



รายงานผลการดำเนินงาน

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม
ประจำปีงบประมาณ 2560-2561



คำนำ

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้มีคำสั่งที่ ๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรมขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่ ๑) จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มติ/ข้อสั่งการของ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ๒) ผลักดันการบรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมในการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา การสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม และสร้างค่านิยมร่วมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรม ๓) บูรณาการ แผนงานงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๔) แต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมาย บุคคลหรือหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นสมควร และ ๕) รายงานผลการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม แห่งชาติมอบหมาย

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ได้ศึกษาข้อมูล แผนและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งแนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม และได้นำมาจัดทำเป็นแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการ พัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) และคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางดังกล่าว และ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้มีการกำหนดกรอบ การดำเนินงาน ประกอบด้วย กรอบที่ ๑ เก่ง : การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม กรอบที่ ๒ ดี : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๓ มีสุข : การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และกรอบที่ ๔ บูรณาการ : การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อกำหนด แนวทางในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความสอดคล้องกับ มติคณะรัฐมนตรีข้างต้น

รายงานผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากร ในงานยุติธรรมฉบับนี้ จะเป็นการรายงานผลที่ได้จากการศึกษา ข้อเสนอ และผลการดำเนินงาน เพื่อให้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบผลการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสืบไป

ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้
และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม
กันยายน ๒๕๖๑

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้มีคำสั่งที่ ๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรมขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่สำคัญ ได้แก่ ๑) การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มติ/ข้อสั่งการของ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ๒) ผลักดันการบรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมในการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษาและการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม สร้างค่านิยมร่วมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรม ๓) บูรณาการแผนงานงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๔) แต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควร ๕) รายงานผลการดำเนินงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ มอบหมาย

การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ที่ได้เห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



นอกจากนี้คณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรมได้กำหนดกรอบการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ “**เก่ง ดี มีสุข บูรณาการ**” ประกอบด้วย การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงาน ยุติธรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ มีรายละเอียด ดังนี้

๑) การขับเคลื่อนตามมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐

➢ **แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม** ดำเนินการใน ๒ ส่วน ได้แก่ **การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา** ผลักดันการกำหนดนโยบาย โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) นำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเข้าสู่ การพิจารณาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) เพื่อออกประกาศและกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศ และ**การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม** โดยส่งเสริมให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมสนับสนุนและส่งเสริม กิจกรรมหรือโครงการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่เด็กและเยาวชนผ่านการฝึกอบรม การฝึกงาน การจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ

➢ **แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** ดำเนินการใน ๒ ส่วน ได้แก่ **การกำหนดให้มี “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** โดยกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ (TRUST) ประกอบด้วย ยืนหยัดในความถูกต้อง เที่ยงธรรม (Truthful) มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต (Righteous) มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (Unbiased) ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (Seek Knowledge) และผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือก ปฏิบัติ (True Equality) และ **การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** โดยกำหนด แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (KSA)

๒. การดำเนินงานตามกรอบของคณะอนุกรรมการฯ

การดำเนินงานตามกรอบของคณะอนุกรรมการฯ นั้น เป็นการดำเนินงานเพื่อต่อยอดงานตามมติ คณะรัฐมนตรีให้สามารถพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้ครบทุกมิติ ตามกรอบ “เก่ง ดี มีสุข บุรณการ”

➢ **กรอบที่ ๑ “เก่ง” การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม** โดยกำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นหลักสูตร กลางสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมแต่ละระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)

➢ **กรอบที่ ๒ “ดี” การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม** โดยกำหนดให้มีการคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นการยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ๕ ประการ

➢ **กรอบที่ ๓ “มีสุข” การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม** เป็นการดำเนินงานเพื่อพัฒนาระบบค่าตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยการศึกษาทบทวนถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการกำหนดกลไกกลางเพื่อทำหน้าที่ในการ พิจารณาหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน รวมทั้งทบทวนหรือศึกษาสวัสดิการและ ผลประโยชน์เกื้อกูลที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการส่งเสริมและสร้างองค์การแห่งความสุข

➢ **กรอบที่ ๔ “บุรณการ” การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม** เป็นการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการทั้งทางด้านเนื้อหาและงบประมาณด้านการพัฒนา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

บทสรุปผู้บริหาร
สารบัญตาราง
สารบัญแผนภาพ
สารบัญรูปภาพ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

- ❖ ความสำคัญและความเป็นมาของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริม
คุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ๒
- ❖ แนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริม
คุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ๕

ส่วนที่ ๒ ผลการดำเนินงานตามแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

- ❖ การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ๑๕
- ❖ การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม ๑๙

ส่วนที่ ๓ ผลการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

- ❖ กรอบที่ ๑ เก่ง : การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม ๒๑
- ❖ กรอบที่ ๒ ดี : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม ๓๓
- ❖ กรอบที่ ๓ มีสุข : การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่
ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕๐
- ❖ กรอบที่ ๔ บูรณาการ : การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม ๗๒

ภาคผนวก

- ❖ การแต่งตั้งประธานคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน
ยุติธรรมแห่งชาติ
- ❖ ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง นโยบายการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่
กระบวนการยุติธรรม

	หน้า
ตารางที่ ๑ วิธีการฝึกอบรมของหลักสูตรแต่ละระดับ	๒๘
ตารางที่ ๒ กฎหมายหรือระเบียบที่ให้อำนาจหน่วยงานในการกำหนดค่าตอบแทนได้ เป็นการเฉพาะ	๕๘
ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap)	๗๐
ตารางที่ ๔ แสดงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผ่านการฝึกอบรม	๗๖
ตารางที่ ๕ ระยะเวลาและขั้นตอนการจัดทำงบประมาณบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	๗๘

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ ๑ คณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	๒
แผนภาพที่ ๒ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐	๗
แผนภาพที่ ๓ กรอบแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม	๘
แผนภาพที่ ๔ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๑๐
แผนภาพที่ ๕ วิธีการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๑๘
แผนภาพที่ ๖ กรอบที่ ๑ “เก่ง” การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๒
แผนภาพที่ ๗ แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๓
แผนภาพที่ ๘ ข้อมูลสถิติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๖
แผนภาพที่ ๙ ข้อมูลสถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๖
แผนภาพที่ ๑๐ คำอธิบายระดับของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (ต้น กลาง สูง)	๓๐
แผนภาพที่ ๑๑ หลักสูตรกลางของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมแต่ละระดับ	๓๑
แผนภาพที่ ๑๒ การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๓๒
แผนภาพที่ ๑๓ กรอบที่ ๒ “ดี” การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๓๔
แผนภาพที่ ๑๔ ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๓๕
แผนภาพที่ ๑๕ จำนวนหน่วยงานที่มีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ตามมติ ครม.ในแต่ละประการ	๔๐
แผนภาพที่ ๑๖ การจัดกลุ่มจำนวนหน่วยงานที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ๕ ประการ	๔๐
แผนภาพที่ ๑๗ แนวทางการปลูกฝังค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๔๑
แผนภาพที่ ๑๘ การดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๔๗
แผนภาพที่ ๑๙ กรอบที่ ๓ “มีสุข” การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๕๐
แผนภาพที่ ๒๐ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๕๑
แผนภาพที่ ๒๑ กระบวนการในการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษของข้าราชการพลเรือน	๕๕
แผนภาพที่ ๒๒ กระบวนการในการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงานที่มีอำนาจเฉพาะ	๕๖
แผนภาพที่ ๒๓ สรุปการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	๖๑

	หน้า
แผนภาพที่ ๒๔ องค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘)	๖๙
แผนภาพที่ ๒๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๗๐
แผนภาพที่ ๒๖ การจำแนกข้าราชการพลเรือนตามช่วงวัย	๗๑
แผนภาพที่ ๒๗ กรอบที่ ๔ “บูรณาการ” การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๗๓
แผนภาพที่ ๒๘ กรอบการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๗๗

	หน้า
รูปภาพที่ ๑ คู่มือแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา	๑๖
รูปภาพที่ ๒ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การพัฒนาองค์ความรู้ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๗
รูปภาพที่ ๓ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๒๙
รูปภาพที่ ๔ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๔๓

ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา



ส่วนที่ ๑

บทนำ

ความสำคัญและความเป็นมา

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้มีคำสั่งที่ ๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรมขึ้น โดยมีอำนาจหน้าที่สำคัญในการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มติ/ข้อสั่งการของ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ผลักดัน การบรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมในการเรียนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา การสร้างจิตสำนึก รักความยุติธรรม และสร้างค่านิยมร่วมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรม บูรณาการแผนงานงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม แต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานให้เป็น ผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นสมควร และรายงานผล การดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติมอบหมาย ซึ่งเมื่อคณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เรียบร้อยแล้ว จะนำเสนอเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของ กพยช. และคณะรัฐมนตรี เพื่อให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องรับทราบ และนำแนวทางการดำเนินงานตามข้อเสนอต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์และ เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รายละเอียดโครงสร้างคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ ภายใต้อกพยช. ปรากฏตามแผนภาพที่ ๑

การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) และคณะอนุกรรมการภายใต้อกพยช.

* คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)

* พ.ร.บ.พัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๙

๑. จัดทำแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมฯ
๒. เสนอแนะ/พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานยุติธรรม
๓. ประสานหน่วยงาน/ส่งเสริมความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม
๔. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม
๕. ประสานสัมพันธ์และสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานยุติธรรม



แผนภาพที่ ๑ คณะอนุกรรมการภายใต้อกพยช.พัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)

สำหรับองค์ประกอบของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากร
ในงานยุติธรรม มีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**๑. องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงาน
ยุติธรรม**

(๑) ปลัดกระทรวงยุติธรรม	ประธานอนุกรรมการ
(๒) ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม	อนุกรรมการ
(๓) ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง	อนุกรรมการ
(๔) ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด	อนุกรรมการ
(๕) ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๖) ผู้แทนสำนักงานประมาณ	อนุกรรมการ
(๗) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	อนุกรรมการ
(๘) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	อนุกรรมการ
(๙) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ	อนุกรรมการ
(๑๐) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	อนุกรรมการ
(๑๑) ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม	อนุกรรมการ
(๑๒) ผู้แทนสหภาพนายความ	อนุกรรมการ
(๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม	อนุกรรมการ
(๑๔) ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย	อนุกรรมการและ เลขาธิการ
(๑๕) เจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับ มอบหมาย ๒ คน	อนุกรรมการและ ผู้ช่วยเลขาธิการ

อนึ่ง เพื่อให้การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากร
ในงานยุติธรรม มีความชัดเจน คล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม
ได้มอบหมายให้รองปลัดกระทรวงยุติธรรม (นายธวัชชัย ไทยเขียว) เป็นประธานอนุกรรมการพัฒนาความรู้และ
ส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก

๒. อำนาจหน้าที่

(๑) จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มติ/ข้อสั่งการของ
คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

(๒) ผลักดันการบรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมในการเรียนการสอนของ
สถาบันอุดมศึกษา การสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม และสร้างค่านิยมร่วมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการ
ยุติธรรม

(๓) บูรณาการแผนงานงบประมาณและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงานให้เป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อดำเนินการ
อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นสมควร

(๕) รายงานผลการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการพัฒนาการ
บริหารงานยุติธรรมแห่งชาติมอบหมาย

๓. การดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการจัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ จำนวน ๓ ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่	วันที่	วาระเพื่อพิจารณา
๑/๒๕๖๐	๖ มีนาคม ๒๕๖๐	- การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ - แนวทางการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์) - แนวทางการสนับสนุนให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่เยาวชน
๒/๒๕๖๐	๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐	- กรอบการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม - แนวทางการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม - การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๓/๒๕๖๐	๑๕ กันยายน ๒๕๖๐	- แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีการจัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ จำนวน ๔ ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่	วันที่	วาระเพื่อพิจารณา
๔/๒๕๖๐	๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐	- การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การคัดเลือกผู้นำต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๑/๒๕๖๑	๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑	- การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม - การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (๑)
๒/๒๕๖๑	๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑	- การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (๒)
๓/๒๕๖๑	๙ สิงหาคม ๒๕๖๑	- การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔



แนวทางการดำเนินงาน

ของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ได้ศึกษาข้อมูล แผนและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งแนวคิดและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และได้นำมาจัดทำเป็นแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) และคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางดังกล่าว และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ

๑. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐

๑.๑ แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

(๑) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

• ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบายแก่สถาบัน การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชา ที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการ ยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และให้สอบถาม ความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ ๑ กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน คำอธิบาย รายวิชาประกอบด้วย แนวคิด หลักการ ความหมายของการบริหารงานยุติธรรมทางแพ่ง อาญา และปกครอง ประวัติและพัฒนาการของกระบวนการยุติธรรมสากล ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป กฎหมายสำคัญในการ ดำเนินชีวิต กฎหมายที่เป็นข้อบังคับของสังคมและประเทศชาติ หลักนิติธรรม กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการยุติธรรม

หัวข้อวิชาที่ ๒ หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล คำอธิบายรายวิชาประกอบด้วย หลักสิทธิมนุษยชน บทบาทและการพัฒนาของสิทธิมนุษยชนระดับสากลและ สังคมไทย มโนทัศน์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน นโยบายการพัฒนาของรัฐที่ส่งผลต่อสิทธิมนุษยชน แนวคิดทางด้าน คุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมของบุคลากรภาครัฐ การปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล ประเด็น ปัญหาทางจริยธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ผลกระทบทางสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

• ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการ พัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี

(๒) การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความ ยุติธรรม ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

• จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้างจิตสำนึกรัก ความยุติธรรมให้แก่ เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การฝึกงานที่ส่งเสริม การเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และให้มีการออกประกาศนียบัตร รับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากกลไก พื้นฐานของการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

- ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ดำเนินการติดตาม และกำกับดูแล

- ให้สำนักงานประมาณ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

๑.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

(๑) การกำหนดให้มี “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม”

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

- ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน ดังนี้

ประการที่ ๑ ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม

ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต

ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ประการที่ ๕ ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

- จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิเช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม

- นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร พร้อมจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

(๒) การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

- บรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย

การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ บุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude)

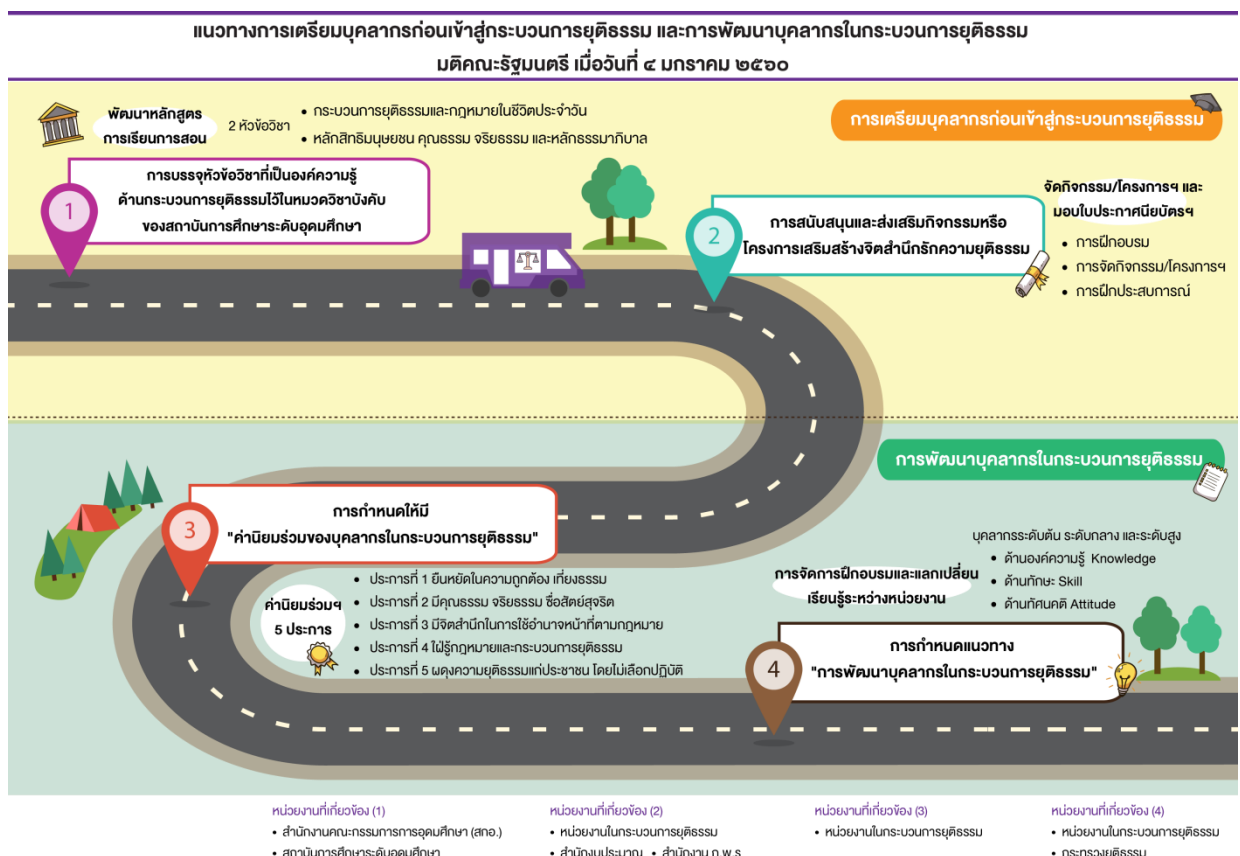
ด้านองค์ความรู้ ควรจัดให้บุคลากรในระดับต้นได้มีองค์ความรู้ด้านบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม กฎหมายเบื้องต้นและระเบียบต่างๆ หลักสิทธิมนุษยชนและหลักสากลต่างๆ สภาพปัญหาสังคมและการเปลี่ยนแปลง การป้องกันอาชญากรรมและการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ สำหรับบุคลากรระดับกลาง องค์ความรู้เพิ่มเติม ได้แก่ หลักการบูรณาการความร่วมมือและการประสานงาน การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการยุติธรรม

และสำหรับบุคลากรระดับสูง องค์ความรู้เพิ่มเติม ได้แก่ ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก และการบูรณาการเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม

ด้านทักษะ ควรจัดให้บุคลากรระดับต้นได้มีทักษะด้านการให้บริการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน การศึกษาค้นคว้าให้รู้เท่าทันสถานการณ์ การวิเคราะห์เพื่อการป้องกันอาชญากรรมและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและการประชาสัมพันธ์ สำหรับบุคลากรระดับกลาง ทักษะเพิ่มเติม ได้แก่ การถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้และทักษะการให้คำปรึกษา การเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการระงับข้อพิพาท สำหรับบุคลากรระดับสูง ทักษะเพิ่มเติม ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการทำงานเชิงรุก การมองภาพแบบองค์รวม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม และการบริหารงานอย่างบูรณาการ

ด้านทัศนคติ ควรจัดให้บุคลากรระดับต้นได้พัฒนาทัศนคติด้านความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตและยึดมั่นในความถูกต้อง การยึดมั่นในหลักนิติธรรม และการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเอง องค์การและกระบวนการยุติธรรม สำหรับบุคลากรระดับกลาง ทัศนคติที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเห็นคุณค่าของเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับบุคลากรระดับสูง ทัศนคติที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การบริหารแบบมีวิสัยทัศน์ และการเห็นคุณค่าของการบูรณาการ

รายละเอียดมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ปรากฏตามแผนภาพที่ ๒



แผนภาพที่ ๒ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐

๒. กรอบแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

คณะอนุกรรมการฯ ได้มีการกำหนดกรอบการดำเนินงาน ประกอบด้วย กรอบที่ ๑ เก่ง : การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๒ ดี : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๓ มีสุข : การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๔ บูรณาการ : การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น



แผนภาพที่ ๓ กรอบแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมฯ

กรอบที่ ๑ “เก่ง”

การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็น “คนเก่ง” ที่มีองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องดำเนินการโดยผ่านแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ การเสริมสร้างทักษะ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนต่าง ๆ ของรัฐบาลในส่วนของ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องของแนวทาง การดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผ่านการฝึกอบรม

เป้าหมายการดำเนินงาน

- (๑) คู่มือประกอบแนวทางการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- (๒) การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กรอบที่ ๒ “ดี”

การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็น “คนดี” จะต้องกำหนดแนวทางให้มีการยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนต่างๆ ของรัฐบาลในส่วนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี ในเรื่องของการกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานนำไปยึดถือและปฏิบัติอีกด้วย

เป้าหมายการดำเนินงาน

- (๑) คู่มือประกอบแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- (๒) โครงการบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กรอบที่ ๓ “มีสุข”

การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้ “มีความสุข” ในการทำงาน การที่จะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เป็นคนที่มีความสุขในการทำงานนั้น จะต้องดำเนินการโดยกำหนดแนวทางพัฒนาระบบค่าตอบแทน สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภายใต้แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

เป้าหมายการดำเนินงาน

- (๑) การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน
- (๒) การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

กรอบที่ ๔ “บูรณาการ”

การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การที่จะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้ทำงานในลักษณะ “บูรณาการ” ทั้งในด้านเนื้อหาของงานรวมทั้งการบูรณาการงบประมาณเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องมีการกำหนดแนวทางการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยใช้เครื่องมือที่สำคัญ คือ การจัดทำงานงบประมาณในลักษณะบูรณาการฯ ภายใต้แผนงานปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

เป้าหมายการดำเนินงาน

- (๑) การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. แนวคิดพื้นฐานในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่กำหนดไว้ในนโยบายและแผนระดับต่างๆ รวมถึงสถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำมาใช้ประกอบในการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปผลเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



แผนภาพที่ ๔ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดเป้าหมายและทิศทางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรไว้ใน หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ “มาตรา ๗๖” รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำกรบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในร่างรัฐธรรมนูญ เห็นได้ว่ามุ่งเน้นให้ในการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

ในบทบาทเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติที่ดีพร้อมเป็น
ผู้ให้บริการประชาชนและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดแผนการดำเนินการด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยมีสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เน้นเป้าหมายในการพัฒนาคนไทยส่วนใหญ่ให้มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมเพิ่มขึ้น คนในสังคมไทยทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้และความสามารถเพิ่มขึ้น ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น และสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา ชุมชน สื่อมวลชน และภาคเอกชน นอกจากนี้ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว มุ่งเน้นให้คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนร่วม มีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง มีความเป็นไทย โดยเน้นการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมทั้ง ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย โดยมีสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นเป้าหมายให้ภาครัฐมีขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและโปร่งใสตรวจสอบได้ ลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ ตลอดจนพัฒนาระบบและกระบวนการทางกฎหมายให้สามารถอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ประชาชน

