



คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

รายงานการประชุม

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑

วันพุธที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม ๑ ชั้น ๙ กระทรวงยุติธรรม

ผู้มาประชุม

- | | |
|--|------------------|
| ๑. นายวิชชัย ไชยเปีย | ประธานอนุกรรมการ |
| รองปลัดกระทรวงยุติธรรม | |
| ๒. ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม | อนุกรรมการ |
| นางสุณี บุญญโสภิต | |
| ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม | |
| ๓. ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง | อนุกรรมการ |
| นางธรรมรังสี วรรณโก | |
| ผู้เชี่ยวชาญด้านคดีปกครอง | |
| ๔. ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด | อนุกรรมการ |
| นางอัจฉราวรรณ บุณนา | |
| รองอธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ | |
| ๕. ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| พ.ต.อ.มงคล เกตุพันธ์ | |
| รองผู้บังคับการอำนวยการ สำนักงานจรตำรวจ | |
| ๖. ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ | อนุกรรมการ |
| นางอมรรัตน์ ฤทธิพลเดช | |
| นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการพิเศษ | |
| กองจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง ๒ | |
| ๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน | อนุกรรมการ |
| นางธีรานันท์ โกศลยุทธสาร | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | |
| รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม | |
| ๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ | อนุกรรมการ |
| นางสาววิลาวัลย์ ตาน้อย | |
| ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการ ๒ | |
| ๙. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ | อนุกรรมการ |
| นายประหยัด พวงจำปา | |
| รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. | |

- | | |
|---|--|
| <p>๑๐. ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม
นางสาวสุพรรณิ ประเสริฐทองกร
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม</p> <p>๑๑. ผู้แทนสหภาพนายความ
นายทัตไฉน ไชยแขวง
อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ</p> <p>๑๒. ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นายวัลลภ นาคบัว
ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>๑๓. ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย
นางศิวากร คุรัตน์เวช
รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>๑๔. ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย
นางประชุมกร นนท์ธีระสวัสดิ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ</p> <p>๑๕. ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย
นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p> | <p>อนุกรรมการ</p> <p>อนุกรรมการ</p> <p>อนุกรรมการ</p> <p>อนุกรรมการและ
เลขานุการ</p> <p>อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ</p> |
|---|--|

ผู้ไม่มาประชุม

- | | |
|---|---------------------|
| <p>๑. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
นายสุทนต์ ฉะแสง
นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน ผชช.นิติการ
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผอ.สำนักงานนิติการ</p> | <p>ติดตามภารกิจ</p> |
|---|---------------------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|--|--|
| <p>๑. นายไชยสุวัฒน์ ฤกษ์เงิน</p> <p>๒. นายอดิศักดิ์ จันทวิรัช</p> <p>๓. นางสาวกมลชนก ดุริยประกิจ</p> <p>๔. นางสาวทิพยาภา วรรณทอง</p> <p>๕. นางสาวอิสริยา สันติธรรม</p> <p>๖. นางสาววิจิตร ฐานัสสกุล</p> <p>๗. นายภิศเดช พุกจินดา</p> <p>๘. นางสาวณัฏฐณิชา สุวรรณยิ่ง</p> <p>๙. นายอรรถโกวิท คงยิ่ง</p> | <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานกิจการยุติธรรม</p> <p>สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม</p> |
|--|--|

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานอนุกรรมการ แจ้งต่อที่ประชุมว่าจากการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ ชุดนี้ ได้รับคำชมเชยจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงขอขอบคุณอนุกรรมการฯ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีตลอดมา

ทั้งนี้ ประธานอนุกรรมการได้มีโอกาสนำเรียนความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมอย่างไม่เป็นทางการในช่วงสัปดาห์ที่ผ่านมา ซึ่งท่านรัฐมนตรีฯ ได้ให้ข้อสังเกตเพิ่มเติมและขอให้ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันพุธที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ตามที่ได้มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งเวียนให้คณะอนุกรรมการฯ ทุกท่านพิจารณาแล้ว ในการนี้ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ขอแก้ไขข้อความหน้า ๘ ประเด็นอภิปราย บรรทัดที่ ๒๑ ความว่า “ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แจ้งต่อที่ประชุมว่า การพิจารณาปรับอัตราค่าตอบแทนข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียดต่างๆ อาทิ ค่าครองชีพ อัตราตลาด ค่าของงาน ภาวะเศรษฐกิจ ภาระงบประมาณ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งการกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าตอบแทนต่างๆ ต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง สำหรับการทบทวนอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในกรณีการกำหนดอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษโดยกำหนดอัตราขั้นต่ำขึ้นสูง จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในรายละเอียด ซึ่งต้องพิจารณาเทียบเคียงกับตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันเพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำตลอดจนความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) ของหน่วยงานภาครัฐด้วย” ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรมในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนแนวทางดังกล่าวฯ ซึ่งมีผลการดำเนินการที่สำคัญโดยสรุป ดังนี้

๑. แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุหัตถ์ข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์) ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อดำเนินการผลักดันการกำหนดนโยบายตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ทั้งนี้ กกอ. ได้ออกประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษาเรื่องนโยบายการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เพื่อให้สถาบันการศึกษานำไปเป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรต่อไป และให้บรรจุองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ โดยได้ดำเนินการแจ้งให้สถาบันการศึกษาในสังกัดทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว อีกทั้งฝ่ายเลขานุการฯ ได้มีดำเนินการชี้แจงข้อมูลรายละเอียดให้แก่สถาบันการศึกษาเพื่อพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเพิ่มเติมอีกช่องทางหนึ่งด้วย

๒. แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม : การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้นำเข้าสู่วาระการพิจารณาของ กพยช. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ กพยช. มีมติเห็นชอบในหลักการและมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการเพิ่มเติมในประเด็น (๑) แก้ไขเพิ่มเติมเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม (๒) ศึกษาข้อมูลการกำหนด

/ชื่อรางวัล...

ชื่อรางวัลยุติธรรมเพิ่มเติม ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้พัฒนาและปรับปรุงข้อมูลตามข้อสังเกตของ กพยช. และอยู่ระหว่างการจัดทำแผนการดำเนินโครงการดังกล่าวฯ คาดว่าจะสามารถดำเนินการได้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๒

ประเด็นอภิปราย

- ประธานอนุกรรมการ ได้มีข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ (๑) แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุห้วข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์) ในส่วนของการติดตามประเมินผลอาจดำเนินการโดยใช้การสำรวจแบบสุ่มจากสถาบันการศึกษาบางแห่งเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรดังกล่าว และ (๒) แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม : การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จากเดิมที่เคยมีการดำเนินการขอพระราชทานรางวัล แต่ยังไม่มีการดำเนินการผลักดันให้รางวัลนี้เป็นรางวัลพระราชทาน เนื่องจากมีข้อสังเกตบางประการทำให้หยุดการดำเนินการไว้ จึงขอฝากผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมและฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาว่าจะเป็นไปได้หรือไม่ หากจะดำเนินการต่อเนื่องจากเดิมเพื่อขอพระราชทานรางวัลดังกล่าว

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีข้อเสนอแนะให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลเพิ่มเติม อาทิเช่น การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แนวทางการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และการจัดทำทำเนียบวิทยากรผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม อีกทั้งอาจพิจารณาเพิ่มช่องทางการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning ด้วย

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมตามข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการฯ และนำมาจัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับไปดำเนินการต่อไป โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความเป็นมา
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) กลุ่มเป้าหมาย
- (๔) รายละเอียดเนื้อหาหลักสูตรกลางฯ
- (๕) การดำเนินการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล
- (๖) แผนปฏิบัติการดำเนินการขับเคลื่อนฯ และ
- (๗) แบบรายงานผลการดำเนินการ

ในส่วนของระยะเวลาการฝึกอบรม จากการศึกษาศักยภาพหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับต่างๆ พบว่าระยะเวลาการฝึกอบรมของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน จึงเห็นควรกำหนดรายวิชาในหลักสูตรกลางเป็นวิชาแกนกลางหรือวิชาหลัก โดยพิจารณากำหนดระยะเวลาในแต่ละรายวิชาไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง และให้หน่วยงานสามารถเพิ่มเติมหัวข้อวิชาที่ตรงตามสมรรถนะของแต่ละหน่วยงานได้ตามความเหมาะสมและ

/ในส่วน...

ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning และการจัดทำทำเนียบวิทยากรผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม ฝ่ายเลขานุการฯ จะดำเนินการพัฒนาต่อยอดให้เป็นฐานข้อมูลกลางของกระบวนการยุติธรรมต่อไป

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จะนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในลำดับต่อไป

ประเด็นอภิปราย

- ประธานอนุกรรมการ แจ้งต่อที่ประชุมว่าจากมติการประชุมอนุกรรมการครั้งที่ผ่านมานั้น ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกลางของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วยหลักสูตรกลางฯ สำหรับบุคลากรระดับต้น จำนวน ๖ วิชา บุคลากรระดับกลาง จำนวน ๗ วิชา และบุคลากรระดับสูง จำนวน ๖ วิชานั้น พบว่าบางหน่วยงานมีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักสูตรกลางในบางรายวิชาอยู่แล้ว ก็สามารถดำเนินการเพิ่มเพียงบางรายวิชาที่เหลือให้ครอบคลุมตามที่กำหนดไว้ และในหลายหน่วยงานเมื่อพิจารณารายละเอียดของหลักสูตรที่ดำเนินการอยู่เดิม พบว่ามีชื่อวิชาที่ตรงกันแต่รายละเอียดเนื้อหาไม่ตรงกับหลักสูตรกลาง ดังนั้น ในส่วนนี้ต้องจัดทำหนังสือชี้แจงแนวทางการดำเนินการต่างๆ ให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนทราบ พร้อมทั้งติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ คณะอนุกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามกรอบแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์ผลจากการศึกษาวิจัยต่างๆ ประกอบด้วย

- การศึกษาวิจัยโครงการศึกษาค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ผลการศึกษาในส่วนของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่กำหนดไว้ตามระเบียบเป็นมาตรฐาน และสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่หน่วยงานจัดให้เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามระเบียบ

- การจัดสวัสดิการของหน่วยงานประเภทอื่น ได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลการจัดสวัสดิการจากหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจและหน่วยงานภาคเอกชน อาทิ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และบริษัท โกลด์ คอมพานี (ประเทศไทย) จำกัด

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๖ และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์มิใช่มาตรการบังคับ แต่มุ่งเน้นส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในระยะยาว

- แนวคิดความสุข ๘ ประการ (Happy ๘) ที่มาจากพื้นฐานความต้องการสร้างความสุขที่สมดุล ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) มีคุณธรรมยึดเหนี่ยวจิตใจ (Happy Soul) มีการเงินที่ดี (Happy Money) มีการพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และการมีสังคมที่ดี (Happy Society)

/การสำรวจ...

- การสำรวจข้อมูลโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม จากผลสำรวจศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม พบว่ามีการดำเนินการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. (๒) การดำเนินการตามแนวคิดความสุข ๘ ประการ และ (๓) การจัดกิจกรรม/โครงการตามที่หน่วยงานกำหนด

- การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap) จากข้อมูลของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ด้านอายุของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด จำนวน ๓๘๒,๖๕๕ คน พบว่าอยู่ในช่วงวัย Gen X มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๑ รองลงมาเป็นช่วงวัย Baby Boomer คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๓๙ และช่วงวัย Gen Y คิดเป็นร้อยละ ๒๗ ตามลำดับ และในส่วนของสวัสดิการและผลประโยชน์ก็เกิดพบว่าหน่วยงานส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มคน Baby Boomer และ Gen X โดยตอบสนองด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ค่าตอบแทนการรักษาพยาบาล เครื่องราชอิสริยาภรณ์บำเหน็จบำนาญ และฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

ทั้งนี้ จากการศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นกรอบการดำเนินการแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม **การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นไม่เป็นตัวเงิน** โดยมีข้อเสนอแนวทางการดำเนินงาน ได้แก่

๑. ระดับภาพรวมทุกหน่วยงาน (Universal Level) หน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเรื่องสวัสดิการและผลประโยชน์ก็เกิด รวมถึงการส่งเสริมและสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ควรมีการศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มความต้องการและความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย (Generation Gap) เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการฯ และการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต เพื่อดึงดูดและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรกลุ่ม Gen Y และ Gen Z ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในระบบราชการและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นในอนาคต รวมทั้งให้เกิดการบูรณาการด้านการจัดสวัสดิการฯ และการสร้างองค์กรแห่งความสุขต่อไป

๒. ระดับกลุ่ม (Group Level) ในส่วนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ควรพิจารณาการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืนและเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความมั่นคงให้บุคลากรเกิดความรัก ความภาคภูมิใจและสามารถภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้อาจทำการศึกษาวิจัยหรือจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการโดยให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มาร่วมกันแสดงความคิดเห็นและสะท้อนความต้องการด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ก็เกิด รวมทั้งการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการและพัฒนาเป็นแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อไป

ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมฯ ได้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ โดยสรุปดังนี้

- ประธานอนุกรรมการ ให้ข้อสังเกตต่อที่ประชุมว่าบุคลากรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็น Gen X หรือ Gen Y เมื่อเวลาผ่านไปถึงช่วงอายุวัยใกล้เกษียณ บุคลากรเหล่านี้จะมีความต้องการด้านความมั่นคงในชีวิต เช่น การดูแลค่ารักษาพยาบาล เงินบำนาญที่เป็นแรงจูงใจเช่นเดียวกัน ซึ่งในส่วนนี้ถือเป็นสวัสดิการทั่วไปที่ข้าราชการทุกประเภทได้รับ ดังนั้น อาจจะต้องดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในแต่ละ Group Level และสนับสนุนการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้จัดทำโครงการ Happy Workplace โดยการจัดทำโครงการต่างๆ เช่น โครงการปลูกผัก โดยให้ข้าราชการที่มีพื้นที่ปลูกผักสามารถนำ /ผักปลอดสาร...

ผักปลอดสารพิษมาขายในราคาที่ถูกกว่าท้องตลาดเพื่อเป็นการลดรายจ่ายและเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากรของหน่วยงานได้ การจัดทำบุญวันพระใหญ่เดือนละ ๑ ครั้ง โดยให้บุคลากรได้ทำบุญใส่บาตรและรับฟังการบรรยายธรรม โครงการ ๑ พรรษาลาบวชเรียน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาพระพุทธศาสนาและการดำเนินโครงการ/ชมรมต่างๆ เช่น ชมรมกีฬา ชมรมจิตอาสา ชมรมป้องกันการทุจริต เป็นต้น

- ผู้แทนสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมแบ่งออกเป็น ๓ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ในการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาจพิจารณาทรัพยากรบางอย่างของแต่ละหน่วยงานที่สามารถแบ่งปันและบูรณาการความร่วมมือกันได้อาทิ พื้นที่ศูนย์ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น หรืออาจพิจารณาจัดพื้นที่บริการให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หรือศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีค่าใช้จ่ายหรือส่วนลดพิเศษแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่แตกต่างไปจากบุคคลทั่วไป อีกทั้งหากบุคลากรท่านใดที่ทำคุณงามความดีให้กับหน่วยงาน อาจมีบัตรแสดงตนเมื่อเข้าใช้บริการสวัสดิการของศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตฯ โดยอาจได้รับสิทธิพิเศษในการใช้บริการฟรีตลอด ๑ ปี เป็นต้น

ประเด็นที่ ๒ เพื่อเป็นการต่อยอดแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนการคัดเลือกบุคคลต้นแบบฯ ในการจัดสวัสดิการและการสร้างองค์กรแห่งความสุข ควรมีการกำหนดวันสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมขึ้น (โดยไม่ถือเป็นวันหยุดราชการ) และให้มีการจัดกิจกรรม/โครงการที่มุ่งเน้นการสร้างจิตสำนึกหรือจิตอาสา เพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้ร่วมกันทำประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม

ประเด็นที่ ๓ จากการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยกองทุนภาคประชาสังคมในการเฝ้าระวังการป้องกันการทุจริต เป็นการให้ประชาชนสามารถของบประมาณแผ่นดินผ่านกองทุนเพื่อนำไปขับเคลื่อนการป้องกันการทุจริตในรูปแบบต่างๆ ได้ จึงเห็นว่าควรมีกองทุนด้านยุติธรรมหรือกองทุนยุติธรรมแห่งชาติ ที่สามารถช่วยจัดสรรเป็นสวัสดิการบางอย่างให้แก่แต่ละหน่วยงานได้โดยทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมสามารถมีกองทุนด้านยุติธรรมประจำหน่วยงานหรือเป็นการใช้สวัสดิการในภาพรวม

- ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ข้อสังเกตต่อที่ประชุมว่า ในปัจจุบันข้าราชการตำรวจทั่วประเทศกำลังประสบปัญหาหนี้สิน ซึ่งส่งผลกระทบกับการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิต อีกทั้งยังพบว่าข้าราชการตำรวจไม่สามารถแก้ไขปัญหาหนี้สินได้จึงถูกฟ้องล้มละลายเป็นจำนวนมาก หากในอนาคตมีการจัดตั้งกองทุนด้านกระบวนการยุติธรรม หรือกองทุนเพื่อบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หรือกองทุนเพื่อการกู้ยืมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในอัตราดอกเบี้ยต่ำอาจจะเป็นการช่วยเหลือข้าราชการและแก้ปัญหาในส่วนนี้ได้

- ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ชี้แจงต่อที่ประชุมว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ และมาตรการบริหารและพัฒนา กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) เป็นการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของการบริหารงานบุคคล แบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ การสร้างแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ หากเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ สำนักงานก.พ. แนะนำให้ส่วนราชการจัดโครงการหรือมอบหมายงานที่มีความท้าทายให้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวชีวิต การปฏิบัติราชการ การจัดสรรวงเงิน การเลื่อนเงินเดือน การได้รับโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการศึกษาดูงานในต่างประเทศหรือการได้รับทุนรัฐบาล

ส่วนที่ ๒ การสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับสุขภาพหรือเรื่องอื่นๆ สำนักงาน ก.พ. แนะนำให้ส่วนราชการมีการจัดชมรมกีฬาเพื่อสร้างความผูกพัน จัดกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน ซึ่งเรื่องเหล่านี้ได้กำหนดไว้ในมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) และด้านสวัสดิการได้มีการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อบริหารจัดการเงินฝากและเงินกู้ นอกจากนี้มีการบริการให้คำปรึกษาแนะนำด้านส่งเสริมสุขภาพและ

ในปัจจุบัน...

ในปัจจุบันอยู่ระหว่างการศึกษาค้นคว้าและทดลองการทำงานแบบ Flexi Time โดยกำหนดระยะเวลาการทำงาน ๘ ชั่วโมงต่อวัน การทำงานที่บ้านผ่านระบบเทคโนโลยีแต่ยังคงต้องมีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อที่บุคลากรจะสามารถดึงข้อมูลต่างๆ ไปใช้ในการทำงานได้

อีกทั้งสำนักงาน ก.พ. ได้มีการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของกลุ่มบุคลากรที่ข้าราชการบรรจุใหม่หรือบุคลากรในกลุ่ม Gen Y พบว่ามีความต้องการเงินสด (Cash on hand) มากกว่าการได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ อาทิ ค่ารักษาพยาบาล การได้รับสิทธิวันหยุด วันลา เป็นต้น จึงมีการหารือร่วมกับกรมบัญชีกลางเพื่อหาแนวทางการแก้ไขและพัฒนาระบบค่าตอบแทนในภาพรวมให้มีรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่หลากหลาย ยืดหยุ่นและเหมาะสมมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลในมิติต่างๆ ยังพบข้อขัดข้องในส่วนของการระเบียบที่มีการกำหนดไว้ จึงต้องอาศัยระยะเวลาและข้อมูลเพื่อการพัฒนาแนวทางโดยละเอียดรอบคอบต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในมิติของการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

ฝ่ายเลขานุการฯ แจ้งต่อที่ประชุมเกี่ยวกับผลการดำเนินการที่ผ่านมา จากกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย “*เก่ง ดี มีสุข และบูรณาการ*” มีรายละเอียดการดำเนินงานได้แก่

กรอบที่ ๑ “เก่ง” การพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งในการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ ได้มีมติเห็นชอบและให้ข้อสังเกตในการจัดทำแนวทางการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการเพิ่มเติมจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ม.ค.๖๐ นั้น ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ปฏิบัติตามข้อสังเกตของคณะอนุกรรมการฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และจะนำเข้าสู่วาระเพื่อพิจารณาของการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ ในวันพฤหัสบดีที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

กรอบที่ ๒ “ดี” การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการเพิ่มเติมจากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ม.ค.๖๐ ซึ่งคณะอนุกรรมการฯ ได้มีมติเห็นชอบและนำเข้าสู่วาระเพื่อพิจารณาของการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ โดยที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบในหลักการและมอบหมายฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ อยู่ระหว่างกำหนดแผนการดำเนินงานตามแนวทางคาดว่าจะเกิดผลลัพธ์ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

กรอบที่ ๓ “มีสุข” การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยการพิจารณาหาแนวทางการพัฒนาระบบค่าตอบแทนทั้งในส่วนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งในการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ผ่านมา ได้ร่วมกันพิจารณาและมีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ดังนั้น ในการประชุมครั้งนี้ จึงเป็นการพิจารณาแนวทางการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเพื่อนำไปประกอบกัน และสรุปเป็นข้อเสนอเข้าสู่วาระเพื่อพิจารณาของการประชุม กพยช. ต่อไป

และกรอบที่ ๔ “บูรณาการ” การบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เนื่องจากสำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นเจ้าภาพในส่วนของการบูรณาการด้านการปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ซึ่งด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมถือเป็นส่วนสำคัญที่มีความมุ่งหมายให้เกิดการบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับจากการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ ที่ประชุมได้มีมติรับทราบแนวทางการเผยแพร่กฎหมายเพื่อสร้างการรับรู้แก่ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ โดยให้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการฯ

ชุดนี้ พิจารณาแนวทางดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ผู้บังคับใช้กฎหมาย ดังนั้นฝ่ายเลขานุการฯ จึงขอ นำประเด็นดังกล่าว ผนวกไว้กับการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อพิจารณาในการประชุมอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ ในเดือนสิงหาคมนี้

ประเด็นอภิปราย

- ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม ชี้แจงต่อที่ประชุมว่า จากภาพรวมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ ในทุกชุด ได้มีการกำหนดแผนและเป้าหมายไว้ ซึ่งประกอบด้วย (๑) การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน: Platform (๒) การดำเนินการขับเคลื่อน: Implement (๓) การติดตามประเมินผล: Evaluation ซึ่งได้รับความเห็นชอบจาก กพยช. เรียบร้อยแล้วนั้น โดยในส่วน of คณะอนุกรรมการฯ ชุดนี้ สอดคล้องตามที่ประธานอนุกรรมการฯ ได้กล่าวไว้ในวาระการประชุมที่ ๑ จึงขอขอบคุณอนุกรรมการทุกท่านและฝ่ายเลขานุการฯ ในการปฏิบัติหน้าที่จนได้รับคำชื่นชมจากหลายส่วนว่าเป็นคณะอนุกรรมการฯ ที่มีผลการดำเนินงานตามเป้าหมายอยู่ในอันดับต้นๆ

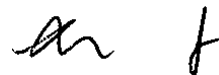
อีกทั้งจากกรอบการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ “เก่ง ดี มีสุข” ทั้ง ๓ กรอบนั้นได้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน (Platform) และการขับเคลื่อน (Implement) แล้ว ในลำดับต่อไป คือ กรอบที่ ๔ “บูรณาการ” หากจะพัฒนาระดับของการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ต้องพิจารณาจากยุทธศาสตร์หรือ Agenda ให้ครอบคลุม ทั้งในส่วน of ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และนโยบายต่างๆ โดยมุ่งเป้าหมายพิจารณาเฉพาะส่วนที่เป็นกลางเพื่อให้เกิดการบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรม และสร้างโอกาสในการได้รับการจัดสรรงบประมาณใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ มากขึ้น จึงควรพิจารณากำหนดกรอบการดำเนินงานหรือพิจารณาความเป็นไปได้ เพื่อให้เกิดในแนวทางการบูรณาการด้านการพัฒนาบุคลากรในอนาคตต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น



(นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางศิวากร คุรัตน์เวช)
รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
อนุกรรมการและเลขานุการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม