



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ สำนักงานกิจการยุติธรรม.....

โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๓๗๕๔ โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๕๓๐ (กัลยา)

ที่...ยธ.๐๙๐๒/ ๑๔ ๗๔.....วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๒.....

เรื่อง...รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒.....

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ได้มีการประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๓๐๑ ชั้น ๓ ตึกบัญชาการ ๑ ทำเนียบรัฐบาล กรุงเทพมหานคร นั้น

บัดนี้ ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุม และดำเนินการแจ้งเวียนไปยังคณะกรรมการ เพื่อรับรองรายงานการประชุมเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามรายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวัลลภ นาคบัว)

ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

๗ 7 ต.ค. 2562



คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒

วันพฤหัสบดีที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๓๐๑ ชั้น ๓ ตึกบัญชาการ ๑ ทำเนียบรัฐบาล

ผู้มาประชุม

- | | |
|---|------------------|
| ๑. รองนายกรัฐมนตรี
นายวิษณุ เครืองาม | ประธานกรรมการ |
| ๒. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
นายสมศักดิ์ เทพสุทิน | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ปลัดกระทรวงการคลัง
นายยุทธนา หยิมการุณ (ผู้แทน)
รองปลัดกระทรวงการคลัง ด้านบริหาร | กรรมการ |
| ๔. ปลัดกระทรวงมหาดไทย
นายไตรภพ วงศ์ไตรรัตน์ (ผู้แทน)
ที่ปรึกษาด้านกฎหมาย | กรรมการ |
| ๕. ปลัดกระทรวงยุติธรรม
ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฎ์ วิศิษฎ์สรอรรถ | กรรมการ |
| ๖. ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
นางสาวกอบสิริ เอี่ยมสุรีย์ (ผู้แทน)
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย | กรรมการ |
| ๗. อัยการสูงสุด
นายวิพล กิตติศาสนาสรรชัย (ผู้แทน)
อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด | กรรมการ |
| ๘. เจ้ากรมพระธรรมนูญ
พลตรี นพพร โควกุล (แทน)
ผู้ช่วยเจ้ากรมพระธรรมนูญ | กรรมการ |
| ๙. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
พลตำรวจตรี มนัส ศิกษมัต (ผู้แทน)
ผู้บังคับการกองคดีอาญา | กรรมการ |

๑๐.	เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา นายวรรณชัย บุญบำรุง (ผู้แทน) รองเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา	กรรมการ
๑๑.	เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ นายวรวิทย์ สุขบุญ	กรรมการ
๑๒.	เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พลตำรวจตรี ปรีชา เจริญสหยานนท์ (ผู้แทน) รองเลขาธิการ ๑ รักษาราชการแทน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	กรรมการ
๑๓.	เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด นายนิยม เต็มศรีสุข	กรรมการ
๑๔.	เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นางสาวกานดา ชูเชิด (ผู้แทน) ผู้เชี่ยวชาญด้านการลงทุนพัฒนาสังคม	กรรมการ
๑๕.	เลขาธิการคณะรัฐมนตรี นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชวิลาส	กรรมการ
๑๖.	เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง นายอดิโชค ผลดี	กรรมการ
๑๗.	เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม นายสรารัฐ เบญจกุล	กรรมการ
๑๘.	เลขาธิการเนติบัณฑิตยสภา หม่อมราชวงศ์ประเดิมสวัสดิ์ สวัสดิวัตน์ (ผู้แทน) ผู้อำนวยการกองบริการ	กรรมการ
๑๙.	นายกสภานายความ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ถวัลย์ รุยาพร	กรรมการ
๒๐.	ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน นางชุตินา หาญเผชิญ รองเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	กรรมการ
๒๑.	ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ นางพรทิพย์ สุตะบุตร ผู้อำนวยการกองจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง ๒	กรรมการ
๒๒.	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกระบวนการยุติธรรม ศาสตราจารย์สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล	กรรมการ
๒๓.	ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ศาสตราจารย์อุดม รัฐอมฤต	กรรมการ
๒๔.	คณบดีคณะนิติศาสตร์หรือเทียบเท่าของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ นายไพสิฐ พาณิษฐ์กุล ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกฎหมาย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	กรรมการ

- | | |
|--|------------------|
| ๒๕. คณบดีคณะนิติศาสตร์หรือเทียบเท่าของสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณัชชญา ทองจันทร์
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ | กรรมการ |
| ๒๖. ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นายวัลลภ นาคบัว | เลขาธิการ |
| ๒๗. รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางสาวนันท์ศรี เทพตลไชย | ผู้ช่วยเลขาธิการ |
| ๒๘. รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นางสาวสุพรรณิ ประเสริฐทองกร | ผู้ช่วยเลขาธิการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม | ติดตามการ |
| ๒. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
ศาสตราจารย์พิเศษกิตติพงศ์ อรุณพัฒน์พงศ์ | ติดตามการ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--|---|
| ๑. นายเกิดโชค เกษมวงศ์จิตร | กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ |
| ๒. นางนงกรณ์ รุ่งเพชรวงศ์ | กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ |
| ๓. นายพีรภัทร บุญรอด | กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ |
| ๔. นายทรงยศ ขอลจุลขันธ์ | คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม |
| ๕. นางสาวสุจินดา พุ่มศรีอินทร์ | คณะทำงานรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม |
| ๖. นางสาวอภิญญา ดิสสะมาน | สถาบันพระปกเกล้า |
| ๗. นายทศพนธ์ นรทัศน์ | สำนักงานศาลปกครอง |
| ๘. นายชาติ บุญเงิน | สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ |
| ๙. นายสุกฤษฎี สุวรรณเวียง | สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม |
| ๑๐. นายยศภัทร สิงห์แก้ว | สำนักงานศาลยุติธรรม |
| ๑๑. นางอุษา จันทลอย บุญเปี่ยม | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๒. นางชัตติยา รัตนดิลก | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๓. นายไชยสุวัฒน์ ถุงเงิน | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๔. นางสาวอรรณพ ปานคง | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๕. นางสาวเปรมมิศา หนูเรืองงาม | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๖. นางสาวทิมา ทองศรีจันทร์ | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๗. นางสาวกนกวรรณ ขวัญดี | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๘. นางสาวสุทิสรา น้อมรักษา | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๑๙. นางสุพิชฌาย์ ญาณวรสิทธิ์เดช นุชทัต | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๒๐. นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๒๑. นางสาวกมลชนก ดุริยประกิจ | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๒๒. นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๒๓. นางสาวอิสริยา สันติธรรม | สำนักงานกิจการยุติธรรม |

/เริ่มประชุม ...

