



แผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง
พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑

วิทยาลัยตุลาการและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง

คำนำ

แผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญและมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ให้บรรลุเป้าประสงค์ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางปกครองตามหลักนิติธรรม โดยถ่ายทอดเป้าหมายจากยุทธศาสตร์ศาลปกครองไปสู่การปฏิบัติด้วยการยกระดับการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเป็นมืออาชีพ และยกระดับระบบการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้เป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

แผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกำกับติดตามและพัฒนายุทธศาสตร์การดำเนินงานของศาลปกครอง ซึ่งทำให้แผนพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ มีความสมบูรณ์ มีการบูรณาการร่วมกับการพัฒนาด้านอื่น ๆ และเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองต่อไป

สำนักงานศาลปกครอง
วิทยาลัยตุลาการและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง
กันยายน ๒๕๕๘

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ความเป็นมา	๕
บทที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนด้านพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	๖
บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑	๘
๑. วิสัยทัศน์	๘
๒. พันธกิจ	๘
๓. เป้าประสงค์หลัก	๘
๔. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์	๙
๕. ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์	๑๐
๖. กลยุทธ์และกรอบการดำเนินงาน	๑๑
๗. แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑)	๒๐

ภาคผนวก

- ผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง
- ผลการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์จากการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

แผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง
พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑

บทที่ ๑ ความเป็นมา

แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครองที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มรูปแบบวิธีการและช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงการอำนวยความสะดวกทางปกครอง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความรวดเร็วและมีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล เพื่อให้บริการแก่ทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนารูปแบบ กลไกการประสานและบูรณาการความสัมพันธ์และความร่วมมือทางวิชาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน จริยธรรมและธรรมาภิบาลภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของทุกภาคส่วนในสังคมต่อการอำนวยความสะดวกของศาลปกครอง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองมีทิศทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง จึงได้จัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพในการอำนวยความสะดวกทางปกครอง

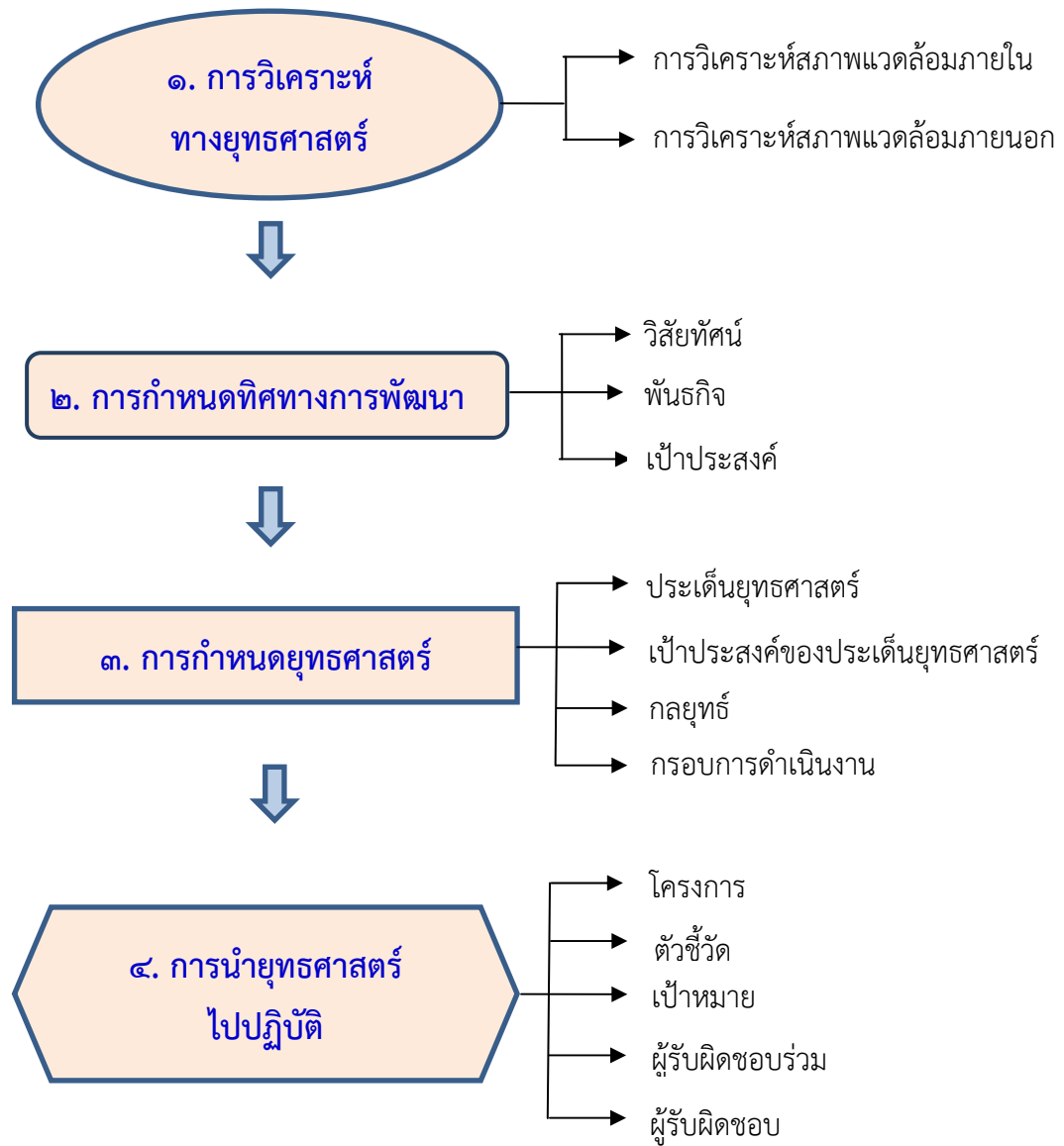
แผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ จัดทำขึ้นโดยใช้หลักการวางแผนกลยุทธ์ที่มีแผนยุทธศาสตร์เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง และสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญได้อย่างครบถ้วน และบูรณาการกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศาลปกครองด้านอื่น ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

การจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ ได้ดำเนินการตามหลักการวางแผนกลยุทธ์ที่มีแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองทั้งภายในและภายนอก ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (Training Needs) จากการสำรวจความคิดเห็นของตุลาการศาลปกครอง พนักงานคดีปกครอง และบุคลากรสายสนับสนุน โดยนำมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของศาลปกครองในด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านการเมืองและกฎหมาย เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ทางวิชาการ สภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ การดำเนินงาน ระบบการดำเนินงานขององค์กร รูปแบบการบริหาร บุคลากรของศาลปกครอง ทักษะ ความรู้ความสามารถ และค่านิยมร่วมของบุคลากรศาลปกครอง ผลจากการวิเคราะห์ทำให้ทราบถึงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองว่ามีโอกาสหรือภัยคุกคาม และมีจุดแข็ง/จุดอ่อน อย่างไร รวมทั้งพิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครองทั้งในระดับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และโครงการ/งาน/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง และได้มีการกำหนดกลยุทธ์ รวมถึงกรอบการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ เพื่อให้มีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในรูปแบบของโครงการ/งาน/กิจกรรมในแต่ละปี โดยบรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑) และในแต่ละโครงการ/งาน/กิจกรรมได้มีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน เพื่อการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาในระยะต่อไป

กระบวนการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง



บทที่ ๓

สาระสำคัญของแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑

๑. วิสัยทัศน์

“บุคลากรของศาลปกครองได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพในการ
อำนวยความสะดวกยุติธรรมทางปกครองตามหลักนิติธรรม”

๒. พันธกิจ

๒.๑ ยกระดับการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความ
เป็นมืออาชีพในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางปกครองตามหลักนิติธรรม

๒.๒ ยกระดับระบบการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้เป็นกลไกสนับสนุน
การพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้บรรลุเป้าประสงค์

๓. เป้าประสงค์หลัก

บุคลากรของศาลปกครองมีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการอำนวยความสะดวก
ทางปกครอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลปกครอง

๔. ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครอง ให้กับบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะในการดำเนินงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนการบริหารจัดการคดี และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	บุคลากรของศาลปกครองได้รับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนารูปแบบ และกลไก การประสานความร่วมมือทางวิชาการ กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	บุคลากรของศาลปกครองได้รับประโยชน์จากองค์ความรู้ที่ได้จากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการซึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรศาลปกครอง
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	๑. บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง ๒. ระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ครบวงจร

๕. ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองให้กับบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะในการดำเนินงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนการบริหารจัดการคดี และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	๑. เสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้ตุลาการศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดี และบังคับคดีปกครอง ๒. เสริมสร้างสมรรถนะในงานของพนักงานคดีปกครองให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง ๕. เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะของบุคลากรของศาลปกครองด้วยรูปแบบที่หลากหลาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนารูปแบบ และกลไกการประสานความร่วมมือทางวิชาการกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	เสริมสร้างการประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	๑. พัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีสมรรถนะตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ ๒. พัฒนาระบบและกลไกการประเมินและนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของศาลปกครอง

๖. กลยุทธ์และกรอบการดำเนินงาน

๖.๑ กลยุทธ์และกรอบการดำเนินงาน

กลยุทธ์ (๘)	กรอบการดำเนินงาน (๑๑)
๑. เสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้ตุลาการศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครอง	๑. จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาตุลาการศาลปกครองให้มีความสมบูรณ์ ตรงตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ๒. จัดโครงการพัฒนาตุลาการศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการพิจารณาพิพากษาคดีและการบังคับคดีปกครอง
๒. เสริมสร้างสมรรถนะในงานของพนักงานคดีปกครองให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองให้มีความสมบูรณ์ ตรงตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ๒. พัฒนาพนักงานคดีปกครองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ ของพนักงานคดีปกครอง
๓. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๑. จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายสนับสนุนให้สมบูรณ์ ตรงตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา ๒. พัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของระดับตำแหน่งและเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ (๘)	กรอบการดำเนินงาน (๑๗)
๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม ศาลปกครอง ให้แก่บุคลากรของศาลปกครอง อย่างต่อเนื่อง ๒. สอดแทรกหรือปรับปรุงเนื้อหาเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครอง ไว้ในหลักสูตรที่สำคัญ เช่น หลักสูตรฝึกอบรม ตุลาการศาลปกครองชั้นต้นผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่ การสัมมนาผู้บริหารศาลปกครองชั้นต้นกลุ่มหลักสูตร พัฒนาด้านการบริหารและกลุ่มหลักสูตรเสริมสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น
๕. เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและ สมรรถนะของบุคลากรของศาลปกครอง ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย	๑. จัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในหัวข้อวิชาต่างๆ สำหรับใช้ในการเรียนรู้ผ่านระบบ e-learning ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ ผ่านระบบ e-learning ๓. จัดกิจกรรมการใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ ด้วยตนเองโดยใช้คลังความรู้ของหอสมุดกฎหมาย มหาชน
๖. เสริมสร้างการประสานความสัมพันธ์ กับหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร	ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกสำนักงานศาลปกครองในการ ดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนา เพื่อใช้ ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนา บุคลากรของศาลปกครอง
๗. พัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนา บุคลากรของศาลปกครองให้มีสมรรถนะ ตามความต้องการและปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ	พัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การบริหารโครงการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร การประเมินผลและการติดตามผลภายหลังการพัฒนา เป็นต้น

กลยุทธ์ (๕)	กรอบการดำเนินงาน (๑๗)
๘. พัฒนาระบบและกลไก การบริหารงานพัฒนาบุคลากร และนำผลประเมินมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของศาลปกครอง	๑. ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองทั้งที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ศาลปกครอง และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรศาลปกครองอื่น ๆ ทั้งหมดที่ได้ดำเนินการในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองในระยะต่อไป ๒. จัดทำ/พัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผล และการติดตามผลภายหลังการพัฒนาบุคลากร และนำไปใช้ ประโยชน์ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน ๓. ติดตามผลภายหลังการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในแต่ละปี ๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากร และผู้ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรมใช้สำหรับการวางแผน และตัดสินใจด้านการพัฒนาบุคลากร

๖.๒ สรุปจำนวนกลยุทธ์และกรอบการดำเนินงาน จำแนกตามยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	จำนวนกลยุทธ์และกรอบการดำเนินงาน	
	กลยุทธ์	กรอบการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครอง ให้กับบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการดำเนินงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนการบริหารจัดการคดี และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	๕	๑๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนารูปแบบ และกลไก การประสานความร่วมมือทางวิชาการ กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	๑	๑
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภายในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง	๒	๕
รวม	๘	๑๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองให้กับบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการดำเนินงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนการบริหารจัดการคดี และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๑

บุคลากรของศาลปกครองได้รับการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๑ จำนวน ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

๑.๑ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้ตุลาการศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครอง

๑.๒ เสริมสร้างสมรรถนะในงานของพนักงานคดีปกครองให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

๑.๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง

๑.๕ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะของบุคลากรของศาลปกครองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

กลยุทธ์ ๑.๑ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้ตุลาการศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครอง

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๑.๑

๑.๑.๑ จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาตุลาการศาลปกครองให้มีความสมบูรณ์ ตรงตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา

๑.๑.๒ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการพิจารณาพิพากษาคดีและการบังคับคดีปกครอง

กลยุทธ์ ๑.๒ เสริมสร้างสมรรถนะในงานของพนักงานคดีปกครองให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๑.๒

๑.๒.๑ จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคดีปกครองให้มีความสมบูรณ์ ตรงตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา

๑.๒.๒ พัฒนาพนักงานคดีปกครองให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเสริมสร้างทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ ของพนักงานคดีปกครอง

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๑.๓

๑.๓.๑ จัดทำและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายสนับสนุนให้สมบูรณ์ ตรงตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา

๑.๓.๒ พัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของระดับตำแหน่งและเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑.๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๑.๔

๑.๔.๑ จัดโครงการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครองอย่างต่อเนื่อง

๑.๔.๒ สอดแทรกหรือปรับปรุงเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองไว้ในหลักสูตรที่สำคัญ เช่น หลักสูตรฝึกอบรมตุลาการ ศาลปกครองชั้นต้นผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่ การสัมมนาผู้บริหารศาลปกครองชั้นต้น กลุ่มหลักสูตรพัฒนาด้านการบริหาร และกลุ่มหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

กลยุทธ์ ๑.๕ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะของบุคลากรของศาลปกครอง ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๑.๕

๑.๕.๑ จัดทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในหัวข้อวิชาต่างๆ สำหรับใช้ในการเรียนรู้ผ่านระบบ e - learning

๑.๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับความรู้ผ่านระบบ e-learning

๑.๕.๓ จัดกิจกรรมการใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยใช้คลังความรู้ของหอสมุดกฎหมายมหาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนารูปแบบ และกลไกการประสานความร่วมมือทางวิชาการ กับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๒

บุคลากรของศาลปกครองได้รับประโยชน์จากองค์ความรู้ที่ได้จากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการซึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรศาลปกครอง

กลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๒ จำนวน ๑ กลยุทธ์ ดังนี้

เสริมสร้างการประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายใน และภายนอกเพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ ๒.๑ เสริมสร้างการประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายใน และภายนอก เพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๒.๑

ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกสำนักงานศาลปกครอง ในการดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนา เพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร ของศาลปกครอง

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ที่ ๓

๑. บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง
๒. ระบบการบริหารจัดการด้านการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินการได้ครบวงจร

กลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ จำนวน ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

- ๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีสมรรถนะตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการประเมิน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของศาลปกครอง

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีสมรรถนะ ตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๓.๑

พัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ เช่น การบริหาร

โครงการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตร การประเมินผลและการติดตามผลภายหลังการพัฒนา เป็นต้น

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการประเมิน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของศาลปกครอง

กรอบการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์ที่ ๓.๒

๓.๒.๑ ประเมินผลโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง ทั้งที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาตุลาการศาลปกครอง และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตุลาการ ศาลปกครองอื่น ๆ ทั้งหมดที่ได้ดำเนินการในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองในระยะต่อไป

๓.๒.๒ จัดทำ/พัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลและการติดตามผลภายหลังการพัฒนาบุคลากรและนำไปใช้ประโยชน์ในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน

๓.๒.๓ ติดตามผลภายหลังการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในแต่ละปี

๓.๒.๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับบุคลากรและปฏิบัติงานด้านฝึกอบรมใช้สำหรับการวางแผนและตัดสินใจด้านการพัฒนาบุคลากร

๗. แผนปฏิบัติการระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) ของสำนักงานศาลปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

เสริมสร้างศักยภาพ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

ศาลปกครองให้กับบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการดำเนินงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนการบริหารจัดการคดี และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ ๑.๑ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้ตุลาการศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครอง

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๑.๑.๑ ตุลาการศาลปกครองได้รับการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการพิจารณาพิพากษาคดีบังคับคดีปกครอง	โครงการ ๑.๑.๑ (๑) โครงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ตุลาการศาลปกครอง กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ <u>การพัฒนาตุลาการศาลปกครองผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่</u> ๑. โครงการสัมมนาตุลาการศาลปกครองสูงสุดผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่	ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ (๑.๑) ร้อยละของกิจกรรมดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	
		ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ (๑.๒) ร้อยละของตุลาการศาลปกครองที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	๒. โครงการฝึกอบรมตุลาการศาลปกครองชั้นต้นผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่ ๓. โครงการฝึกอบรมผู้ช่วยตุลาการศาลปกครอง ๔. โครงการสัมมนาสรุปภาพรวมการฝึกอบรมตุลาการศาลปกครองชั้นต้นผู้เข้ารับตำแหน่งใหม่ <u>การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตุลาการศาลปกครอง</u> ๑. การพัฒนาด้านการพิจารณาคดีปกครอง ๑.๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเฉพาะด้าน ๑) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับกิจการ กระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม ๒) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับวินัยการคลังและการงบประมาณ ๓) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองด้านสิ่งแวดล้อม	ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ (๑.๓) รายงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดกิจกรรมในรอบปีจัดทำแล้วเสร็จและรวบรวมเผยแพร่ผ่านคลังข้อมูลองค์ความรู้ของสำนักงานศาลปกครอง	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	วตป.	

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้รับผิดชอบ ร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	๔) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับที่ดินและการเวนคืนอสังหาริมทรัพย์ ๕) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ๖) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๗) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับการพัสดุและสัญญาทางปกครอง ๘) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับเหตุเดือดร้อนรำคาญตามกฎหมายเฉพาะ ๙) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเกี่ยวกับอาคาร ๑.๒ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเขียนคำพิพากษาหรือคำสั่งคดีปกครอง						

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	๑.๓ โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และแนวคิดสมัยใหม่ในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง ๑.๔ โครงการศึกษาดูงานด้านกระบวนการพิจารณาคดีปกครองของต่างประเทศ ๑.๕ โครงการสัมมนาตุลาการผู้แถลงคดี ๑.๖ โครงการสัมมนาตุลาการศาลปกครองชั้นต้นประจำศาลปกครองสูงสุดในงานค้นคว้าเปรียบเทียบคำพิพากษา ๒. การพัฒนาการบริหาร ๒.๑ โครงการสัมมนาผู้บริหารศาลปกครองชั้นต้น ๒.๒ โครงการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ตุลาการศาลปกครอง (จัดโดยสถาบันภายนอก) <u>การสัมมนาตุลาการศาลปกครอง</u> ๑. โครงการสัมมนาตุลาการศาลปกครองสูงสุด ๒. โครงการสัมมนาอธิบดีและรองอธิบดีศาลปกครองชั้นต้น ๓. โครงการสัมมนาตุลาการศาลปกครองชั้นต้น ๔. โครงการสัมมนาตุลาการศาลปกครอง						

กลยุทธ์ ๑.๒ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญในงาน คุณธรรม จริยธรรม และสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมศาลปกครองของพนักงานคดีปกครอง
ให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๑.๒.๑ พนักงานคดีปกครอง ได้รับการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ด้านการสนับสนุนการ พิจารณาพิพากษา	โครงการ ๑.๒.๑ โครงการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ ของพนักงานคดีปกครอง กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ <u>กลุ่มหลักสูตรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> ๑. การฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครอง ระดับต้น ๒. การฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครอง ระดับกลาง ๓. การฝึกอบรมหลักสูตรพนักงานคดีปกครอง ระดับสูง <u>กลุ่มหลักสูตรพัฒนาความรู้ ทักษะ คดีปกครองเฉพาะด้าน</u> ๑. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ให้แก่พนักงานคดีปกครองด้านสิ่งแวดล้อม ๒. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ให้แก่พนักงานคดีปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ ๓. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ คดีปกครองเกี่ยวกับวินัยการคลังและการงบประมาณ	ตัวชี้วัด ๑.๒.๑. (๑.๑) ร้อยละของกิจกรรม ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ ตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	
		ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ (๑.๒) ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับ การฝึกอบรม/สัมมนา ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	
		ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ (๑.๓) รายงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้จาก การจัดกิจกรรมในรอบปี ที่ผ่านมาจัดทำแล้วเสร็จ และ รวบรวมเผยแพร่ผ่านคลังข้อมูล องค์ความรู้ของสำนักงาน ศาลปกครอง	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	วตป.	

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	๔. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเฉพาะด้านของพนักงานคดีปกครอง เรื่อง สัญญาทางปกครอง ๕. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญทักษะเฉพาะด้านของพนักงานศาลปกครอง เรื่อง การวิเคราะห์และกำหนดประเด็น ๖. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญคดีปกครองเฉพาะด้านของพนักงานคดีปกครอง เรื่อง ความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ๗. การฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญทักษะเฉพาะด้านของพนักงานคดีปกครอง เรื่อง การยกเว้น คำสั่งไม่รับคำฟ้องไว้พิจารณา ๘. การสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านการแปลการบรรยายกฎหมายฝรั่งเศส						

กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีสมรรถนะตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๑.๓.๑ บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองได้รับการพัฒนาให้มี ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในงาน	โครงการ ๑.๓.๑ โครงการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ของบุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ <u>กลุ่มหลักสูตรพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</u> ๑. หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน ๒. การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในสายงานสนับสนุนก่อนเลื่อนระดับชำนาญการ ๓. การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน สายงานสนับสนุนก่อนเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ <u>กลุ่มหลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร</u> ๔. การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพ การนำทีมสำหรับหัวหน้าทีมและผู้อำนวยการกลุ่ม ๕. การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพ การนำองค์กรสำหรับผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง <u>กลุ่มหลักสูตรพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน</u> ๖. การฝึกอบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการ ๗. การฝึกอบรมหลักสูตรนักประชาสัมพันธ์มืออาชีพ	ตัวชี้วัด ๑.๓.๑ (๑.๑) ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการ แล้วเสร็จตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	
		ตัวชี้วัด ๑.๓.๑ (๑.๒) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	
		ตัวชี้วัด ๑.๓.๑ (๑.๓) รายงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้จาก การจัดกิจกรรมในรอบปีที่ผ่านมาจัดทำ แล้วเสร็จ และรวบรวมเผยแพร่ผ่าน คลังข้อมูลองค์ความรู้ของสำนักงาน ศาลปกครอง	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	วตป.	

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	<u>กลุ่มหลักสูตรพัฒนาเพื่อเสริมการปฏิบัติหน้าที่</u> ๘. การบรรยายพิเศษ ๙. โครงการสัมมนาเพิ่มประสิทธิภาพงานด้าน ธุรการคดีปกครอง						

กลยุทธ์ ๑.๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมศาลปกครองให้แก่บุคลากรของศาลปกครอง
อย่างต่อเนื่อง

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้รับผิดชอบ ร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๑.๔.๑ บุคลากรของ ศาลปกครองได้รับ การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรม ศาลปกครอง อย่างต่อเนื่อง	โครงการ ๑.๔.๑ โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรศาลปกครอง กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ ๑. การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปฏิบัติธรรมระยะยาว) ๒. การฝึกอบรมหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปฏิบัติธรรมระยะสั้น) ๓. การฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมศาลปกครอง	ตัวชี้วัด ๑.๔.๑ ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ผ่านเกณฑ์การอบรมตามที่หลักสูตร กำหนด	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	วตป.	

กลยุทธ์ ๑.๕ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะของบุคลากรของศาลปกครองด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้รับผิดชอบ ร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๑.๕.๑ รูปแบบและ ช่องทางการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะ และความเชี่ยวชาญ ในงานของบุคลากร ศาลปกครองได้รับการ พัฒนาให้มีความ หลากหลาย	โครงการ ๑.๕๑ โครงการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ ๑. การจัดทำบทเรียนสำหรับใช้ในระบบ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ของสำนักงานศาลปกครอง ๒. การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ได้รับความรู้ผ่านระบบ e-learning	ตัวชี้วัด ๑.๕.๑ (๑.๑) จำนวนหัวข้อวิชาที่ใช้ในระบบ การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ของสำนักงาน ศาลปกครอง ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จ	๑ หัวข้อ วิชา	๑ หัวข้อ วิชา	๑ หัวข้อ วิชา	สวส. วตป.	สสม.
		ตัวชี้วัด ๑.๕.๑ (๑.๒) ระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ของสำนักงาน ศาลปกครอง ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จ	๑ ระบบ	-	-	สวส./ ที่ปรึกษาฯ	วตป.
		ตัวชี้วัด ๑.๕.๑ (๑.๓) บุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้รับความรู้ ผ่านระบบ e - Learning ผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด	-	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	วตป.	สวส.

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนารูปแบบ และกลไกการประสานความร่วมมือทางวิชาการกับภาคส่วนต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

กลยุทธ์ เสริมสร้างการประสานความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายในและภายนอก เพื่อใช้ประโยชน์จากเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๒.๑.๑ บุคลากรของศาลปกครองได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ในด้านการบริหารและด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของศาลปกครอง	โครงการ ๒.๑.๑ (๑) โครงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ตุลาการศาลปกครอง (จัดโดยสถาบันภายนอก)	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ (๑.๑) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการส่งบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเข้ารับการศึกษ อบรม/สัมมนาตามโครงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่ตุลาการศาลปกครอง (จัดโดยสถาบันภายนอก)	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	วตป.	วยป/ หน่วยงานภายในและภายนอก
	โครงการ ๒.๑.๑ (๒) โครงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากรศาลปกครอง (จัดโดยสถาบันภายนอก)	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ (๒.๑) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการส่งบุคลากรสำนักงานศาลปกครองเข้ารับการศึกษ อบรม/สัมมนาตามโครงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้แก่บุคลากรศาลปกครอง (จัดโดยสถาบันภายนอก)	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	วตป.	หน่วยงานภายในและภายนอก

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบ หลัก	ผู้รับผิดชอบ ร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	โครงการ ๒.๑.๑ (๓) โครงการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง จากเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ทั้งภายในและภายนอก กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ ๑. โครงการบรรยาย/อภิปรายทางวิชาการ ๒. การบรรยาย/อภิปราย/เสวนาทางวิชาการ ให้แก่คณะกรรมการด้านวิชาการ ๓. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การบังคับคดีปกครอง	ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ (๓.๑) ร้อยละของจำนวนกิจกรรม ความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน ศาลปกครอง*	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐	วตป.	- คณะกรรมการ ด้านวิชาการ - หน่วยงาน ภายใน ที่เกี่ยวข้อง เช่น สตป. สว. เป็นต้น

* จำนวนกิจกรรมหมายถึง กิจกรรมของคณะกรรมการด้านวิชาการหรือโครงการความร่วมมือทางวิชาการต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓
พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีสมรรถนะ ตามความต้องการและปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ

ผลผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรวม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลผลิต ๓.๑.๑ บุคลากรที่รับผิดชอบภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพ	โครงการ ๓.๑.๑ โครงการเสริมสร้างความรู้ทักษะ ด้านการจัดทำหลักสูตร การจัดฝึกอบรม และการวัดและประเมินผล กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ ๑. การฝึกอบรมหลักสูตรการวัดและประเมินผลโครงการ ๒. การฝึกอบรมหลักสูตรการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากร ๓. การฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารโครงการฝึกอบรม	ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ (๑.๑) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ผ่านเกณฑ์ การประเมินตามที่หลักสูตรกำหนด	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	วตป.	หน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้องด้านการพัฒนา
		ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ (๑.๒) รายงานสรุปองค์ความรู้จัดทำ แล้วเสร็จและรวบรวมเผยแพร่ ผ่านคลังข้อมูลองค์ความรู้ของ สำนักงานศาลปกครอง	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	วตป.	-

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกการประเมิน และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองความต้องการของศาลปกครอง

ผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลิต ๓.๒.๑ ระบบและกลไกการประเมินได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสามารถทราบผลการพัฒนาบุคลากร ปัญหาและอุปสรรค การดำเนินงานในช่วงแผนพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองและนำไปปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในระยะต่อไป	โครงการ ๓.๒.๑ (๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ ๑. การจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ๒. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองตามแผนพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑) และการพัฒนาบุคลากรศาลปกครองอื่นๆ ที่ได้ดำเนินการในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา	ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ (๑.๑) แผนพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) จัดทำแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด*	-	-	-	วตป.	-
		* ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแผนปฏิบัติงานระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑) ของสำนักงานศาลปกครอง (โดยใช้ชื่อ “แผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑”)					
		ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ (๑.๒) รายงานประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พร้อมข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรจัดทำแล้วเสร็จ	-	๑ ฉบับ	-	วตป.	-
	โครงการ ๓.๒.๑ (๒) โครงการพัฒนาระบบและกลไกการติดตามประเมินผลการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงานให้แก่บุคลากรของศาลปกครอง	ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ (๒.๑) แนวทางการติดตามและประเมินผล การพัฒนาที่จัดทำแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	๑ ฉบับ	-	-	วตป.	-

ผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบรวม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
	กิจกรรมหลักที่สำคัญ อาทิ ๑. การจัดทำแนวทางการติดตามผล ภายหลังการพัฒนาบุคลากร ๒. การจัดทำข้อเสนอระบบการติดตาม ประเมินผล ๓. การติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม หลักสูตรต่าง ๆ	ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ (๒.๒) ข้อเสนอระบบการติดตามประเมินผล การพัฒนาบุคลากร	-	๑ เรื่อง	-	วตป.	-
		ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ (๒.๓) จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมที่ได้ ดำเนินการติดตามและประเมินผล การพัฒนา	-	๑ หลักสูตร	๑ หลักสูตร	วตป.	-
		ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ (๒.๔) รายงานผลการติดตามและ ประเมินผลการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในงาน ให้แก่บุคลากรของศาลปกครอง	-	๑ ฉบับ	๑ ฉบับ	วตป.	-

ผลิต/ผลลัพธ์	โครงการ/กิจกรรมหลักที่สำคัญ	ตัวชี้วัดงาน/โครงการ	เป้าหมาย/หน่วยนับ ปีงบประมาณ พ.ศ.			ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
			๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑		
ผลิตผล ๓.๒.๒ สำนักงานศาลปกครอง มีฐานข้อมูล ด้านการพัฒนา บุคลากรที่สามารถ ใช้งานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	โครงการ ๓.๒.๒ โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนา บุคลากรผ่านระบบอินเทอร์เน็ต	ตัวชี้วัด ๓.๒.๒ ฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร ได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จภายในเวลา ที่กำหนด	-	-	๑ ฐาน	วตป.	สวส.

ภาคผนวก

ผลการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางปกครองตามหลักนิติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน ก่อให้เกิดบรรทัดฐานการบริหารราชการแผ่นดิน และสร้างความสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของประชาชนกับประโยชน์สาธารณะ โดยกำหนดให้เสริมสร้างความเชี่ยวชาญให้ตุลาการศาลปกครองในการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครอง เสริมสร้างความชำนาญงานและเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานคดีปกครองให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับระดับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน สำนักงานศาลปกครองจึงได้จัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและมีความพร้อมที่จะเติบโตตามสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ เริ่มจากการศึกษาสถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองทั้งภายนอกและภายใน โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผลการสำรวจความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (Training Needs) จากการสำรวจความคิดเห็นของตุลาการศาลปกครอง พนักงานคดีปกครอง และบุคลากรสายสนับสนุน ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนเฉพาะด้านของสำนักงานศาลปกครอง ตลอดจนข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองที่สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ศาลปกครอง โดยผลการวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจจะมีผลกระทบและท้าทายการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ดังนี้

๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมืองและกฎหมาย

ปัจจุบันอยู่ระหว่างการแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยในประเด็นเกี่ยวกับการกำหนดให้ศาลปกครองจัดตั้งแผนกคดีวินัยการคลังและงบประมาณ ในศาลปกครองสูงสุด และศาลปกครองกลาง จึงเป็นโอกาสที่สำนักงานศาลปกครองจะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลปกครอง ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติงานของตุลาการศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ได้มีการเสนอขอแก้ไขพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ในหลายประเด็น เช่น การกำหนดให้เลื่อนตุลาการศาลปกครองชั้นต้นขึ้นไปดำรงตำแหน่งตุลาการศาลปกครองสูงสุดได้ และการเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยตุลาการศาลปกครองชั้นต้น เป็นต้น สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้สำนักงานศาลปกครองต้องเตรียมพร้อมในด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวด้วย

๑.๒ สถานะด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

จากสถานการณ์การใช้จ่ายงบประมาณของรัฐบาลในการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นโยบายด้านการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน การขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจ ตลอดจนในการเยียวยา แก้ไข และป้องกันปัญหาจากสถานการณ์ด้านภัยแล้ง และภัยธรรมชาติต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตามแผนงานหรือโครงการของรัฐบาลเพื่อช่วยเหลือประชาชน อาจส่งผลกระทบต่อวงเงินงบประมาณที่สำนักงานศาลปกครองได้รับจัดสรร ทำให้แผนงานและโครงการต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้งดเว้นการเดินทางไปศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา อบรม ณ ต่างประเทศ และให้กระทรวงการคลังปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดให้ข้าราชการเดินทางด้วยเครื่องบิน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงควรต้องมุ่งเน้นการพัฒนาด้วยวิธีการพัฒนาในรูปแบบที่หลากหลาย สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๓ ความคาดหวังของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อการอำนวยความสะดวกทางปกครอง

จากผลการสำรวจความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการอำนวยความสะดวกของศาลปกครอง พบว่า ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีข้อเสนอแนะให้ศาลปกครองควรพิจารณาพิพากษาคดีให้รวดเร็วยิ่งขึ้น เพิ่มอัตรากำลังตุลาการศาลปกครองเพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีทันต่อเหตุการณ์และการเยียวยาความเดือดร้อนของคู่กรณีเพิ่มช่องทางและปรับปรุงการสื่อสาร ควรเปิดศาลปกครองให้ครบทุกจังหวัดเพื่อเพิ่มช่องทางในการเข้าถึงบริการของศาลปกครอง ควรเผยแพร่คำพิพากษา/คำสั่งของศาลปกครองกับสาธารณชน เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท ภารกิจ ขอบเขต อำนาจหน้าที่ของศาลปกครอง กระบวนวิธีพิจารณาคดีปกครอง กฎหมายปกครอง ตลอดจนควรจัดอบรมให้ความรู้และคำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับคดีปกครองให้แก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง จากกระแสความตื่นตัวและการมีส่วนร่วมของประชาชนตลอดจนความคาดหวังของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อการอำนวยความสะดวกทางปกครองที่รวดเร็วดังกล่าว บุคลากรของศาลปกครองจึงต้องได้รับการเสริมสร้างศักยภาพความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อให้สามารถสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๑.๔ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาให้มีความทันสมัยสามารถสนับสนุนการทำงานได้อย่างหลากหลาย ทำให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและเป็นวงกว้าง แนวโน้มการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) จะช่วยลดข้อจำกัดในด้านเวลาและสถานที่ในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นโอกาสในการเพิ่มช่องทางการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้ทั่วถึง สะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๒. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ โดยการวิเคราะห์บริบทต่างๆ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๒.๑ การดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

แผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ได้กำหนดกรอบทิศทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานการพิจารณาพิพากษาคดีและบังคับคดีปกครองที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มรูปแบบวิธีการ และช่องทางที่หลากหลายในการเข้าถึงการอำนวยความสะดวกทางปกครอง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความรวดเร็ว และมีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล เพื่อให้บริการแก่ทุกภาคส่วนในสังคมอย่างมีคุณภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนารูปแบบ กลไกการประสานและบูรณาการความสัมพันธ์และความร่วมมือทางวิชาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงาน จริยธรรมและธรรมาภิบาลภายในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นของทุกภาคส่วนในสังคมต่อการอำนวยความสะดวกของศาลปกครอง ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองมีทิศทางที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครองดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอาชีพในการอำนวยความสะดวกทางปกครอง สนับสนุนการดำเนินงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การบริหารงานด้านพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองที่ผ่านมาประธานศาลปกครองสูงสุดได้แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง และการจัดทำหลักสูตรต่างๆ และต่อมาได้มีการปรับโครงสร้างโดยการรวมหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานเดียว คือวิทยาลัยตุลาการและข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง และประธานศาลปกครองสูงสุดได้แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาตุลาการศาลปกครอง และพนักงานคดีปกครอง และคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในสายงานสนับสนุนขึ้น โดยมีวิทยาลัยตุลาการและข้าราชการฝ่ายศาลปกครองเป็นหน่วยงานหลักในการนำแผนพัฒนาบุคลากรศาลปกครองดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติโดยการบริหารโครงการฝึกอบรม สัมมนา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งพัฒนารูปแบบการใช้เทคโนโลยี สื่อสารเรียนรู้ รวมทั้งผลิตและให้บริการสื่อสตัทส์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากรศาลปกครอง ได้อย่างเหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และดำเนินการ

ประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรและรายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ระบบการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

สำนักงานศาลปกครองได้นำระบบสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยนำมาใช้ในการแสวงหาความจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบ พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม และพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นๆ ที่เหมาะสม รวมทั้งได้ปรับปรุงโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ด้านการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการบันทึกข้อมูลการพัฒนาบุคลากรตามระบบสมรรถนะและการบริหารการจัดฝึกอบรม ดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลวิทยากร (Go-serach) เพื่อสนับสนุนการบริหารงานฝึกอบรม กำหนดแนวทางการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมเพื่อให้ทราบผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายหลังการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สำคัญเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น กำหนดวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ทราบว่าผลการฝึกอบรมนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และการรายงานผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปบันทึกในฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากร (DPIS) สำหรับผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ดี ระบบการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองควรจะได้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากร และจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในระบบงานด้านพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนควรได้มีการบูรณาการ ประสานแลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง เพื่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรต่อไป

๒.๔ บุคลากรของสำนักงานศาลปกครอง

สำนักงานศาลปกครองได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง โดยการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานผ่านหลักสูตรการพัฒนาที่ได้จัดทำขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ มีการกำหนดสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถเติบโตและก้าวหน้าในตำแหน่งต่างๆ อย่างไรก็ตามจากการเลื่อนระดับสูงขึ้นตามนโยบายดังกล่าว อาจทำให้บุคลากรมีศักยภาพไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งที่แท้จริง เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาภาพรวมของบุคลากรจึงอาจไม่สะท้อนการพัฒนา

ตามสภาพปัญหาในระดับบุคคล จึงควรจะได้มีการประเมินและติดตามผลภายหลังการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและนำข้อมูลดังกล่าวไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและบุคลากร สำหรับการพัฒนาในด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติหรือจิตสำนึกในการปฏิบัติงานและการดำรงตนเป็นบุคลากรที่ดีนั้น เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมาจากพื้นฐานที่หลากหลายการหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกันเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลา ซึ่งเหตุดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน หรือการมีปฏิสัมพันธ์ต่างๆ ตลอดจนความเอื้ออาทรระหว่างกัน ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อปลูกจิตสำนึกในการเป็นบุคลากรที่ดีของศาลปกครองและพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัฒนธรรมศาลปกครองจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒.๕ การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร

บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความใฝ่รู้ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตามความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งที่ผ่านมาได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศาลปกครองเพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับสายทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสายงานและตำแหน่งต่างๆ เช่น หลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง สำหรับพนักงานคดีปกครอง และหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสายงานสนับสนุนก่อนเลื่อนระดับชำนาญการ และระดับชำนาญพิเศษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน ตลอดจนหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร โดยมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันพิจารณาเพื่อให้เนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย แต่อย่างไรก็ดี จากผลสำรวจความคิดเห็นของตุลาการศาลปกครองเพื่อประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ พบว่า ตุลาการศาลปกครองร้อยละ ๖๘ ที่ตอบแบบสำรวจมีความเห็นในระดับมาก ว่า พนักงานคดีปกครองที่ทำหน้าที่ช่วยเหลืองานตุลาการสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตุลาการอีกร้อยละ ๒๔ มีความเห็นด้วยในระดับน้อย ว่า พนักงานคดีปกครองสามารถสนับสนุนการทำงานให้กับตุลาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับข้อคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานศาลปกครองที่ต้องการให้มี

