

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรมในกรุงเทพมหานคร

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๓. ด้านบุคลากร			
๓.๔. ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน/การอบรม พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน			
๑	ศาลอุทธรณ์	บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เช่น เมื่ออบรมมาแล้วไม่สามารถลงรายละเอียดหลักสูตรใน IDP ได้ถูกต้องว่าเป็นการอบรมประเภทอะไร	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างในหน่วยงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาล และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสามารถจัดได้ในหลายรูปแบบทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การมีพี่เลี้ยง การสอนงาน หรือจัดส่งไปฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาทักษะและความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาความต้องการในการพัฒนาและจัดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม
๓.๕. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)			
-	-	-	-