร	จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)				รายละเอียดค่าใช้จ่าย**	ค่าใช้จ่ายที่ใช้จ่ายจริง (บาท)									
	ข้าราชการ ตุลาการฯ	ผู้พิพากษา สมทบ	ข้าราชการ /พนักงาน ราชการ/ ลูกจ้าง	รวม		เงินงบประมาณ			เงินเพิ่ม			รวม			
						ตุลาการ	พ.สมทบ	ข้าราชการ /พนักงาน ราชการ/	ตุลาการ	พ.สมทบ	ข้าราชการ /พนักงาน ราชการ/	ตุลาการ	พ.สมทบ	ข้าราชการ /พนักงาน ราชการ/	รวมทั้งสิ้น
1.ชื่อโครงการ/หลักสูตร. ระบบศาลอิเล็กทรอนิกส์. .. (E-court) กับการพัฒนางานศาลยุติธรรม.....	3	18	19	40	ค่าตอบแทนวิทยากร							-	-	-	-
.....				-	ค่าอาหาร	1,230	7,380	7,550				1,230	7,380	7,550	16,160
.....				-	ค่าที่พัก	1,400	12,600	14,000				1,400	12,600	14,000	28,000
.....				-	ค่าพาหนะ							-	-	-	-
ตรงตามหลักสูตรระยะ (โปรแกรม 1 ใน 8 ด้าน*) .....6.ด้านทรัพยากรบุคคล.....				-	ค่ารับรองพิธีการ	360	2,160	2,160				360	2,160	2,160	4,680
จำนวน .....2..... วัน				-	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง							-	-	-	-
กำหนดการจัดฝึกอบรม(วันเริ่มต้น-สิ้นสุด) .....27-28 ก.พ. 62.....				-	ค่าอาหารที่พักวิทยากร							-	-	-	-
หน่วยงานที่จัด .....				-	เอกสาร							-	-	-	-
สถานที่จัด ..พัฒนารีสอร์ท จังหวัด.....				-	อื่นๆ ระบุ							-	-	-	-
รวม	3	18	19	40		2,990	22,140	23,710	-	-	-	2,990	22,140	23,710	48,840
2.ชื่อโครงการ/หลักสูตร. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ พรบ.จัดซื้อจัดจ้าง	3	18	19	40	ค่าตอบแทนวิทยากร							-	-	-	-
.....				-	ค่าอาหาร							-	-	-	-
.....				-	ค่าที่พัก							-	-	-	-
.....				-	ค่าพาหนะ							-	-	-	-
ตรงตามหลักสูตรระยะ (โปรแกรม 1 ใน 8 ด้าน*) ...4.ด้านแผนงาน งบประมาณ การเงิน และพัสดุ...				-	ค่ารับรองพิธีการ				90	540	570	90	540	570	1,200
จำนวน .....1..... วัน				-	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง							-	-	-	-
กำหนดการจัดฝึกอบรม(วันเริ่มต้น-สิ้นสุด) .....4 มี.ค. 62.....				-	ค่าอาหารที่พักวิทยากร							-	-	-	-
หน่วยงานที่จัด .....				-	เอกสาร							-	-	-	-
สถานที่จัด ..ที่ทำการศาลา.....				-	อื่นๆ ระบุ							-	-	-	-
แหล่งเงินเพิ่ม.....เงินสวัสดิการศาล 1200 บาท....				-								-	-	-	-
รวม	3	18	19	40		-	-	-	90	540	570	90	540	570	1,200
3.ชื่อโครงการ/หลักสูตร.....ค่าลงทะเบียน			2		ค่าตอบแทนวิทยากร							-	-	-	-
...และค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป				-	ค่าอาหาร							-	-	-	-
...ประชุมร่วมงานห้องสมุดประจำปี .....				-	ค่าที่พัก							-	-	-	-
.....				-	ค่าพาหนะ							-	-	-	-
ตรงตามหลักสูตรระยะ (โปรแกรม 1 ใน 8 ด้าน*) .....3.ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ.....				-	ค่ารับรองพิธีการ							-	-	-	-
จำนวน .....2..... วัน				-	ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง							-	-	-	-
กำหนดการจัดฝึกอบรม(วันเริ่มต้น-สิ้นสุด) .....12-13 ก.พ. 62.....				-	ค่าอาหารที่พักวิทยากร							-	-	-	-
หน่วยงานที่จัด ..มหาวิทยาลัยขอนแก่น.....				-	เอกสาร							-	-	-	-
สถานที่จัด ..มหาวิทยาลัยขอนแก่น.....				-	อื่นๆ ระบุ							-	-	-	-
รวม	-	-	2	2				6,000				-	-	6,000	6,000
รวมใช้จ่ายงบประมาณ 54,840 บาท															
รวมใช้จ่ายเงินเพิ่ม (นอกงบประมาณ) 1,200 บาท															
รวมใช้จ่ายไปทั้งสิ้น 56,040.00 บาท															
คงเหลือเงินงบประมาณ - บาท															
ลงชื่อ															
( )															
ผู้อ่านรายการ.....															



## ภาคผนวก 6 URL สำหรับ GOOGLE FORM

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้เล็งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการนำนวัตกรรมมาใช้ จึงได้จัดทำ google form เพื่อรับการรายงานผลตามโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมผู้รับผิดชอบโครงการในหน่วยงานสามารถรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รายไตรมาสได้ตาม URL ข้างล่างนี้ โดยดำเนินการกรอกข้อมูล 1 ครั้ง ต่อ 1 หลักสูตรการอบรม ภายในไตรมาสที่จัดการอบรม ซึ่งการกรอกข้อมูลแต่ละครั้งระบบ google จะจัดส่ง email กลับไปยังผู้กรอกข้อมูล ซึ่งผู้กรอกข้อมูลจะดำเนินการแก้ไขข้อมูลที่กรอกไปแล้วจากลิงค์สำหรับแก้ไขข้อมูลที่ปรากฏใน email ดังกล่าว

URL แบบรายงานผลโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

<https://forms.gle/LVkJPL6QJ7GO7x4dFA>



กรณีศาลสังกัดภาค ขอให้ส่งเอกสาร (แบบ พศ) หรือไฟล์เอกสารไปยังภาคตามที่ได้ตกลงกับภาคไว้สำหรับหน่วยงานที่ส่วนกลางและศาลไม่สังกัดภาคขอให้ส่งเอกสารการรายงานในโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม (แบบ พศ) พร้อมรายละเอียดโครงการ ส่งทางอีเมล [jdr\\_policy@coj.go.th](mailto:jdr_policy@coj.go.th) เพื่อทำการรวบรวมและสรุปผลโดยไม่จำเป็นต้องส่งเอกสารต้นฉบับให้กับสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมอีก

หากท่านมีข้อสงสัยหรือคำแนะนำประการใด สามารถติดต่อคุณสุชาวรรณ ลีลานภักดิ์ และคุณกาญจนา ทรัพย์เพิ่มพูล ส่วนนโยบายและแผนการพัฒนา สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม หมายเลขโทรศัพท์ 0 2512 8039-40 หรือทางอีเมล [jdr\\_policy@coj.go.th](mailto:jdr_policy@coj.go.th)

## ภาคผนวก 7 ตัวอย่างแบบฟอร์มรายละเอียดแผนงาน/โครงการ

โครงการ .....

ชื่อหน่วยงาน .....

### 1. หลักการและเหตุผล

.....

### 2. วัตถุประสงค์

.....

### 3. ผลการดำเนินงาน

#### 3.1 หัวข้ออบรม วิทยากร และกำหนดการ

.....

#### 3.2 วิธีการอบรม

.....

#### 3.3 กลุ่มเป้าหมาย/จำนวนผู้เข้าร่วมอบรม

.....

#### 3.4 ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่.....

#### 3.5 สถานที่ ณ .....

### 4. งบประมาณ/ประมาณการค่าใช้จ่าย

งบประมาณข้าราชการตุลาการศาลยุติธรรม จำนวน.....บาท

งบประมาณข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน.....บาท

งบประมาณผู้พิพากษาสมทบ จำนวน.....บาท

รวม จำนวน.....บาท

### 5. การประเมินผล

.....

### 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ / ประโยชน์ที่ได้รับ

.....

### 7. ปัญหาอุปสรรค

.....

### 8. แนวทางแก้ไข

.....

ผู้รับผิดชอบโครงการ (โดยตรง).....

โทรศัพท์.....

โทรสาร .....

### คณะที่ปรึกษา

นายพงษ์เดช วินิขิตติกุล	เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
นางอุษา จิระชาติ	ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอาญา ช่วยทำงานชั่วคราวในตำแหน่ง รองเลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
นางสาวยิ่งรัก อัสมานนท์	ผู้พิพากษาศาลชั้นต้นประจำสำนักประธานศาลฎีกา
นางอรพัญญ์ เต็มตามกมล	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม
นางอรสา เลิศลักษณ์พันธุ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ หัวหน้าส่วนนโยบายและแผนการพัฒนา

### ผู้จัดทำ

นางสาวสุธาวรรณ ลีลานภักดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวกาญจนา ทรัพย์เพิ่มพูล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

### จัดทำโดย

ส่วนนโยบายและแผนการพัฒนา สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม  
โทร 0 2512 8039 – 40