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน ยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในการเป็นเวทีบูรณาการการทำงาน และการหารือร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ในกระบวนการยุติธรรม รวมถึงหน่วยงานภาควิชาการ เพื่อแก้ไขปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในกระบวนการยุติธรรม ซึ่ง กพยช. สามารถมีบทบาทในการดำเนินงานงานเชิงรุกได้ และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ฝ่าย เลขาธิการพิจารณาจัดประชุม กพยช. อย่างต่อเนื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒

ฝ่ายเลขาธิการได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการพัฒนา การบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ นั้น ฝ่ายเลขาธิการได้จัดส่ง รายงานการประชุมดังกล่าวไปยังคณะกรรมการฯ เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๒ โดยมีกรรมการ ประสานขอแก้ไขรายงานการประชุม จำนวน ๒ ท่าน ดังนี้

๑. เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ขอแก้ไขและปรับถ้อยคำในรายงานการประชุม ดังนี้

- หน้า ๑๔ ย่อหน้าที่ ๔ ข้อความเดิม “... รายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการตำรวจ ศาล...” ขอแก้ไขเป็น “...รายละเอียดเกี่ยวกับเจ้าพนักงานตำรวจศาล...”

- หน้า ๑๕ บรรทัดที่ ๙ ข้อความเดิม “... เรื่องระบบฐานข้อมูลหมายจับ หมายถึง เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงได้...” ขอแก้ไขเป็น “...เรื่องระบบฐานข้อมูลหมายจับให้สามารถเชื่อมโยงได้...”

๒. เจ้ากรมพระธรรมนูญ ขอตัดข้อความ ดังนี้

- หน้า ๑๗ บรรทัดที่ ๙-๑๐ ตัดข้อความว่า “... ทั้งนี้เรื่องที่กรมพระธรรมนูญ จะต้องพัฒนาต่อไป คือ ระบบการดำเนินงานของศาลทหารที่ยังไม่ทันสมัย เช่น ขาดผู้ทำหน้าที่ล่ามในกรณีที่มี ชาวต่างชาติเข้ามาเกี่ยวข้องในการดำเนินคดี เป็นต้น ...”

ในการนี้ ฝ่ายเลขาธิการได้แก้ไขรายงานการประชุมดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงเสนอ ที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ ผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน ยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.)

ฝ่ายเลขาธิการได้รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินการตามมติ กพยช. ในการ ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ เรื่องเพื่อทราบ จำนวน ๑ เรื่อง และเรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

๑. เรื่องเพื่อทราบ จำนวน ๑ เรื่อง คือ ความคืบหน้าการดำเนินงานเรื่องสถานการณ์ ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม โดยที่ประชุมมีมติรับทราบและมอบหมายฝ่ายเลขาธิการ เพิ่มเติมประเด็นข้อสังเกตของกรรมการในเรื่องสภาพปัญหา และแนวทางการแก้ไข พร้อมทั้งให้ฝ่ายเลขาธิการ แจ้งเวียนกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี) และส่งกลับไปยังฝ่ายเลขาธิการภายใน ๑๐ วัน เพื่อรวบรวมและปรับปรุงสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขเสนอประธาน กพยช. พิจารณา และจัดทำ รายงานผลการดำเนินงานกราบเรียนนายกรัฐมนตรีต่อไป

/ฝ่ายเลขาธิการ ...

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน เรื่อง แนวทางการแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรมเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเรียบร้อยแล้ว โดยนายกรัฐมนตรีได้มีข้อสั่งการเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ เห็นชอบให้กระทรวงยุติธรรมดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการอยู่ระหว่างการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อติดตามและขับเคลื่อนการดำเนินงานตามข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาคความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม และจะได้รายงานความคืบหน้าต่อ กพยช. เพื่อทราบเป็นระยะต่อไป

๒. เรื่องเพื่อพิจารณา จำนวน ๓ เรื่อง ดังนี้

๒.๑ ร่างแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบการทบทวนร่างแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ ตามที่คณะกรรมการประสานและพัฒนาระบบงานยุติธรรมเสนอ โดยให้ปรับปรุงประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ในเรื่องการศึกษาวิจัยรูปแบบการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จและนำมาขยายผล รวมทั้งเรื่องวิธีพิจารณาคดีของศาลและประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การนำรูปแบบความร่วมมือที่เน้นผลลัพธ์เพื่อสังคม (Social Impact Partnership Model : SIPM) มาประยุกต์ใช้กับโครงการภายใต้แผนแม่บทฯ ฉบับที่ ๓ ทั้งนี้ ให้เพิ่มเติมความเชื่อมโยงกับแผนในระดับเดียวกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งทบทวนร่างแผนแม่บทฯ ฉบับที่ ๓ ให้สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และเสนอประธาน กพยช. พิจารณาลงนามถึงสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เพื่อเร่งรัดดำเนินการตามกระบวนการพิจารณากลั่นกรองร่างแผนแม่บทฯ ต่อไป

ฝ่ายเลขานุการได้ปรับปรุงร่างแผนแม่บทฯ ตามมติที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ตามขั้นตอนการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

๒.๒ ร่างรายงานประจำปี ๒๕๖๑ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบและมอบหมายฝ่ายเลขานุการเพิ่มเติมประเด็นข้อสังเกตของกรรมการ พร้อมทั้งแจ้งเวียนกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นเพิ่มเติม (ถ้ามี) และส่งกลับไปยังฝ่ายเลขานุการภายใน ๑๐ วัน เพื่อฝ่ายเลขานุการจะได้รวบรวมและปรับปรุงร่างรายงานประจำปีฯ เสนอประธาน กพยช. พิจารณาและจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดทราบต่อไป ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติรับทราบรายงานประจำปีดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๒

๒.๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างคำสั่งคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และมอบหมายฝ่ายเลขานุการประสานกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพเพิ่มเติมข้อมูลพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในบทเกริ่นนำของคำสั่ง และปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการโดยให้เพิ่มผู้แทนสำนักงานศาลปกครองเป็นอนุกรรมการ และปรับผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้แทนสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จให้ฝ่ายเลขานุการเสนอประธานกรรมการพิจารณาลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ต่อไป ซึ่งประธานกรรมการได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการชุดดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ตามคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ และได้มีการจัดประชุมคณะกรรมการฯ ตามแผนไปแล้วจำนวน ๔ ครั้ง ซึ่งจะได้นำเสนอผลการดำเนินงานสำคัญจากคณะกรรมการฯ ในวาระเพื่อพิจารณาที่ ๔.๑ ต่อไป

/มติที่ประชุม ...

มติที่ประชุม รับทราบผลการดำเนินงานตามมติคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
ตามที่ฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๓.๒ ความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ ระหว่างเดือน มีนาคม -
ปัจจุบัน

ฝ่ายเลขานุการได้รายงานความคืบหน้าการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
ภายใต้ กพยช. จำนวน ๕ คณะ ระหว่างเดือนมีนาคมจนถึงปัจจุบัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้ ขณะนี้อยู่ระหว่างขั้นตอน
พิจารณาการจัดทำร่างพระราชบัญญัติประวัติอาชญากรรม พ.ศ. ก่อนเสนอ กพยช. พิจารณาในโอกาส
ต่อไป

๒. คณะอนุกรรมการพัฒนาและส่งเสริมการวิจัยในกระบวนการยุติธรรม
ได้พิจารณาเรื่องการจัดทำชุดโครงการวิจัยด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามแนวทางการป้องกัน
อาชญากรรม โดยชุดโครงการวิจัยในมิติของการลดการกระทำผิดซ้ำได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานการวิจัย
แห่งชาติเรียบร้อยแล้ว นอกจากนี้คณะอนุกรรมการฯ ได้ขับเคลื่อนแนวทางการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
ทั้งในกรอบของผู้ให้ทุน ผู้ทำวิจัย และผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder) ซึ่งอยู่ระหว่างการพัฒนาให้การดำเนินการ
มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๓. คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม
มีการประชุมจำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาเรื่องส่งเสริม
ค่านิยมร่วม คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน
และครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ ได้พิจารณาเรื่องแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ
ด้านผู้บังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะได้นำเสนอต่อ กพยช. ในโอกาสต่อไป

๔. คณะอนุกรรมการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม
ได้พิจารณาเรื่องผลการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลหรือ Data Governance Framework : DGF ในกลุ่มพัฒนา
พฤตินิสัย และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และเรื่องแนวทางการดำเนินการอันเนื่องมาจากกฎหมายใหม่

๕. คณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ย
ข้อพิพาท ได้มีการจัดทำกฎหมายอนุบัญญัติภายใต้พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒
ตลอดจนมีการพิจารณาเรื่องหลักสูตรและคู่มือฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจะนำเสนอในวาระเพื่อพิจารณาที่ ๔.๑

ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมได้มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

๑. ปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ชี้แจงเพิ่มเติมในรายละเอียดการดำเนินงานของ
คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้ในฐานะประธานอนุกรรมการ ว่าได้มีความพยายามในการ
เพิ่มโอกาสให้ผู้พ้นโทษที่ออกมาจากเรือนจำได้มีอาชีพ ซึ่งเป็นกรอบที่กระทรวงยุติธรรมได้ดำเนินการตาม
นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม โดยได้มีการหารือร่วมกับกรมสรรพากรในการลดหย่อนภาษี
สำหรับค่าใช้จ่ายในการจ้างงานผู้พ้นโทษในช่วง ๓ ปีแรก และอีกประเด็นสำคัญคือ เรื่องข้อมูลประวัติ
อาชญากรรม ซึ่งได้ยกร่างพระราชบัญญัติประวัติอาชญากรรม พ.ศ. ขึ้น โดยเสนอให้มีการปรับวิธีการ
ในการจัดเก็บข้อมูลประวัติอาชญากรรม จากปัจจุบันที่ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บ
ข้อมูลประวัติอาชญากรรมเพื่อการสืบสวน แต่สำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด และข้อมูล

การพิจารณาพิพากษาคดีนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมจะเป็นผู้สร้างระบบเพื่อจัดเก็บข้อมูลดังกล่าว ในการนี้ได้มีการศึกษาแนวคิดของกฎหมายในต่างประเทศพบว่าประเทศสิงคโปร์ ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อย จะกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บประวัติการกระทำความผิดในระบบ ซึ่งถ้าพ้นระยะเวลาที่กำหนดแล้ว จะถือว่าไม่มีประวัติการกระทำความผิด ทั้งนี้ นอกจากความผิดเล็กน้อยแล้ว สำหรับความผิดแต่ละประเภท ก็จะกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนเช่นกัน โดยสำนักงานกิจการยุติธรรมจะจัดการสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น ต่อร่างพระราชบัญญัติประวัติอาชญากรรม พ.ศ. ในวันศุกร์ที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๒

๒. ประธานกรรมการ ได้มีข้อสังเกตให้พิจารณาความแตกต่างระหว่างกฎหมายของต่างประเทศและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยประกอบการจัดเก็บประวัติการกระทำความผิดด้วย

มติที่ประชุม รับทราบผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ระหว่างเดือนมีนาคม – ปัจจุบัน จำนวน ๕ คณะ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ หลักสูตรอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒

ฝ่ายเลขานุการได้รายงานต่อที่ประชุมว่าพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๖๗ ก เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป บทบัญญัติ หมวด ๑ ผู้ไกล่เกลี่ย มาตรา ๑๐ ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ (๑) ผ่านการอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรอง และคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ มีคำสั่งที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ประสานและบูรณาการความร่วมมือในการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานของรัฐและภาคประชาชนให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามร่างแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

๒. พิจารณาจัดทำหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้มีมาตรฐานเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้ฝึกอบรมผู้ไกล่เกลี่ยตามกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

๓. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

๔. แต่งตั้งคณะทำงานหรือมอบหมายบุคคลหรือหน่วยงาน ให้เป็นผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะอนุกรรมการฯ เห็นสมควร

คณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้มีมติในคราวการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ เห็นชอบหลักสูตรและคู่มือฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้เสนอคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติพิจารณารับรอง โดยสาระสำคัญของหลักสูตร ประกอบด้วย

๑. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

๑.๑ เป็นผู้ที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

๑.๒ มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์

๑.๓ มีประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการไกล่เกลี่ยในหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคประชาชนที่ดำเนินการไกล่เกลี่ย ไม่น้อยกว่า ๕ เรื่อง หรือบุคคลที่หน่วยงานซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทเห็นว่ามีความเหมาะสม หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. วิธีการฝึกอบรม ระยะเวลา ๓๖ ชั่วโมง รูปแบบการเรียนการสอน ประกอบด้วย การบรรยายแบบมีส่วนร่วม การอภิปรายและระดมความคิดเห็น การจัดกิจกรรมกลุ่มและฝึกปฏิบัติ และฝึกไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทในสถานการณ์จำลอง

๓. รายละเอียดหลักสูตร จำนวน ๕ หมวดวิชา

- หมวดวิชาที่ ๑ ธรรมชาติของความขัดแย้งและการวิเคราะห์ ความขัดแย้ง และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

- หมวดวิชาที่ ๒ กฎหมายกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

- หมวดวิชาที่ ๓ จิตวิทยาเพื่อการสื่อสารกับภาษากายกับการไกล่เกลี่ย

- หมวดวิชาที่ ๔ คุณสมบัติ จริยธรรมของผู้ไกล่เกลี่ย ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ข้อท้าทาย อุปสรรคในการเจรจาไกล่เกลี่ย การจัดการกับบุคคลที่ยากกับการเจรจาและการจัดการอารมณ์ ของตนเอง

- หมวดวิชาที่ ๕ ฝึกปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง ทางอาญาและประเด็น สาธารณะโดยใช้สถานการณ์จำลอง

๔. การประเมินผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะได้รับใบประกาศผ่านการฝึกอบรม ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๔.๑ มีระยะเวลาเข้าร่วมการเรียนตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของ ระยะเวลาการฝึกอบรม

๔.๒ ผ่านการฝึกปฏิบัติการไกล่เกลี่ย ฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยใช้สถานการณ์จำลอง

๔.๓ ผ่านการประเมินจากการทดสอบความรู้หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมโดยได้รับ คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด

๔.๑.๑ สำนักงานศาลยุติธรรมเสนอขอรับรองหลักสูตร “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท” ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยของสำนักงานศาลยุติธรรม

ฝ่ายเลขานุการได้รายงานว่าสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ประสานมายังฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ว่าได้ปรับปรุงหลักสูตร “การไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท” ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยของสำนักงานศาลยุติธรรม ตามมติคณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในคราวการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว จึงขอเสนอให้ กพยช. รับรองหลักสูตรดังกล่าว โดยสาระสำคัญของ หลักสูตร ประกอบด้วย

๑. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ บุคคลภายนอกที่ประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยและยังไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่จัดโดยสำนักงาน ศาลยุติธรรมมาก่อน เพื่อให้สามารถขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. วิธีการฝึกอบรม ระยะเวลา ๓๖ ชั่วโมง จำนวน ๕ วัน รูปแบบการดำเนินการ ฝึกอบรมประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย และการฝึกปฏิบัติ

๓. รายละเอียดหลักสูตร จำนวน ๕ หมวดวิชา

- หมวดวิชาที่ ๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเบื้องต้น

- หมวดวิชาที่ ๒ กฎหมายเบื้องต้นเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท บทบาทและความสำคัญของผู้ไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒

- หมวดวิชาที่ ๓ ขั้นตอนแห่งประสิทธิผลในการไกล่เกลี่ย

- หมวดวิชาที่ ๔ คุณสมบัติของผู้ไกล่เกลี่ยที่สำคัญ จริยธรรมและการปฏิบัติตนของผู้ไกล่เกลี่ย และเทคนิคการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจากประสบการณ์

- หมวดวิชาที่ ๕ ฝึกปฏิบัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางแพ่ง และทางอาญาโดยใช้สถานการณ์จำลอง

๔. การประเมินผล ผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่จะได้รับใบประกาศผู้ผ่านการฝึกอบรมต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๔.๑ มีระยะเวลาเข้าร่วมการเรียนตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของระยะเวลาการฝึกอบรม

๔.๒ ผ่านการฝึกปฏิบัติการไกล่เกลี่ย ฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยใช้สถานการณ์จำลอง

๔.๓ ผ่านการประเมินจากการทดสอบความรู้หลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม โดยได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด

ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมได้มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

๑. เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่ามีคดีที่ขึ้นสู่ศาลผ่านระบบการไกล่เกลี่ยประนีประนอมประมาณ ๓๔๐,๐๐๐ คดีต่อปี โดยถ้าคิดสัดส่วนคดีทั้งหมดที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลประมาณ ๒,๐๐๐,๐๐๐ คดี ซึ่งถือว่าเป็นปริมาณที่มากพอสมควรและสำนักงานศาลยุติธรรมไม่ได้ใช้ผู้พิพากษาทำหน้าที่เป็นผู้ประนีประนอมแต่ใช้บุคคลภายนอกที่ผ่านการฝึกอบรมมาเป็นผู้ประนีประนอมเพื่อลดระยะเวลาให้ผู้พิพากษาทำหน้าที่ในการพิจารณาคดี ซึ่งขณะนี้ผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประนีประนอมของสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน ๒,๕๔๕ คน และมีผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้ประนีประนอมของสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน ๓,๒๕๔ คน โดยการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวสำนักงานศาลยุติธรรมได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ และได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ให้กับผู้ประนีประนอมประจำศาลเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ในมาตรา ๑๐ นอกจากจะกำหนดคุณสมบัติในการผ่านการอบรมหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติรับรองแล้ว ยังกำหนดคุณสมบัติให้เป็นผู้มีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ซึ่งผู้ที่จะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยได้ดีคือผู้ที่มีประสบการณ์ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในหลายลักษณะคดี มีทักษะในการแก้ไขปัญหาให้คู่ความสามารถตกลงกันได้ และท้ายที่สุดกระบวนการดำเนินการในกรณีไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงก็ต้องเข้าสู่กระบวนการทางศาลต่อไป นอกจากนี้ ทางสำนักงานศาลยุติธรรมได้เสนอแก้ไขประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และได้มีประมวลจริยธรรมของผู้ประนีประนอมเพราะผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวจะต้องมีจริยธรรมกำกับ ซึ่งพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนด

/ไว้ในมาตรา ...

ไว้ในมาตรา ๑๒ ว่าผู้ใกล้ชิดต้องถือปฏิบัติตามจริยธรรม ซึ่งสำนักงานศาลยุติธรรมได้เตรียมความพร้อมเพื่อดำเนินการตามกฎหมายดังกล่าวโดยได้ออกระเบียบของสำนักงานศาลยุติธรรมว่าด้วยการใกล้ชิดข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว โดยได้กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมของผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้ชิดของสำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ (๒) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาไม่น้อยกว่าห้าปีหรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสาขาต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่การใกล้ชิดไม่น้อยกว่าสิบปี ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

นอกจากนี้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมได้มีข้อสังเกตเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๐ ว่าไม่ได้กำหนดให้มีหลักสูตรกลางเพียงแต่ระบุว่าหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) รับรอง หน่วยงานใดประสงค์จะจัดการฝึกอบรมต้องใช้หลักสูตรที่ผ่านการรับรองของ กพยช. สำหรับวัตถุประสงค์ของการอบรมหลักสูตรดังกล่าวก็เพื่อที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้ชิด ซึ่งผู้ที่เป็นนายทะเบียนตามคำนิยามในมาตรา ๓ จะเป็นผู้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนว่าได้ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ กพยช. รับรอง รวมถึงเข้าเงื่อนไขคุณสมบัติครบถ้วนและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๐ หรือไม่ และขึ้นทะเบียนที่หน่วยงานของรัฐตามคำนิยามในมาตรา ๓ คือ ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด หรือหน่วยงานอื่นของรัฐตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดในกฎกระทรวง สำหรับความแตกต่างของหลักสูตรอบรมการใกล้ชิดข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ และหลักสูตร “การใกล้ชิดข้อพิพาท” ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้ชิดของสำนักงานศาลยุติธรรมนั้นมีความสอดคล้องกัน แตกต่างกันเพียงเกณฑ์การประเมินผลในเรื่องระยะเวลาการฝึกอบรม โดยหลักสูตรที่เสนอโดยคณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการใกล้ชิดข้อพิพาทนั้น ต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ส่วนหลักสูตรของสำนักงานศาลยุติธรรมต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ทั้งนี้ สำนักงานศาลยุติธรรมพร้อมที่จะปรับเกณฑ์การประเมินผลในเรื่องระยะเวลาเข้าร่วมให้เป็นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรม เท่ากับหลักสูตรของคณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน การใกล้ชิดข้อพิพาท

๒. ผู้แทนเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าหลักสูตรอบรมการใกล้ชิดข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถจะนำหลักสูตรดังกล่าวไปใช้ในการอบรมผู้ใกล้ชิดเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้ชิดของแต่ละหน่วยงานได้ และกำหนดได้ว่าผู้ประสงค์จะขึ้นทะเบียนต้องมีคุณสมบัติอย่างไรและต้องผ่านการอบรมหลักสูตรใด นอกจากนี้ยังมีข้อซักถามในประเด็นหน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวว่าเป็นหน่วยงานใด กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจะเป็นผู้ดำเนินการหรือเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานกลางของการอบรมหลักสูตร ซึ่งถ้าเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานกลางนั้น พระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ได้ให้อำนาจไว้ แต่สามารถให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) เห็นชอบเพื่อใช้เป็นมาตรฐานให้หน่วยงานที่ประสงค์จะจัดฝึกอบรมสามารถใช้หลักสูตรดังกล่าวได้ แต่ไม่ได้เป็นการเห็นชอบตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงไม่ได้กำหนดในเรื่องของการเพิกถอนหลักสูตรในกรณีที่พบว่าการฝึกอบรมไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตรที่ กพยช. รับรอง ซึ่ง กพยช. อาจพิจารณาเพิกถอนการรับรองและหน่วยงานก็จะไม่สามารถดำเนินการฝึกอบรมต่อได้ ส่วนในเรื่องของคุณสมบัติของผู้ที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนนั้นหน่วยงานที่รับขึ้นทะเบียนสามารถกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะขึ้นทะเบียนเพิ่มเติมได้ หากผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนไปแล้วไม่สามารถดำเนินการใกล้ชิด

/ได้ตาม...

ได้ตามมาตรฐาน หรือประพัตินผิดไปจากจริยธรรมที่กำหนดไว้ หน่วยงานที่รับขึ้นทะเบียนก็สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๙ วรรคสุดท้าย ที่กำหนดให้การถอดถอนผู้ใกล้ชิด การสิ้นสภาพของผู้ใกล้ชิด และการเพิกถอนการเป็นผู้ใกล้ชิดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมสามารถกำหนดในกฎกระทรวง

นอกจากนี้ ได้มีข้อสังเกตในประเด็นคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในหลักสูตรอบรม การใกล้ชิดข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่องการมีประสบการณ์ที่ระบุว่า เป็นบุคคลที่หน่วยงานซึ่งดำเนินการใกล้ชิดข้อพิพาทเห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมนั้น คำว่า หน่วยงานหมายถึงกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหรือหน่วยงานที่ขึ้นทะเบียนต้องพิจารณาว่าผู้ใดเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม เช่น ผู้ที่เคยทำหน้าที่ประนีประนอมของศาลยุติธรรม หรือผู้ช่วยใกล้ชิดในทางปฏิบัติ เป็นต้น รวมถึงคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสำนักงานศาลยุติธรรมว่าบุคคลภายนอกที่ประสงค์จะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ใกล้ชิดที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการใกล้ชิดข้อพิพาทที่จัดโดยสำนักงานศาลยุติธรรมมาก่อนนั้น จะเป็นการระบุที่แคบไป เนื่องจากอาจจะมีบุคคลที่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรที่จัดโดยสำนักงานศาลยุติธรรมแต่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้ชิด จึงอาจกำหนดระยะเวลาการผ่านการอบรมในขั้นตอนการขึ้นทะเบียน เช่น เคยผ่านหลักสูตรการอบรมของสำนักงานศาลยุติธรรมไม่เกิน ๕ ปี เป็นต้น

๓. ประธานกรรมการ ได้สอบถามเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ ดังนี้

๓.๑ หน่วยงานเจ้าภาพที่จะเป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรอบรม การใกล้ชิดข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ คือกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ หรือหน่วยงานอื่นๆ รวมถึงสำนักงานศาลยุติธรรมสามารถนำหลักสูตรนี้ไปใช้ในการจัดฝึกอบรมของหน่วยงานได้ ในลักษณะเดียวกันกับหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งต่อมาได้ใช้หลักสูตรนี้เป็นเกณฑ์มาตรฐานให้หน่วยงานอื่นนำไปจัดฝึกอบรม เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น โดยในหลักสูตรได้กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมจากทุกหลักสูตรต้องมีการเข้าอบรมร่วมกันด้วย

๓.๒ ความเป็นไปได้ในประเด็นการปรับ ๒ หลักสูตรดังกล่าวให้เป็นหลักสูตรเดียว หน่วยงานใดจะทำหน้าที่ในการควบคุมมาตรฐานของหน่วยงานที่นำหลักสูตรไปใช้ในการอบรมว่าเป็นไปตามเงื่อนไขหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้หรือไม่

๓.๓ ความคืบหน้าในการจัดทำกฎหมายอนุบัญญัติภายใต้พระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒

นอกจากนี้ ประธานกรรมการยังได้ให้ข้อสังเกตว่าคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ไม่ได้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการใกล้ชิดข้อพิพาททั้งระบบ แต่ กพยช. นั้นเกี่ยวข้องเฉพาะในประเด็นเรื่องการรับรองหลักสูตรเท่านั้น โดยหลักสูตรที่จะต้องพิจารณารับรองคือหลักสูตรของคณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการใกล้ชิดข้อพิพาท และหลักสูตรของสำนักงานศาลยุติธรรม สำหรับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการใกล้ชิดข้อพิพาทดำเนินการต่อไป

๔. นายเกิดโชค เกษมวงศ์จิตร รองอธิบดีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (ผู้ให้ข้อมูล) ได้ชี้แจงในประเด็นหน่วยงานเจ้าภาพจัดฝึกอบรมหลักสูตรอบรมการใกล้ชิดข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้ชิดข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ว่าหลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่เสนอมาในนามของคณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการใกล้ชิดข้อพิพาทที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตรการใกล้ชิดข้อพิพาทให้มีมาตรฐานเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปใช้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำในการ

/พัฒนาหลักสูตร ...

พัฒนาหลักสูตรของหน่วยงานอื่นต่อไป และในส่วนของสำนักงานศาลยุติธรรมก็สามารถพิจารณานำหลักสูตรดังกล่าวนี้ไปใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตรใกล้เคียงข้อพิพาทเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้เคียงได้เช่นกัน สำหรับหน่วยงานที่จะเป็นผู้จัดฝึกอบรมนั้นทางกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้เตรียมความพร้อมรองรับการดำเนินงานเรียบร้อยแล้ว คือ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานผู้จัดหลักสูตรดังกล่าว และในประเด็นของการกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของหลักสูตรนั้น เห็นควรมอบหมายให้คณะอนุกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินการใกล้เคียงข้อพิพาท กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำหลักสูตรอบรมการใกล้เคียงข้อพิพาทไปใช้ และรายงานผลต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติทราบต่อไป

สำหรับการจัดทำกฎหมายอนุบัญญัติภายใต้พระราชบัญญัติการใกล้เคียงข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้จัดทำร่างกฎหมายอนุบัญญัติต่างๆ เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการนำเสนอผู้บริหารลงนามตามขั้นตอนการเสนอกฎหมายต่อไป

๕. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สนับสนุนการมีหลักสูตรดังกล่าว โดยควรกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพที่จัดอบรมหลักสูตร ซึ่งการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานกลางได้ดำเนินการไปแล้ว เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้เทียบหลักสูตรอื่นๆ ในภายหลัง เช่นเดียวกับแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่เป็นผู้จัดทำหลักสูตรต้นฉบับ แต่ด้วยปริมาณผู้ที่ต้องการเข้าร่วมอบรมมีจำนวนมาก จึงได้ให้หน่วยงานอื่นๆ ที่ประสงค์จะจัดอบรมสามารถใช้หลักสูตรต้นแบบเป็นมาตรฐานในการอบรมได้

๖. ผู้แทนเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้สอบถามที่ประชุมว่าการที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นผู้จัดทำหลักสูตรต้นแบบดังกล่าว โดยมีคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติให้การรับรองนั้น จะสามารถกล่าวได้ว่าหลักสูตรดังกล่าวผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมแล้วจะสามารถไปขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้เคียงที่หน่วยงานที่รับรองการขึ้นทะเบียนกำหนดมาตรฐานไว้ได้หรือไม่

๗. ฝ่ายเลขานุการ ได้ให้ข้อมูลต่อที่ประชุมเพิ่มเติมว่าหลักสูตรอบรมการใกล้เคียงข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการใกล้เคียงข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้นทางกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้ร่วมกับสถาบันพระปกเกล้ากำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมอบรมในเรื่องของอายุและประสบการณ์ รูปแบบการอบรมที่มีความหลากหลายทั้งในส่วนของบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม รวมถึงการฝึกปฏิบัติโดยใช้สถานการณ์จำลอง รวมทั้งสิ้นจำนวน ๓๖ ชั่วโมง และกำหนดหมวดวิชา จำนวน ๕ หมวดวิชาเป็นภาคบังคับ นอกจากนี้การประเมินผลผ่านการฝึกอบรมนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์เข้าร่วมการเรียนตลอดหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรม ผ่านการฝึกปฏิบัติการใกล้เคียง ฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยใช้สถานการณ์จำลอง และผ่านการประเมินจากการทดสอบความรู้โดยได้รับคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนทั้งหมด ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพจะได้นำไปใช้เป็นกรอบในการอบรมหลักสูตรดังกล่าวเพื่อขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้เคียงตามพระราชบัญญัติการใกล้เคียงข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

๘. ปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้เคียงตามพระราชบัญญัติการใกล้เคียงข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านการใกล้เคียงข้อพิพาทสามารถคัดกรองและควบคุมผู้ที่ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ใกล้เคียงของหน่วยงานตนเองได้ มีเพียงประเด็นเรื่องคุณสมบัติในส่วนของความรู้ในการอบรมเท่านั้นที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือต้องผ่านการอบรมการใกล้เคียงข้อพิพาทตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน

ยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) รับรอง ส่วนคุณสมบัติอื่นๆ ของผู้ที่ประสงค์จะขึ้นทะเบียนนั้นเป็นหน้าที่ของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐในฐานะนายทะเบียนที่จะต้องเป็นผู้พิจารณาการขึ้นทะเบียนผู้ไกล่เกลี่ยของหน่วยงานตนเอง

นอกจากนี้ หลักสูตรที่ระบุในมาตรา ๑๐ ของพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ไม่ได้ระบุว่าจะต้องเป็นหลักสูตรกลาง เนื่องจากแต่ละหลักสูตรอาจมีความแตกต่างกัน ในรายละเอียดของการดำเนินงานไกล่เกลี่ย ส่วนในประเด็นเรื่องการกำกับ ติดตามการดำเนินการตามหลักสูตรที่มอบหมายให้คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทดำเนินการนั้น ในกรณีที่พบว่าการดำเนินการไม่เป็นไปตามที่หลักสูตรกำหนดให้รายงานให้ กพยช. ทราบ

๙. ศาสตราจารย์อุดม รัฐอมฤต ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ได้ให้ข้อสังเกตว่า พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ให้อำนาจนายทะเบียนซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นผู้ขึ้นทะเบียนผู้ที่ประสงค์จะเป็นผู้ไกล่เกลี่ย โดยมีอำนาจในการพิจารณาถึงคุณสมบัติและความเหมาะสม รวมถึงการกำกับดูแลผู้ที่ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยว่าดำเนินการไกล่เกลี่ยได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้หลักสูตรที่เสนอให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติพิจารณานั้นเห็นว่าที่ประชุมสามารถให้ความเห็นชอบได้

๑๐. เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง ได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางคดีปกครองของศาลปกครองว่าเพิ่งเริ่มดำเนินการ ซึ่งให้เฉพาะตุลาการทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ยเป็นหลักก่อน ยังไม่ได้ขยายวงไปถึงภาคราชการอื่นๆ หรือภาคประชาชน และได้มีข้อสังเกตในเรื่องของการกำกับ ติดตาม ประเมินผลที่ทางคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทற்பไปดำเนินการนั้นเป็นภารกิจที่ค่อนข้างใหญ่เพราะได้เปิดโอกาสให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของหน่วยงานได้ จึงควรวางระบบการติดตาม ประเมินผลไว้ตั้งแต่เริ่มดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องความเข้มข้นในการอบรมของแต่ละหน่วยงาน และคุณภาพของผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทซึ่งมีผลทำให้คดีที่จะขึ้นสู่ศาลมีปริมาณที่ลดน้อยลงได้

๑๑. ศาสตราจารย์สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกระบวนการยุติธรรม มีความเห็นว่าพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นประโยชน์มากในการช่วยลดปริมาณคดีที่จะขึ้นสู่ศาล โดยมีประเด็นในการดำเนินการ ๔ ประเด็น คือ (๑) หน่วยงานกำกับดูแลหลักสูตร ซึ่งหากพิจารณาเปรียบเทียบ ๒ หลักสูตรที่เสนอมานั้นพบว่ามีความคล้ายคลึงกัน ต่างกันเพียงเกณฑ์การประเมินผลในเรื่องระยะเวลาเข้าร่วม โดยหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการกำกับดูแลหลักสูตรคือ คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (๒) หน่วยงานที่ใช้บริการทั้งในการไกล่เกลี่ยคดีแพ่ง คดีอาญา ได้แก่ ศาล อัยการ พนักงานสอบสวน รวมถึงหน่วยงานสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางการแพทย์ (๓) หน่วยงานจัดอบรม ควรมีการวางหลักเกณฑ์ว่าหากหน่วยงานใดต้องการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรม ควรให้ กพยช. พิจารณาว่าหลักสูตรเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ (๔) บุคคลที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติต่างๆ ของผู้ประสงค์จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ย

มติที่ประชุม

๑. เห็นชอบให้รับรองหลักสูตรอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ๒๕๖๒ ของคณะกรรมการส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และหลักสูตร “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท” ผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยของสำนักงานศาลยุติธรรม โดยปรับเกณฑ์ประเมินผลในเรื่องระยะเวลาเข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้ง ๒ หลักสูตรต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาการฝึกอบรม

๒. มอบหมายให้คณะกรรมการส่งเสริม พัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำหลักสูตรอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไปใช้ และนำกลับมารายงานให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติทราบต่อไป

๔.๒ การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

ฝ่ายเลขานุการได้รายงานต่อที่ประชุมว่าในห้วงเวลาที่ผ่านมามีเกิดคดีความที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อต่างๆ ทำให้ประชาชนและสื่อมวลชนตั้งคำถาม และวิพากษ์วิจารณ์ถึงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมในมุมมองที่มีผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม ในส่วนนี้รัฐบาลจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่กระบวนการยุติธรรม และได้มีการกำหนดแนวทางและนโยบายต่างๆ ผ่านแผนปฏิรูปประเทศ เพื่อยกระดับการคุณภาพการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม อาจกล่าวได้ว่า “บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและไว้วางใจของประชาชน

สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้ และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ได้มีการหยิบยกประเด็นสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ผ่านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาซึ่งในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาและส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยฝ่ายเลขานุการได้ศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดแนวทางส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ประกอบด้วย

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้มีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม : TRUTHFUL

ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต : RIGHTEOUS

ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย : UNBIASED

ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม : SEEK KNOWLEDGE

ประการที่ ๕ ผลักดันความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ : TRUE EQUALITY

๒. องค์ประกอบและมิติความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดค่านิยม “ความเชื่อมั่น” ในสองลักษณะคือ ความเชื่อมั่น (Confidence) และความเชื่อถือหรือความเชื่อใจ (Trust) และเมื่อกล่าวถึงระดับความเชื่อมั่นของการให้บริการภาครัฐจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือการให้บริการในสิ่งที่ประชาชนต้องการ และคุณภาพของการให้บริการรวมทั้งการศึกษาถึงองค์ประกอบและมิติของความเชื่อมั่นจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับคำจำกัดความของ “ความเชื่อมั่น” สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของความเชื่อมั่นที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ ๘ องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถ/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency)

องค์ประกอบที่ ๒ ความซื่อสัตย์/ซื่อตรงในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม(Integrity)

องค์ประกอบที่ ๓ ความไว้วางใจได้/พึ่งพาได้ (Dependability/ Reliability)

องค์ประกอบที่ ๔ การเปิดเผยตรงไปตรงมา (Openness)

องค์ประกอบที่ ๕ ความเห็นใจและการเอาใจใส่ (Concern/ Attentiveness)

องค์ประกอบที่ ๖ การใช้อำนาจ (Control mutuality)

/องค์ประกอบ...

องค์ประกอบที่ ๗ ความคุ้มค่าจากการเสียโอกาส (Vulnerability)

องค์ประกอบที่ ๘ ความพึงพอใจ (Satisfaction)

๓. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประเด็นปัญหา สาเหตุของปัญหาความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม สรุปได้ดังนี้

๓.๑ การดำเนินการสอบสวน/ฟ้องร้องล่าช้า

๓.๒ การไม่รับแจ้งความ

๓.๓ การตั้งข้อหาหรือกำหนดฐานความผิดไม่ถูกต้องครบถ้วน

๓.๔ การรวบรวมพยานหลักฐาน

๓.๕ การติดตามตัวผู้ทำผิดมาลงโทษ

๓.๖ การใช้ช่องทางกฎหมายประวิงคดี/การรับรู้กฎหมาย

๓.๗ การกระทำความผิดซ้ำ

๓.๘ การตัดสินลงโทษผิดคน

๓.๙ การใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่โดยมิชอบ

๔. ตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ได้แก่

๔.๑ ชุดตัวชี้วัดที่ ๓ กระบวนการยุติธรรมบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Justice) เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นกระบวนการทำงาน (Process) ของกระบวนการยุติธรรม ที่มีความถูกต้องเที่ยงธรรม โปร่งใสและตอบสนองต่อประชาชน โดยชุดตัวชี้วัดนี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยชุดคุณค่าย่อย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) กระบวนการยุติธรรมมีความเที่ยงตรง (Fairness & Accuracy) (๒) โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency & Accountability) และ (๓) มีสมรรถภาพ (Institutional Capacity)

๔.๒ ชุดตัวชี้วัดที่ ๗ ประชาชนเชื่อมั่น เชื่อถือ ศรัทธาในกระบวนการยุติธรรม (Ensured Trust in Justice) เป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกระบวนการยุติธรรม เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกระบวนการยุติธรรม

๕. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งจะต้องประกอบด้วย (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงจัดทำข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ดีและชัดเจน ซึ่งมีรูปแบบและการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะสั้น (Quick Response)

๑. จัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจ อาทิ ประกาศเจตนารมณ์ จิตนิทรรศการกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน เป็นต้น

/๒. ประชาสัมพันธ์...

๒. ประชาสัมพันธ์จัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ

๓. นำค่านิยมร่วมฯ ไปยึดถือและกำหนดเป็นกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติการของหน่วยงานและติดตามประเมินผล

ระยะยาว (ห้วงเวลา ๒-๔ ปี)

๑. วิเคราะห์กระบวนการที่พึงประสงค์ ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน อาทิ ความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตามกฎหมายและกระบวนการอันควร

๒. ปลุกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี และนำค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงาน

๓. บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน อาทิ การทำข้อตกลง (MOU) การแสดงสัญลักษณ์ สร้างอัตลักษณ์ของค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๔. กำหนดเกณฑ์การประเมินผลการรับรู้และกิจกรรม โครงการที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ การกระตุ้นพฤติกรรมการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีรูปแบบและการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะสั้น (Quick Response)

๑. จัดกิจกรรม/โครงการ การคัดเลือกบุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่าง และประเมินพฤติกรรม

๒. จัดกิจกรรม/โครงการประชุม สัมมนาหรือเพิ่มวาระหรือประเด็นเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกค่านิยมร่วม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการ พร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกัน

๓. แต่งตั้งและกำหนดบทบาทของผู้บริหารด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๔. ทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกและสังคม (CSR) ที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ กิจกรรมจิตอาสา ๙๐๔ ทำดีด้วยหัวใจ

๕. ถ่ายทอดข้อมูลด้านกระบวนการยุติธรรม และการให้บริการประชาชนผ่านกิจกรรม โครงการและสื่อต่างๆ อาทิ การขับเคลื่อนแนวทางการเผยแพร่กฎหมายเพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ Justice Care ยุติธรรมใส่ใจ เป็นต้น

ระยะยาว (ห้วงเวลา ๒-๔ ปี)

๑. นำค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไปกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน พิจารณาคำแนะนำความชอบ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ

๒. ปรับปรุง แก้ไขระเบียบการบริหารงานบุคคล โดยสร้างระเบียบการบริหารป้องกันการแทรกแซงครอบงำการใช้ดุลยพินิจ มาตรการขจัดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการและการอำนวยความสะดวก

๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะคิด และการให้บริการประชาชนของหน่วยงาน อาทิ Smart Devices

๔. กำหนดมาตรการและหลักเกณฑ์การบริหารงานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีมาตรฐาน

/๕. ปรับปรุง ...

๕. ปรับปรุงและพัฒนาช่องทางการรับฟังความคิดเห็น และข้อร้องเรียนของประชาชน ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางที่ ๓ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการบริหารงานระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน ซึ่งมีรูปแบบและการดำเนินงาน ดังนี้

ระยะสั้น (Quick Response)

พัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรม อาทิ การฝึกอบรมผู้บังคับใช้กฎหมาย การพัฒนานักสร้างสื่อและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่อาสาสมัครเชิงพื้นที่ ผู้นำชุมชนและประชาชน การฝึกอบรม หลักนิติธรรม เป็นต้น

ระยะยาว (ห้วงเวลา ๒-๔ ปี)

๑. กำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning)

๒. เพิ่มช่องทางการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ Application Smartphone

๓. จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการดำเนินงานและการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการทางอาญาจึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาและส่งเสริมค่านิยมร่วมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานและการให้บริการ และแก้ไขปัญหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน โดยกำหนดให้มีการจัดเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ และให้หน่วยงานติดตามประเมินผลทุก ๖ เดือน โดยให้รายงานผลมายังสำนักงานกิจการยุติธรรมทุกสิ้นปีงบประมาณ

ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมได้มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

๑. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้การสนับสนุนแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ โดยค่านิยมร่วมที่กำหนดมานั้นเป็นแนวทางให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมซึ่งประกอบด้วยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ จะต้องยึดถือและนำไปประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติไว้ใน ๒ ส่วน คือเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐซึ่งรวมถึงองค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยการกำหนดค่านิยมร่วมนั้นจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐในกระบวนการยุติธรรมและความไว้วางใจระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับประชาชน นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ยังได้กำหนดให้จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งสามารถนำค่านิยมร่วมดังกล่าวไปพิจารณากำหนดเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการแต่ละประเภทได้

นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตในประเด็นการขับเคลื่อนการส่งเสริมค่านิยมร่วมสู่การปฏิบัติภายใต้แนวทางที่ ๓ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการบริหารงานระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน ซึ่งนอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรแล้ว ควรเพิ่มเติมให้ผู้บริหารนำพฤติกรรม

จริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยอาจกำหนดไว้ในข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมยึดถือปฏิบัติ และมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ให้ข้อมูลว่าสำนักงานศาลยุติธรรมได้ยึดประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๙ ถือปฏิบัติมาโดยตลอด ในส่วนของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๗ ที่บัญญัติว่า เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมได้พิจารณาตรวจสอบประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการพบว่ามีความสอดคล้องและมีมาตรฐานตามที่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวกำหนด และได้มีการบังคับใช้ในภาคปฏิบัติอย่างเข้มข้นและจริงจัง

๓. ผู้แทนเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้มีข้อสังเกตว่าควรเพิ่มเติมประเด็นปัญหาการรวบรวมพยานหลักฐานของบุคลากรในขั้นตอนก่อนการพิจารณาคดีที่มุ่งเน้นรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ว่าผู้ต้องหากระทำความผิด ซึ่งไม่สอดคล้องกับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ว่าผู้ต้องหาเป็นผู้บริสุทธิ์ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ผู้ต้องหาเกิดความรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรมในการค้นหาพยานหลักฐาน และเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม

๔. ประธานกรรมการ ได้สอบถามทุกหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมว่าประมวลจริยธรรมของแต่ละหน่วยงานมีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หรือไม่ โดยทุกหน่วยงานได้แจ้งว่าประมวลจริยธรรมมีความสอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางการดำเนินงาน โดยให้ฝ่ายเลขานุการรับข้อสังเกตจากที่ประชุมไปพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. เพิ่มเติมประเด็นปัญหาด้านบุคลากร ในขั้นตอนก่อนการพิจารณาคดี เรื่องการรวบรวมพยานหลักฐาน ที่ให้ความสำคัญกับการพิสูจน์ว่าผู้ต้องหากระทำความผิดมากกว่าการพิสูจน์ว่าผู้ต้องหาเป็นผู้บริสุทธิ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของกระบวนการยุติธรรม

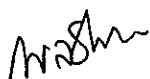
๒. เพิ่มเติมประเด็นการให้ผู้บริหารนำพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ในแนวทางการดำเนินงานระยะยาว ภายใต้แนวทางที่ ๓ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการบริหารงานระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน

๓. รายงานผลการดำเนินงานให้ กพยช. ทราบต่อไป

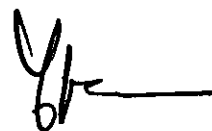
ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ
ไม่มี

/เลิกประชุม...

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.



(นางสาวกมลชนก ดุริยประกิจ)
นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายไชยสุวัฒน์ ลุงเงิน)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานยุติธรรม
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการ
พัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายวัลลภ นาคบัว)
ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม