



แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม
แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



TRUTHFUL



RIGHTEOUS



UNBIASED



SEEK KNOWLEDGE



TRUE EQUALITY

บุคลากร

ธันวาคม 2560



คำนำ

กระบวนการยุติธรรมและกฎหมาย มีความสัมพันธ์กับชีวิตความเป็นอยู่และความผาสุกของบุคคลในสังคม นับตั้งแต่เกิดจนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้ที่มีบทบาทเสริมสร้างภาพลักษณ์และสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมร่วมกันเพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมนำไปยึดถือเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและเผยแพร่องค์ความรู้ในงานยุติธรรม ประกอบกับได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้เป็นกำลังหลักในการพัฒนาสังคมและประเทศ ควรต้องมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ว่าควรมีการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพยช. จึงได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับทราบแนวทางการดำเนินงาน และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติพร้อมทั้งปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะส่งเสริมให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวต่อไป

สำนักงานกิจการยุติธรรม
ธันวาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	๔
ส่วนที่ ๒ การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๘
๒.๑ การตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริม ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๙
๒.๒ แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๙
แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๑๐
แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ	๑๓
แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑๓
๒.๓ การคัดเลือกผู้นำต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๑๘
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	๒๐
ส่วนที่ ๔ แบบตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริม ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๔
ส่วนที่ ๕ แบบติดตามผลการดำเนินการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	๒๗
ภาคผนวก	
• หนังสือเรียนเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่องแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการ ยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๓๐
• มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐	๓๓
• ความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๓๔
• คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ เรื่อง ปรับปรุงอนุกรรมการ ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	๓๖
คณะผู้จัดทำ	๓๘



ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา

ในปัจจุบันมีหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการยุติธรรมอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งต่างมีเป้าหมายเพื่อการอำนวยความสะดวก สร้างความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติให้แก่สังคมและประชาชน โดยมีบุคลากรทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและมีบทบาทหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชน หากบุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และค่านิยมร่วมกันในหน่วยงานนั้น ย่อมสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้านการการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ นับเป็นการส่งเสริมการเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่กระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นแนวทางการดำเนินการที่สำคัญภายใต้แผนแม่การบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ มีเป้าประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร และบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างองค์ความรู้ในงานยุติธรรม มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ความเป็นข้าราชการ ซึ่งขับเคลื่อนการดำเนินงานโดยคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ทั้งนี้ กพยช. ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นด้านกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชน และได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ต่อคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ประกอบด้วย

- ประการที่ ๑ ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม
- ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
- ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
- ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- ประการที่ ๕ ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ซึ่งมุ่งหวังให้บุคลากรของในกระบวนการยุติธรรมนำค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไปยึดถือเป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิต และมีแนวทางเพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร โดยการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิเช่น การส่งเสริมความรัก ความสามัคคี และการมีจิตสาธารณะ การเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งนำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร และจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

CORE VALUE

ค่านิยมร่วม

บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

T

TRUTHFUL 

ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม

R

RIGHTEOUS 

มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

U

UNBIASED 

มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

S

SEEK KNOWLEDGE 

ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

T

TRUE EQUALITY 

ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม: การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) จึงได้จัดทำ **คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและสร้างความเข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานในระบบราชการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีต่อไป





ส่วนที่ ๒

การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :

การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ส่วนที่ ๒

การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :

การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม มีมติการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้





การตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้อง กับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การดำเนินงาน : หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ทำการตรวจสอบค่านิยมร่วมของหน่วยงานตนเอง และการดำเนินงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ประกอบด้วย

- ประการที่ ๑ ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม
- ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
- ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
- ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- ประการที่ ๕ ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

การรายงานผล : ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม กรอกข้อมูลการตรวจสอบค่านิยมร่วม และการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามแบบตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (Justice Office Development Platform V: JODP 5) พร้อมทั้งจัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรม ภายใน ๓๐ วันทำการ หลังจากได้รับแนวทางฉบับนี้



การขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

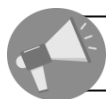
สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลการส่งเสริมค่านิยมร่วมเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะรัฐมนตรี ดังนี้

การดำเนินงาน : หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม พิจารณากำหนดแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัดของการดำเนินงานในแต่ละแนวทางฯ

ทั้งนี้ การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ได้แก่

- แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
 แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ
 แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละแนวทาง ดังนี้



แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นจุดเริ่มต้นในการปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมร่วมกันให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สิ่งที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตนที่สอดคล้องตามค่านิยมร่วมฯ ได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างความรู้ ความเข้าใจว่าค่านิยมร่วมฯ คืออะไร สำคัญอย่างไร ให้บุคลากรได้รับรู้ถึงความหมาย รายละเอียดของค่านิยมร่วมฯ เพื่อให้เกิดความรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และจุดประสงค์ที่แท้จริงของการมีค่านิยมที่ดีร่วมกัน

การกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นการอธิบายถึงความหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการมีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประการที่ ๑ ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม : TRUHTFUL

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เทียงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะและยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ พิจารณาตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต : RIGHTEOUS

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักวิชาการ จริยธรรมและระบบคุณธรรม ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับ

ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย : UNBIASED

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ภายใต้หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม : SEEK KNOWLEDGE

มุ่งพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง หมั่นสั่งความรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ สร้างสรรค์งานของส่วนรวม ตระหนักในความสำคัญของการใฝ่รู้ เล็งเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อกระบวนการยุติธรรมและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

ประการที่ ๕ ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ : TRUE EQUALITY

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง ยึดหลักความเท่าเทียม และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

คุณลักษณะและพฤติกรรมพึงมี
ที่สอดคล้องของค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ค่านิยมร่วมฯ ๕ ประการ	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
TRUTHFUL ยืนหยัดในความถูกต้อง เที่ยงธรรม	• ช่วยเหลือประชาชนด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรม • กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจและพร้อมปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้อง • มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมา • ยึดถือกฎระเบียบข้อกฎหมายโดยประพฤติดนตังมั่นในศีลธรรม • ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก	• การฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับทำให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดความไม่เป็นธรรมและไม่โปร่งใส • ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ • แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง • การเพิกเฉยต่อการประพฤติมิชอบของเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
RIGHTEOUS มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต	• ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ • ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด • ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค • สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย • ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะที่เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและสามารถนำไปปฏิบัติตาม • ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายด้วยความสุจริตยุติธรรม โดยไม่เรียกรับสินบน • มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ	• ยอมแพ้ต่อสิ่งเร้า เข้ายวนหรืออิทธิพลที่จะนำไปสู่การรับอามิเงินจ้าง สินบนหรือผลประโยชน์อื่นๆ • อาศัยช่องว่างทางระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายในการกระทำความผิดเพื่อประโยชน์ของตนเอง
UNBIASED มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย	• มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ • ใส่ใจความรู้สึกรัก/ทุกข์/สุขของผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชน • ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย โดยตั้งมั่นในความถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง • กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง • เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง	• ใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง เพื่อประโยชน์ของพวกพ้องและแสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ • ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายโดยมีอคติ

ค่านิยมร่วมฯ ๕ ประการ	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
SEEK KNOWLEDGE ใฝ่รู้กฎหมายและ กระบวนการยุติธรรม	- เป็นผู้ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบและ ปรับใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ - ติดตามข่าวสาร สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ - มีจิตอาสาในการเข้าร่วมเรียนรู้ผ่าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น - กล้าคิด กล้าถามกับผู้เชี่ยวชาญหรือ ผู้บังคับบัญชาเมื่อมีข้อสงสัยการปฏิบัติ หน้าที่ - พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความ รู้อย่างสม่ำเสมอ - นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และปฏิบัติหน้าที่ - สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้คำปรึกษา แก่เพื่อนร่วมงานได้ - นำเทคโนโลยีมาใช้ตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร	- ปฏิเสธความเห็นและคำแนะนำ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา - การปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งที่ได้รับ มอบหมายเท่านั้น - มีความคิด/มุมมองการปฏิบัติงานเชิงลบ - เพิกเฉยต่อการเปลี่ยนแปลงรอบตัว
TRUE EQUALITY ผดุงความยุติธรรมแก่ ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาค ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ไม่เลือกปฏิบัติ - จัดลำดับวางแผนการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อการให้บริการประชาชน - เปิดรับความคิดเห็นผู้อื่นอยู่เสมอ และกล้า ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้อง - อำนวยความสะดวกในการเข้าถึง การให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับ เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน - สังเกต ใส่ใจผู้รับบริการ/ประชาชนให้บริการ โดยไม่ต้องร้องขอหรือเลือกปฏิบัติ	- ใช้ความเห็นส่วนตัวในการปฏิบัติงาน โดยไม่ยึดติดกฎระเบียบข้อบังคับ - เลือกปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษกับผู้ที่มี สถานะทางสังคมสูงกว่า - ไม่กล้าปฏิเสธผู้มีอิทธิพลหรือผู้มีอำนาจ

โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ อาทิเช่น

๑. การจัดทำและเผยแพร่สื่อรณรงค์การส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ พัฒนารูปแบบวิธีการสื่อสาร
การถ่ายทอดค่านิยมฯ ให้หลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจถึงความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมร่วม

๒. การจัดนิทรรศการ Culture Day โดยผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบายด้านค่านิยมร่วมและ
การส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมให้แก่หน่วยงาน

๓. การรวบรวมเผยแพร่คำแถลง กิจกรรม และบทบาทของผู้บริหารระดับสูงตลอดจนบุคลากร
ของหน่วยงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วม ทั้งในรูปแบบหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ พร้อมจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๔. การจัดการประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรของหน่วยงานเพื่อทำความเข้าใจ
และกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามค่านิยมร่วม
ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น



แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ

การกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมของบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ควรกระทำโดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาผลักดัน ให้บุคลากรแสดงออกพฤติกรรม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นพัฒนาแผนงานและกำหนดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับค่านิยมร่วมฯ นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยปราศจากอุปสรรค

ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นการกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจกระทำได้โดยการให้รางวัลหรือการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า Positive Motivation เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การยกย่องชมเชย การนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการจูงใจโดยใช้มาตรการและบทลงโทษ เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เรียกว่า Negative Motivation เช่น การกล่าวตักเตือนและกำหนดบทลงโทษ การปรับตำแหน่งและโยกย้าย เป็นต้น

โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ อาทิเช่น

๑. การจัดกิจกรรมการแสดงตนเพื่อเป็นต้นแบบการยึดถือค่านิยมร่วม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมได้อย่างถูกต้อง
๒. กิจกรรม/โครงการพิจารณาคัดเลือกบุคคลดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ
๓. การจัดหาบุคคลตัวอย่างเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ และประเมินพฤติกรรมทั้งในระดับสำนัก/กอง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงาน
๔. การสำรวจข้อมูลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง



แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการประสานความร่วมมือระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับผู้บริหารของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติหน้าที่ในทุกภาคส่วน ซึ่งการบูรณาการโดยการประสานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ร่วมกันนั้น จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการยุติธรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นรูปธรรมได้

ดังนั้น การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมควรจัดทำกลไกการดำเนินงานด้านต่างๆ โดยพิจารณาปรับแผนงานให้สอดคล้องตามแนวทางและกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ในแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม และจริยธรรมในระดับองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกกลุ่มและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต่อไป

โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ อาทิเช่น

๑. การกำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนและส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ

๒. การจัดเวที สัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินชีวิตของบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรให้ได้รับการเผยแพร่และยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

๓. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้เป็นแผนการดำเนินการในระดับสำนัก/กอง หรือระดับองค์กร

๔. การจัดการฝึกอบรมบุคลากรในทุกระดับและสายงาน โดยอาจจะแบ่งกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นกลุ่มบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง พร้อมทั้งจัดทำแบบประเมินผลการฝึกอบรมหรือแบบทดสอบการฝึกอบรม เป็นต้น

การรายงานผล : ให้องค์กรในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไขตามแบบติดตามผลการดำเนินงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (Justice Office Development Platform VI: JODP 6) พร้อมทั้งจัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ



แผนภาพ : แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ ๑

ชื่อโครงการ : การจัดนิทรรศการ Culture Day : TRUST

ตอบสนอง : แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
ที่มาและความสำคัญ

การกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรของหน่วยงานนำค่านิยมร่วมฯ ไปยึดถือเป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และในการที่จะส่งเสริมบุคลากรของหน่วยงานมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือค่านิยมร่วมฯ ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานทราบและพร้อมใจกันปฏิบัติตนในแนวทางที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการนำค่านิยมร่วมไปปฏิบัติ ควรดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการในรูปแบบนิทรรศการที่ผลักดันให้บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกิดความรู้ ความเข้าใจผ่านกระบวนการและกิจกรรมร่วมกัน และสามารถนำไปปรับใช้ในปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเป็นไปทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยการประกาศค่านิยมร่วมของหน่วยงาน และค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ให้เป็นที่รับทราบ
๒. เพื่อสื่อสารถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเหตุผลที่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต้องพึงยึดถือและนำไปปฏิบัติ
๓. เพื่อสร้างการตระหนักรู้และการยอมรับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรของหน่วยงาน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : การจัดนิทรรศการ Culture Day : TRUST

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และค่านิยมร่วมของหน่วยงาน

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนและออกแบบดำเนินการ โดยวิเคราะห์เนื้อหาและรวบรวมวัตถุดิบของหรือเอกสารต่างๆ ที่ต้องการสื่อสารและจัดแสดง โดยแบ่งประเภท หมวดหมู่ และความสำคัญตามลำดับที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๒. การจัดกิจกรรม/โครงการในรูปแบบต่างๆ อาทิเช่น การอภิปรายแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การฉายภาพยนตร์ การฉายสไลด์ พร้อมทั้งจัดทำวีดิทัศน์นำเสนอข้อมูลต่างๆ และเผยแพร่ในสื่ออิเล็กทรอนิกส์
๓. การส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานเป็นประธาน รวมทั้งมีข้าราชการและบุคลากรของหน่วยงานเข้าร่วมงาน
๔. กำหนดแนวทางการประเมินผล เพื่อนำผลการประเมินไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและวางแผนการปฏิบัติงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ ระยะเวลา ๑ วัน

ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ ๒

ชื่อโครงการ : โครงการ “คนต้นแบบ” ด้านการแสดงตนตามค่านิยมร่วมฯ

ตอบสนอง : แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ

ที่มาและความสำคัญ

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต่างมีภารกิจที่แตกต่างกัน แต่มีเป้าหมายหลักของการปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กระบวนการยุติธรรมของประเทศ การให้ความสำคัญของการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้มีความพร้อมปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร จึงเป็นกลไกขับเคลื่อนกระบวนการประพฤติปฏิบัติตนและเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองและหน้าที่ในการปฏิบัติราชการ รวมทั้งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วม เพื่อสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและต่อประชาชน พร้อมทั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี จึงควรพัฒนาต้นแบบโดยการคัดเลือก “คนต้นแบบ” ที่มีความประพฤติดีมีคุณธรรม จริยธรรม และมีผลการประเมินภาพรวมสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้ง ๕ ประการ ให้เป็นบุคคลต้นแบบในการดำรงตนในการปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้กับประชาชน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับกระบวนการยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสรรหามอบหมายบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ และพัฒนาดตนเองที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้ง ๕ ประการ

๒. เพื่อยกย่องเชิดชูประกาศเกียรติคุณ สร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจแก่ผู้ได้รับการคัดเลือก

๓. เพื่อเป็นแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในการทำความดี ยึดมั่น คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : “คนต้นแบบ” ของหน่วยงานที่ผ่านการคัดเลือก

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องค่านิยมฯ

วิธีการดำเนินการ

๑. การสร้างความรู้และความเข้าใจให้แก่บุคลากรของหน่วยงานรับทราบในโครงการและวัตถุประสงค์
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ
๓. ประชุมคณะกรรมการฯ และผู้เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกบุคลากร
๔. กำหนดแผนการดำเนินงานโครงการ กิจกรรม และระยะเวลาการดำเนินงาน
๕. ดำเนินโครงการตามแผนงานที่กำหนดไว้
๖. ประเมินผลและสรุปผลการจัดทำโครงการเสนอต่อผู้บริหาร

ระยะเวลาดำเนินการ ระยะเวลา ๑๒ เดือน (๑ ปีงบประมาณ)

ตัวอย่างกิจกรรม/โครงการ ๓

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ตอบสนอง : แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ที่มาและความสำคัญ

การที่จะทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขนั้น ต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนดขึ้นควบคู่กับความมีระเบียบวินัย ซึ่งในการสร้างระเบียบวินัยให้กับบุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวางมาตรฐานเพื่อให้เกิดการดำเนินงานและเป็นการเรียนรู้แนวทางปฏิบัติ โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อส่งผลให้หน่วยงานได้รับความเชื่อมั่น ดังนั้น องค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม จึงเปรียบได้กับหลักความรู้และหลักธรรมที่คอยควบคุมจิตใจของมนุษย์ให้รู้จักรับผิดชอบและมีแนวทางประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม

บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นผู้มีบทบาทสำคัญและเป็นกลไกหลักการพัฒนา นโยบายของกระบวนการยุติธรรม เพื่อตอบสนองภารกิจของกระทรวงยุติธรรมและนโยบายรัฐบาล อีกทั้ง ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่กระบวนการยุติธรรม ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่องให้ตระหนักในการเป็นข้าราชการและบุคลากรของรัฐที่มีเกียรติ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นผู้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่บุคลากรให้มี ศักยภาพที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม

๒. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับจากทำกิจกรรม/ฝึกอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีโอกาสฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมและวิทยากร

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรระดับต้น และระดับกลาง

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : ผู้ผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๒๕ คน : รุ่น

ผลลัพธ์ : บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้มีความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างต่อเนื่อง

รูปแบบการดำเนินการ แบ่งออก ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ การบรรยายวิชาการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

ส่วนที่ ๒ การเรียนรู้เชิงประจักษ์จากกรณีศึกษาของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ ระยะเวลา ๕ วัน : ต่อรุ่น

๓

การคัดเลือก “ ผู้นำต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ”

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต่างมีภารกิจที่สำคัญแตกต่างกันออกไปตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งมีบุคลากรเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และมีผู้บริหารทำหน้าที่ผลักดันและสร้างความเข้มแข็งให้แก่หน่วยงานและกระบวนการยุติธรรม ในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญและการมีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกที่ดีในปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากการขับเคลื่อนตามแนวทางที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว การกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้กระทำความดีเป็นแบบอย่างที่ดีให้ได้รับความน่าเชื่อถือในการประพฤติและปฏิบัติคุณความดีของบุคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรผู้ที่มีความประพฤติและผลงานดีเด่น จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้แก่กระบวนการยุติธรรมและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม มีภารกิจหลักในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้เล็งเห็นความสำคัญในการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้เป็นไปตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด โดยการพิจารณาคัดเลือกบุคคล “ผู้นำต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จากผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เด่นชัดในการยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๕ ประการ ถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจ ความน่าเชื่อถือในการประพฤติปฏิบัติคุณความดีและการยกย่องเชิดชูบุคลากร รวมทั้งเป็นการตอบแทนให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่เป็นคุณประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรมได้มีขวัญและกำลังใจที่จะสร้างคุณความดีให้แก่หน่วยงานและกระบวนการยุติธรรมต่อไป

คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาเพื่อหาแนวทางการจัดโครงการหรือกิจกรรมในการกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงมีแนวคิดในการคัดเลือก “ผู้นำต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ขึ้นเพื่อยกย่องเกียรติคุณและมอบรางวัลผู้นำต้นแบบฯ แก่ผู้ที่มีความประพฤติและผลงานเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของกระบวนการยุติธรรม โดยมีการพิจารณาผ่านคณะกรรมการฯ ซึ่งทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับรางวัลในแต่ละปี เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม และคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)



ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการแนวทางส่งเสริมค่านิยมร่วม
คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แผนปฏิบัติการ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การขับเคลื่อน	วิธีดำเนินงาน	รูปแบบ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๑. การตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทำการตรวจสอบค่านิยมร่วมของหน่วยงานตนเอง และการดำเนินงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม			กรอกข้อมูลการตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานฯ ตาม <u>แบบตรวจสอบ JODP5</u> พร้อมทั้งจัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรม <u>ภายใน ๓๐ วันทำการ</u> หลังจากได้รับแนวทางฉบับนี้	- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม - สำนักงานกิจการยุติธรรม
๒. แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	<u>แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม</u> <u>เป้าหมาย :</u> มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมได้อย่างถูกต้อง	- การสื่อสารภายในหน่วยงานเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง - การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และเรียนรู้ในสื่อต่างๆ เช่น E-Book, Info graphic, App. - การสร้างภาพลักษณ์ผ่านทางสื่อเว็บไซต์ - การสร้างอัตลักษณ์ของค่านิยมร่วมให้บุคลากรในหน่วยงาน	๑. การเผยแพร่สื่อรณรงค์ในการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบวิธีการสื่อสารการถ่ายทอดค่านิยมร่วมฯ ๒. การจัดนิทรรศการ Culture Day ๓. การรวบรวมเผยแพร่ คำแถลง กิจกรรม/โครงการและบทบาทของหน่วยงาน ๔. การประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรของหน่วยงาน	รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไข <u>ตามแบบ JODP6</u> และจัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรม <u>ทุกสิ้นปีงบประมาณ</u>	- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม - สำนักงานกิจการยุติธรรม

การขับเคลื่อน	วิธีดำเนินงาน	รูปแบบ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
	แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ เป้าหมาย : มุ่งเน้นพัฒนาแผนงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับค่านิยมร่วม นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้โดยปราศจากอุปสรรค	- การปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำสาธารณประโยชน์ - การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมร่วมฯ - ส่งเสริมการให้รางวัลสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร - การพิจารณาความก้าวหน้า	๑. การจัดกิจกรรมแสดงจุดยืนในการยึดถือค่านิยมร่วมฯ ๒. กิจกรรม/โครงการ “บุคคลต้นแบบ” ๓. การจัดทำบุคคลตัวอย่างเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ ๔. การสำรวจประเมินผลและรวบรวมผลข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง	รายงานผลการดำเนินการปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไข ตามแบบ JODP6 และ จัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ	- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม - สำนักงานกิจการยุติธรรม
	แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป้าหมาย : มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรมและจริยธรรมในระดับองค์กร	- การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ค่านิยมร่วมฯ - การสนับสนุนงบประมาณในส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ - กำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมไปในทิศทางเดียวกัน - การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) และจัดทำระบบการประเมินผล - การสอดแทรกค่านิยมร่วมในการฝึกอบรมฯ	๑. การกำหนดมาตรการหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคล ๒. การจัดเวที สัมมนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินชีวิต ๓. การลงนามความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๔. การจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรในทุกระดับ	รายงานผลการดำเนินการปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไข ตามแบบ JODP6 และ จัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ	- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม - สำนักงานกิจการยุติธรรม

การขับเคลื่อน	วิธีดำเนินงาน	รูปแบบ	โครงการ/กิจกรรม	รายงานผล	ผู้รับผิดชอบ
๓. การคัดเลือก“ผู้นำต้นแบบด้าน การส่งเสริมค่านิยมร่วมของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	การพิจารณาการคัดเลือกบุคลากรที่มี พฤติกรรมและผลงานดีเด่นด้าน การส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม	การพิจารณาคัดเลือกโดย แต่งตั้งคณะทำงานฯ ซึ่งทำหน้าที่กำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณา และกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติ ในการเข้ารับรางวัลในแต่ละ ปี เสนอต่อ คณะกรรมการพัฒนา ความรู้และส่งเสริม คุณธรรมแก่บุคลากรในงาน ยุติธรรม และ คณะกรรมการพัฒนาการ บริหารงานยุติธรรม แห่งชาติ (กพยช.)			สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการ ยุติธรรม สำนักงานกิจการ ยุติธรรม



ส่วนที่ ๔

แบบตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงาน
ที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
(Justice Office Development Platform V: JODP 5)

**แบบตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงาน
ที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
(Justice Office Development Platform V: JODP 5)**

คำชี้แจง : แบบตรวจสอบฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อนำไปพัฒนาแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ทั้งนี้ ขอความร่วมมือหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมกรอกแบบตรวจสอบ และจัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรมภายใน ๓๐ วันทำการ หลังได้รับแนวทางฉบับนี้

๑. ชื่อหน่วยงาน

๒. หน่วยงานของท่านมีสำนัก/กอง ที่มีภารกิจในการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมหรือไม่

☐ ไม่มี

☐ มี โปรดระบุ.....

๓. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดค่านิยมร่วมของหน่วยงานหรือไม่

☐ ไม่มี

☐ มี โปรดระบุ.....

๔. หน่วยงานของท่านมีค่านิยมร่วม และกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมหรือไม่ พร้อมทั้ง ขอให้พิจารณาความสอดคล้องของค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สอดคล้อง)

ค่านิยมร่วมของ หน่วยงานของท่าน	กิจกรรม/ โครงการ	สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ (ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สอดคล้อง)				
		T	R	U	S	T
		ยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรม	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต	มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย	ได้รู้กฎหมายและ กระบวนการยุติธรรม	แสดงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
๑.	๑.					
	๒.					
	๓.					
๒.	๑.					
	๒.					
	๓.					
๓.	๑.					
	๒.					
	๓.					

ค่านิยมร่วมของ หน่วยงานของท่าน	กิจกรรม/ โครงการ	สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ (ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สอดคล้อง)				
		T	R	U	S	T
		ยืนหยัดในความถูกต้อง เพียงธรรม	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต	มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย	ใฝ่รู้กฎหมายและ กระบวนการยุติธรรม	แสดงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ
๔.	๑.					
	๒.					
	๓.					
๕.	๑.					
	๒.					
	๓.					
๖.	๑.					
	๒.					
	๓.					
๗.	๑.					
	๒.					
	๓.					
๘.	๑.					
	๒.					
	๓.					

๕. ผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ – สกุล..... ตำแหน่ง.....
 สำนัก/กอง..... โทรศัพท์.....
 E-mail..... ข้อมูล ณ วันที่.....

หมายเหตุ : สามารถดาวน์โหลดแบบรายงาน JODP5 ได้ที่ www.oja.go.th/th/corevalue



จัดส่งแบบตรวจสอบฯ ไปที่ : สำนักงานกิจการยุติธรรม (เลขานุการ กพยช.)

อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๙ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๗๓๐ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๒

E-mail oja.joti@gmail.com



ส่วนที่ ๕

แบบติดตามผลการดำเนินงาน

ในการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

(Justice Office Development Platform VI: JODP 6)

แบบติดตามผลการดำเนินงาน

ในการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

(Justice Office Development Platform VI: JODP 6)

คำชี้แจง : แบบติดตามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแบบรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ ขอความร่วมมือหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม กรอกแบบติดตามนี้และจัดส่งไปที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ

๑. ชื่อหน่วยงาน

.....

๒. ในปีงบประมาณ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรม/โครงการที่ตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หรือไม่

แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	งบประมาณ
๑. การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๑.		
	๒.		
	๓.		
๒. การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ	๑.		
	๒.		
	๓.		
๓. การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑.		
	๒.		
	๓.		
หากหน่วยงานของท่านแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯในรูปแบบอื่นๆ (โปรดระบุ...)	๑.		
	๒.		
	๓.		
	๑.		
	๒.		
	๓.		
	๑.		
	๒.		
	๓.		

แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ	กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	งบประมาณ
	๑.		
	๒.		
	๓.		
	๑.		
	๒.		
	๓.		
	๑.		
	๒.		
	๓.		

๓. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

๔. ผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ – สกุล..... ตำแหน่ง.....

สำนัก/กอง..... โทรศัพท์.....

E-mail..... ข้อมูล ณ วันที่.....

หมายเหตุ : สามารถดาวน์โหลดแบบรายงาน JODP6 ได้ที่ www.oja.go.th/th/corevalue



จัดส่งแบบตรวจสอบฯ ไปที่ : สำนักงานกิจการยุติธรรม (เลขานุการ กพยช.)
 อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๙ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐
 โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๗๓๐ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๒
 E-mail oja.joti@gmail.com

ภาคผนวก



ที่ ยธ ๐๙๐๒/๒๑๑๒

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
สำนักงานกิจการยุติธรรม
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๙
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ จำนวน ๑๐๐ ชุด
๒. ข้อเสนอแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๑๐๐ ชุด
๓. แผนปฏิบัติการตามแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. เรื่องเดิม

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบแนวทางการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการหรือกลไก คัดเลือกและสรรหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจิตสำนึก ที่ดีในการให้บริการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากร และสร้างองค์ความรู้ในงานยุติธรรม โดยมี นายอติคม อินทุพุติ เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นประธาน อนุกรรมการ โดย กพยช. มีข้อสังเกตให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมก่อนเสนอ คณะรัฐมนตรี

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานศาลยุติธรรม และสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้หารือ ร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญ กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนชื่อแนวทางให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่ กระบวนการยุติธรรม ควรกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ ชัดเจนและควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรัก ความยุติธรรม พร้อมวางแนวทางในการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ควรมีหน่วยงานกลางในการสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่ ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา ตามข้อสังเกต พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดแนวทาง ที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

/แนวทางที่ ๑...

-๒-

แนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

๑.๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบายให้แก่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และให้สอบถามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ๑) กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ๒) หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม

๒.๑ ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่ เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การฝึกงาน ที่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และให้มีการออกประกาศนียบัตรรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากกลไกพื้นฐานของการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

๒.๑.๒ ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ดำเนินการติดตาม และกำกับดูแล

๒.๒ ให้สำนักงานประมาณ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๑. การกำหนดให้มี “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม”

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

๑.๒ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิเช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม

๑.๓ นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร พร้อมจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

/๒. การกำหนด...

-๓-

๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๑ ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม บรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติของบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง

๒.๒ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ประสานงาน และสนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

ฝ่ายเลขานุการฯ

กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๒ โทรสาร ๐ ๒๑๔๑ ๓๗๓๐

สำเนา

ด่วนที่สุด
ที่ นร ๐๕๐๕/๕๐๔

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ที่ ยธ ๐๙๐๒/๒๑๑๖

ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.ร. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และสำนักงานอัยการสูงสุดได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ว่า

๑. เห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ตามที่รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติเสนอ ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ รวมทั้งปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงานงบประมาณ และให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

๒. ให้กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินโครงการหรือจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวัธาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัธาส)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๒ (นิส), ๔๔๒ (กลยา)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

ความเห็นของหน่วยงานต่างๆ ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐

หน่วยงาน	ความเห็น
สำนักงบประมาณ	➢ การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสมควรมีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อลดความซ้ำซ้อนและให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ➢ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ หากมีค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อดำเนินการเตรียมบุคลากรและพัฒนาบุคลากรตามแนวทางดังกล่าว ก็เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ โดยให้ถือปฏิบัติตามมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ส่วนในปีงบประมาณต่อไป ให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสมตามขั้นตอนต่อไป
สำนักงาน ป.ป.ง.	➢ การดำเนินการควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในลักษณะบูรณาการอย่างแท้จริง เพื่อให้มีความครบถ้วนและครอบคลุมในทุกมิติงานที่เกี่ยวข้อง และไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ➢ การกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมขอให้มีความครอบคลุมถึงการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เนื่องจากมีความผิดมูลฐานที่ดำเนินการ จำนวน ๒๔ มูลฐาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยง กับการบังคับใช้กฎหมายของหลายหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
สำนักงานศาลปกครอง	การกำหนดให้มี “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เห็นโดยข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ปัจจุบันสำนักงานศาลปกครองได้กำหนดวัฒนธรรมศาลปกครองหรือที่เรียกว่า TRUST ประกอบด้วย ๑. Transparency (โปร่งใส) ๒. Righteousness (ถูกต้อง) ๓. Unity (เป็นเอกภาพ) ๔. Standard (มีมาตรฐาน) ๕. Teamwork (ทำงานเป็นทีม) ซึ่งได้นำมาปรับใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร ดังนั้น ศาลปกครองเห็นว่า อาจต้องพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน กล่าวคือ หากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใดกำหนดค่านิยมร่วมภายในหน่วยงานที่มีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวข้องกับค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ควรให้ใช้ค่านิยมที่หน่วยงานได้กำหนดไว้แล้วต่อไป โดยให้ปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มากยิ่งขึ้น และดำเนินการจัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

คำสั่ง คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
เรื่องปรับปรุงอนุกรรมการ
ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

(สำเนา)

คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

ที่ ๕ /๒๕๕๙

เรื่อง ปรับปรุงคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

เนื่องด้วยมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการมีความชัดเจน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๙ มาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง ให้ยกเลิกคณะกรรมการชุดที่ ๑ - ๕ ในคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติที่ ๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๘ และยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติที่ ๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ และแต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๔. คณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

องค์ประกอบ

๑. ปลัดกระทรวงยุติธรรม	ประธานอนุกรรมการ
๒. ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม	อนุกรรมการ
๓. ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง	อนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	อนุกรรมการ
๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	อนุกรรมการ
๑๐. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๑๑. ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้แทนสภานายความ	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม	อนุกรรมการ
๑๔. ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและเลขานุการ
๑๕. ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและ
จำนวน ๒ คน	ผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มติ/ข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
๒. ผลักดันการบรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมในการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา การสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม และสร้างค่านิยมร่วมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรม
๓. บูรณาแผนงาน งบประมาณและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๔. แต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นสมควร
๕. รายงานผลการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายวิชณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี
ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

คณะผู้จัดทำ



ที่ปรึกษา

คณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

นายธวัชชัย	ไทยเขียว	รองปลัดกระทรวงยุติธรรม
นายวัลลภ	นาคบัว	ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางศิวากร	คุรัตน์เวช	รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางนรินทร์พิทย์	ศิริวานิชย์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



ผู้รับผิดชอบ

นางประชุมภร	นนท์ธีระสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวรุ่งนภา	ศรีตะปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวณัฐธินิชา	สุวรรณยิ่ง	นักวิชาการยุติธรรม



ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๙ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

www.oja.go.th , E-mail: oja.joti@gmail.com

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๓๖๐, ๐ ๒๑๔๑ ๓๖๖๖ Fax : ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๒

CONTACT



@weareoja

สำนักงานกิจการยุติธรรม อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 9
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

เบอร์โทร. 02 141 3666

FAX. 02 143 8933

www.oja.go.th