๓.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ชาติที่วางกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการเสริมสร้างโอกาสและความเสมอภาคเท่าเทียมทางสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์ และต่อเนื่องไปตลอดชีวิต การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี พร้อมทั้งการสร้างคามอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยให้เอื้อต่อการพัฒนาคน และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจ

ดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำ และการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูงของราชการ ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีการประเมินความคุ้มค่าและ ประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่างๆ

๓.๔ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓ ห่วง ๒ เงื่อนไข ประกอบด้วย

๓ ห่วง คือ ทางสายกลาง โดยห่วงที่ ๑ คือ พอประมาณ หมายถึง พอประมาณ ในทุกอย่าง ความพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไปโดยต้องไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่นให้เดือดร้อน ห่วงที่ ๒ คือ มีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมี เหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ และห่วงที่ ๓ คือ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและ การเปลี่ยนแปลงด้านการต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะ เกิดขึ้นในอนาคต

๒ เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ เงื่อนไขที่ ๑ เงื่อนไขความรู้ คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้น มาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นตอนปฏิบัติ และเงื่อนไขที่ ๒ เงื่อนไขคุณธรรม คือ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

“เศรษฐกิจพอเพียง คือ หลักการดำเนินชีวิตตามกรอบแนวคิดของหลักปรัชญา มุ่งเน้นความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา อันมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ สามารถประยุกต์ใช้ใน ทุกระดับ ตลอดจนให้ความสำคัญกับคำว่าความพอเพียง ที่ประกอบด้วย ความพอประมาณ ความมีเหตุ มีผล มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง ภายใต้เงื่อนไขของการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมที่ต้องอาศัยเงื่อนไขความรู้ และเงื่อนไขคุณธรรม หากทุกฝ่ายเข้าใจกรอบแนวคิด คุณลักษณะ คำนียามของเศรษฐกิจพอเพียง อย่างแจ่มชัดแล้ว ก็จะช่วยขึ้นในการนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและจะนำไปสู่ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี”

๓.๕ นโยบายรัฐบาล ด้านการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม การเพิ่ม ศักยภาพหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้ความเห็นทางกฎหมายและจัดทำกฎหมายให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง รวดเร็ว สามารถให้ความช่วยเหลือแก่ภาคเอกชนและประชาชนได้ตามหลักเกณฑ์ที่จะเปิดกว้างขึ้นและให้ บุคลากรของหน่วยงานทางกฎหมายมีส่วนให้ความรู้เสริมศักยภาพในทางกฎหมายมหาชน การดำเนินคดี ปกครอง การยกร่างกฎหมายและการตีความกฎหมายแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและเกื้อกูลการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและความรู้ทางนิติ วิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อเร่งรัดการดำเนินคดีทุกขั้นตอนให้รวดเร็ว เกิดความเป็นธรรม และมีระบบฐานข้อมูล ที่เชื่อมโยงกันสามารถใช้ติดตามผลและนำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ในกระบวนการยุติธรรมได้ การปรับปรุงระบบการช่วยเหลือทางกฎหมายและค่าใช้จ่ายแก่ประชาชนที่ไม่ได้ รับความเป็นธรรม โดยให้เข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว ส่งเสริมกองทุนยุติธรรม เพื่อคุ้มครอง ช่วยเหลือคนจนและผู้ด้อยโอกาส คุ้มครองผู้ถูกกลั่นแกล้งละเมิดสิทธิเสรีภาพ และเยียวยาผู้บริสุทธิ์หรือได้รับ ผลกระทบจากความไม่เป็นธรรม โดยเน้นความสุจริตและความมีประสิทธิภาพของภาครัฐ ความเป็นธรรม ของผู้ได้รับผลกระทบและการไม่แอบอ้างฉวยโอกาสโดยทุจริตจากระบบการช่วยเหลือดังกล่าว

๓.๖ Thailand ๔.๐ แนวคิด Thailand ๔.๐ มีที่มาจากการศึกษาเรื่องวิวัฒนาการของประเทศทั้งมิติเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งดัดแปลงแนวคิดวิวัฒนาการของการตลาดมาใช้กับการพัฒนาประเทศ มีจุดเน้นสำคัญ ประกอบด้วย นวัตกรรม (Innovation) ทุนมนุษย์ (Human Capital) และดิจิทัล (Digital) ความมุ่งมั่นของรัฐบาลที่ต้องการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ ไปสู่ “Value –Based Economy” หรือ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” โดยมีฐานคิดหลักคือเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าโภคภัณฑ์ไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรมเปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรม ไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น ซึ่งจากการนำแนวคิดนโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ เป็นรากฐานการพัฒนาต่อยอดไปสู่แนวคิดยุทธธรรม ๔.๐ จึงเป็นวิวัฒนาการของการพัฒนาที่บ่งชี้ลักษณะสำคัญในเชิงกรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาของในแต่ละยุคสมัย ซึ่งส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในกระบวนการยุทธธรรม ควรนำจุดเน้นเหล่านี้ไปพัฒนาฐานคิด และประยุกต์กับการทำงานที่ทำให้แนวทางการปฏิบัติงานและบริการสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมถึงตอบสนองความต้องการและความจำเป็นในการให้บริการและช่วยเหลือประชาชนที่นำไปสู่สังคมที่ยั่งยืน

๓.๗ แผนแม่บทการบริหารงานยุทธธรรม พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ พระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุทธธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุทธธรรมแห่งชาติ (กพยช.) จัดทำแผนแม่บทกระบวนการยุทธธรรมแห่งชาติขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุทธธรรมระหว่างหน่วยงานภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานยุทธธรรม ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบซึ่งจะทำให้การอำนวยความสะดวก มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง ซึ่งแผนแม่บทฯ มีเป้าประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งคือการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในกระบวนการยุทธธรรม รวมทั้ง สนับสนุนการศึกษาวิจัยและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดทิศทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างองค์ความรู้ในงานยุทธธรรม ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในงานยุทธธรรมให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ และการให้บริการ รวมทั้งสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนากระบวนการยุทธธรรมของประเทศ

ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงาน

แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม



ส่วนที่ ๒

ผลการดำเนินงาน

แนวทางเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

คณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยมีมติให้ดำเนินการตามแนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา และการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้มี “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” และการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามมติ คณะรัฐมนตรี สรุปได้ดังต่อไปนี้



๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

แนวทางการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี

- ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบายแก่สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และให้สอบถามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ดังนี้

หัวข้อวิชาที่ ๑ กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน คำอธิบายรายวิชา ประกอบด้วย แนวคิด หลักการ ความหมายของการบริหารงานยุติธรรมทางแพ่ง อาญา และปกครอง ประวัติ และพัฒนาการของกระบวนการยุติธรรมสากล ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับกฎหมายทั่วไป กฎหมายสำคัญในการดำเนินชีวิต กฎหมายที่เป็นข้อบังคับของสังคมและประเทศชาติ หลักนิติธรรม กระบวนการยุติธรรมทางเลือก ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในกระบวนการยุติธรรม

หัวข้อวิชาที่ ๒ หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล คำอธิบายรายวิชา ประกอบด้วย หลักสิทธิมนุษยชน บทบาทและการพัฒนาของสิทธิมนุษยชนระดับสากลและสังคมไทย มโนทัศน์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน นโยบายการพัฒนาของรัฐที่ส่งผลต่อสิทธิมนุษยชน แนวคิดทางด้านคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคมของบุคลากรภาครัฐ การปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล ประเด็นปัญหาทางจริยธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ผลกระทบทางสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

- ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี

ผลการดำเนินงาน

๑. จัดทำคู่มือแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุหัตถ์วิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

เพื่อให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษารับทราบแนวทางการดำเนินงาน และนำแนวทางดังกล่าวไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และจัดทำแบบรายงานและแบบติดตามการบรรจุหัตถ์วิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม (JODP1 และ JODP2)



หรือ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ :

http://www.oja.go.th/TH/readiness_manual



QR Code

คู่มือแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุหัตถ์วิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

รูปภาพที่ ๑ คู่มือแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุหัตถ์วิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการบรรจุหัตถ์วิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ ซึ่งวิธีการดำเนินการแบ่งเป็น ๒ ระยะ ดังนี้



ระยะที่ ๑ การตรวจสอบสถานะของหัตถ์วิชาในหลักสูตรการเรียนการสอน



ระยะที่ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนโดยการบรรจุหัตถ์วิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม

ระยะที่ ๑ : การตรวจสอบสถานะของหัตถ์วิชาในหลักสูตรการเรียนการสอน

สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการตรวจสอบสถานะของหัวข้อวิชา ดังนี้ สถาบันการศึกษาฯ มีหัวข้อวิชาที่มีชื่อตรงตามมติ คณะรัฐมนตรี ได้แก่ (๑) กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน และ (๒) หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล หรือไม่

➢ หากมี สถาบันการศึกษาฯ ได้บรรจุหัวข้อวิชาไว้ในหมวดวิชาใด (หมวดวิชาบังคับ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเลือกเสรี และหมวดวิชาอื่นๆ) และสาขาวิชาใด (สาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์)

➢ หากไม่มีชื่อหัวข้อวิชาที่ตรงตามมติคณะรัฐมนตรี แต่มีการเรียนการสอนหัวข้อวิชาอื่นๆ ให้พิจารณาว่าหัวข้อวิชาอื่นๆ นั้น สอดคล้องกับหัวข้อวิชาข้างต้นหรือไม่ กำหนดไว้ภายใต้ชื่อหัวข้อวิชา อะไร หมวดวิชา (หมวดวิชาบังคับ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเลือกเสรี และหมวดวิชาอื่นๆ) และ สาขาวิชาใด (สาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์)

ทั้งนี้ ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษากรอกข้อมูลการตรวจสอบสถานะของหัวข้อวิชา ในหลักสูตรการเรียนการสอน ตามแบบรายงานการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการ ยุติธรรม (Justice Official Development Platform I : JODP 1) และจัดส่งไปที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ภายใน ๓๐ วัน หลังได้รับแนวทางฉบับนี้

ระยะที่ ๒ : การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนโดยการบรรจุหัวข้อวิชา ที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม

ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนโดยการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็น องค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม มีวิธีการดำเนินการโดยจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนหัวข้อวิชาที่เป็น องค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมอยู่ในหมวดวิชาบังคับ

- ❖ กรณีที่มีชื่อหัวข้อวิชาตรงตามมติคณะรัฐมนตรีแล้วให้รายงานตามแบบรายงาน JODP 2
- ❖ กรณีที่มีชื่อหัวข้อวิชาไม่ตรงตามมติคณะรัฐมนตรีให้ดำเนินการปรับชื่อหัวข้อวิชา ภายในระยะเวลา ๑ ปี

กลุ่มที่ ๒ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนหัวข้อวิชาที่เป็น องค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมอยู่ในหมวดวิชาอื่น ๆ

- ❖ ดำเนินการปรับชื่อหัวข้อวิชาให้ตรงตามมติคณะรัฐมนตรี และบรรจุหัวข้อวิชาไว้ใน หมวดวิชาบังคับ ภายในระยะเวลา ๒ ปี

กลุ่มที่ ๓ สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ไม่มีการเรียนการสอนหัวข้อวิชาที่เป็น องค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม

- ❖ พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้มีหัวข้อวิชาตามมติคณะรัฐมนตรี และบรรจุ หัวข้อวิชาไว้ในหมวดวิชาบังคับ ภายในระยะเวลา ๓ ปี

การรายงานผล : ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้ง ๓ กลุ่ม รายงานผลการ ดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางแก้ไข ตามแบบรายงานการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์

ความรู้ด้านการกระบวนการยุติธรรม (Justice Official Development Platform II : JODP 2) และจัดส่งไปที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีการศึกษา



แผนภาพที่ ๕ วิธีการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๒. การประสานความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อดำเนินการผลักดันการกำหนดนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรี

โดยประสานความร่วมมือให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) นำนโยบายการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเข้าสู่วาระการพิจารณาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ กกอ. มีมติเห็นชอบและได้ออกประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่องนโยบายการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษานำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรต่อไป และให้บรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน และหลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลในหมวดวิชาบังคับ ประกอบในร่างมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาวิชานิติศาสตร์ (มคอ.๑ สาขาวิชานิติศาสตร์) พร้อมทั้งแจ้งให้สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ปรากฏตามเอกสารในภาคผนวก



๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม

แนวทางการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

- จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่ เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การฝึกงานที่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และให้มีการออกประกาศนียบัตรรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากกลไกพื้นฐานของการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน
- ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ดำเนินการติดตาม และกำกับดูแล
- ให้สำนักงบประมาณ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

ผลการดำเนินงาน

๑. สสำรวจและรวบรวมข้อมูลแผนการดำเนินการฝึกอบรม การฝึกงาน และกิจกรรมหรือโครงการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

๒. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลและแนวทางการดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรม การฝึกงาน และกิจกรรมหรือโครงการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับทราบและนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๓. จัดทำแบบติดตามผลการดำเนินงานตามแนวทางการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม (JODP 8) เพื่อติดตามผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมผ่านการฝึกอบรม ฝึกงาน และโครงการต่างๆ

๔. การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแนวทางการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางดังกล่าวมายังสำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ



ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



ส่วนที่ ๓

ผลการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ โดยในส่วนของการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้มี “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” และการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

นอกจากนี้ คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบกรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๔ กรอบ ได้แก่ กรอบที่ ๑ เก่ง : การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๒ ดี : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กรอบที่ ๓ มีสุข : การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และกรอบที่ ๔ บุรณการ : การบูรณาการงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการขับเคลื่อนและติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรีและกรอบแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สามารถสรุปผลการดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้



กรอบที่ ๑ “เก่ง”

การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็น “คนเก่ง” ที่มีองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องดำเนินการโดยผ่านแนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ การเสริมสร้างทักษะ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนต่าง ๆ ของรัฐบาลในส่วนของการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องของแนวทางการดำเนินการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ผ่านการฝึกอบรม

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม



แผนภาพที่ ๖ กรอบที่ ๑ “เก่ง” การพัฒนางองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กรอบที่ ๑ การพัฒนางองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (คนเก่ง) คณะอนุกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในส่วนของการพัฒนางองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional Development) การส่งเสริมความรู้ทางกฎหมาย (Legal Education) และหลักสูตรที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Skill Based) พร้อมทั้งการเสริมสร้างทัศนคติในการทำงาน (Attitude) ให้มีประสิทธิภาพตอบสนองต่อหน่วยงานและภาพรวมของกระบวนการยุติธรรม และการจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การพัฒนางองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม นอกเหนือจากการให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมดำเนินการตามภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานแล้ว นั้น ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เป็นหลักสูตรกลางสำหรับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งเป็นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน และประชาชน

อีกทั้ง จากการกำหนดทิศทางและค่านิยมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในงานยุติธรรม ไว้ว่า “คนเก่ง” คือ ผู้ที่มีองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมอย่างรอบด้าน มีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและมีความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมทั้งต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงานและต้องคำนึงถึง บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะเป็นคนเก่งตามกรอบทิศทางทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้นั้น ต้องได้รับการพัฒนางองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติต่างๆ และการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อสร้างบุคลากรให้เป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการยุติธรรม ในการอำนวยความยุติธรรมและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้



แผนภาพที่ ๗ แนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

- บรรจุนโยบายการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ บุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude)

ด้านองค์ความรู้ ควรจัดให้บุคลากรในระดับต้นได้มีองค์ความรู้ด้านบทบาทและภารกิจของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม กฎหมายเบื้องต้นและระเบียบต่างๆ หลักสิทธิมนุษยชนและหลักสากลต่างๆ สภาพปัญหาสังคมและการเปลี่ยนแปลง การป้องกันอาชญากรรมและการบังคับใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพ สำหรับบุคลากรระดับกลาง องค์ความรู้เพิ่มเติม ได้แก่ หลักการบูรณาการความร่วมมือและการประสานงาน การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการยุติธรรม และสำหรับบุคลากรระดับสูง องค์ความรู้เพิ่มเติม ได้แก่ ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก และการบูรณาการเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม

ด้านทักษะ ควรจัดให้บุคลากรระดับต้นได้มีทักษะด้านการให้บริการและอำนวยความสะดวก เป็นธรรมให้กับประชาชน การศึกษาค้นคว้าให้รู้เท่าทันสถานการณ์ การวิเคราะห์เพื่อการป้องกันอาชญากรรมและการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมและการประชาสัมพันธ์ สำหรับบุคลากรระดับกลาง ทักษะเพิ่มเติม ได้แก่ การถ่ายทอดเชื่อมโยงความรู้และทักษะการให้คำปรึกษา การเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และการระงับข้อพิพาท สำหรับบุคลากรระดับสูง ทักษะเพิ่มเติม ได้แก่ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการทำงานเชิงรุก การมองภาพแบบองค์รวม และความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม และการบริหารงานอย่างบูรณาการ

ด้านทัศนคติ ควรจัดให้บุคลากรระดับต้นได้พัฒนาทัศนคติด้านความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตและยึดมั่นในความถูกต้อง การยึดมั่นในหลักนิติธรรมและการใฝ่รู้เพื่อพัฒนาตนเอง องค์กรและกระบวนการยุติธรรม สำหรับบุคลากรระดับกลาง ทัศนคติที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการเห็นคุณค่าของเครือข่ายความร่วมมือ สำหรับบุคลากรระดับสูง ทัศนคติที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การบริหารแบบมีวิสัยทัศน์ และการเห็นคุณค่าของการบูรณาการ

ข้อเท็จจริงและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม”

การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น เรื่อง “การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยกิจการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำหลักสูตรกลางตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน และประชาชน รวมทั้งเป็นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมอีกด้วย ซึ่งมีผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ จาก ๒๕ หน่วยงาน จำนวน ๔๘ คน

แนวคิดหลักในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ได้ใช้กระบวนการระดมความคิดเห็นเชิงองค์รวม (Systemics) และการระดมความคิดแบบเชิงระบบ (Systematic Thinking) ผลที่ได้จากการระดมความคิดเห็นเชิงองค์รวมจะนำมาเป็นส่วนหนึ่งของข้อมูลนำเข้า เพื่อการกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรฯ ดังนี้

๑) Systemics Approach สร้างการตระหนักรู้ความท้าทายที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในการทำงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อที่จะหาคำตอบว่าแล้วเราควรเรียนรู้อะไรหรือมีวิธีคิดอย่างไรจึงจะรับมือกับความท้าทายเหล่านั้นได้ เป็นการนำผู้เข้าอบรมทำกิจกรรมบนหลักการของ Systemics ระดมความคิดโดยมองจากภาพรวม โดยใช้เครื่องมือ ๒ ชนิด ได้แก่

- Speed stating เป็นเทคนิคระดมความคิดตามโจทย์ที่ได้รับมอบหมาย โดยให้คิดเป็นรายบุคคลแจกโจทย์ เพื่อให้สมาชิกเขียนคำตอบลงบนกระดาษ A3 แล้ววนกระดาษไปทางขวาให้เพื่อนเขียนความคิดใหม่ หรือต่อยอดจากความคิดของเพื่อน วนกระดาษจนครบวงกลับมาที่เจ้าของกระดาษ โดยมีโจทย์ที่ใช้ ๓ โจทย์คือ (๑) อะไรคือความท้าทายสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในการทำงานแบบบูรณาการ (๒) อะไรคือความท้าทายสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในการเท่าทัน

การเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลก และ (๓) อะไรคือความท้าทายสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในการคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมหลังจากได้ข้อสรุปความคิด วิทยากรจึงนำมาสรุปเป็นหัวข้อหลักสำหรับการระดมความคิดในกิจกรรมถัดไป

- Conversation mapping เป็นเทคนิคระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาตอบโจทย์ความท้าทาย โดยแจกโจทย์ให้กลุ่มสมาชิกใช้ปากกาสีเขียนความคิดของตัวเองเพื่อตอบโจทย์ที่กลุ่มได้รับมอบหมาย โจทย์ที่ได้จากกิจกรรมแรกมี ๓ หัวข้อคือ (๑) ทำอย่างไรจึงจะเตรียมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้ดำรงตนอยู่ในค่านิยมร่วมฯ TRUST (๒) ทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมองภาพแบบองค์รวมและมีวิสัยทัศน์ และ(๓)ทำอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

อีกทั้ง ผนวกกับหัวข้อสำคัญที่กำหนดตาม KSA ๓ หัวข้อคือ (๑) ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเพศ วัย การศึกษา ตำแหน่ง (๒) ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความพร้อม เท่าทัน และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี และ(๓) ทำอย่างไรจึงจะพัฒนาความพร้อมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้คนทำงานร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ อย่างบูรณาการเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม

๒) Systematic Approach ประยุกต์หลักคิดการดำเนินการ จนได้ข้อสรุปเป็นโครงสร้างของรายวิชาที่สามารถนำไปดำเนินการต่อได้นั้น มาจากโมเดล Instructional System Design: ADDIE โดยการประชุมครั้งนี้ เน้นเฉพาะเรื่องการออกแบบ (Design) โดยทำกิจกรรมภายในกลุ่มตามขั้นตอนของการออกแบบหลักสูตรสลับกับการให้ข้อมูลความรู้ในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนไปพร้อมกัน ดังนี้

(๑) กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปของหลักสูตรในระดับที่รับผิดชอบเป็นขั้นตอนแรกของการกำหนดภาพรวม จุดปลายทางของการพัฒนาบุคลากรต้องการเห็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาทั้งหลักสูตรเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร

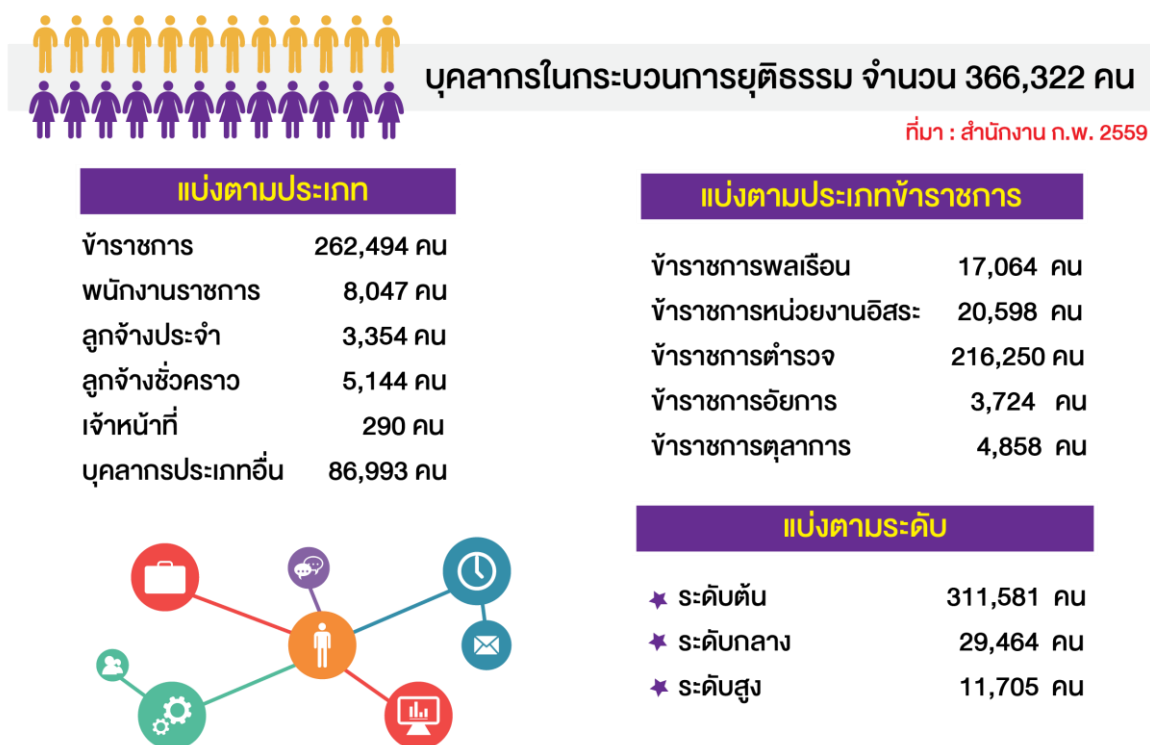
(๒) จัดกลุ่ม K, S, A ให้เป็นรายวิชา ขั้นตอนนี้เพื่อให้เห็นว่าข้อมูลตั้งต้นที่เป็นข้อสรุปจากคณะอนุกรรมการฯ สามารถนำมาจัดกลุ่มให้เป็นหมวดหมู่ตามความคิดของแต่ละกลุ่มย่อยของระดับนั้นๆ จากนั้นจึงนำข้อมูลของทั้งสองกลุ่มย่อยในระดับมาสรุปเป็นข้อมูลชุดเดียวกันของระดับนั้น

(๓) กำหนดวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมของทุกรายวิชา เพื่อให้ใช้สำหรับการวัดและประเมินผลการจัดอบรมของแต่ละวิชาในอนาคต

(๔) กำหนดหัวข้อเนื้อหาในแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม โดยให้ข้อมูลหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้สมาชิกกลุ่มพิจารณาและนำไปกำหนดหัวข้อเนื้อหาในรายวิชา

๓) Integration เป็นการประชุมเพื่อบูรณาการข้อมูลที่ได้จากการประชุมวันแรกและวันที่สอง ให้ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นข้อมูลประกอบของหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้ง ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๒. ข้อมูลสถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



แผนภาพที่ ๘ ข้อมูลสถิติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม



หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	21 หน่วยงาน
หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีสถาบัน/สำนักพัฒนาบุคลากร	14 หน่วยงาน
สถาบัน/สำนักพัฒนาบุคลากร	20 แห่ง
หลักสูตรฝึกอบรม	252 หลักสูตร

แบ่งตามระดับการฝึกอบรม

★ หลักสูตรระดับต้น	202 หลักสูตร	อบรมได้	115,804 คน
★ หลักสูตรระดับกลาง	22 หลักสูตร	อบรมได้	3,988 คน
★ หลักสูตรระดับสูง	28 หลักสูตร	อบรมได้	1,986 คน



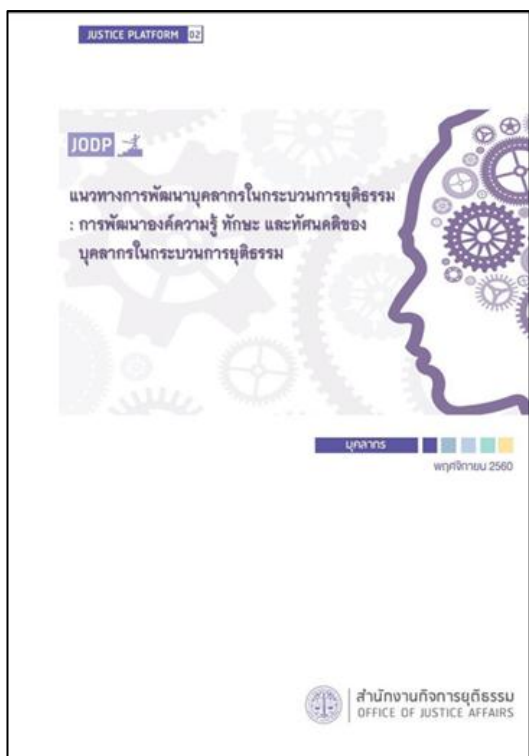
ที่มา : แบบสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดย สำนักงานกิจการยุติธรรม ปี 2560

แผนภาพที่ ๙ ข้อมูลสถานการณ์ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ผลการดำเนินงาน

๑. การจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับทราบแนวทางการดำเนินงานและนำแนวทางไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และจัดทำแบบตรวจสอบหัวข้อวิชาหรือหัวข้อบรรยายที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (JODP 3) และแบบรายงานตามแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (JODP 4)



หรือ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ :

http://www.oja.go.th/TH/ksa_ebook



QR Code

คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรใน
กระบวนการยุติธรรม

รูปภาพที่ ๒ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ขั้นตอนที่ ๑ การตรวจสอบหัวข้อวิชา/หัวข้อบรรยายที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การดำเนินงาน : หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ต้องทำการตรวจสอบหัวข้อวิชา/หัวข้อบรรยายที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในด้านองค์ความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude)

การรายงานผล : ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม กรอกข้อมูลการตรวจสอบหัวข้อวิชา/หัวข้อบรรยายที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามแบบตรวจสอบหัวข้อวิชาหรือหัวข้อบรรยายที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งจัดส่งไปที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

ขั้นตอนที่ ๒ การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๒ ระยะ ดังต่อไปนี้

➢ **ระยะที่ ๑ การบรรจุหัวข้อวิชาด้านกระบวนการยุติธรรม (วิชากลาง)** หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ต้องดำเนินการบรรจุหัวข้อวิชาด้านกระบวนการยุติธรรม (วิชากลาง) ที่เป็นวิชาพื้นฐานที่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจ เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒ หัวข้อวิชาไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน ได้แก่

หัวข้อวิชาที่ ๑ อาชญวิทยาและกระบวนการยุติธรรม คำอธิบายรายวิชา ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของอาชญวิทยา แนวคิดเรื่องการลงโทษผู้กระทำความผิด ทฤษฎีอาชญากรรม การป้องกันอาชญากรรม ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้น และนโยบายและการวางแผนงานยุติธรรม

หัวข้อวิชาที่ ๒ หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล คำอธิบายรายวิชาประกอบด้วย หลักสิทธิมนุษยชน บทบาทและการพัฒนาของสิทธิมนุษยชนระดับสากลและสังคมไทย นโยบายการพัฒนาของรัฐที่ส่งผลต่อสิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชนกับกระบวนการยุติธรรม แนวคิดทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบทางสังคมของบุคลากรภาครัฐ แนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล

➢ **ระยะที่ ๒ การบรรจุประเด็น/เนื้อหาสาระอื่น ๆ ตามแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ต้องดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงานตนเอง โดยการบรรจุประเด็น/เนื้อหาสาระอื่น ๆ ตามแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นหัวข้อวิชา/หัวข้อบรรยายในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน

ตารางที่ ๑ วิธีการฝึกอบรมของหลักสูตรแต่ละระดับ

ระดับของการฝึกอบรม	วิธีการฝึกอบรม
ระดับต้น	การบรรยาย : การให้ความรู้พื้นฐาน และสร้างเสริมให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหัวข้อวิชาแต่ละหัวข้อวิชาในระดับที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถอธิบายถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้
ระดับกลาง	การบรรยาย/การอภิปราย : การให้ความรู้พื้นฐานและสร้างให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระของหัวข้อวิชาแต่ละหัวข้อวิชา รวมทั้งการสอดแทรกเนื้อหาในลักษณะการอภิปรายในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ระดับสูง	การบรรยาย/การอภิปราย/กรณีศึกษา : มุ่งเน้นการเรียนรู้แบบผู้บริหาร โดยการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา และร่วมอภิปรายในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

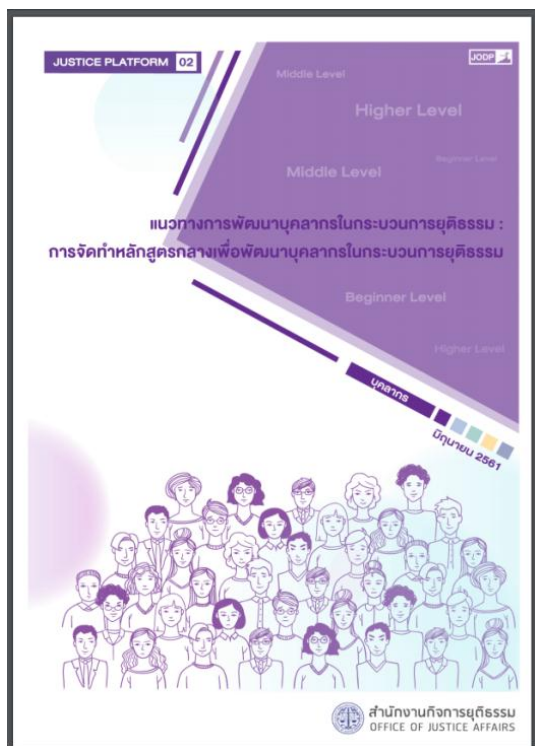
การรายงานผล : ให้องค์กรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไข ตามแบบแบบรายงานการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งจัดส่งไปที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ

๒. การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับทราบแนวทางการดำเนินงานและนำแนวทางไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม และจัดทำแบบรายงานการจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (JODP 7) ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางดังกล่าวต่อไป

หรือ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ :

http://www.oja.go.th/TH/ebook_corecurriculum



QR Code

คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

รูปภาพที่ ๓ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

หลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีวัตถุประสงค์หลัก คือ การเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ผ่านการฝึกอบรม สามารถนำเอาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งต่อตนเอง หน่วยงาน และประชาชน

(๑) กลุ่มเป้าหมาย แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

บุคลากรระดับต้น หมายถึง ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ และประเภททั่วไปทุกระดับ ข้าราชการตุลาการ ชั้น ๑ ข้าราชการอัยการ ชั้น ๑ - ๒ ข้าราชการตำรวจยศต่ำกว่าพันตำรวจโท ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ขึ้นไป หน่วยงานที่มีอายุน้อยกว่า ๑๒ ปี และบุคลากรประเภทอื่น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเทียบเท่า

บุคลากรระดับกลาง หมายถึง ข้าราชการพลเรือนประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ข้าราชการตุลาการ ชั้น ๒ ขึ้นไป ข้าราชการอัยการ ชั้น ๓ ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจ ยศพันตำรวจโท ขึ้นไป ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ขึ้นไป หมายความว่า มีอายุงาน ๑๒ ปี ขึ้นไป และบุคลากรประเภทอื่น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเทียบเท่า

บุคลากรระดับสูง หมายถึง ข้าราชการพลเรือนผู้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ/อำนวยการสูง/บริหารระดับต้นขึ้นไป ข้าราชการตุลาการ ชั้น ๓ (อาวุโสไม่ต่ำกว่าผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) ขึ้นไป ข้าราชการอัยการ ชั้น ๔ ขึ้นไป ข้าราชการตำรวจ ยศพันตำรวจเอก (รองผู้บังคับการ) ขึ้นไป ข้าราชการองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไป หมายความว่า มีอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป และบุคลากรประเภทอื่น เป็นผู้ดำรงตำแหน่งในระดับเทียบเท่า



แผนภาพที่ ๑๐ คำอธิบายระดับของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (ต้น กลางและสูง)

(๒) **หลักสูตรแต่ละระดับ** แบ่งหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

หลักสูตรกลางสำหรับบุคลากรระดับต้น ประกอบด้วยวิชาหลัก ๖ วิชา ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ ๒) หลักคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเบื้องต้น ๓) การขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมเชิงรุก ๔) “ต้นกล้า” คนยุติธรรม ๕) การพัฒนาความพร้อมให้เท่าทันและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ๖) เทคนิคการเขียนผลงานทางวิชาการ โดยเน้นการบรรยายเพื่อเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจพื้นฐาน

หลักสูตรกลางสำหรับบุคลากรระดับกลาง ประกอบด้วยวิชาหลัก ๗ วิชา ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ ๒) การบริหารความแตกต่างด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม ๓) เทคนิคและวิธีการประสานงานแบบบูรณาการ ๔) บทบาทการเป็นผู้นำ Coaching & Mentoring

๕) นวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการยุติธรรม ๖) การระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรม ๗) เทคนิคการให้คำปรึกษาและกระบวนการแก้ไขปัญหา โดยเน้นการอภิปราย เพื่อเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์

หลักสูตรกลางสำหรับบุคลากรระดับสูง ประกอบด้วยวิชาหลัก ๖ วิชา ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ ๒) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๓) การบริหารงานแบบบูรณาการ ๔) ผู้นำกับการพัฒนาองค์กร ๕) การสื่อสารและแรงจูงใจ ๖) การจัดการเชิงนวัตกรรม โดยเน้นการใช้กรณีศึกษาเพื่อเสริมสร้างการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และแก้ปัญหา



แผนภาพที่ ๑๑ หลักสูตรกลางของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมแต่ละระดับ

(๓) **การดำเนินงาน** การดำเนินงานตามแนวทางหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

- **หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมของตนเองให้เป็นหลักสูตรกลาง** หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีสถาบันการฝึกอบรม ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในแต่ละระดับ อย่างน้อย ระดับละ ๑ หลักสูตร เพื่อจัดทำเป็นหลักสูตรกลางสำหรับพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง โดยให้ใช้วิชาในหลักสูตรกลางแต่ละระดับเป็นวิชาแกนกลางหรือวิชาหลักในหลักสูตรนั้น ๆ และหน่วยงานสามารถเพิ่มเติมวิชาอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นหรือมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้

- จัดตั้งหน่วยงานกลางด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยให้สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นหน่วยงานกลางด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ ได้แก่ ๑) จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในแต่ละระดับ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่ไม่มีสถาบันการฝึกอบรมของตนเอง รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรกลางได้ และ ๒) เป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในทุกๆ ด้าน เช่น หน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร หลักสูตรการฝึกอบรม งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลกลางด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และนำข้อมูลไปใช้วิเคราะห์ คำนวณ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการยุติธรรม

(๔) การติดตามผลการดำเนินงาน

- สำนักงานกิจการยุติธรรม ดำเนินการจัดทำแบบรายงานการดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และจัดส่งไปยังแต่ละหน่วยงาน
- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ส่งมายังสำนักงานกิจการยุติธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ



แผนภาพที่ ๑๒ การดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



กรอบที่ ๒ “ค”

การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็น “คนดี” จะต้องกำหนดแนวทางให้มีการยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนต่างๆ ของรัฐบาลในส่วนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี พร้อมให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี ในเรื่องของการกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานนำไปยึดถือและปฏิบัติอีกด้วย

กพยช. ได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่มุ่งหวังให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ซึ่งถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นด้านกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชน และได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ได้แก่

- ประการที่ ๑ ยึดหลักในความถูกต้อง เทียบธรรม
- ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
- ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
- ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ
- ประการที่ ๕ ผนึกความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ มุ่งหวังให้บุคลากรของหน่วยงานนำค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไปยึดถือเป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิต รวมทั้งมีแนวทางเพื่อเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร โดยการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิเช่น การส่งเสริมความรัก ความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ การเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย การเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งนำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร และจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล ตลอดจนกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม



แผนภาพที่ ๑๓ กรอบที่ ๒ “ดี” การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กรอบการดำเนินงานที่ ๒ การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม (คนดี) คณะอนุกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบ**แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในส่วนของการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม** เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติและสร้างความเข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีแนวทางพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่สอดคล้องเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี และ**การคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** เพื่อยกย่องเกียรติคุณและมอบรางวัลผู้นำต้นแบบฯ แก่ผู้ที่มีความประพฤติและผลงานเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของกระบวนการยุติธรรม

จากคำนิยาม “คนดี” หมายถึง บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยืนหยัดในความถูกต้อง พร้อมให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ ดังนั้น บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างรอบด้านนอกเหนือจากการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติ และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อกระบวนการยุติธรรมและพร้อมอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชน

แนวทางการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

- ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เป็นแนวทางการครองตน และการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน ดังนี้



แผนภาพที่ ๑๔ ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

- จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมาย และประมวลจริยธรรม
- นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร พร้อมจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

ข้อเท็จจริงและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ การบ่มเพาะต้นกล้าค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (Value Enhancement and Alignment) ระหว่างวันที่ ๑๗ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยกิจการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกิดความตระหนักรู้ในค่านิยมร่วมฯ และเสริมสร้างทักษะการบูรณาการความคิดร่วมกันในการกำหนดพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมร่วมของหน่วยงานและของกระบวนการยุติธรรม อีกทั้ง กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไปสู่การปฏิบัติและพัฒนากระบวนการยุติธรรมอย่างยั่งยืน จากการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ พบว่าการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จะต้องมีการปัจจัยที่สำคัญที่ต้องดำเนินการไปพร้อมกัน ไม่ว่าจะเป็นการสร้างพื้นฐานความเข้าใจและการมองภาพอนาคตร่วมกัน พร้อมทั้งการได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารและบุคลากรในทุกภาคส่วนของหน่วยงานมาร่วมกันผลักดันให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถสรุปผลได้ ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การกำหนดความหมายและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ค่านิยมร่วม	ความหมายและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
TRUTHFUL: ยืนหยัดในความถูกต้องเที่ยงธรรม	<u>ความหมาย</u> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะ ยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พิจารณาตัดสินใจหรือกระทำเพื่อส่วนรวม และรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ <u>พฤติกรรมที่พึงประสงค์</u> ช่วยเหลือประชาชนด้วยความถูกต้อง เที่ยงธรรม กล้าตัดสินใจและปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่แบบตรงไปตรงมาไม่ยอมอ่อนข้อต่ออิทธิพลใดๆ สร้างบรรทัดฐานและยึดถือกฎระเบียบข้อกฎหมาย โดยประพฤติตนตั้งมั่นในความถูกต้อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความยากลำบาก ประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานถูกต้อง เที่ยงธรรม และมีประสิทธิภาพ
RIGHTEOUS: มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต	<u>ความหมาย</u> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละและตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ใช้ดุลยพินิจด้วยจริยธรรม คุณธรรม และความสุจริต ในการตัดสินใจที่ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย/ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ <u>พฤติกรรมที่พึงประสงค์</u> ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความเสมอภาค ไม่เห็นแก่พวกพ้องไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่น ตรงไปตรงมาในจรรยาบรรณของวิชาชีพตนเองปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกฎหมาย และระเบียบอย่างเคร่งครัด ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะที่เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและสามารถนำไปปฏิบัติตาม และดำเนินการตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายด้วยความสุจริต
UNBIASED: มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	<u>ความหมาย</u> ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตามลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้ พร้อมทั้งใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้องด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ <u>พฤติกรรมที่พึงประสงค์</u> มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องเต็มความสามารถ ใส่ใจความรู้สึก/ทุกข์/สุขของผู้รับบริการ รวมถึงให้คำแนะนำตามอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย โดยตั้งมั่นในความถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อประโยชน์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถ้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อยืนยันสิ่งที่ถูกต้อง มีมนุษยธรรม มีความเมตตากรุณา ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ อย่างเต็มใจ ถูกต้องและอยู่ในศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง

ค่านิยมร่วม	ความหมายและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
SEEK KNOWLEDGE: ใฝ่รู้กฎหมาย และ กระบวนการ ยุติธรรม	<i>ความหมาย</i> มุ่งพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง มุ่งมั่นสั่งสมความรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ สร้างสรรค์งานของส่วนรวม ตระหนักในความสำคัญของการใฝ่รู้ และสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อกระบวนการยุติธรรม และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน <i>พฤติกรรมที่พึงประสงค์</i> เป็นผู้ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ติดตามข่าวสารสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ มีจิตอาสาในการเข้าร่วมเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่น กล้าคิด กล้าถามกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาเมื่อมีข้อสงสัยในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและของหน่วยงาน เข้าร่วมกิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้แบ่งบันถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
TRUE EQUALITY : ผดุงความ ยุติธรรมแก่ ประชาชน โดย ไม่เลือกปฏิบัติ	<i>ความหมาย</i> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติบนพื้นฐานของความเป็นกลาง ยึดหลักความเท่าเทียม และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย <i>พฤติกรรมที่พึงประสงค์</i> ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา หากผิดว่าไปตามผิด ถูกว่าไปตามถูก การจัดลำดับวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อการให้บริการประชาชน เปิดรับข้อคิดเห็นและกล้าปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับให้เกิดความเท่าเทียมกัน การสังเกต ใส่ใจ ผู้รับบริการ/ประชาชนให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอหรือเลือกปฏิบัติ

ส่วนที่ ๒ แนวทางการสร้างและการปลูกฝังค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

- วิธีการสื่อสาร โดยมุ่งเน้นการสื่อสารภายในองค์กร ต้องมีการพูดซ้ำๆ ย้ำๆ ปฏิบัติบ่อยๆ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ โทรศัพท์ การสร้างแอปพลิเคชัน Infographic การเรียนรู้กฎหมายผ่านทางสื่อออนไลน์ การยกย่องบุคคลต้นแบบ การเผยแพร่กรณีศึกษาของผู้ที่กระทำผิดหรือมีพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

- กระบวนการส่งเสริมค่านิยมร่วม ควรดำเนินการปลูกฝังและการสร้างจิตสำนึกในการทำสาธารณประโยชน์ การสร้างอัตลักษณ์ของค่านิยมร่วมให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน การบรรจุไว้ในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หรือการฝึกอบรมข้าราชการในระดับต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างจิตสำนึก มีการกำหนดบทลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ทุจริตต่อหน้าที่อย่างจริงจัง กำหนดเป็นตัวชี้วัด (KPI) และจัดทำระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ กำหนดนโยบายและการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานนำไปปฏิบัติ

- การสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตนโดยการกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมร่วม ส่งเสริมการจัดสรรเวลาและสถานที่ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมค่านิยมร่วม และกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- การปลูกฝังค่านิยมร่วม เป็นปัจจัยความสำเร็จที่จำเป็นต้องมีเพื่อให้ค่านิยมร่วมเกิดขึ้นจริง ในภาพรวมของกระบวนการยุติธรรม คือผู้บริหารในองค์กรต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และกล้าตัดสินใจ มีความเชื่อ (Belief) เชื่อว่าทำแล้วสำเร็จ/ดี เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การมีผู้นำที่มีความมุ่งมั่นจนเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร และรู้ปัญหาที่แท้จริงเพื่อนำไปสู่การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและมีความต่อเนื่อง

- แผนการสื่อสารที่สอดคล้องตามกลุ่มเป้าหมาย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	วิธีการ	ผู้ดำเนินการ
ผู้ปฏิบัติงาน	• มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานในการนำค่านิยมร่วมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน • มีความเข้าใจเป้าหมายและการเปลี่ยนแปลง • ทำให้บุคลากร รับทราบถึงรายละเอียดการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่คาดหวัง • ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในหน่วยงาน • มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานไปสู่ผลสำเร็จ	• จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้กับผู้ปฏิบัติงาน • จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น Facebook, Line ของแต่ละกอง/สำนัก โดยอาจจัดทำในรูปแบบของคู่มือหรือแผนผังขั้นตอนระยะเวลา • การสื่อสาร/จัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น • จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน	• หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร งานฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงาน • หน่วยงานที่มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์หรือจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ของหน่วยงาน
ผู้บริหารระดับกลาง	• ผู้บริหารระดับกลาง/ต้น มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน • การสร้างค่านิยมขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย • การมองภาพรวมของปัญหา/อุปสรรค วิธีการแก้ปัญหาและการดำเนินการได้ • เข้าใจเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน	• แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนการสร้างค่านิยมขององค์กร • รับฟังปัญหาโดยการสอบถามจากผู้ปฏิบัติมาพูดคุยและร่วมคิดร่วมแก้ปัญหาด้วยกัน	• คณะทำงานผู้เชี่ยวชาญที่เป็นที่ยอมรับมาแนะนำเทคนิค วิธีการดำเนินการที่เหมาะสมแก่ผู้บริหารระดับกลาง
ผู้บริหารระดับสูง	• ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้นำต้นแบบเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน	• การปรับ Mindset/พฤติกรรม โดยการเชิญผู้บริหารองค์กรอื่นมาเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับ Change ,ศึกษาดูงานหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จ,ส่งอบรมเรื่อง Leadership • จัดหา Coach/Mentor ให้เป็นเพื่อนคู่คิดของผู้บริหารให้กล้าตัดสินใจ • สร้างค่านิยมในการทำ Internal Communication	• Consultant • HR/Change • KM Team • กพร.ขององค์กร

ส่วนที่ ๓ การนำค่านิยมร่วมไปปรับใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคลากร

ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ร่วมกันขององค์กร ดังนั้น การวัดหรือการประเมินที่สอดคล้องที่สุดคือการสังเกตพฤติกรรม โดยผู้ที่สังเกตและประเมินต้องทำด้วยความตรงไปตรงมา ผู้ที่สังเกตและประเมินต้องใกล้ชิดเพียงพอที่จะสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินได้ตามรูปแบบที่กำหนดไว้

การประเมินค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาศัยวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่เนื้องานแต่เป็นบริบทของเนื้องาน ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจ เสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น การสัมภาษณ์ อาทิ การกำหนดข้อคำถามสัมภาษณ์และทำการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่กำหนดไว้หรือโดยการสอบถามตามสถานการณ์ ใช้การพูดคุยธรรมดาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ และให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด และการประเมินผลรอบด้าน (๓๖๐ Degree Feedback)

๒. การสำรวจข้อมูลค่านิยมร่วมของหน่วยงานและการจัดกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับ ค่านิยมร่วมของหน่วยงาน จากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒๐ หน่วยงาน พบว่า

๒.๑ หน่วยงานต่างๆ มีการกำหนดค่านิยมร่วมของหน่วยงานตนเอง เพื่อเป็นแนวทาง ให้บุคลากรแสดงถึงพฤติกรรมร่วมกัน อาทิเช่น กรมสอบสวนคดีพิเศษ : เกียรติศักดิ์ เชี่ยวชาญ ชื่อสัตย์ สำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ : “RIGHT” องค์การแห่งความถูกต้องและยุติธรรม และสำนักงาน ป.ป.ช. : ชื่อสัตย์ เป็นธรรม มือ อาชีพ เป็นต้น

๒.๒ หน่วยงานต่างๆ มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของหน่วยงาน ตนเอง โดยส่วนใหญ่จะดำเนินการจัดกิจกรรมในรูปแบบโครงการต่างๆ ที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมและการจัด หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และมีการกำหนดแผน/แนวทางการดำเนินงาน ที่ตอบสนองต่อค่านิยมร่วมของหน่วยงานไว้ตามลำดับ

๒.๓ การนำค่านิยมร่วมฯ ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะของหน่วยงาน พบว่า จากจำนวน ๑๙ หน่วยงาน มีหน่วยงานที่นำค่านิยมร่วมฯ ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคลากร จำนวน ๑๐ หน่วยงาน และไม่มี การนำค่านิยมร่วมฯ ไปใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคลากร จำนวน ๙ หน่วยงาน

๓. การพิจารณาจัดกลุ่มหน่วยงานที่มีค่านิยมของหน่วยงานสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จากการสำรวจข้อมูลหน่วยงานที่มีค่านิยมร่วมสอดคล้องค่านิยมร่วมของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐ โดยพิจารณาจากความหมายและ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่สอดคล้องต่อโครงการของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจากจำนวน ๒๐ หน่วยงาน พบว่า จำนวน หน่วยงานที่มีค่านิยมที่สอดคล้องค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สามารถสรุปได้ ดังนี้

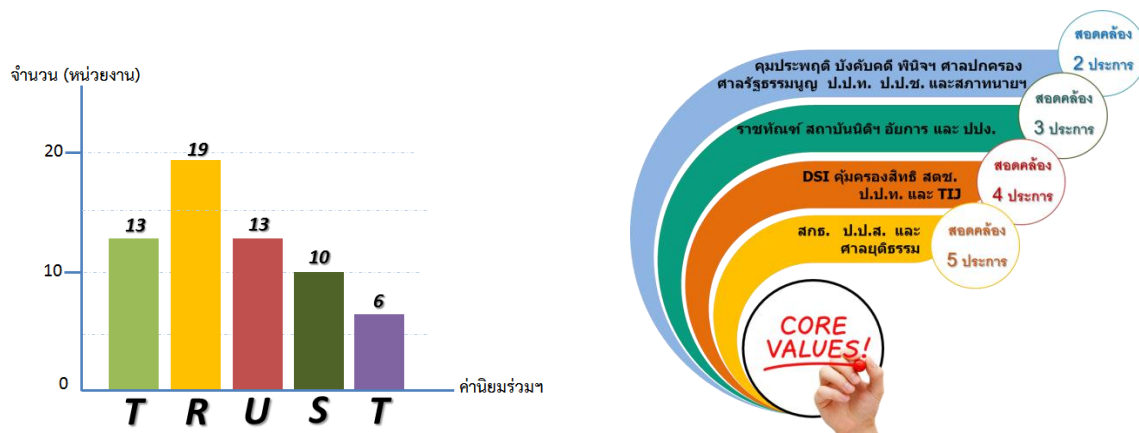
๓.๑ สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ทั้ง ๕ ประการ จำนวน ๓ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานกิจการ ยุติธรรม สำนักงาน ป.ป.ส. และสำนักงานศาลยุติธรรม

๓.๒ สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ๔ ประการ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานอัยการ สูงสุด สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กรมราชทัณฑ์ และสำนักงาน ปปง.

๓.๓ สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ๓ ประการ จำนวน ๕ หน่วยงาน ได้แก่ กรมสอบสวนคดี พิเศษ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ท. และสถาบันเพื่อการยุติธรรม แห่งประเทศไทย

๓.๔ สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ๒ ประการ จำนวน ๘ หน่วยงาน ได้แก่ กรมคุมประพฤติ กรมบังคับคดี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. และสภาพนาความ

ทั้งนี้ ทุกหน่วยงานมีค่านิยมร่วมเป็นของตนเอง โดยส่วนใหญ่จะมีการจัดกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องต่อการส่งเสริมค่านิยมร่วมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน และกำหนดเป็นแผนการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการผ่านการจัดฝึกอบรมเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ในหลักสูตรต่างๆ โดยสรุปดังภาพ



แผนภาพที่ ๑๕ แสดงจำนวนหน่วยงานที่มีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ตามมิติ ครม. ในแต่ละประการ

แผนภาพที่ ๑๖ แสดงการจัดกลุ่มจำนวนหน่วยงานที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ๕ ประการ

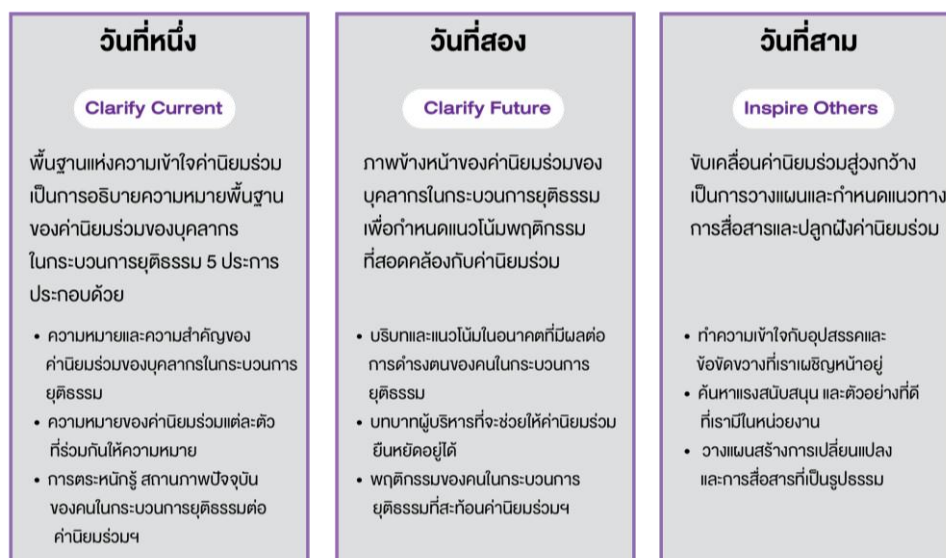
๔. การสำรวจข้อมูลโครงการหรือกิจกรรม การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม พบว่า

ที่	หน่วยงาน	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ร่วมกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	โครงการรณรงค์และบุคคลตัวอย่างด้านการยุติธรรม รณรงค์ผู้หญิงและเด็ก	บุคคลทั่วไปและองค์กร
๒	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	รางวัลบุคคลต้นแบบ คนดีดีเอสไอ รางวัลเครือข่ายต้นแบบดีเอสไอ	ข้าราชการกรมสอบสวนคดีพิเศษ องค์กรเครือข่ายจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและเครือข่ายต่างประเทศ
๓	สำนักงาน ก.พ.	ข้าราชการต้นแบบ ภายใต้โครงการจำขึ้นใจ หัวใจข้าราชการ, โครงการจำขึ้นใจ ๙ เติ่นข้าราชการ	ข้าราชการพลเรือน
๔	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	รางวัลเชิดชูเกียรติคนดีศรีคุ้มครองสิทธิฯ การมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์	แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ (๑) ข้าราชการ (๒) พนักงานราชการ (๓) ลูกจ้างประจำ (๔) ผู้มีคุณความดีจากสื่อในช่องทางต่างๆ (๑) ชุมชน (๒) กลุ่มประชาชน
๕	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ แบบอย่างข้าราชการตำรวจในการดำรงชีพอย่างพอเพียง	ข้าราชการตำรวจ
๖	สำนักงาน ป.ป.ช.	บุคคลต้นแบบ ด้านการมีส่วนร่วมส่งเสริมธรรมาภิบาลและต่อต้านการทุจริตในองค์กร	บุคลากรจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ
๗	สำนักงาน ป.ป.ท.	ข้าราชการไทย ใจสีขาว โครงการ ข้าราชการต้นแบบคนดีของแผ่นดิน	ข้าราชการจากหน่วยงานต่างๆ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน

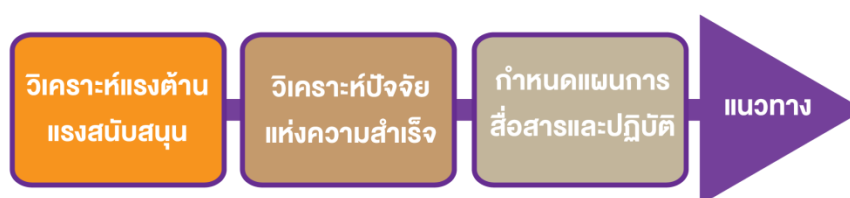
ผลการดำเนินงาน

๑. จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรบ่มเพาะต้นกล้าค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (Value Enhancement and Alignment)

โครงการฝึกอบรมหลักสูตรบ่มเพาะต้นกล้าค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (Value Enhancement and Alignment) จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๗ – ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ณ วิทยาลัยกิจการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยเชิญบุคลากรจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการหรือเทียบเท่าขึ้นไป จำนวน ๔๓ คน เข้าร่วมโครงการ สามารถสรุปผลการฝึกอบรมได้ ดังนี้



แนวทางการปลูกฝังค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



แผนภาพที่ ๑๗ แนวทางการปลูกฝังค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

➢ **วิเคราะห์ถึงแรงสนับสนุน และแรงต่อต้านที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง (Force Field Analysis)**
 ในการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันสิ่งทีคาดหวังในอนาคต Force Field Analysis เป็นแนวความคิดของ Kurt Lewin ซึ่งเสนอว่าในการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างจะมีแรงขับ (Driving Forces) และแรงต้าน (Restraining Forces) ดังนั้นเพื่อที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเราจึงต้องวิเคราะห์แรงที่เกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อการวางแผนสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม

➢ **กำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors - CSFs)** CSF เป็นปัจจัยสำคัญที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นก่อน และมีส่วนสำคัญที่ทำให้วิสัยทัศน์ หรือเป้าหมาย ที่เราต้องการสำเร็จลงได้ ไม่ใช่ทุกเรื่องที่เราสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ แต่มีปัจจัยบางประการที่เราไม่สามารถละเลยได้ ถ้าเราต้องการความสำเร็จ รวมทั้งในเรื่องการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วย

➢ **กำหนดแผนการสื่อสาร (Communication Plan) และแผนปฏิบัติ (Action Plan)** แผนการสื่อสาร (Communication Plan) มีขึ้นเพื่อเพื่อช่วยตกลึกแนวทางในการสื่อสารให้รอบด้านก่อนการลงมือปฏิบัติ เพื่อประสิทธิภาพในการสื่อสารตามเป้าหมายที่ต้องการ เน้นการวิเคราะห์ถึงวิธีการที่ใช้ได้ผลในการสื่อสารกับกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

๒. การจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

- จัดทำคู่มือ "แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม" เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม นำแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมฯ ไปปรับใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ของหน่วยงาน ตามมติคณะรัฐมนตรี และจัดทำแบบตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (JODP 5) และแบบติดตามผลการดำเนินงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (JODP 6)



หรือ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ :

http://www.oja.go.th/TH/corevalue_manual



QR Code

คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม

รูปภาพที่ ๔ คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :
การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สามารถดำเนินการได้ แบ่งออกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ ๑ การตรวจสอบค่านิยมร่วมและการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

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 และการดำเนินงานของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามแบบตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จัดส่งให้แก่สำนักงานกิจการยุติธรรมในฐานะหน่วยงานกำกับติดตามการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๒ การขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

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

ทั้งนี้ การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ได้แก่

➤ **แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม** โดยการกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นจุดเริ่มต้นในการปลูกฝังค่านิยมและสร้างวัฒนธรรมร่วมกันให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สิ่งที่สำคัญในการผลักดันให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามที่สอดคล้องตามค่านิยมร่วมฯ ได้นั้น จำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรได้รับรู้ถึงความหมาย รายละเอียดของค่านิยมร่วมฯ และเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นการอธิบายถึงความหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการมีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประการที่ ๑ ยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรม : TRUTHFUL

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรมและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะและยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ พิจารณาตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ : ช่วยเหลือประชาชนด้วยความถูกต้อง เที่ยงธรรมกล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจและพร้อมปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้องมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตรงไปตรงมายึดถือกฎระเบียบข้อกฎหมาย โดยประพฤติตนตั้งมั่นในศีลธรรมไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก

ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต : RIGHTEOUS

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักวิชาการจริยธรรมและระบบคุณธรรม ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ : ยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค สามารถตรวจสอบและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะที่เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้ผู้อื่นเห็นด้วยและสามารถนำไปปฏิบัติตาม ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายด้วยความสุจริตยุติธรรมโดยไม่เรียกรับสินบน มีความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ

ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย : UNBIASED

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ภายใต้อำนาจหน้าที่ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ : มุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถใส่ใจความรู้สึก/ทุกข์/สุขของผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย โดยตั้งมั่นในความถูกต้องไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อยืนยันในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้อำนาจหน้าที่อย่างถูกต้อง

ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม : SEEK KNOWLEDGE

มุ่งพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง หมั่นสั่งความรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ สร้างสรรค์งานของส่วนรวม ตระหนักในความสำคัญของการใฝ่รู้ เล็งเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อกระบวนการยุติธรรมและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ : เป็นผู้ตั้งคำถาม ค้นคว้าหาคำตอบและ ปรับใช้ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ติดตามข่าวสารสถานการณ์ต่างๆ รอบตัวอยู่เสมอ มีจิตอาสาในการเข้าร่วมเรียนรู้ผ่านการทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าคิด กล้าถามกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บังคับบัญชาเมื่อมีข้อสงสัยการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงานได้ นำเทคโนโลยีมาใช้ตรวจสอบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร

ประการที่ ๕ ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ : TRUE EQUALITY

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง ยึดหลักความเท่าเทียม และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ : ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความเสมอภาค ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ไม่เลือกปฏิบัติจัดลำดับวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บริการประชาชน เปิดรับความคิดเห็นผู้อื่นอยู่เสมอ และกล้าปฏิเสธสิ่งที่ไม่ถูกต้อง อำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน และสังเกต ใส่ใจผู้รับบริการ/ประชาชนให้บริการโดยไม่ต้องร้องขอหรือเลือกปฏิบัติ

โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ อาทิเช่น

๑. การจัดทำและเผยแพร่สื่อรณรงค์การส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ พัฒนารูปแบบวิธีการสื่อสารการถ่ายทอดค่านิยมฯ ให้หลากหลายเพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจถึงความหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ตามค่านิยมร่วม

๒. การจัดนิทรรศการ Culture Day โดยผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบายด้านค่านิยมร่วมและการส่งเสริมกิจกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมให้แก่หน่วยงาน

๓. การรวบรวมเผยแพร่ค่าแฉ่ง กิจกรรม และบทบาทของผู้บริหารระดับสูงตลอดจนบุคลากรของหน่วยงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วม ทั้งในรูปแบบหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ พร้อมจัดทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์

➢ **แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ**
โดยการกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมของบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรมควรกระทำโดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาผลักดัน ให้บุคลากรแสดงออกพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นพัฒนาแผนงานและกำหนดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับค่านิยมร่วมฯ นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้โดยปราศจากอุปสรรค

ดังนั้น ควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นการกระตุ้นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจกระทำได้โดยการให้รางวัลหรือการส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เรียกว่า Positive Motivation เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การยกย่องชมเชย การนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น และการจูงใจโดยใช้มาตรการและบทลงโทษเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามโดยอาศัยความเกรงกลัวเป็นพื้นฐาน เรียกว่า Negative Motivation เช่น การว่ากล่าวตักเตือนและกำหนดบทลงโทษ การปรับตำแหน่งและโยกย้าย เป็นต้น

โครงการ/กิจกรรมที่รองรับ อาทิเช่น

๑. การจัดกิจกรรมการแสดงตนเพื่อเป็นต้นแบบการยึดถือค่านิยมร่วม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมได้อย่างถูกต้อง

๒. กิจกรรม/โครงการพิจารณาคัดเลือกบุคคลดีเด่นที่มีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ

๓. การจัดหาบุคคลตัวอย่างเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ และประเมินพฤติกรรมทั้งในระดับสำนัก/กอง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงาน

๔. การสำรวจข้อมูลและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

➢ **แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง** ซึ่งนอกจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่างๆ 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 วัฒนธรรมองค์กร ให้ได้รับการเผยแพร่และยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

๓. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้เป็นแผนการดำเนินการในระดับสำนัก/กอง หรือระดับองค์กร

๔. การจัดการฝึกอบรมบุคลากรในทุกระดับและสายงาน โดยอาจจะแบ่งกลุ่มเป้าหมายหลักเป็นกลุ่มบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง พร้อมทั้งจัดทำแบบประเมินผลการฝึกอบรมหรือแบบทดสอบการฝึกอบรม เป็นต้น

การรายงานผล : ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รายงานผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการแก้ไขตามแบบติดตามผลการดำเนินงานในการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งจัดส่งไปยังสำนักงานกิจการยุติธรรมทุกสิ้นปีงบประมาณ



แผนภาพที่ ๑๘ การดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. การคัดเลือก“บุคคลต้นแบบ”ด้านส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การส่งเสริมสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ราชการของตนเอง ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันและแสดงออกถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีผลการประเมินในภาพรวมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้ง ๕ ประการ เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบในการดำรงตนและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่อันด้วยความเป็นธรรมให้กับประชาชนและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่กระบวนการยุติธรรม

การกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการประพฤติปฏิบัติหน้าที่ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่ได้รับความน่าเชื่อถือในการประพฤติและปฏิบัติคุณความดีของบุคลากรในด้านต่างๆ รวมทั้งการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรผู้ที่มีความประพฤติและผลงานดีเด่น จึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้แก่กระบวนการยุติธรรมและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงเห็นควรจัดโครงการคัดเลือกบุคคล “บุคคลต้นแบบ” ด้านส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรกระบวนการยุติธรรม

การจัดโครงการหรือกิจกรรมในการกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงมีแนวคิดในการคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมขึ้น เพื่อยกย่องเกียรติคุณและมอบรางวัลผู้นำต้นแบบฯ แก่ผู้ที่มีความประพฤติและผลงานเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและหน่วยงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของกระบวนการยุติธรรม โดยมีการพิจารณาผ่านคณะทำงานฯ ซึ่งทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาและกลั่นกรองผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับรางวัลในแต่ละปี เสนอต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม และคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)

ซึ่งแนวทางการดำเนินการคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย

(๑) รูปแบบการดำเนินงาน

- ชื่อรางวัล เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงจิตวิญญาณของบุคคลต่อการผดุงความยุติธรรมและดำรงไว้ในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่สังคม และมีความหมายตรงตามเจตนารมณ์ของโครงการยกย่องผู้ทำคุณสมบัตินี้ที่สอดคล้องตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และทำคุณประโยชน์ให้แก่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งการกำหนดชื่อรางวัลภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จะกระทำโดยการจัดประกวดชื่อรางวัลซึ่งให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดชื่อรางวัลดังกล่าวด้วย

- การพิจารณาอบรมรางวัล การยกย่องเกียรติคุณบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยการพิจารณาอบรมรางวัลที่แสดงถึงความภาคภูมิใจความมีเกียรติและการได้รับความน่าเชื่อถือจากหน่วยงานและกระบวนการยุติธรรมในการยกย่องคุณงามความดี ซึ่งรางวัล ประกอบด้วย (๑) เกียรติบัตรและ (๒) รางวัลสัญลักษณ์โล่เกียรติคุณ

- การมอบรางวัลบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยบุคลากรที่จะได้รับรางวัลต้องเป็นผู้มีพฤติกรรมและผลงานที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๕ ประการ และกำหนดให้มีขึ้นทุกปี ปีละ ๖ รางวัล

(๒) เกณฑ์การพิจารณา

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้รางวัลมีความศักดิ์สิทธิ์และได้รับการยอมรับหน่วยงานและประชาชนคือการมีวิธีการคัดเลือกโปร่งใสและมีมาตรฐาน หลักเกณฑ์การพิจารณาที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- *คุณสมบัติพื้นฐานทั่วไป* : เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการองค์กรอิสระ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หรือประชาชนผู้ที่มีการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

- *คุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม* : เป็นบุคคลที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรม รวมทั้ง สร้างแรงบันดาลใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ และเป็นผู้มีความประพฤติและผลงานเด่นชัดเป็นที่ประจักษ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) วิธีดำเนินการคัดเลือก

- แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากลับกรองการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลอันทรงเกียรติที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีองค์ประกอบจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน

- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เสนอรายชื่อผู้ที่สมควรได้รับรางวัลที่ประพุดิตินเป็น แบบอย่างที่ดีสมควรจะได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ โดยจะต้องปฏิบัติตนสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๕ ประการ หรือบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องได้รับคำยินยอมโดยหนังสือรับรองจากหัวหน้าส่วนราชการ

- คณะทำงานพิจารณากลับกรองฯ เสนอรายชื่อผู้มีคุณสมบัติและพฤติกรรมที่สอดคล้องตามที่กำหนด เสนอต่อคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

- คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม เสนอรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกที่จะได้รับรางวัลในแต่ละปี ต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในแต่ละปี

(๔) การประชาสัมพันธ์และการประกาศรับสมัคร

ประชาสัมพันธ์การรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกผ่านทางช่องทางต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์ และสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อรับทราบข้อมูลการรับสมัคร การส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก

(๕) การประกาศผลการคัดเลือก

- คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติข้อมูลผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก รวบรวมข้อมูลนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)

- ให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) พิจารณาเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก บุคคลต้นแบบ ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในแต่ละปี

- การประกาศผลการคัดเลือกผ่านทางสื่อต่างๆ อาทิ สิ่งพิมพ์ สื่อสารสนเทศและแจ้งข้อมูลผ่านส่วนราชการเพื่อเป็นการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์การเชิดชูเกียรติผู้ผ่านการคัดเลือก

(๖) การสร้างความยั่งยืนให้กับรางวัล

- เผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อต่างๆ อาทิ สิ่งพิมพ์ สื่อสารสนเทศ รวมถึงแจ้งข้อมูลผ่านส่วนราชการเพื่อขอความร่วมมือในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แก่หน่วยงานและประชาชนรับทราบ และกระตุ้นการสร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

- จัดพิธีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่ผู้ผ่านการคัดเลือก

- เพื่อเป็นการรักษาเกียรติภูมิของรางวัล หากปรากฏภายหลังว่า ผู้ที่ได้รับรางวัลประพุดิตินไม่เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ อันอาจส่งผลกระทบต่อเกียรติศักดิ์ของรางวัล คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) สามารถเพิกถอนรางวัลได้



กรอบที่ ๓ “มีสุข”

การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้ “มีความสุข” ในการทำงานการที่จะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นคนที่มีความสุขในการทำงานนั้น จะต้องดำเนินการโดยกำหนดแนวทางพัฒนาระบบค่าตอบแทน สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกรักองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภายใต้แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม



แผนภาพที่ ๑๙ กรอบที่ ๓ “มีสุข” การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

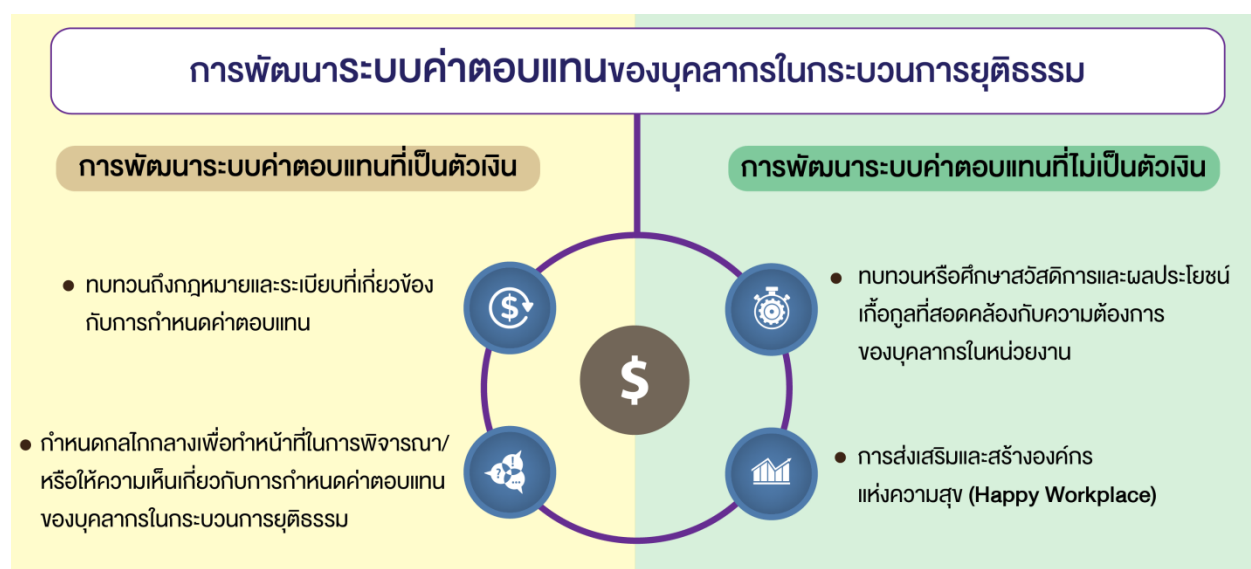
จากการกำหนดทิศทางและค่านิยมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในงานยุติธรรมไว้ว่า “มีสุข” คือ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคม รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี การที่จะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็นคนที่มีความสุขในการทำงานนั้น จะต้องดำเนินการโดยกำหนดแนวทางพัฒนาระบบค่าตอบแทน สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งสร้างจิตสำนึกรักองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ภายใต้แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ในเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

โดยในส่วนของกรอบที่ ๓ การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (มีสุข) คณะอนุกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ใน ๒ ส่วน ประกอบด้วย การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่

เป็นตัวเงิน และการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อให้การดำเนินงานตามกรอบแนวทางทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ศึกษารายละเอียดและสังเคราะห์ผลจากการศึกษาวิจัยต่างๆ และนำมาจัดทำกรอบการดำเนินการแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ศึกษาทบทวนถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการกำหนดกลไกกลางเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ทบทวนหรือศึกษาสวัสดิการและผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และการส่งเสริมและสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)



แผนภาพที่ ๒๐ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ข้อเท็จจริงและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๑ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

๑. การศึกษาวิจัยโครงการศึกษาค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรม ได้ดำเนินการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เป็นผู้ดำเนินการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นการศึกษาค่าตอบแทนเฉพาะตำแหน่งแรกบรรจุ (Entry Level) เท่านั้น สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

(๑) การเปรียบเทียบค่าตอบแทนในส่วนของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เฉพาะตำแหน่งแรกบรรจุ (Entry Level) จำแนกตามกลุ่มการเปรียบเทียบตามตำแหน่งของบุคลากรออกเป็น ๓ กลุ่ม คือฝ่ายปฏิบัติการหลัก (Operating Core) ฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติ

(Support Staff) และฝ่ายวิชาการ (Techno Structure) พบว่าทั้ง ๓ กลุ่มไม่มีความแตกต่างในส่วนของเงินเดือนในภาพรวม เว้นแต่เงินเพิ่มในกรณีแต่ละหน่วยงานจัดสรรให้เป็นการเฉพาะแต่สำหรับฝ่ายวิชาการพบว่าบางหน่วยงานมีการกำหนดเงินเพิ่มในอัตราที่ค่อนข้างสูงแตกต่างกับที่หน่วยงานอื่นที่ได้รับเป็นมาตรฐาน

(๒) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบไปด้วยปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านกฎหมาย/ระเบียบ ปัจจัยด้านสภาพเศรษฐกิจ/ค่าครองชีพ และปัจจัยด้านความสามารถทางการแข่งขัน และปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายการจ่าย ปัจจัยด้านความสามารถในการจ่าย ปัจจัยด้านตัวบุคลากร และปัจจัยด้านงานที่ต้องปฏิบัติ

(๓) การกำหนดเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พบว่ามีการกำหนดช่วงการจ่ายและลำดับขั้นของตำแหน่งตามกรอบของกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ โดยการกำหนดเงินเดือนแม้จะมีความเท่าเทียมแต่ยังขาดความเสมอภาค หรือยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าของงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในส่วนของเงินเพิ่มกำหนดได้ ๒ กรณี คือ (๑) โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ (๒) หน่วยงานเฉพาะกระทำได้โดยการยื่นขอความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ซึ่งการกำหนดเงินเพิ่มในลักษณะนี้อาจมีความแตกต่างกันของอัตราค่าตอบแทนตามนโยบายและความสามารถในการจ่ายของแต่ละหน่วยงาน

(๔) จากสภาพข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานพบว่า (๑) เงินค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษมักจะจัดสรรให้กับตำแหน่งที่เป็นฝ่ายปฏิบัติการเป็นสำคัญแต่ไม่ได้จัดสรรให้กับตำแหน่งงานในลักษณะอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งในสายงานสนับสนุนการปฏิบัติ (๒) บุคลากรแต่ละตำแหน่งในแต่ละหน่วยงานต่างก็มีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับกับตำแหน่งหรือกับหน่วยงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าและ(๓) บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำเป็นต้องได้รับการพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะแตกต่างจากภารกิจของงานในลักษณะอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

(๑) ควรมีการศึกษาทบทวนถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกฎหมายที่ให้อำนาจหน่วยงานกำหนดได้เป็นการเฉพาะ กล่าวคือ ปัจจัยด้านกฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมด้วยการที่ส่วนหนึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ แนวทางในการปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลก็ต้องเป็นไปตามที่กฎหมาย/ระเบียบกำหนดไว้โดยชัดแจ้ง แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายและระเบียบบางประการที่ให้อำนาจหน่วยงานในการกำหนดค่าตอบแทนได้เป็นการเฉพาะ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม

(๒) ควรมีการกำหนดกลไกกลางเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณา หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ ถึงแม้หน่วยงานภาครัฐจะมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำหน้าที่เสมือนองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลและมีหน้าที่สำคัญส่วนหนึ่งในการพิจารณาค่าตอบแทนของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ แต่ทั้งพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมหลายหน่วยงาน อาทิ องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ก็มีได้อยู่ภายใต้การกำกับของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือบางหน่วยงานที่มีกฎหมายให้อำนาจในการกำหนดค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะ ทำให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนไม่ได้เข้าไปกลั่นกรองเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม หรือความเท่าเทียมของค่าตอบแทน เมื่อเทียบกับตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันของหน่วยงานอื่น จึงพบว่าหน่วยงานที่มีอำนาจเหล่านั้น ได้ใช้กลไกเฉพาะในการกำหนดค่าตอบแทนแก่บุคลากรของหน่วยงานตน

โดยอาจมิได้พิจารณาถึงหลักความเท่าเทียมในการกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ที่พบว่ามี ความแตกต่างในส่วน ของเงินเพิ่มในระดับหน่วยงานเป็นภาพรวม

(๓) ควรมีการทบทวนอำนาจ ภารกิจและความรับผิดชอบของงานในบางตำแหน่ง (Job design) กล่าวคือ ภาครัฐควรดำเนินการทบทวนอำนาจ ภารกิจและความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่พบว่ามี ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากข้อมูลสะท้อนให้เห็นส่วนหนึ่งว่า ถึงแม้จะมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (Job description) อันเปรียบเสมือนกับมาตรฐานกลางที่กำหนดเนื้องานที่ต้องปฏิบัติตามแต่ละตำแหน่ง แต่ในทาง การปฏิบัติจริง บุคลากรแต่ละตำแหน่งก็จะได้รับมอบหมายงานและภารกิจตามโครงสร้างภารกิจของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งยังพบว่าบางโครงสร้างภารกิจที่กล่าวมานั้นบางกรณียังคงมีความไม่ชัดเจนหรือบางส่วนมีความไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นอาจเกิดความไม่เข้าใจในบทบาท ภารกิจ ที่ตนเองต้องปฏิบัติ ทั้งยังส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมในการกำหนดค่าตอบแทนในตำแหน่ง

(๔) ควรมีการกำหนดกลไกในการควบคุม ติดตาม หรือประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ที่สัมพันธ์กับการจ่ายค่าตอบแทน สำหรับตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทน ในส่วน ของเงินเพิ่มในอัตราที่ค่อนข้างสูง หน่วยงานควรที่จะต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อควบคุม คุณภาพการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นและต้องเป็นเกณฑ์ ที่เข้มงวดเพื่อให้บุคลากรในตำแหน่งต้องมีการพัฒนาตนเอง และตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนดเพิ่มเติมจากกรอบการประเมินตามปกติ (ทุก ๖ เดือน) เพื่อเป็นการควบคุมการปฏิบัติ เพื่อให้ ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

(๕) ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณหรือกลไกในการอำนวยความสะดวกและเหมาะสมเพื่อให้ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะกระทบต่อความมั่นคงและการดำรงชีพ นอกจากนี้การจัดสรรงบประมาณสามารถนำไปสนับสนุนหน่วยงาน ต่างๆ ในการจัดตั้งเป็นกองทุนสวัสดิการเพื่อเป็นการจัดสรรสวัสดิการภายในหน่วยราชการด้วย

(๖) ควรมีการทบทวนหรือศึกษาถึงสวัสดิการฯ ที่สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงาน กล่าวคือ การจัดสวัสดิการฯ เพิ่มเติมนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานราชการฯ ที่ให้อำนาจส่วนราชการสามารถจัดสวัสดิการเป็นการเฉพาะหน่วยงาน โดยผ่านทางการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการและคณะกรรมการสวัสดิการฯ ดังนั้น เพื่อให้การจัดสวัสดิการฯ มีความถูกต้อง ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ควรมีการทบทวน สสำรวจ หรือศึกษาถึงรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสม กับบุคลากรของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างถูกต้องและเอื้อต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน

(๗) ควรมีการศึกษาปรับปรุงเพื่อจัดทำเส้นทางสายอาชีพ (Career path) แก่บุคลากร ในหน่วยงาน โดยเส้นทางสายอาชีพนี้เปรียบเสมือนกับแผนที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่หน่วยงานควรจะต้อง มีการศึกษา ปรับปรุง และจัดทำให้เห็นเป็นรูปธรรมและชี้แจงให้บุคลากรในหน่วยงานของตนรับทราบ และ ตระหนักถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ซึ่งการจัดทำเส้นทางสายอาชีพนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรในตำแหน่งรับรู้ถึงโอกาส ความสำเร็จ การเติบโตในการปฏิบัติงานอันเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัว เงินลักษณะหนึ่ง ที่จะช่วยจูงใจการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้คงอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

สอดคล้องกับข้อมูลที่ปรากฏจากการศึกษาที่ว่า บุคลากรบางส่วนก็ได้ให้ความสำคัญแค่ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเพียงเท่านั้น แต่ยังคงให้ความสำคัญถึงโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตด้วยเช่นเดียวกัน

(๘) ควรมีการศึกษาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Job environment) อาทิ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายของหน่วยงาน วัฒนธรรมการทำงาน ฯลฯ เพื่อเอื้อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดความสุขในการทำงาน (Job satisfaction) ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินลักษณะหนึ่งเช่นเดียวกับที่กล่าวความไปในหัวข้อข้างต้น อันจะช่วยสร้างความสุขความพึงพอใจ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๒. รายงานเรื่องการปฏิรูปค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐ โดยคณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ได้จัดทำรายงานซึ่งเป็นการสำรวจข้อมูลของตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงเพื่อเป็นตัวอย่างเปรียบเทียบให้เห็นถึงความไม่เท่าเทียมกันในการจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรในภาครัฐ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

สภาพปัญหา

(๑) ในปัจจุบันมีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลกลางจำนวนมาก โดยมีมากกว่า ๑๙ ชุด ซึ่งมีอำนาจในการปรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ได้เองทำให้เกิดความลักลั่น ขาดเอกภาพในการจ่ายค่าตอบแทน

(๒) ไม่มีองค์กรหรือหน่วยงานใดที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเป็นกลางมาทำหน้าที่เสนอแนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการ

(๓) การปรับเพิ่มค่าตอบแทนส่วนใหญ่ไม่สามารถปรับให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นได้ ซึ่งเป็นผลมาจากข้อจำกัดของงบประมาณ

(๔) องค์ประกอบค่าตอบแทนของข้าราชการ กรรมการรัฐวิสาหกิจ และผู้บริหารองค์กรมหาชน มีความแตกต่างกัน เช่น บางประเภทมีเบี้ยประชุม บางประเภทมีเงินเพิ่มพิเศษ ในขณะที่บางประเภทไม่มี

(๕) ข้าราชการบางคนไปดำรงตำแหน่งกรรมการชุดต่างๆ โดยไม่จำกัด ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเบี้ยประชุม โบนัส ทั้งที่เป็นโดยตำแหน่งและที่เป็นโดยส่วนตัว

ข้อเสนอในการปฏิรูประบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐ

(๑) การทบทวนโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ โดย การปรับโครงสร้างคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติ และการเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพิจารณาเงินเดือนแห่งชาติในการกำหนดนโยบาย แนวทางมาตรการบังคับใช้และกำกับดูแลระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐทั้งระบบ

(๒) การทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการแก้ไขมาตรา ๕ และ ๘ แห่ง พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และการยกเลิกบทบัญญัติที่ให้อำนาจหน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนด้วยตนเอง

(๓) การกำหนดองค์ประกอบค่าตอบแทนให้เหมาะสม กล่าวคือ การกำหนดให้เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเป็นค่าตอบแทนหลัก ส่วนค่าตอบแทนประเภทอื่นๆ ให้พิจารณาตามความจำเป็นและความเหมาะสม

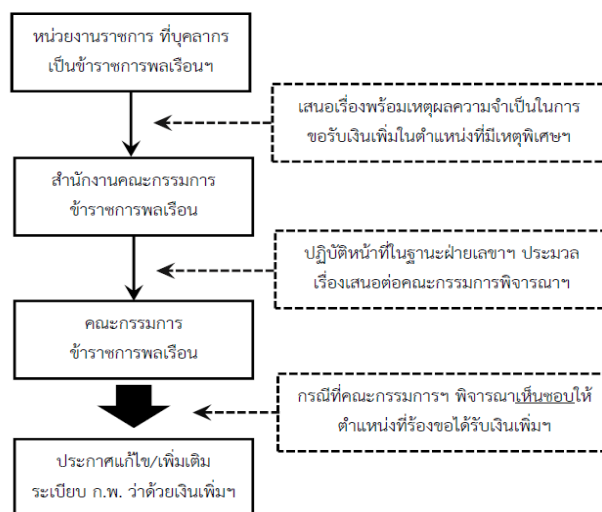
(๔) หลักการปรับค่าตอบแทน ต้องคำนึงถึงความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) การปรับเพิ่มค่าตอบแทนโดยพิจารณาจากดัชนีราคาผู้บริโภค (CPI) และการควบคุมงบค่าจ้างเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ไม่เกินกว่าร้อยละ ๓๕-๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย หรือตามความเหมาะสมของหน่วยงาน

(๕) การศึกษาการปฏิรูประบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐ โดยเสนอให้มีการศึกษาเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในระดับกลางและระดับล่าง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรในภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกัน พร้อมทั้ง เสนอให้มีการศึกษาเปรียบเทียบค่าตอบแทนของข้าราชการในมิติต่างๆ ได้แก่ ระหว่างผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกันหรือที่เท่ากัน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานในสายงานเดียวกัน และระหว่างผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยต่างๆ

๓. การพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษ

ปัจจุบันกระบวนการในการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษมี ๒ ลักษณะ คือ

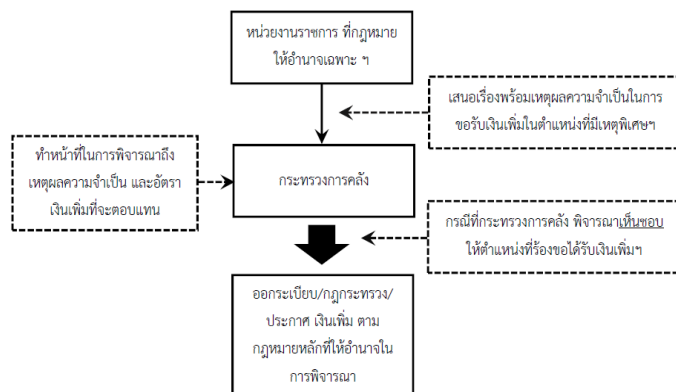
(๑) กรณีกำหนดโดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หน่วยงานใดที่มีเหตุหรือความจำเป็นในการที่จะให้ตำแหน่งบางตำแหน่งได้รับเงินเพิ่ม ให้ทำเรื่องพร้อมด้วยเหตุผลประกอบเสนอมายังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในฐานะฝ่ายเลขานุการ เพื่อประมวลเรื่องพร้อมความเห็นเสนอไปยังคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพื่อพิจารณา โดยการพิจารณานั้นก็จะเป็นหลักเกณฑ์ภายใน เพื่อปรับลดหรือเห็นชอบในการจ่ายเงินเพิ่มตามเสนอแล้วจึงประกาศแก้ไขระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มฯ ตามลำดับต่อไป เช่น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้ยื่นเรื่องขอเงินเพิ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยานกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๕๙



แผนภาพที่ ๒๑ กระบวนการในการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษของข้าราชการพลเรือน

(๒) กรณีกำหนดโดยหน่วยงานเป็นการเฉพาะด้วยการเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง เป็นการกำหนดตามอำนาจที่กฎหมายบางฉบับให้อำนาจหน่วยงานกำหนดเงินเพิ่มได้เป็นการเฉพาะ ไม่ต้องใช้กลไกของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ หน่วยงานสามารถประมวลเรื่องเพื่อเสนอให้ตำแหน่งของหน่วยงานได้รับเงินเพิ่มไปยังกระทรวงการคลังเพื่อพิจารณา หากกระทรวงการคลังเห็นชอบก็จะเสนอเรื่องกลับไปยังหน่วยงาน ให้ดำเนินการออกระเบียบ/กฎกระทรวง/ประกาศฯ ตามความที่กฎหมายให้อำนาจไว้ในการกำหนดเงินเพิ่มได้เป็นการเฉพาะ ซึ่งปัจจัยหรือเงื่อนไขสำคัญของการกำหนดเงินเพิ่มในกรณีนี้เป็นปัจจัยด้านกฎหมายที่กำหนดให้อำนาจหน่วยงานสามารถดำเนินการได้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นการกำหนดเงินเพิ่มภายใต้กลไกของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ในฐานะเป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของภาครัฐจะมีความเสมอภาค

และความเท่าเทียม เงินเพิ่มในส่วนดังกล่าวนี้ จึงมีความเป็นมาตรฐานในการจ่ายค่าตอบแทน แต่กรณีของการกำหนดเงินเพิ่มโดยหน่วยงานเป็นการเฉพาะด้วยการเห็นชอบจากกระทรวงการคลังที่อาศัยอำนาจตามกฎหมาย อาจส่งผลต่อความไม่เท่าเทียมกับตำแหน่งงานในหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน



แผนภาพที่ ๒๒ กระบวนการในการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษของหน่วยงานที่มีอำนาจเฉพาะ

๔. องค์กรหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาระบบค่าตอบแทนภาครัฐ

คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ

เป็นคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามคำสั่งนายกรัฐมนตรีที่ ๑๙๔/๒๕๕๘ เพื่อดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ โดยมีรองนายกรัฐมนตรีคือ นายวิษณุ เครืองาม เป็นประธานกรรมการ เพื่อพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างองค์กร อัตราเงินเดือนและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐทั้งระบบโดยครอบคลุมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท รวมไปถึงองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์กรมหาชน และข้าราชการการเมืองให้มีอัตราที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต โดยจะต้องสัมพันธ์กับรายได้ของภาครัฐ ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของสวัสดิการ และประโยชน์ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยมีอำนาจหน้าที่ ศึกษาวิเคราะห์และเทียบเคียงระบบค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐ ซึ่งรวมทั้งเงินเดือน สวัสดิการ ประโยชน์ตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลอื่นทุกประเภทเพื่อเสนอแนะให้มีการกำหนดนโยบายหรือพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ สถานะการครองชีพ สถานการณ์ และรายได้ ตลอดจนฐานะการคลังของประเทศ จัดทำข้อเสนอ แนวทาง หรือมาตรฐาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานและกำหนดระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ โดยพิจารณาให้ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐทุกประเภทที่ได้รับงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินหรือรายได้ของรัฐ

ซึ่งการดำเนินงานของคณะกรรมการฯ ที่ผ่านมามีการประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องต่างๆ มาแล้วรวม ๖ ครั้ง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าตอบแทนของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐประเภทต่างๆ อาทิเช่น (๑) เรื่องที่นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีสั่งการให้เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา เช่น ร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม (ฉบับที่...) พ.ศ..... (ค่าตอบแทนพิเศษข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม) เป็นต้น และ (๒) เรื่องที่ฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา เช่น

การปรับปรุงค่าตอบแทนของผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงาน ป.ป.ท. และเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท.ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

๕. การพิจารณาบทวนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านกฎหมายเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ด้วยการที่ส่วนหนึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ แนวทางในการปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปตามความที่กฎหมาย/ระเบียบกำหนดไว้โดยชัดแจ้ง อย่างไรก็ตาม กฎหมายและระเบียบบางประการที่ให้อำนาจหน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนได้เป็นการเฉพาะ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียม ยกตัวอย่างเช่น หน่วยงานที่บุคลากรเป็นข้าราชการประเภทอื่น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานอัยการสูงสุด ฯลฯ การกำหนดเงินเพิ่มพิเศษแก่บุคลากรในสังกัดตนเองนั้น หน่วยงานโดยคณะกรรมการฯ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับผิดชอบดูแลการบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงานสามารถดำเนินการได้เป็นการเฉพาะโดยการหารือร่วมกับกระทรวงการคลัง และหากกระทรวงการคลังเห็นชอบก็สามารถประกาศหรือบังคับใช้ให้ตำแหน่งนั้นๆ ได้รับเงินเพิ่มพิเศษได้ กฎหมายหรือระเบียบที่ให้อำนาจหน่วยงานในการกำหนดค่าตอบแทนได้เป็นการเฉพาะ มีดังนี้

ตารางที่ ๒ กฎหมายหรือระเบียบที่ให้อำนาจหน่วยงานในการกำหนดค่าตอบแทนได้เป็นการเฉพาะ

หน่วยงาน	กฎหมาย/ระเบียบ	เงินเพิ่มพิเศษที่หน่วยงานจัดสรร		หมายเหตุ
		แรกเข้า ป.ตรี กลุ่มวิชาการ	แรกเข้า ต่ำกว่า ป.ตรี กลุ่มทั่วไป	
สำนักงานศาลยุติธรรม	ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ.๒๕๕๔	๔,๕๐๐ บาท	๔,๕๐๐ บาท	
สำนักงานศาลปกครอง	ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครองว่าด้วยเงินส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการที่ดีของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง พ.ศ.๒๕๕๔	๖,๐๐๐ บาท	๔,๕๐๐ บาท	
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗	๖,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ บาท	
สำนักงานอัยการสูงสุด	ระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.๒๕๕๔	๓,๙๐๐ บาท	๓,๙๐๐ บาท	บุคลากรในตำแหน่งแรกเข้าคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีที่บรรจุในตำแหน่งกลุ่มทั่วไปจะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นระยะเวลา ๒ ปีถึง จะได้รับเงิน ๓,๙๐๐ บาท
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)	ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๘	๖,๐๐๐ บาท	๔,๐๐๐ บาท	บุคลากรในตำแหน่งแรกเข้าคุณวุฒิระดับปริญญาตรีกลุ่มวิชาการและคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มทั่วไปได้รับเงินเพิ่มพิเศษในทุกตำแหน่งภายหลังพ้นการทดลองราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)	ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพนักงาน ป.ป.ท. และเจ้าหน้าที่ ป.ป.ท. พ.ศ.๒๕๕๙	๓,๖๐๐ บาท	๒,๔๐๐ บาท	- บุคลากรในตำแหน่งแรกเข้าคุณวุฒิระดับปริญญาตรี กลุ่มวิชาการ และคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กลุ่มทั่วไป ได้รับเงินเพิ่มพิเศษในทุกตำแหน่งภายหลังพ้นการทดลองราชการ - ตำแหน่งแรกเข้าระดับปริญญาตรีกลุ่มวิชาการในตำแหน่งสายงานนิติการและสายงานสืบสวนสอบสวน ได้รับเงิน ๔,๘๐๐ บาท
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ป.ป.ง.)	ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งข้าราชการของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๕๘	๓,๕๐๐ บาท	ไม่ได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามระเบียบ	- บุคลากรในตำแหน่งแรกเข้าคุณวุฒิระดับปริญญาตรีที่บรรจุในตำแหน่งกลุ่มวิชาการ ได้รับเงินเพิ่มพิเศษในทุกตำแหน่งภายหลังพ้นการทดลองราชการ - ผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามระเบียบ จะได้เงินจำนวน ๗,๐๐๐ บาท

ข้อมูลเงินเพิ่มพิเศษเฉพาะหน่วยงานตามตารางข้างต้น แสดงให้เห็นว่าเงินเพิ่มพิเศษดังกล่าวเป็นการจัดสรรมาจากเงินงบประมาณของหน่วยงานเป็นการเฉพาะ โดยการเห็นชอบขอกระทรวงการคลัง ซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดสรรให้แก่บุคลากรแตกต่างกันไปตามระดับความสามารถในการจ่ายของแต่ละหน่วยงาน (Ability to Pay) โดยเงินเพิ่มพิเศษเหล่านี้จะมีความแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ไม่มีการจัดสรรเงินเพิ่มพิเศษเฉพาะหน่วยงาน ทำให้มีความต่างของค่าตอบแทนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน อีกทั้ง เมื่อพิจารณาเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะภารกิจอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกันก็พบว่ายังมีบางกลุ่มตำแหน่งบางหน่วยงานไม่ได้รับการจัดสรรเงินเพิ่ม แต่จะพบในเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิหรือความสามารถเฉพาะ เช่น การตรวจพิสูจน์ การแพทย์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยพบว่าส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะคุณวุฒิแรกบรรจุและหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานเฉพาะตำแหน่งที่อาจมีบางภารกิจหรือหน้าที่ที่เป็นเหตุให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษได้

นอกจากนี้ ผลการวิจัยด้านสภาพข้อเท็จจริงและข้อมูลในการปฏิบัติงาน พบว่าการปฏิบัติงานจริง ของตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนและตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรม สังกัดสำนักคุ้มครองพยาน กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพยังมีความทับซ้อนกัน ซึ่งนักสืบสวนสอบสวนและนักวิชาการยุติธรรมต่างก็ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน ในส่วนของนักวิชาการยุติธรรมถึงแม้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจะกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมไว้เป็นมาตรฐานแต่การปฏิบัติงานจริง เจ้าหน้าที่กลับมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือให้การคุ้มครองพยานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีความเสี่ยงในการทำงานและอาจได้รับอันตรายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ แต่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นกลับไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษแต่อย่างใด ได้รับเพียงแค่เงินเดือนตามปกติ ส่วนหนึ่งก็เป็นเพราะชื่อตำแหน่งนักวิชาการยุติธรรมซึ่งมาตรฐานกลางที่กำหนดไว้นั้นไม่เข้าเงื่อนไขที่จะได้รับเงินเพิ่ม จึงขัดกับข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงาน ในเวลาต่อมาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มี “ประกาศ ก.พ. เรื่องกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐” วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ ประกาศนี้กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มของข้าราชการในสำนักงานคุ้มครองพยาน กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญาและได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยาน โดยทำหน้าที่เป็นชุดคุ้มครองความปลอดภัยแก่พยานในคดีอาญา ตามมาตรการทั่วไปและให้ความคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยาน ซึ่งเรียกโดยย่อว่า “พ.ค.พ.” โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม
ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยาน ในกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	พ.ค.พ.	ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพยานในคดีอาญา และได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยาน โดยทำหน้าที่เป็นชุดคุ้มครองความปลอดภัยแก่พยานในคดีอาญา ตามมาตรการทั่วไปและให้ความคุ้มครองพยานตามมาตรการพิเศษ ให้ได้รับ พ.ค.พ. ดังนี้ - ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับ พ.ค.พ. - ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้ได้รับ พ.ค.พ.	๔,๐๐๐ ๔,๐๐๐

เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม จากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือสำนักงาน ก.พ. ซึ่งพบว่ากรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ได้ยื่นเรื่องขอเงินเพิ่มให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยานกับสำนักงาน ก.พ. เมื่อเดือนมกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามกระบวนการในการ

พิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษของข้าราชการพลเรือนและประกาศก.พ. ฉบับนี้มีได้ระบุตำแหน่งเฉพาะเจาะจง จึงอาจทำให้บุคลากรในตำแหน่งใด ๆ ก็ตามที่มีปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองพยาน ได้รับเงินเพิ่มตามประกาศ ก.พ. ข้างต้น จึงทำให้ประกาศ ก.พ. ดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับผลการวิจัย

ดังนั้น จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วพบว่า ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือมาตรฐานกลาง (Benchmark) ในการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับหน่วยงานอิสระ อาจจะเป็นขอบเขต (Range) โดยกำหนดปริมาณเงินเพิ่มขึ้นต่ำและขั้นสูงที่แต่ละตำแหน่งควรได้รับ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษากฎระเบียบกฎหมาย และข้อกำหนดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว

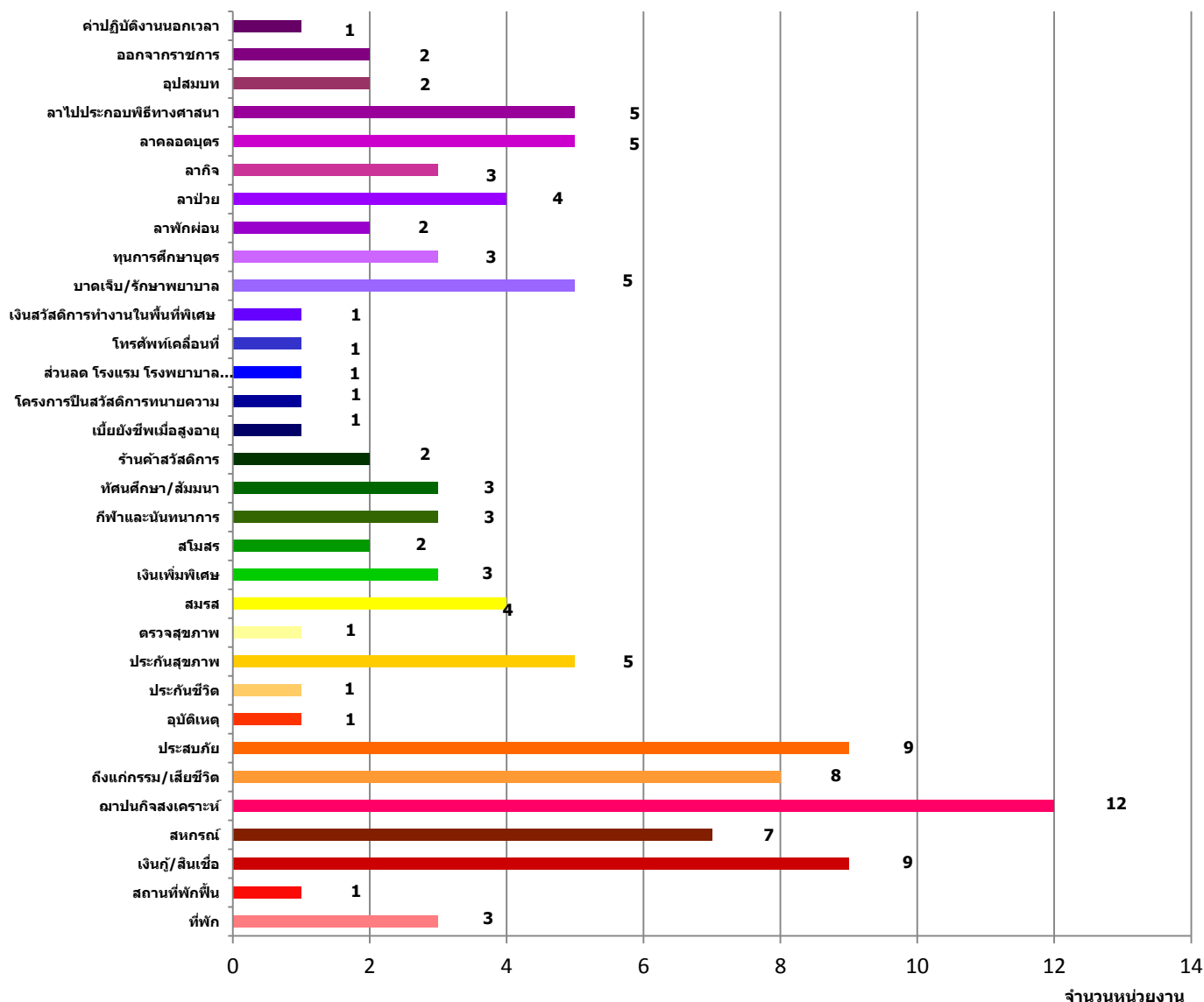
ส่วนที่ ๒ การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

๑. การศึกษาวิจัยโครงการศึกษาค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ผลการศึกษาในส่วนของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลพบว่า

(๑) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางหน่วยงานจัดให้แก่ข้าราชการฯ ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอาจอยู่ในรูปแบบตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้ ประกอบไปด้วย

- สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่กำหนดไว้ตามระเบียบเป็นมาตรฐาน (Legally Required Benefits) ประกอบด้วย การลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เครื่องราชอิสริยาภรณ์บำเหน็จบำนาญ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รรราชการ และโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล ซึ่งพบว่า หลายหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการการลาไปประกอบพิธีทางศาสนา การลาคลอดบุตร และการรักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมาเป็นการลาป่วย ลากิจ และทุนการศึกษาบุตรตามลำดับ

- สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามระเบียบ การกำหนดสวัสดิการในลักษณะนี้มีปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งคือ ความสามารถในการจ่ายของหน่วยงาน (ability to pay) ซึ่งพบว่า หลายหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์มากที่สุด รองลงมาเป็นการช่วยเหลือในกรณีประสบภัย เงินกู้/สินเชื่อ และสวัสดิการที่ช่วยเหลือเมื่อถึงแก่กรรม/เสียชีวิต ตามลำดับ



แผนภาพที่ ๒๓ สรุปการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

(๒) ผลการวิจัยด้านการสำรวจการจัดสวัสดิการหรือผลประโยชน์เกื้อกูลของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เป็นการศึกษานเฉพาะสวัสดิการภายในหน่วยราชการฯ พบว่า ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบที่ค่อนข้างคล้ายคลึงกัน โดยมักจะมุ่งเน้นการดำเนินการจัดสวัสดิการประเภทเงินกู้ และเงินช่วยเหลือเป็นสำคัญ

(๓) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย คือ ควรมีการทบทวนหรือศึกษาถึงสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจาก สวัสดิการที่มีการจัดสรรอยู่ อาจไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเท่าที่ควร ตัวอย่างสวัสดิการฯ บางลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนหนึ่งได้แก่ สวัสดิการประเภทการให้ความช่วยเหลือด้านเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเงินกู้ให้ช่วยเหลือในการซื้อบ้านหรืออาคารที่พักอาศัย เป็นต้น

๒. การจัดสวัสดิการของหน่วยงานประเภทอื่น

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงานประเภทอื่น พบว่าปัจจุบันมีหน่วยงานที่จัดสวัสดิการแบบผลประโยชน์เลือกได้ (Flexible Benefit) โดยสวัสดิการแบบผลประโยชน์เลือกได้ คือการกำหนดวงเงินจำนวนหนึ่ง ต่อปีต่อคนให้บุคลากรมีสิทธิ์เบิกเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ตามความประสงค์ การจัดสวัสดิการในลักษณะนี้ถือเป็นทางเลือกที่ครอบคลุมความต้องการในทุกช่วงอายุของบุคลากร ทำให้องค์กรสามารถปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น ในหน่วยงานหนึ่งมีบุคลากร ๓ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ บุคลากรวัยหนุ่มสาว สิ่งในกลุ่มนี้ต้องการคือ เงินสด วันพักร้อน รยยนต์ และการสนับสนุนด้านอบรมความรู้ต่างๆ

กลุ่มที่ ๒ บุคลากรวัยกลางคน สิ่งในกลุ่มนี้ต้องการคือ สวัสดิการที่เกี่ยวกับประกันชีวิตและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์บางอย่างที่ครอบคลุมไปถึงบุตร

กลุ่มที่ ๓ บุคลากรสูงอายุ สิ่งในกลุ่มนี้ต้องการคือ การดูแลด้านชีวิตและสุขภาพ การเตรียมความพร้อมสำหรับเกษียณ และการใช้ชีวิตอย่างสมดุลระหว่างงานและการพักผ่อน

ข้อดีของสวัสดิการแบบผลประโยชน์เลือกได้ (Flexible Benefit)

- ยกระดับมาตรฐานองค์กรในเรื่องสวัสดิการบุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและแตกต่างของบุคลากร
- เป็นการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของบุคลากร โดยผลประโยชน์บางรายการไม่ถือเป็นเงินได้ประเมินภาษี
- บุคลากรเป็นผู้เลือกผลประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับตนเอง และควบคุมการใช้ผลประโยชน์อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด
- องค์กรสามารถกำหนดงบประมาณด้านสวัสดิการได้อย่างแน่นอน

ข้อเสียของสวัสดิการแบบผลประโยชน์เลือกได้ (Flexible Benefit)

- ใช้งบประมาณในการดำเนินการค่อนข้างสูง

โดยหน่วยงานที่มีการจัดสวัสดิการแบบผลประโยชน์เลือกได้ (Flexible Benefit) อาทิ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีการจัดทำ “โครงการผลประโยชน์เลือกได้” หรือ “สวัสดิการถูกใจ” ให้พนักงานทุกช่วงอายุ

(๑) โครงการสวัสดิการถูกใจ ของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปตท. ให้ผลตอบแทนกับพนักงานตามความสามารถอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม มีกลไกการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้กับบริษัทชั้นนำในธุรกิจเดียวกัน และสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมสวัสดิการของพนักงานและครอบครัว

การสร้างแรงจูงใจ ปตท. มีกลยุทธ์และนโยบายในการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน มีการบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล สามารถสะท้อนความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และไม่แยกปฏิบัติ มีการศึกษาเปรียบเทียบและปรับปรุงการบริหารค่าจ้างและผลตอบแทนกับบริษัทชั้นนำทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นประจำทุกปี ซึ่งค่าจ้างและผลตอบแทนจัดอยู่ในระดับชั้นนำของประเทศ

การประเมินค่าตอบแทนจะกำหนดให้สะท้อนความโปร่งใสและเป็นธรรม โดยมีระบบบริหารจัดการผลการดำเนินงาน (Performance Management System: PMS) ซึ่งกำหนดให้พนักงานทุกระดับต้องตั้งเป้าหมายและดัชนีชี้วัดระดับบุคคลที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์กร นอกจากนี้ ปตท. มีการให้รางวัล ยกย่องชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดผลงานที่เป็นเลิศประจำปี และให้ความสำคัญต่อคุณค่าของบุคลากร **ปตท. จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลากหลายรูปแบบเกินกว่ากฎหมายกำหนด มีการออกแบบให้เหมาะสมและครอบคลุมทุกช่วงอายุของพนักงาน โดยสามารถเลือกรับสิทธิประโยชน์ได้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ดังนี้**

ช่วงอายุ	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์
พนักงาน	- การจัดทำผลประโยชน์เลือกได้ (Flexible Benefit) เพื่อสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของพนักงานที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ - สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคคลในครอบครัวพนักงาน เช่น การรักษาพยาบาล ทักษะการศึกษา เป็นต้น
พนักงาน ใกล้เกษียณอายุ	โครงการเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณอายุ เช่น อบรมเรื่องกฎหมายผู้สูงอายุ กฎหมายมรดก การดูแลสุขภาพสำหรับผู้สูงวัย
พนักงาน เกษียณอายุ	- โครงการปัจฉิมนิเทศพนักงานเกษียณอายุ เพื่อให้ความรู้ต่างๆ เช่น การรักษาสุขภาพร่างกาย การวางแผนและบริหารการเงิน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเสียภาษีเงินได้ประเภทต่างๆ เป็นต้น - โครงการร่วมใจจากองค์กร เป็นทางเลือกให้พนักงานที่มีเหตุจำเป็น เช่น มีปัญหาสุขภาพ เป็นต้น



HEALTH = Being & Living

To better living and working together



“คะแนนถูกใจ”

สวัสดิการถูกใจ

1 คะแนน = 1 บาท

สวัสดิการหลัก

ประกันชีวิตพนักงาน
ทุนประกัน 24 เท่าของเงินเดือน
(ล่าสุด 1 ล้าน สูงสุด 2 ล้าน)

สวัสดิการทางเลือก

ประกันชีวิตพนักงาน
ทุนประกัน 12 เท่าของเงินเดือน
(ล่าสุด 5 แสน สูงสุด 1 ล้าน)คะแนนถูกใจ
(นำไปแลกกับสวัสดิการทดแทน)

2,100 คะแนน

เงินเฟ้อพนักงาน 4 ตัว

เงินเฟ้อพนักงาน 2 ตัว

1,600 คะแนน

เอกสารประกอบการเบิก : ใบเสร็จรับเงินแบบเดิมที่มีการจดทะเบียนถูกต้อง
และ**ออกใบแนบพนักงาน** ส่งเอกสารที่คุณสนใจ (ดูค่า) โทร. 4348

Flexible Benefit

สวัสดิการทดแทน มี 3 หมวด



(๒) การจัดสวัสดิการของบริษัท ไลน์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดสวัสดิการที่มีความโดดเด่น ดังต่อไปนี้

- วันหยุดสงกรานต์ ๑ สัปดาห์ (Golden Week) บริษัท LINE THAILAND ได้นำเอาวัฒนธรรมของญี่ปุ่นมาปรับใช้กับองค์กร คือ ช่วงวันหยุดยาวที่เรียกว่าโกลเด้นวีค (Golden Week) เมื่อมาปรับใช้ที่ไทยพนักงานบริษัท LINE THAILAND จึงได้หยุดต่อเนื่อง ๑ สัปดาห์ในช่วงสงกรานต์ ซึ่งจะเป็นช่วงที่พนักงานชอบและรอคอย

- นวดฟรีครึ่งละ ๑๕ นาที หนึ่งในกิจกรรม CSR ภายในองค์กรที่บริษัทฯ ทำก็คือการจ้างหมอนวดจากสมาคมคนตาบอดแห่งประเทศไทยมาประจำอยู่ที่ออฟฟิศตั้งแต่ ๐๙.๐๐ – ๑๗.๐๐ น.ซึ่งทำให้คนกลุ่มนี้มีอาชีพและได้รับการดูแลเสมือนเป็นหนึ่งในพนักงานของบริษัท พนักงานสามารถจองคิวนวดได้ครึ่งละ ๑๕ นาที โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

- วันลาพักร้อนเท่ากันทั้งบริษัทพนักงานทุกคนมีวันลาเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการหรือผู้บริหารก็ตาม โดยถ้าเข้ามาทำงานที่บริษัทปีแรกจะมีวันลาพักร้อน ๑๐ วัน และหลังจากปีแรกจะเพิ่มเป็น ๑๕ วัน เป็นเกณฑ์เดียวกัน

- ข้าวเช้าและข้าวกลางวันฟรีทุกวัน ประโยชน์ในการจัดอาหารฟรีในองค์กรมี ๒ ข้อ ดังนี้ ๑) Time Saving : พนักงานหลายคนมักจะมีปัญหากับการกินข้าวกลางวัน ยกตัวอย่างเช่น เที่ยงแล้วกินไรดี ต้องลงไปต่อคิว แหยงโต๊ะอาหาร การมีสวัสดิการอาหารฟรีในองค์กรจึงช่วยให้ประหยัดเวลาของพนักงาน โดยเมนูที่มีให้จะไม่ซ้ำกัน ซึ่งจะมีอาหาร ๓ ชนิด ขนมหวานหรือผลไม้ ๑ ชนิด ๒) Cost Saving : หากมีลูกค้าเข้ามาเจรจาเรื่องงานในบริษัทฯ ทางบริษัทฯ สามารถปรับให้ลูกค้ามาทานข้าวที่บริษัทฯ ได้เลย นอกจากจะทำให้ลูกค้าได้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแล้วยังได้ชิมอาหารที่มีรสชาติดีอีกด้วย นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมว่าพนักงานก็ทานข้าวเหมือนผู้บริหาร เป็นการทำให้เห็นว่าบริษัทฯ รักพนักงานเท่าๆ กัน นอกจากนี้หากพนักงานทานข้าวในโรงอาหารบริษัทฯ พนักงานก็จะมีโอกาสคุยกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ โดยปริยายด้วย

- ห้องนอนพักผ่อนในออฟฟิศ บริษัทฯ ซึ่งแบ่งออกเป็นหลายห้องบรรยากาศคล้ายกับที่นอนโฮสเทล

- ประกันสุขภาพครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร สวัสดิการพื้นฐานของหลายๆ บริษัทก็คือ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และค่าทำฟัน ซึ่งสำหรับบริษัท LINE Thailand นอกจากจะมีสวัสดิการข้างต้นแล้ว ยังครอบคลุมไปถึงเรื่องประกันสุขภาพ (Health Insurance) ของคู่สมรสและบุตรของพนักงานด้วย โดยถ้าคู่สมรสของพนักงานเป็นเพศเดียวกันที่มีการจดทะเบียนแล้ว ก็จะครอบคลุมเรื่องประกันสุขภาพให้เช่นกัน

- เงินขวัญถุงแต่งงาน ๒๐,๐๐๐ บาท (เป็นมาตรฐานของบริษัท)
- Honeymoon Leave ๗ วัน นอกจากจะได้เงินขวัญถุงแล้ว คู่รักจะได้วันลาเพื่อไปฮันนีมูนกันอีก ๗ วัน

- สิทธิคุณพ่อลาคลอด (Paternity leave) นอกจากวันลาคลอดสำหรับคุณแม่แล้ว พนักงานที่เป็นผู้ชายและมีภรรยาคลอดบุตรก็สามารถลาไปดูแลภรรยาได้เช่นกัน

- เซ็ตต้อนรับ(Welcome Pack) บริษัทฯ มีการต้อนรับน้องใหม่กันด้วย Welcome Pack ที่ประกอบไปด้วย เสื้อยืด LINE Freshy สำหรับใส่วันแรกที่มาปฐมนิเทศ, MacBook, Calendar, Sticker, ปากกา, Thumb drive, นามบัตร เป็นต้น

- Gift Code ๖,๐๐๐ บาทต่อปี บริษัทฯ มี Gift Code ให้พนักงานปีละ ๖,๐๐๐ บาท สามารถเอาไปซื้อสติกเกอร์แจกหรือซื้อไอเทมในเกมได้
- ส่วนลดซื้อของ LINE FRIENDS หากพนักงานมีโอกาสไป LINE FRIENDS STORE ที่ญี่ปุ่นหรือเกาหลีจะได้ส่วนลด ประเทศญี่ปุ่น ๑๐% และประเทศเกาหลี ๒๐%
- สนับสนุนอุปกรณ์ไอทีถ้าขอมาก็จัดให้ (IT accessory) จุดเด่นของบริษัทฯ อีกอย่างก็คืออุปกรณ์ซัพพอร์ตการทำงานด้าน IT accessory ต่างๆ อย่างเช่น เมาส์ คอนเนคเตอร์ เอ็กเทิร์น นอล ฮาร์ดไดรฟ์ จอมอนิเตอร์ โต๊ะปรับได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาร์ตโฟนที่ทีมงานต้องการนำไปทดสอบระบบ ก็สามารถจัดซื้อให้ได้ เพราะที่นี้เป็นบริษัทแพลตฟอร์มที่ขึ้นกับมือถือ พนักงานจึงต้องตามโลกให้ทัน
- ออกกำลังกายทุกวันพุธด้านออฟฟิศซินโดรม บริษัทฯ มีกิจกรรมใหญ่อยู่ ๔ กิจกรรม คือ เอาที่ตั้งบริษัทฯ งานกีฬา กิจกรรม CSR ต่างๆ และงานปาร์ตี้ปีใหม่ แต่ระหว่างเดือนก็จะมีอีเวนต์ LINE FINEDAY เชิญวิทยากรภายนอกและภายในบริษัทเพื่อมาฝึกพนักงาน รวมถึงมีการจัดแข่งป้องกัน แอ่งพูล แอ่งเดิน ซึ่งพนักงานที่นี้ก็เข้าร่วมกิจกรรมกันดีมาก ซึ่งในบริษัทมีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ เช่น โต๊ะป้องกัน กลองชุด โต๊ะพูล ไปจนถึงอุปกรณ์ฟิตเนส เป็นบริษัทที่ใส่ใจเรื่อง Office Syndrome และมีกิจกรรมออกกำลังกายทุกวันพุธ
- โทรปรึกษาจิตแพทย์ฟรี (LINE Care) เพราะเป็นบริษัทที่เติบโตอย่างรวดเร็วจากต้นปี ๒๐๑๗ มีพนักงานประมาณ ๑๔๐ คน ปัจจุบันบริษัทฯ ขยายตัวเป็นสองเท่าตัว โดยมีพนักงาน ๓๓๐ กว่า คนจึงอาจมีบ้างที่พนักงานบางคนปรับตัวไม่ทันและทำให้เกิดความเครียดขึ้น สวัสดิการ LINE Care เป็นบริการที่ LINE ร่วมกับบริษัท Outsource ที่ทำโปรแกรมนี้โดยเฉพาะ โดยปรับใช้มาจากบริษัทแม่ของ LINE เป็นบริการโดยให้พนักงานสามารถโทรปรึกษาเรื่องต่างๆ ได้ โดยปลายสายก็จะมีจิตแพทย์และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์คอยให้คำปรึกษาว่าคุณควรจะต้องรับมือกับปัญหาต่างๆ ยังไง ซึ่งนอกจากพนักงานจะโทรปรึกษาได้ฟรีแล้ว ครอบครัวของพนักงานก็สามารถโทรปรึกษาได้เช่นกัน

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

เนื่องด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๓ (๘) บัญญัติให้สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ดังนั้น การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงมีความสำคัญต่อการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๖

หลักการ

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการมีความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนรวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- เพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

- เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน

- เพื่อให้ระบบราชการมีประสิทธิภาพและมีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งผลให้สังคมและประเทศไทยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน

เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย *กลยุทธ์ที่ ๑* ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ *กลยุทธ์ที่ ๒* ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ*กลยุทธ์ที่ ๓* ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักคุณธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว

เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย *กลยุทธ์ที่ ๑* ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพเพื่อให้ข้าราชการ มีสุขภาพที่ดี และ *กลยุทธ์ที่ ๒* เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม

เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกันมีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย *กลยุทธ์ที่ ๑* ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน และ*กลยุทธ์ที่ ๒* ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ

เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย *กลยุทธ์ที่ ๑* ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ และ *กลยุทธ์ที่ ๒* จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

ปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ

- *ด้านนโยบาย* รัฐบาลกำหนดเป็นนโยบายและสนับสนุนให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเป็นภารกิจสำคัญของส่วนราชการและจังหวัด และให้ส่วนราชการและจังหวัดกำหนดนโยบายที่สอดคล้อง

รับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งกำหนดให้มีระบบการทำงาน กิจกรรม และการดำเนินการที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรแห่งความสุข

- **ด้านองค์ความรู้** ดำเนินการปรับเปลี่ยนแนวความคิดของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการว่า มิใช่เป็นเพียงการจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการสร้างความสุขในชีวิตโดยรวมด้วย สร้างเครื่องมือและคู่มือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการ จำแนกตามความแตกต่างของเพศ วัย สถานภาพของข้าราชการ และสภาพแวดล้อมของส่วนราชการ และพัฒนาเครื่องมือประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในแต่ละด้าน

- **ด้านการสร้างเครือข่าย** ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตร่วมกัน อาทิเช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันการศึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย ธนาคารออมสิน ฯลฯ

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มขึ้นและเป็นการสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ
- ข้าราชการมีความภาคภูมิใจในการรับราชการและบริการประชาชน
- ระบบราชการมีประสิทธิภาพ และมีภาพลักษณ์ที่ดี
- ประชาชนได้รับบริการที่ดีจากข้าราชการที่มีความพร้อมในการให้บริการ

(๒) มาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ

ปัจจุบันยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้ถูกนำมาผนวกไว้กับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ซึ่งอยู่ในส่วนที่ ๒ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ แนวทางการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาครัฐ (Quality of Work life) มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ

เป้าประสงค์

- (๑) ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ
- (๒) กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาครัฐ (Quality of Work life)

แนวทางการดำเนินงาน

- (๑) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace)
- (๒) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร (Engagement)
- (๓) พัฒนาทักษะการดูแลบริหารคน (People Management) ให้เกิดความรู้สึกเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล (Perceived Fairness)
- (๔) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (๕) พัฒนาระบบและวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่การให้อิสระในการทำงานและการตัดสินใจ (Empowerment)

ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเร่งด่วน คือ การพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารผลงานและคุณภาพชีวิต และการปรับปรุงภาพลักษณ์ของส่วนราชการเพื่อดึงดูดกำลังคนรุ่นใหม่

ทั้งนี้ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์มิใช่มาตรการบังคับ แต่เน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการ ซึ่งจะช่วยพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในระยะยาว

๔. แนวคิดความสุข ๘ ประการ (Happy ๘)

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์เรียกว่าความสุข ๘ ประการ โดยสังเคราะห์ขึ้นมาจากพื้นฐานความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลมีอยู่ ๓ ส่วนใหญ่ๆ คือ ความสุขของคน ความสุขของครอบครัว ความสุขของสังคม โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำแนวคิดความสุข ๘ ประการมาขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สามารถสรุปองค์ประกอบของความสุข ๘ ประการ ดังนี้

(๑) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็จะมีจิตใจที่ดี พร้อมที่จะรับมือกับปัญหาที่จะเข้ามาได้เป็นอย่างดี

(๒) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันมีความสุขจากการเป็นผู้ให้

(๓) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีความรักความปรองดอง สามัคคีกันต่อกันพร้อมร่วมแรงร่วมใจช่วยกันพัฒนาชุมชนให้มีชีวิตการเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(๔) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิตจะทำให้ร่างกายและจิตใจเกิดความเครียดอันส่งผลกระทบต่อหน้าที่การทำงาน

(๕) Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานช่วยให้องค์กรพัฒนาขึ้นด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพ

(๖) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะเชื่อว่า หลักธรรมคำสอนของศาสนา เป็นสิ่งที่ช่วยการดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนินไปในเส้นทางที่ดี ทำให้ทุกคนมีสติมีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้

(๗) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงิน รู้จักเก็บรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้ วิธีเงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายแต่เท่าที่จำเป็น ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

(๘) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ปลุกฝังนิสัยรักครอบครัว เพื่อนำไปเป็นหลักการใช้ชีวิต ให้รู้จักความรัก ความเชื่อมั่นและความศรัทธาในความดีงาม จึงจะเกิดเป็นคนดีในสังคม (รักตนเอง รักครอบครัว รักการงาน รักเพื่อน รักในสิ่งที่พอเพียง)



แผนภาพที่ ๒๔ องค์กรแห่งความสุข ๘ ประการ (Happy ๘)

ทั้งนี้ จากการสำรวจการจัดกิจกรรม/โครงการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ที่สอดคล้องกับแนวคิดความสุข ๘ ประการ พบว่า หลายหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรม/โครงการด้านการหาความรู้มากที่สุด (Happy Brain) รองลงมาเป็นด้านสุขภาพ (Happy Body) และด้านสังคม (Happy Society) ตามลำดับ

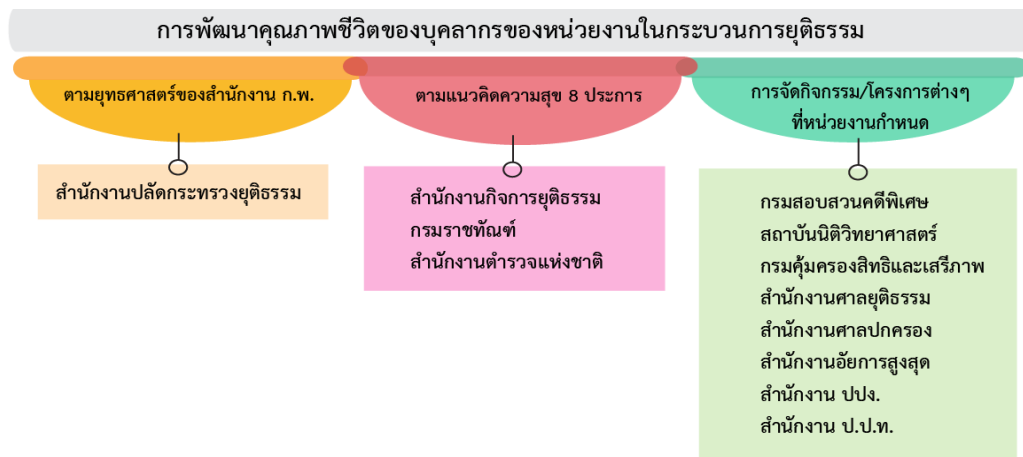
๕. การสำรวจข้อมูลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม จากการสำรวจศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม สามารถจัดกลุ่มตามแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานได้ ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) หน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

(๒) หน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามแนวคิดความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) ของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) อาทิ สำนักงานกิจการยุติธรรม กรมราชทัณฑ์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๓) หน่วยงานที่ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยการจัดกิจกรรม/โครงการต่างๆ ตามที่หน่วยงานเห็นสมควร อาทิ กรมสอบสวนคดีพิเศษ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลปกครอง สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

นอกจากนี้ บางหน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงาน อาทิ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (ปปง.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.)



แผนภาพที่ ๒๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

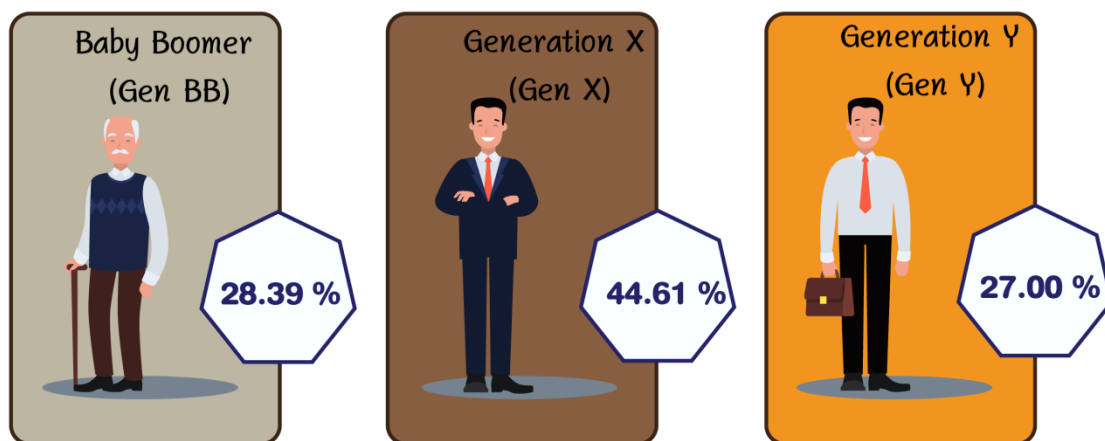
๕. การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap)

Generation คือคนแต่ละรุ่นที่เกิดมาเรื่อยๆ จากประชากรทั้งโลก ซึ่งกลุ่มคนแต่ละรุ่นจะมีความแตกต่างกันอยู่หลายด้าน เช่น ความคิด ค่านิยม นิสัย และพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นต้น ส่วนสาเหตุที่ทำให้แต่ละช่วงวัยมีความคิดที่ต่างกันอย่างนั้นเกิดจากสภาพสังคม ดังนั้น ความคิด และพฤติกรรมต่างๆ ก็จะเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละรุ่น (Gen) ตามหลักสากล มีการแบ่ง Generation ออกเป็น ๕ กลุ่มด้วยกัน

ตารางที่ ๓ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap)

Generation	ช่วงปี	ลักษณะเด่น
Baby Boomer (Gen B)	กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. ๑๙๔๕ - ๑๙๖๐ (พ.ศ. ๒๔๘๘ - ๒๕๐๓)	มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา มีความอดทนสูง สู้งาน ประหยัด อดออม เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมและประเพณี
Generation X (Gen X)	กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. ๑๙๖๑ - ๑๙๘๑ (พ.ศ. ๒๕๐๔ - ๒๕๒๒)	ให้ความสำคัญระหว่างความสมดุลของงานและครอบครัว (Work – Life Balance) เป็นตัวของตัวเองสูง สามารถปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป
Generation Y (Gen Y)	กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. ๑๙๘๒ - ๒๐๐๔ (พ.ศ. ๒๕๒๓ - ๒๕๔๐)	ชอบทำงานเป็นทีม ไม่มีความอดทนเท่าใดนัก ต้องการ ทำงานที่ได้รับเงินเดือนสูง ชอบจัดสรรเวลาให้งานและ ชีวิตส่วนตัว มองโลกในแง่ดีมีใจช่วยเหลือสังคม ส่วนใหญ่มักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่
Generation Z (Gen Z)	กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. ๒๐๐๕ - ๒๐๐๙ (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๕๒)	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ เรียนรู้ได้เร็ว ใจ ร้อน ไม่เคยชินกับการรอคอย มองความต้องการของ ตัวเองเป็นใหญ่ ใช้ชีวิตอยู่กับ Social Network กล้าแสดงออก และกล้าตั้งคำถาม แม้กับผู้มีอาวุโสกว่า
Generation Alpha (Gen Alpha)	กลุ่มคนที่เกิดในช่วง ค.ศ. ๒๐๑๐ - ๒๐๒๕ (พ.ศ. ๒๕๕๓ - ๒๕๖๘)	สัมผัสเทคโนโลยีตั้งแต่เกิด มีแนวโน้มเป็นคนวัตถุนิยม คุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลง เบื่อง่าย ความอดทนต่ำ นิยมความรวดเร็วทันใจ จึงต้องการประสบความสำเร็จ ตั้งแต่อายุน้อย

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลของข้าราชการพลเรือนสามัญภาพรวมในด้านอายุจากสำนักงาน ก.พ. พบว่า ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ มีจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญ (คนครอง) ทั้งหมด ๓๘๒,๖๕๕ คน ซึ่งช่วงวัย Gen X มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๑ รองลงมาเป็น Baby Boomer (Gen BB) คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๙ และ Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๒๗ ตามลำดับ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒๖ การจำแนกข้าราชการพลเรือนตามช่วงวัย

จากการศึกษาพบว่าสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล ที่มีอยู่ในหน่วยงานส่วนใหญ่จะตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มคน Gen BB และ Gen X โดยจะเป็นสวัสดิการที่ตอบสนองในด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จ บำนาญ และฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจจะไม่สามารถดึงดูดหรือสร้างแรงจูงใจให้กลุ่มคนช่วงวัยอื่นเข้ามาในระบบราชการได้ เช่น กลุ่มคน Gen Y และ Gen Z

แม้ว่าปัจจุบันข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีกลุ่ม Gen Y ในปริมาณน้อย แต่ในระยะเวลายาวไกลประมาณ ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า ข้าราชการพลเรือนสามัญกลุ่ม Gen Y จะเพิ่มปริมาณมากขึ้น เนื่องจากการเกษียณอายุของคนกลุ่ม Baby Boomer และเนื่องด้วยลักษณะนิสัยของคนกลุ่ม Gen Y ที่มีนิสัยชอบทำงานเป็นทีม ชอบความท้าทายในงาน ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า จึงต้องมีการดำเนินการเพื่อสร้างรากฐานที่มีความมั่นคงเพื่อรองรับคนกลุ่มนี้ โดยเน้นการสร้างความจริงรักภักดีต่อองค์กรให้กับบุคลากรใหม่ ๆ การสร้างค่านิยมในเรื่องความผูกพันกับองค์กรและงาน การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับหน่วยงานภายนอกได้ รวมทั้งต้องมีการจัดกิจกรรมให้สามารถทำงานร่วมกันในลักษณะการทำงานเป็นทีม และมีการสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work Life Balance) เพื่อให้สามารถอยู่ดีมีสุขในการทำงานร่วมกัน

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

(๑) การพิจารณาทบทวนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือมาตรฐานกลาง (Benchmark) ในการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับหน่วยงานอิสระ โดยสำนักงานงบประมาณ กระทรวงการคลัง อาจพิจารณากำหนดเป็นขอบเขต (Range) หรือจัดทำเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดอัตราเงินเพิ่มพิเศษ หรือการกำหนดปริมาณเงินเพิ่มขึ้นต่ำและขั้นสูงที่แต่ละตำแหน่งควรได้รับ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษากฎระเบียบ กฎหมายและข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว

(๒) กำหนดกลไกกลางเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณา หรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ควรมีการกำหนดกลไกกลางเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในหน่วยงานอิสระกลไกกลางนี้อาจมีหน้าที่เสนอแนะหรือพิจารณาความเหมาะสมในการเห็นชอบของกระทรวงการคลังจากการที่หน่วยงานอิสระดำเนินการประมวลเรื่องเพื่อเสนอให้ตำแหน่งของหน่วยงานได้รับเงินเพิ่ม เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนของหน่วยงานที่มีอำนาจกำหนดเป็นการเฉพาะรวมไปถึงองค์กรอิสระเกิดความเหมาะสมในภาพรวม

๒. การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

(๑) ระดับภาพรวมทุกหน่วยงาน (Universal Level) หน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล รวมถึงการส่งเสริมและสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ควรมีการศึกษาวเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย (Generation Gap) เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการฯ และการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคตเพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกลุ่ม Gen Y และ Gen Z ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในระบบราชการและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในอนาคต รวมทั้งให้เกิดการบูรณาการด้านการจัดสวัสดิการฯ และการสร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป

(๒) ระดับกลุ่ม (Group Level) ในส่วนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ควรพิจารณาการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความมั่นคง บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม อันเป็นการกระบวนการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ นอกจากนี้อาจจัดให้มีการศึกษาวิจัยหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (Gen X และ Gen Y) มาร่วมกันแสดงความคิดเห็นและสะท้อนความต้องการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล รวมทั้งการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการ และพัฒนาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อไปในอนาคต



กรอบที่ ๔ “บูรณาการ”

การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การที่จะพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้ทำงานในลักษณะ “การบูรณาการ” ทั้งในด้านเนื้อหาของงานรวมทั้งการบูรณาการงบประมาณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันนั้น จะต้องมีการกำหนดแนวทางการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยใช้เครื่องมือที่สำคัญ คือ การจัดทำงานงบประมาณในลักษณะบูรณาการ แผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม



แผนภาพที่ ๒๗ กรอบที่ ๔ “บูรณาการ”

การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์และแนวคิดต่างๆ เพื่อนำมากำหนดแนวทางการดำเนินงานกรอบที่ ๔ “บูรณาการ” การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑. ที่มาของแนวคิดการบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรม

การจัดทำงานงบประมาณในลักษณะบูรณาการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กระบวนการจัดทำงานงบประมาณเป็นเครื่องมือจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้กระทรวงและหน่วยงานทำงานร่วมกันในลักษณะประสานความเชื่อมโยงแบบเครือข่าย มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบองค์รวม โดยคำนึงหลักประหยัดและความคุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

โดยสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบแผนงานบูรณาการด้านการปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรม ได้ดำเนินการจัดทำแผนงานบูรณาการด้านกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรมตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ จนถึงปัจจุบัน โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมก็ได้มีการกำหนดอยู่ในแผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้วย

๒. แผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรม ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ปัจจุบัน มีรายละเอียดโดยสรุป ดังนี้

แผนบูรณาการฯ ประจำปีงบประมาณ	เป้าหมาย/แนวทางการดำเนินงาน
แผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและ พัฒนากระบวนการยุติธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	เป้าหมายที่ ๑ การพัฒนา ปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวก ธรรมให้กับประชาชน เป้าหมายที่ ๒ การส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อให้ประชาชนเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมในรูปแบบที่หลากหลาย เป้าหมายที่ ๓ พัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือด้าน กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
แผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและ พัฒนากระบวนการยุติธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑	แนวทางที่ ๑ พัฒนาช่องทางการให้บริการและการให้ความช่วยเหลือด้าน กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม แนวทางที่ ๒ พัฒนานวัตกรรมด้านการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและช่วยเหลือผู้ พ้นโทษ แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมกรอบแนวทางการป้องกันอาชญากรรม ๖ ด้าน แนวทางที่ ๔ พัฒนาปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัจจุบัน แนวทางที่ ๕ ส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือก
แผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและ พัฒนากระบวนการยุติธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	แนวทางที่ ๑ พัฒนา ปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งสร้างการรับรู้เรื่อง สิทธิและความรู้พื้นฐานในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือก แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมการป้องกันการกระทำความผิดและการป้องกัน แนวทางที่ ๓ อาชญากรรม พัฒนาประสิทธิภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานใน แนวทางที่ ๔ กระบวนการยุติธรรม เพื่ออำนวยความสะดวกธรรมให้กับประชาชน
-ร่าง- แผนงานบูรณาการปฏิรูป กฎหมายและพัฒนากระบวนการ ยุติธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔	แนวทางที่ ๑ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมด้านกฎหมาย กระบวนการยุติธรรม แนวทางที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท แนวทางที่ ๓ พัฒนากฎหมายให้สามารถตอบสนองต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง และความต้องการของสังคม แนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารงานยุติธรรมทั้งกระบวนการก่อน ระหว่างและ หลังการดำเนินคดี แนวทางที่ ๕ พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด แนวทางที่ ๖ พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนการบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอนำรายละเอียดแนวทางที่มีความสอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม คือแนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารงานยุติธรรมทั้งกระบวนการก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินคดี เสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ ดังนี้

แนวทางที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารงานยุติธรรม ทั้งกระบวนการก่อน ระหว่างและหลังการดำเนินคดี โดยวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการดำเนินงานตลอดจนทบทวนและปรับปรุงกลไกการดำเนินงาน ทั้งในระดับหน่วยงานและที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมและนอกกระบวนการยุติธรรม รวมถึงพัฒนากระบวนการดำเนินงานในงานยุติธรรมและการเชื่อมต่อการปฏิบัติและใช้ทรัพยากรทางการบริหารร่วมกันของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งพัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและพัฒนากลไกในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน ประกอบด้วย การดำเนินการ ดังนี้

การดำเนินการตามแนวทาง	
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔
๑. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการดำเนินงาน ทั้งในระดับหน่วยงานและที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมและนอกกระบวนการยุติธรรม ๒. ทบทวนและปรับปรุงกลไกการดำเนินงานทั้งในระดับหน่วยงานและที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในและนอกกระบวนการยุติธรรม ๓. พัฒนาระบบการดำเนินงานในงานยุติธรรม และการเชื่อมต่อการปฏิบัติและใช้ทรัพยากรทางการบริหารร่วมกันของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๔. พัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๕. พัฒนากลไกในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน	๑. วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการดำเนินงาน ทั้งในระดับหน่วยงานและที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมและนอกกระบวนการยุติธรรม เพิ่มการทบทวนกฎหมายด้วย ๒. ทบทวนและปรับปรุงกลไกการดำเนินงาน ทั้งในระดับหน่วยงานและที่เชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ในและนอกกระบวนการยุติธรรม ๓. พัฒนาระบบการดำเนินงานในงานยุติธรรม และการเชื่อมต่อการปฏิบัติและใช้ทรัพยากรทางการบริหารร่วมกันของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๔. พัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๕. พัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนด้านกระบวนการยุติธรรมแบบครบวงจร
ตัวชี้วัดระดับแนวทาง	
(๑) จำนวนระบบ/กลไกการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา (๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	(๑) จำนวนระบบ/กลไกการทำงานที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา (๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรร่วมกันของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

ซึ่งในส่วนที่มีความสอดคล้องมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่องแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และแนวทางการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ตามกรอบ **“แก่ง ดิ มีสุข และบูรณาการ”** นั้น คือการดำเนินการ **“ข้อ ๔ พัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม”** โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทัศนคติและศักยภาพของบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ตัวอย่างโครงการ เช่น

- โครงการพัฒนาความรู้ด้านงานสืบสวนสอบสวนสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
- โครงการจัดฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อเสริมสร้างความรู้ของการบังคับใช้กฎหมาย
- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมด้านการป้องกันแก้ไขปัญหายาอาชญากรรม (Crime Prevention)

- โครงการพัฒนาความรู้ด้านนิติวิทยาศาสตร์สำหรับบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

๓. การสำรวจข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะข้อมูลงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งสิ้น จำนวน ๒๑ หน่วยงาน ซึ่งมีหน่วยงานที่ให้ข้อมูล จำนวน ๑๗ หน่วยงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๔ แสดงงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผ่านการฝึกอบรม

ที่	หน่วยงาน	งบประมาณรวม		จำนวนหลักสูตร	
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑
๑	สำนักงานศาลยุติธรรม	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	๑๕	๑๖
๒	สำนักงานศาลปกครอง	๑,๘๑๓,๓๔๕	๑,๖๕๗,๖๓๔	๗	๕
๓	สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ	-	-	-	-
๔	สำนักงานอัยการสูงสุด	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๒๗,๕๐๐,๐๐๐	๖	๘
๕	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ร.ร.นายร้อยตำรวจ)	๑๔,๓๒๘,๒๔๐	๑๑,๗๔๑,๙๐๑	๓	๓
๖	สำนักงาน ป.ป.ช.	๒๗,๘๐๗,๐๐๐	๔๐,๒๕๒,๘๐๐	๘	๑๖
๗	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	๖,๘๙๗,๐๐๐	๖,๕๕๒,๑๐๐	๓	๒
๘	สำนักงานกึ่งการยุติธรรม	๘,๗๖๘,๙๓๕	๙,๕๓๖,๕๐๐	๖	๕
๙	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	๖,๘๐๐,๐๐๐	๖,๘๐๐,๐๐๐	๔	๔
๑๐	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๔๑๑,๔๐๐	๔๑๑,๔๐๐	๑	๑
๑๑	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	๑,๔๐๐,๐๐๐	๑,๔๐๐,๐๐๐	๖	๕
๑๒	กรมบังคับคดี	๔,๕๕๙,๙๕๐	๒,๙๒๒,๕๐๐	๒	๑
๑๓	กรมคุมประพฤติ	ไม่มีข้อมูล			
๑๔	กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๔,๒๒๔,๗๐๐	๔,๐๒๒,๔๐๐	๓	๘
๑๕	กรมราชทัณฑ์	ไม่มีข้อมูล			
๑๖	สำนักงาน ป.ป.ง.	ไม่มีข้อมูล			
๑๗	สำนักงาน ป.ป.ส.	๓๙,๒๑๘,๐๐๐	๒๗,๙๘๗,๒๖๐	๔๐	๓๙
๑๘	สำนักงาน ป.ป.ท.	ไม่มีข้อมูล			
๑๙	สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	๘๒๘,๗๑๙	๗๘๙,๑๔๓.๙๐	๖	๑๐
๒๐	สถาบันอนุญาโตตุลาการ	๔๗๕,๐๐๐	๓๙๗,๐๐๐	๔	๘
๒๑	สภาพนาความ ในพระบรมราชูปถัมภ์	๒,๐๐๐,๐๐๐	๓,๖๐๐,๐๐๐	๒	๓
รวม		๑๔๗,๐๓๒,๒๘๙	๑๔๕,๕๗๐,๖๓๙	๑๑๗	๑๓๔

หมายเหตุ : ไม่ได้รับข้อมูลจาก กรมคุมประพฤติ กรมราชทัณฑ์ สำนักงาน ป.ป.ง. และ สำนักงาน ป.ป.ท.

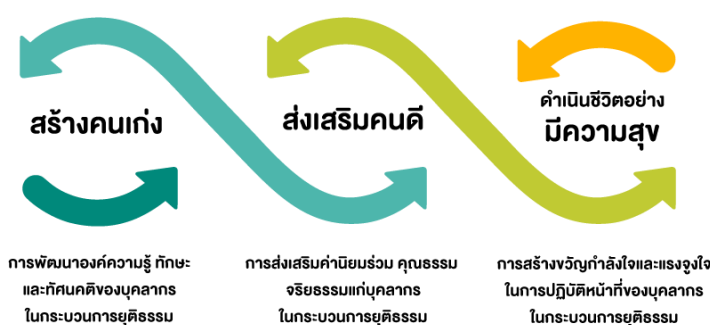
จากตารางข้างต้น พบว่า หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก หากพิจารณางบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม แม้ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ได้รับงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรน้อยกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่หากพิจารณาจำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมในภาพรวม พบว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑๗ หลักสูตร

แนวทางการดำเนินงาน

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวทางการจัดทำบูรณาการการปฏิรูปกฎหมาย และพัฒนากระบวนการยุติธรรม ประจำปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ดังกล่าวข้างต้น พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อจัดทำ (ร่าง) การบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ มีรายละเอียด ดังนี้

➢ กรอบบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔

เพื่อให้การจัดทำงบประมาณบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ตอบสนองต่อเป้าหมายของแผนงานบูรณาการปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายรัฐบาล รวมทั้งมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานและการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรของหน่วยงานมีแนวทางอย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นควรกำหนดกรอบการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่



แผนภาพที่ ๒๘ กรอบการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ด้านที่ ๑ การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สร้างคนเก่ง) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผ่านการฝึกอบรม ถ่ายทอดองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และการถอดบทเรียนที่สำคัญจากกรณีศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมและอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

ตัวอย่างโครงการ เช่น

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อาทิ หลักสูตรที่มีการพัฒนาบุคลากรภายนอกหน่วยงานหรือหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น
- การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ การประชุมสัมมนา การประชุมกลุ่มย่อย และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ด้านที่ ๒ การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (ส่งเสริมคนดี) มุ่งเน้นการตระหนักรู้และกระตุ้นให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นคุณประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและสังคมในทุกมิติ

ตัวอย่างโครงการ เช่น

- โครงการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- โครงการส่งเสริมและสร้างการตระหนักรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

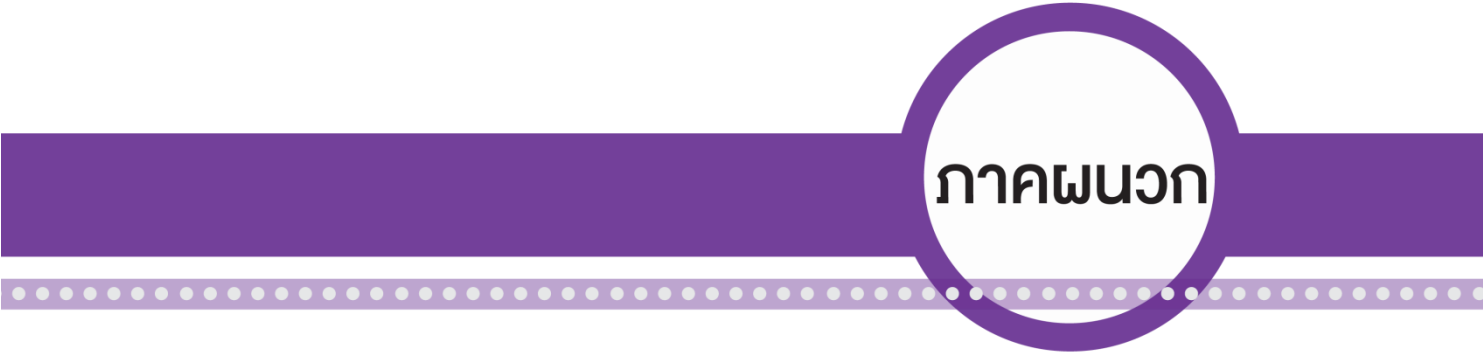
ด้านที่ ๓ การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข) มุ่งเน้นการสร้างองค์กรแห่งความสุข และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างสมดุลชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ตัวอย่างโครงการ เช่น

- โครงการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- โครงการนันทนาการสุขแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ตารางที่ ๕ ระยะเวลาและขั้นตอนการจัดทำงบประมาณบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กรอบระยะเวลา	ขั้นตอนการดำเนินการ	การดำเนินการ/ติดตามผล	การประสานความร่วมมือ
ก.ค. – ส.ค. ๖๑	ประชุมคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อพิจารณาร่างกรอบแนวทางการดำเนินงานและพัฒนาปรับปรุงกรอบแนวทางฯ	- การประชุมครั้งที่ ๑	
ก.ย. ๖๑	- หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมจัดทำคำขอ และส่งโครงการในลักษณะบูรณาการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาโครงการที่ผ่านเกณฑ์ตามกรอบบูรณาการฯ	- การประชุมครั้งที่ ๒ - แจ้งผลหน่วยงาน - กรอกรูปแบบฟอร์มโครงการที่ได้รับการพิจารณา	คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
ต.ค. ๖๑	รวบรวมโครงการฯ เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์แผนงานปฏิรูป กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	- สกธ. เป็นผู้แทน เสนอโครงการพัฒนากระบวนการบูรณาการงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ต่อคณะกรรมการพิจารณาโครงการในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์แผนงานกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	- คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม - คณะกรรมการพิจารณาโครงการในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์แผนงานกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม



ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

กระทรวงยุติธรรม
เลขรับ 14997
วันที่ ๑๕ ก.ค. ๒๕๖๐
เวลา 15.12.26

ส่วนราชการ... คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)
โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๓๗๙๔ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๐
ที่... ยธ.๐๙๐๒/๑๓๑๖๓... วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐
เรื่อง... การแต่งตั้งประธานคณะกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

กองอำนวยการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
รับที่ 11080
วันที่ ๑๕ ก.ค. ๒๕๖๐
เวลา 15.17

เรียน ปลัดกระทรวงยุติธรรม

๑. เรื่องเดิม

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ โดยมีท่านเป็นประธานจำนวน ๖ ชุด ดังนี้

๑.๑ คำสั่งที่ ๑/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ชุด ได้แก่ คณะอนุกรรมการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนงานในการเตรียมความพร้อมและรองรับการจัดตั้งศาลชั้นต้นและแผนกคดีในศาลยุติธรรม (เอกสารแนบ ๑)

๑.๒ คำสั่งที่ ๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ชุด ได้แก่ คณะอนุกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติว่าด้วยงานคุ้มครองประพฤติดุสิตธรรมชุมชน (เอกสารแนบ ๒)

๑.๓ คำสั่งที่ ๔/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ จำนวน ๓ ชุด ได้แก่ คณะอนุกรรมการประสานและพัฒนาระบบงานยุติธรรม คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้ และคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม (เอกสารแนบ ๓)

๑.๔ คำสั่งที่ ๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ชุด ได้แก่ คณะอนุกรรมการปฏิรูปตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (เอกสารแนบ ๔)

๒. ข้อเท็จจริง

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง แต่งตั้งข้าราชการพลเรือน มีพระราชโองการโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ นายวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ ข้าราชการพลเรือนสามัญพ้นจากตำแหน่ง อธิบดีกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม ตั้งแต่วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

๓. ข้อพิจารณา

ในการนี้ สำนักงานกิจการยุติธรรมในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพยช. ขอเรียนว่า เพื่อให้ภารกิจของคณะกรรมการภายใต้ กพยช. มีความชัดเจน คล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน จึงขอให้ท่านโปรดพิจารณา ดังนี้

๓.๑ มอบรองปลัดกระทรวงยุติธรรม (นายรัชชัย ไทยเขียว) เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

๓.๒ มอบรองปลัดกระทรวงยุติธรรม (นางกรรณิการ์ แสงทอง) เป็นประธานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติว่าด้วยงานคุ้มครองประพฤติดุสิตธรรมชุมชน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

3:1
3:2 (นายวัลลภ นาคบัว)

ทราบ

(นายรัชชัย ไทยเขียว)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

รองปลัดกระทรวงยุติธรรม

เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

(ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ)

ปลัดกระทรวงยุติธรรม ๒๐ ก.ค. ๒๕๖๐



สิ่งที่ส่งมาด้วย

ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา
เรื่อง นโยบายการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ด้วยคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการหรือกลไกคัดเลือกและสรรหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

เพื่อดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ คณะกรรมการการอุดมศึกษาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ จึงออกประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่อง นโยบายการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณาดำเนินโครงการหรือจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

ข้อ ๒ ให้สถาบันอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม พิจารณาพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนโดยบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ

ข้อ ๓ เมื่อสถาบันอุดมศึกษามีการดำเนินการตามข้อ ๑ หรือ ๒ ให้แจ้งผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการการอุดมศึกษาทราบภายใน ๓๐ วัน นับจากสภาสถาบันอุดมศึกษาได้มีมติให้ความเห็นชอบ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

(ศาสตราจารย์วิชัย ธีระกุล)

รองประธานกรรมการ

ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการการอุดมศึกษา



คณะผู้จัดทำ



ที่ปรึกษา

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

นายรัชชัย	ไทยเขียว	รองปลัดกระทรวงยุติธรรม
นายวัลลภ	นาคบัว	ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางศิวากร	คุริตเนวช	รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางนรินทร์พย์	ศิริวานิชย์	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



ผู้รับผิดชอบ

นางประชุมกร	นนท์ธีระสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
นางสาวรุ่งนภา	ศรีตะปัญญะ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
นางสาวณัฐฐนิชา	สุวรรณยิ่ง	นักวิชาการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรม อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 9
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210
www.oja.go.th
โทรศัพท์ 0 2141 3666 โทรสาร 0 2143 8932



@weareoja