

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๓.๔. ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน/การอบรม พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน			
๑	จำนวน ๒ ศาล ศาลแขวงพระนครเหนือ ศาลจังหวัดชัยนาท	หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับใช้ในโครงการ ฝึกอบรม และสัมมนาของหน่วยงานไม่เพียงพอเนื่องจากโรงแรมมีอัตราค่าใช้จ่ายที่สูงเพิ่มขึ้น และค่าจ้างเหมารถโดยสารมีอัตราที่สูงขึ้น หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงาน และการบริหารจัดการไม่เพียงพอ เนื่องจากสถานที่ ที่ใช้ในการฝึกอบรม รวมถึงค่าพาหนะในการเดินทาง มีราคาสูงขึ้น	งบประมาณที่ได้จัดสรรไปในแต่ละหน่วยงานมีเพียงพอในระดับหนึ่ง เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ที่ศาลและภาคดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเทียบจากปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ ๓๕ เพิ่มขึ้นเป็น ๔๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท แต่หน่วยงานควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน จะส่งผลให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ข้อมูลของ IDP ของหน่วยงานที่แสดงถึงความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง และส่งผลให้งบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน
๒	ศาลจังหวัดธัญบุรี	เนื่องจากข้าราชการบางรายมีสมรรถนะไม่เหมาะสม จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพ	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างในหน่วยงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาล และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสามารถจัดได้ในหลายรูปแบบทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การมีพี่เลี้ยง การสอนงาน หรือจัดส่งไปฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาทักษะและความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหาความต้องการในการพัฒนาและจัดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๓	ศาลจังหวัดจันทบุรี ศาลจังหวัดวิเชียรบุรี	๑. งานส่วนคลัง มีข้าราชการบรรจุใหม่ ทำให้ต้องใช้เวลาในการสอนงาน ส่งผลให้งานล่าช้า ๒. บุคลากรโดยรวมปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ยังขาดแนวคิดการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ปัจจุบันศาลมีบุคลากรที่ไม่เคยปฏิบัติงานศาลมาก่อนทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ทักษะคติในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถขับเคลื่อนได้คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	๑. กรณีเป็นข้าราชการบรรจุใหม่จำเป็นต้องมีพี่เลี้ยงเพื่อสอนงาน และฝึกปฏิบัติจริงเพื่อกำกับดูแล ควบคุมให้สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาในการ สอนงาน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ทั้งผู้สอนและผู้เรียนและเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ๒. ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการศาลยุติธรรมได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แรงจูงใจในภาพรวมอาจจะต้องกำหนดเป็นนโยบาย แต่ในเบื้องต้นเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
๔	จำนวน ๒ ศาล ศาลจังหวัดขอนแก่น ศาลอุทธรณ์ภาค ๖	ต้องการให้มีการฝึกอบรมระดับผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจ ทักษะการปฏิบัติงานด้านการพัสดุ ซึ่งต้องศึกษาทำความเข้าใจกับระเบียบอย่างเคร่งครัด ขาดการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการจากส่วนกลาง บางครั้งส่วนกลางยังอธิบายไม่ตรงกัน	การจัดอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติที่สามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเท่านั้น การฝึกอบรมไม่สามารถแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่เกิดขึ้น มีวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกมากมายที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกขณะปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานและมีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ในแต่ละกลุ่มงานสามารถพัฒนาเพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงานได้ด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากการอบรม และในปีนั้นๆ ในแต่ละกลุ่มงาน หรือในแต่ละสายวิชาชีพหากมีปัญหาในด้านใด ด้านหนึ่งในภาพรวมทั่วประเทศและสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมและสัมมนา หน่วยงานส่วนกลางก็จะเป็นผู้ดำเนินการ เช่น หน่วยงานทั่วประเทศมีปัญหาในเรื่องงานพัสดุที่คล้ายกันในเรื่องเดียวกัน สำนักงานทรัพย์สินจะทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพรวมและดำเนินการให้ความรู้ในเรื่องนั้นๆ กับหน่วยงานทั่วประเทศตามที่เคยได้ดำเนินการไปแล้ว และกำลังจะดำเนินการในปี พ.ศ.๒๕๕๙

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
			<p>อย่างไรก็ดี ในเบื้องต้นเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานอาจไม่ใช่ปัญหาในภาพรวมของสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งไม่อาจแก้ไขได้ด้วยวิธีการฝึกอบรม</p>
๕	<p>จำนวน ๕ ศาล ศาลจังหวัดเทิง</p> <p>ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน</p> <p>ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดน่าน</p> <p>ศาลอุทธรณ์ภาค ๘</p> <p>ศาลแขวงสุราษฎร์ธานี</p>	<p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านบรรณารักษ์ เนื่องจากจังหวัดเทิงมีห้องสมุด และมีหนังสือในห้องสมุดเป็นจำนวนมาก แต่ขาดผู้ดูแล เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามตำแหน่ง ตามสายงาน</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านพัสดุ เนื่องจากมีการโยกย้ายอยู่เป็นประจำ</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านภาษาต่างประเทศ</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านพัสดุ</p> <p>๑. ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านพัสดุ</p> <p>๒. ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญด้านเทคโนโลยี</p> <p>ปัญหาในการร่างหนังสือราชการ, การจดยางงานการประชุม</p> <p>ข้าราชการศาลยุติธรรมระดับหัวหน้างาน/กลุ่มงาน บางกลุ่มงานขาดสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน</p>	<p>การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างภายในหน่วยงาน เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาล และผู้บังคับบัญชา ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสามารถจัดได้ในหลายรูปแบบทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การมีพี่เลี้ยง การสอนงาน หรือจัดส่งไปฝึกอบรม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาทักษะและความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อหาความต้องการในการพัฒนาและจัดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม</p>

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๖	ศาลจังหวัดนครศรีธรรมราช	การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชน ขาดการพัฒนาตนเอง ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า และผิดพลาดเป็นอุปสรรคในการพัฒนางาน	ต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการศาลยุติธรรม ได้มีการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน แรงจูงใจในภาพรวมอาจจะต้องกำหนดเป็นนโยบายแต่ในเบื้องต้น เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร
๗	สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค ๖	ระดับสมรรถนะของงานสูงขึ้น แต่ระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่รองรับทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ	การกำหนดระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงานเป็นภารกิจของสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ในเบื้องต้น ผู้บังคับบัญชาต้องกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้
๘	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเพชรบูรณ์	ขาดความชำนาญด้านระบบงานคอมพิวเตอร์	ในการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมให้มีความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์และการพิมพ์ดีดนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มศักยภาพให้กับหน่วยงานทั่วประเทศแล้ว โดยสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้ดำเนินการจัดอบรมบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์และอบรมความรู้ด้านระบบสารสนเทศศาลยุติธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงปัจจุบัน

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๙	ศาลจังหวัดสีคิ้ว	ข้าราชการศาลยุติธรรมบางคนไม่สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งเนื่องจากขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านพิมพ์ดีด เป็นต้น	ในการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมให้มีความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์และการพิมพ์ดีดนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เคยได้จัดสรรงบประมาณเพิ่มศักยภาพให้กับหน่วยงานทั่วประเทศแล้ว โดยกำหนดให้มีการพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์ในเอกสารที่แนบไปด้วย และสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศร่วมกับสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้ดำเนินการจัดอบรมบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์และอบรมความรู้ด้านระบบสารสนเทศศาลยุติธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรม ทั่วประเทศตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงปัจจุบัน ส่วนทักษะเบื้องต้นด้านคอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการพิมพ์ดีด ต้องฝึกฝนด้วยตนเองให้มีความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้
๑๐	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสตูล	การปฏิบัติงานบางตำแหน่งยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามระดับความรู้ ความสามารถตามระดับตำแหน่ง ส่งผลให้ประสิทธิภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	กรณีดังกล่าวหน่วยงานสามารถบริหารภายในโดยจัดทำคู่มือการทำงานเพื่อให้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น หรือพิจารณาสับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรในหน่วยงานให้ตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๓.๕. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)			
๑	ศาลจังหวัดพระโขง	สำนักงานศาลยุติธรรมไม่สามารถจัดให้บุคลากรได้รับการพัฒนาได้ทุกระดับ ทำให้เป็นภาระของหน่วยงานในการดำเนินการ ควรกำหนดหลักสูตรและวิทยากรให้แก่หน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางเดียวกันในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สถาบันฯ ได้จัดทำคำของบประมาณ โดยกำหนดค่าใช้จ่ายต่อคนต่อปีเพิ่มขึ้น แบ่งเป็นข้าราชการตุลาการฯ คนละ ๑,๘๐๐ บาท ข้าราชการศาลยุติธรรม คนละ ๑,๗๐๐ บาท ผู้พิพากษาสมทบ คนละ ๑,๖๐๐ บาท โดยเป็นการปรับเพิ่มตามค่าครองชีพที่สูงขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนที่สุด ที่ศย ๐๑๕/ว ๑๐๖ (ป) ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้าง ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ขึ้นอยู่ที่การพิจารณาของงบประมาณของสำนักแผนและงบประมาณ ซึ่งการมีงบประมาณที่เพียงพอจะสามารถจัดหลักสูตรการอบรมที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการมากขึ้น