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีศักยภาพเหมาะสมกับระดับตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองจึงควรต้องมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม วิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านให้แก่บุคลากรของศาลปกครองทั้งพนักงานคดีปกครองและบุคลากรสายสนับสนุน ให้ครอบคลุมลักษณะงานต่างๆ อย่างเป็นระบบและทั่วถึง และสอดคล้องกับสมรรถนะของระดับตำแหน่ง ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ประสบการณ์ในการทำงานได้นำความรู้มาถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนรู้ ตลอดจนส่งเสริมการนำองค์ความรู้ทางวิชาการ จากการศึกษาวิจัยต่างๆ มาพัฒนาระบบงาน หรือพัฒนางานให้มีมาตรฐาน และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

**ผลการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์จากการประเมิน
สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร**

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองได้ ดังนี้

โอกาส	อุปสรรค
๑. ความคาดหวังของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อการอำนวยความสะดวกทางปกครองที่รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นธรรม และมีมาตรฐานส่งผลให้ต้องเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและสมรรถนะบุคลากรของศาลปกครอง ๒. การแก้ไขรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในประเด็นที่กำหนดให้ศาลปกครองจัดตั้งแผนกคดีวินัย การคลังและงบประมาณ และการเสนอขอแก้ไข พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครอง ส่งผลให้ต้องพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองเพื่อรองรับภารกิจดังกล่าว ๓. คดีปกครองมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นและซับซ้อนมากขึ้น ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้มีความเชี่ยวชาญคดีปกครองเฉพาะด้าน ทักษะเฉพาะ ตลอดจนความรู้ในสหวิทยาการสมัยใหม่เพื่อสนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีให้เป็นไปด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว ๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นโอกาสในการเพิ่มช่องทางการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น	๑. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปี มีจำนวนจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความจำเป็นในการพัฒนา ๒. นโยบายหรือมาตรการของรัฐบาลที่ขอความร่วมมือให้ลดภาระงบประมาณภาครัฐ ในการเดินทางไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาในต่างประเทศ ส่งผลต่อการสนับสนุนให้บุคลากรของศาลปกครองไปศึกษาอบรมในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง
จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. ศาลปกครองให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ศาลปกครอง และให้มีการจัดทำแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง ระยะ ๔ ปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับวัฒนธรรมศาลปกครอง สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. บุคลากรของสำนักงานศาลปกครองมีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับระดับตำแหน่ง เนื่องจากสายทางความก้าวหน้าที่เติบโตอย่างรวดเร็วส่งผลให้ต้องนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. การเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านคดีปกครองเฉพาะด้านยังไม่ครอบคลุมคดีปกครองประเภทต่างๆ และยังไม่สามารถจัดการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและตรงตามต้องการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๒. ศาลปกครองมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สอดคล้องกับสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๓. มีคณะกรรมการที่ประธานศาลปกครองสูงสุด แต่งตั้งขึ้นเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดทำแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การจัดทำหลักสูตรต่างๆ ตลอดจนการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับระบบสมรรถนะ และสายทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๔. บุคลากรของศาลปกครองส่วนหนึ่งมีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นภูมิปัญญาและความรู้ ในรูปของตำรา เอกสาร คู่มือ ต่างๆ สามารถนำมา ถ่ายทอดโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสอนงาน หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการเพิ่มช่องทางการ พัฒนาบุคลากรด้วยรูปแบบอื่นนอกเหนือจากการอบรม ในห้องเรียน	๓. บุคลากรของศาลปกครองขาดความรู้และทักษะ ด้านการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาระบบงานศาลปกครอง และสนับสนุนการพิจารณาคดีของศาลปกครอง ๔. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอยู่ ยังไม่ได้รับการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ สนับสนุน การพัฒนา บุคลากรของศาลปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ ๕. การพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของสำนักงาน ศาลปกครองขาดการบูรณาการ การประสาน แลกเปลี่ยนข้อมูลและความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานเพื่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร ๖. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร ของศาลปกครองยังไม่เป็นระบบและ ครอบคลุม การพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ ส่งผลให้ไม่มีข้อมูล เพียงพอที่จะสะท้อนถึงคุณค่าของการพัฒนา ตลอดจนข้อมูลที่จะนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร ที่ตรงตามความต้องการ

และได้ดำเนินการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเพื่อกำหนด ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของแผนด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง โดยใช้เทคนิค TOWS Matrix ซึ่งผลการประเมินพบว่าอยู่ในตำแหน่ง Question Marks Situation (WO) โดยมีโอกาสและมีจุดอ่อน กล่าวคือสภาพแวดล้อมภายนอกเอื้อ แต่สภาพแวดล้อมภายในด้อย กลยุทธ์ที่ควรใช้คือพลิกฟื้น (Turn around Strategies) โดยการแก้ไขจุดอ่อนเพื่อช่วงชิงโอกาส หรือหาจุดแข็งจากภายนอกมาเสริมโดยการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข ทบทวน และหาพันธมิตร (Alliance) ดังนั้น แผนเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ จึงควรมุ่งเน้นที่การเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมศาลปกครองให้กับบุคลากรของศาลปกครองอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและสมรรถนะในการดำเนินงานด้านการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนการบริหารจัดการคดี และการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ พัฒนารูปแบบ และกลไกการประสานความร่วมมือทางวิชาการกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง รวมทั้งจะต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร

ด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครองเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรตามแผนเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ บรรลุผลสำเร็จ

แผนภาพแสดงตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรของศาลปกครอง