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๒	<p>จำนวน ๕ ศาล</p> <p>ศาลจังหวัดชลบุรี</p> <p>ศาลจังหวัดสว่างแดนดิน</p> <p>ศาลจังหวัดฝาง</p> <p>ศาลจังหวัดพิษณุโลก</p> <p>ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแพร่</p>	<p>งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถจ้างวิทยากรจากหน่วยงานภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมที่หลากหลายสาขาวิชาได้ อีกทั้งไม่สามารถจัดหาสถานที่ในการจัดฝึกอบรมที่จะเปิดโลกทัศน์ให้บุคลากรให้กว้างได้ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน</p> <p>ขาดงบประมาณในการฝึกอบรม</p> <p>การจัดสรรงบประมาณสำหรับโครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการและลูกจ้างในศาลจังหวัดฝาง จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรต่อคนน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น</p> <p>ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ</p> <p>กรณีจัดฝึกอบรม/สัมมนา ในต่างจังหวัด ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เช่น ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางทำให้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอ</p>	<p>งบประมาณที่ได้จัดสรรไปในแต่ละหน่วยงานมีเพียงพอในระดับหนึ่ง เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ โครงการเพิ่มศักยภาพข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมที่ศาลและภาคดำเนินการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้รับจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมเทียบจากปีที่ผ่านมาถึงร้อยละ ๓๕ เพิ่มเป็น ๔๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท แต่หน่วยงานควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้ชัดเจน จะส่งผลให้การใช้งบประมาณมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ข้อมูลของ IDP ของหน่วยงานที่แสดงถึงความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคนในหน่วยงานมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง ส่งผลให้งบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน</p>

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๓	ศาลจังหวัดลำพูน	IDP มีความซับซ้อนกับรายงานค่าตอบแทน (ค.พ.)	สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ได้จัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งได้อธิบายหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลพร้อมทั้งแบบฟอร์มและวิธีการกรอก ซึ่งได้จัดส่งให้แก่หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ นอกจากนี้ยังได้นำคู่มือแนวทางฯ ลงเว็บไซต์ของสถาบันพัฒนาฯ พร้อมทั้งแบบฟอร์มและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง เรื่อง IDP ของสถาบันพัฒนาฯ ก็ได้ให้บริการตอบคำถามทางโทรศัพท์ทุกวันในวันและเวลาราชการ
๔	จำนวน ๒ ศาล ศาลเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดน่าน ศาลจังหวัดเกาะสมุย	การกำหนดจำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรมมีจำนวนที่มากเกินไป อาจส่งผลให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานได้ ไม่มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสมรรถนะหรือหากมีแต่เป็นหลักสูตรที่เคย ได้รับการอบรมมาแล้ว	การฝึกอบรมเป็นวิธีหนึ่งในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติที่สามารถแก้ไขด้วยการฝึกอบรมเท่านั้น การฝึกอบรมไม่สามารถแก้ไขปัญหาทุกเรื่องที่เกิดขึ้น มีวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกมากมายที่สามารถใช้แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีการฝึกอบรม เช่น การฝึกขณะปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน การมอบหมายงานและมีการติดตามงาน ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ในแต่ละกลุ่มงานสามารถพัฒนาเพื่อเพิ่มความชำนาญ ในการปฏิบัติงานได้ด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือจากการอบรม และในปีนั้น ๆ ในแต่ละกลุ่มงาน หรือในแต่ละสายวิชาชีพหากมีปัญหาในด้านใดด้านหนึ่ง ในภาพรวมทั่วทั้งประเทศ และสามารถแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรมและสัมมนา หน่วยงานส่วนกลาง ก็จะเป็นผู้ดำเนินการ เช่น หน่วยงานทั่วประเทศมีปัญหาในเรื่องงานพัสดุที่คล้ายกัน ในเรื่องเดียวกัน สำนักบริหารทรัพย์สินจะทราบปัญหาที่เกิดขึ้นในภาพรวม และดำเนินการให้ความรู้ในเรื่องนั้นๆ กับหน่วยงานทั่วประเทศตามที่เคย ได้ดำเนินการไปแล้ว และกำลังจะดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๕๙

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๕	จำนวน ๒ ศาล ศาลอุทธรณ์ภาค ๖ ศาลเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดภูเก็ต	บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้าใจ ทำให้มีปัญหาในการจัดอบรม การเพิ่มชั่วโมงพัฒนาทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมประกอบด้วย การอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีอื่นๆ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาโดยการอบรม ๑๒ - ๑๘ ชั่วโมงต่อปี และรวมกับการพัฒนาด้วยวิธีการอย่างอื่นรวมทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมงต่อปี โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหลักสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรมรวมถึงงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ผลการพัฒนาบุคลากรทั้งการอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีการอื่นๆ จะต้องนำมารายงานผลในแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล IDP๒ ซึ่งแบบฟอร์มนี้จะถูกตีกรอบด้วยหลักสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง และนำผลการพัฒนารายงานให้ตรงตามหลักสมรรถนะของแต่ละข้อเท่านั้น สามารถศึกษาอ่านเพิ่มเติมในเล่มแนวทางการพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
๖	จำนวน ๒ ศาล ศาลเยาวชนและ ครอบครัวจังหวัดตาก	หน่วยงานไม่สามารถจัดโครงการให้ทุกคนเข้าร่วมได้พร้อมกันทั้งหมด เนื่องจากต้องมีเจ้าหน้าที่อยู่ปฏิบัติเวรในวันหยุด	การกำหนดกิจกรรมเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าร่วมได้มากที่สุดและเห็นควรกำหนดกิจกรรมหลายกิจกรรมได้ ซึ่งบางกิจกรรมไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ เพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเข้าร่วมกิจกรรมตามความจำเป็น
๗	ศาลจังหวัดวิเชียรบุรี	มาตรฐานในการจัดทำของแต่ละตำแหน่งไม่สามารถแสดงถึงศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้	กรณีศักยภาพในการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้ โดยเริ่มจากตนเองรวมถึงผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

สรุปรายงานสภาพปัญหาจากแบบบันทึกข้อมูลเพื่อการตรวจราชการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ภาค ๑ - ๙

ที่	หน่วยงาน	สภาพปัญหา	ชี้แจงปัญหาข้อขัดข้อง/แนวทางในการแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
๘	ศาลจังหวัดสุโขทัย	ลูกจ้างบางตำแหน่ง เช่น พนักงานขับรถยนต์ พนักงานสถานที่ พนักงานเดินหมาย ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ชัดเจนหรือเทียบเคียงได้กับข้าราชการศาลยุติธรรม ทำให้มีปัญหาในการจัดทำแบบ IDP๒	แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมประกอบด้วยกรอบรมและการพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้าราชการศาลยุติธรรมทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาโดยการอบรม ๑๒ - ๑๘ ชั่วโมงต่อปี และรวมกับการพัฒนาด้วยวิธีการอย่างอื่นรวมทั้ง ๒ ส่วนไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมงต่อปี โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหลักสมรรถนะของข้าราชการศาลยุติธรรม รวมถึงงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ผลของการพัฒนาบุคลากรทั้งการอบรมและพัฒนาด้วยวิธีการอื่น ๆ จะต้องนำมารายงานผลในแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล IDP๒ ซึ่งแบบฟอร์มนี้จะตีกรอบด้วยสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง และนำผลการพัฒนารายงานให้ตรงตามหลักสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งในแต่ละข้อเท่านั้น สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในเล่มแนวทางการพัฒนาบุคลากรและแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของสำนักงานศาลยุติธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙
๙	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสงขลา	บุคลากรขาดความรู้ในการจัดทำแผนพัฒนา และการเตรียมการพัฒนาตนเอง	การพัฒนาศักยภาพข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างในหน่วยงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการพัฒนาศักยภาพสามารถจัดได้ในหลายรูปแบบทั้งการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน การมีพี่เลี้ยง การสอนงาน หรือจัดส่งไปฝึกอบรม ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาทักษะและความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อหาความต้องการในการพัฒนาและจัดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสม