



แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน



บุคลากร

เมษายน 2563

คำนำ

ห้วงเวลาที่ผ่านมาได้เกิดกรณีสำคัญหลายประการเกี่ยวกับการดำเนินคดี การอำนวยความสะดวก และการสื่อสารเรื่องกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมไปยังประชาชน ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบด้านความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม นำไปสู่การตั้งคำถามจากประชาชนและสื่อมวลชน อีกทั้งยังเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ถึงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็นปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นรัฐบาลได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่กระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้มีการกำหนดแนวทางและนโยบายต่างๆ ผ่านแผนการปฏิรูปประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) จึงได้มีการหยิบยกประเด็นสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ผ่านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเสนอต่อ กพยช. เพื่อพิจารณา ซึ่งในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และการพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาและส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

โดยเนื้อหาประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ สถานการณ์ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม แนวทางการส่งเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรมหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาบุคลากรและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและกระบวนการยุติธรรมภาพรวมของประเทศต่อไป

สำนักงานกิจการยุติธรรม

เมษายน ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	๓
ส่วนที่ ๒ สถานการณ์ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม	๑๐
ส่วนที่ ๓ แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน	๒๐
ภาคผนวก	
■ หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	๓๙
■ คู่มือการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๓
■ หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เรื่องแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่ กระบวนการ	๔๔
ยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	๔๕
■ คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ เรื่อง ปรับปรุงอนุกรรมการ ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	๔๕
■ พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๖
คณะผู้จัดทำ	

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา



ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) โดยคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและเผยแพร่องค์ความรู้ในงานยุติธรรม ประกอบกับได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้เป็นกำลังหลักในการพัฒนาสังคมและประเทศ ซึ่งควรต้องมีการจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้มีองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ว่าควรมีการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรมในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพยช. จึงได้จัดทำแนวทาง การพัฒนาศักยภาพในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมขึ้น และเผยแพร่แก่หน่วยงานต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับทราบแนวทางการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย ๕ ประการ ดังนี้

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

CORE VALUE

ค่านิยมร่วม

บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

T	TRUTHFUL ยืนหยัดในความถูกต้อง เทียงธรรม
R	RIGHTEOUS มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
U	UNBIASED มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
S	SEEK KNOWLEDGE ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
T	TRUE EQUALITY ผลักดันความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

 สำนักงานกิจการยุติธรรม

 weareoja

 มติ ครม.เมื่อวันที่ 4 ม.ค. 2560

จากนั้น คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริม คุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ภายใต้ กพยช. มีมติการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการขับเคลื่อนตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพในกระบวนการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการ กพยช. ได้จัดส่งแนวทางการพัฒนาศักยภาพในกระบวนการยุติธรรมการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๐ และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร ในกระบวนการยุติธรรมไว้ในแผนปฏิบัติการและขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนไปสู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับ

มีส่วนร่วมและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัดของการดำเนินงานในแต่ละแนวทางฯ ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ

แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการในแต่ละแนวทาง ดังนี้



แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นการอธิบายถึงความหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงการมีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ประการที่ ๑ ยืนหยัดในความถูกต้อง เที่ยงธรรม : *TRUHTFUL*

ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ทักษะและยึดหลักความถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ พิจารณาตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและประชาชน ตลอดจนประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ประการที่ ๒ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต : *RIGHTEOUS*

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ และตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักวิชาการ จริยธรรมและระบบคุณธรรม ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริต ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย/ระเบียบข้อบังคับ

ประการที่ ๓ มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย : *UNBIASED*

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ประการที่ ๔ ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม : *SEEK KNOWLEDGE*

มุ่งพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเอง หมั่นสั่งความรู้เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ สร้างสรรค์งานของส่วนรวม ตระหนักในความสำคัญของการใฝ่รู้ เล็งเห็นประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่เพื่อกระบวนการยุติธรรมและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

ประการที่ ๕ ผนึกความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ : *TRUE EQUALITY*

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และปราศจากอคติ บนพื้นฐานของความเป็นกลาง ยึดหลักความเท่าเทียม และให้เป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

การกำหนดค่านิยมร่วม จำเป็นต้องเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจและทราบถึงวัตถุประสงค์อย่างแท้จริงของค่านิยมร่วม โดยการจัดทำและเผยแพร่สื่อรณรงค์การส่งเสริมค่านิยมร่วม การจัดนิทรรศการ Culture Day โดยผู้บริหารระดับสูงมอบนโยบายด้านค่านิยมร่วมและการส่งเสริมกิจกรรมที่

สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมให้แก่หน่วยงาน การจัดการประชุมสัมมนาผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรของหน่วยงานเพื่อทำความเข้าใจและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน และเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องตามค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น



แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ

การกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ควรกระทำโดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาผลักดัน ให้บุคลากรแสดงออกพฤติกรรมเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมตามที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นพัฒนาแผนงานและกำหนดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับค่านิยมร่วมฯ นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยปราศจากอุปสรรค อาทิ การจัดกิจกรรมการแสดงตนเพื่อเป็นต้นแบบการยึดถือค่านิยมร่วม กิจกรรม/โครงการพิจารณาคัดเลือกบุคคลดีเด่นในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ การจัดหาบุคคลตัวอย่างเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ และประเมินพฤติกรรมทั้งในระดับสำนัก/กอง เพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงาน เป็นต้น



แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมควรพิจารณาปรับแผนงานให้สอดคล้องตามแนวทางและกำหนดแนวทางการดำเนินงานไว้ในแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม และจริยธรรมในระดับองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกกลุ่มและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม อาทิ การกำหนดมาตรการหลักเกณฑ์ด้านการบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนและส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ การจัดเวที สัมมนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินชีวิตของบุคลากร/วัฒนธรรมองค์กรให้ได้รับการเผยแพร่และยกย่องให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และศึกษาดูงาน เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง โดยกำหนดให้เป็นแผนการดำเนินการในระดับสำนัก/กอง หรือระดับองค์กร เป็นต้น

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



แผนภาพ : แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

อีกทั้งได้มีการกำหนดเป็นแนวทางการขับเคลื่อนตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อส่งเสริมและสร้างการรับรู้ กระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและเกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานฯ ให้แก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมนำไปปรับใช้ และดำเนินการตรวจสอบและติดตามผลของแต่ละหน่วยงาน

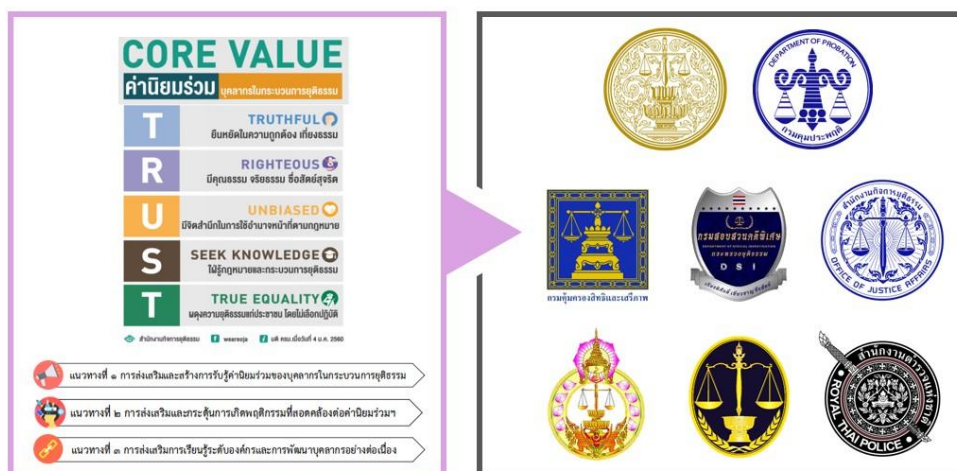


จากการติดตามผลการดำเนินงานจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒๑ หน่วยงาน ในด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ พบว่า หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมส่วนใหญ่ ยังขาดการส่งเสริมเพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องค่านิยมร่วมฯ และไม่มีการจัดทำโครงการตามแนวทางที่กำหนด แต่มีการนำประเด็นที่เกี่ยวข้องไป สอดแทรกในกิจกรรม/โครงการที่ดำเนินการอยู่แล้ว โดยมีเพียง ๕ หน่วยงาน ที่ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการที่ สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ครบถ้วนทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ สำนักงาน ศาลปกครอง สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สำนักงานกิจการยุติธรรม และสหภาพความในพระบรมราชูปถัมภ์

และในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ พบว่า

- หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ครบทั้ง ๓ แนวทาง จำนวน ๘ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม กรมคุมประพฤติ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงาน กิจการยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานศาลปกครอง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

**หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทาง
การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ
ครบทั้ง ๓ แนวทาง**



- หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ แต่ยังไม่ครบทั้ง ๓ แนวทาง จำนวน ๙ หน่วยงาน ได้แก่ กรมบังคับคดี กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมราชทัณฑ์ สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย สถาบันอนุญาโตตุลาการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์

หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทาง
การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ
แต่ยังไม่ครบทั้ง ๓ แนวทาง

CORE VALUE
ค่านิยมร่วม ศาลาในกระบวนการยุติธรรม

T	TRUTHFUL ยึดถือในความถูกต้อง ทั้งธรรม
R	RIGHTEOUS มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
U	UNBIASED มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
S	SEEK KNOWLEDGE ไม่หยุดนิ่งแสวงหาความรู้ในการยุติธรรม
T	TRUE EQUALITY ดูแลความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

สำนักงานอัยการสูงสุด | Facebook | Twitter | LINE | ๒๕๖๓ เดือนสิงหาคม ๔.๐.๐. 2563

➡ แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

➡ แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องค่านิยมร่วม

➡ แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



ส่วนที่ ๒ สถานการณ์ความเชื่อมั่น ของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม



ส่วนที่ ๒

สถานการณ์ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาเกิดคดีความที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อต่างๆ ทำให้ประชาชนและสื่อมวลชนตั้งคำถาม และวิพากษ์วิจารณ์แสดงความรู้สึกในมุมมองต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม ซึ่งการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในกระบวนการยุติธรรม ตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของการสืบสวนสอบสวน ที่ยังคงประสบปัญหาในเรื่องของการบริหารจัดการ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ทั้งในส่วนของการประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ อัยการ พนักงานฝ่ายปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ที่จะสนับสนุนให้งานสอบสวนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมบางส่วนยังไม่สามารถทำให้ประชาชนเข้าถึงการบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว จึงทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจและขาดความน่าเชื่อถือได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน จึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการบริหารจัดการสืบสวนสอบสวน ไปพร้อมกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

การศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประเด็นปัญหา สาเหตุของปัญหาความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม คณะอนุกรรมการพัฒนานโยบายและการบังคับใช้ ได้มีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความเชื่อมั่นของกระบวนการยุติธรรม โดยที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาถึงประเด็นปัญหา (Factor) สาเหตุ (Cause) ต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา (Solution) ที่เหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลสภาพประเด็นปัญหาจากคดีความต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม พบว่า การทำหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ส่งผลต่อสถานการณ์ความเชื่อมั่นของกระบวนการยุติธรรมประกอบด้วย

สภาพปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม ๙ ด้าน

ตั้งแต่กระบวนการสืบสวนสอบสวน การฟ้องร้อง การพิจารณาคดี และการบังคับโทษ



สภาพปัญหา (Factor) และสาเหตุของปัญหา (Cause)

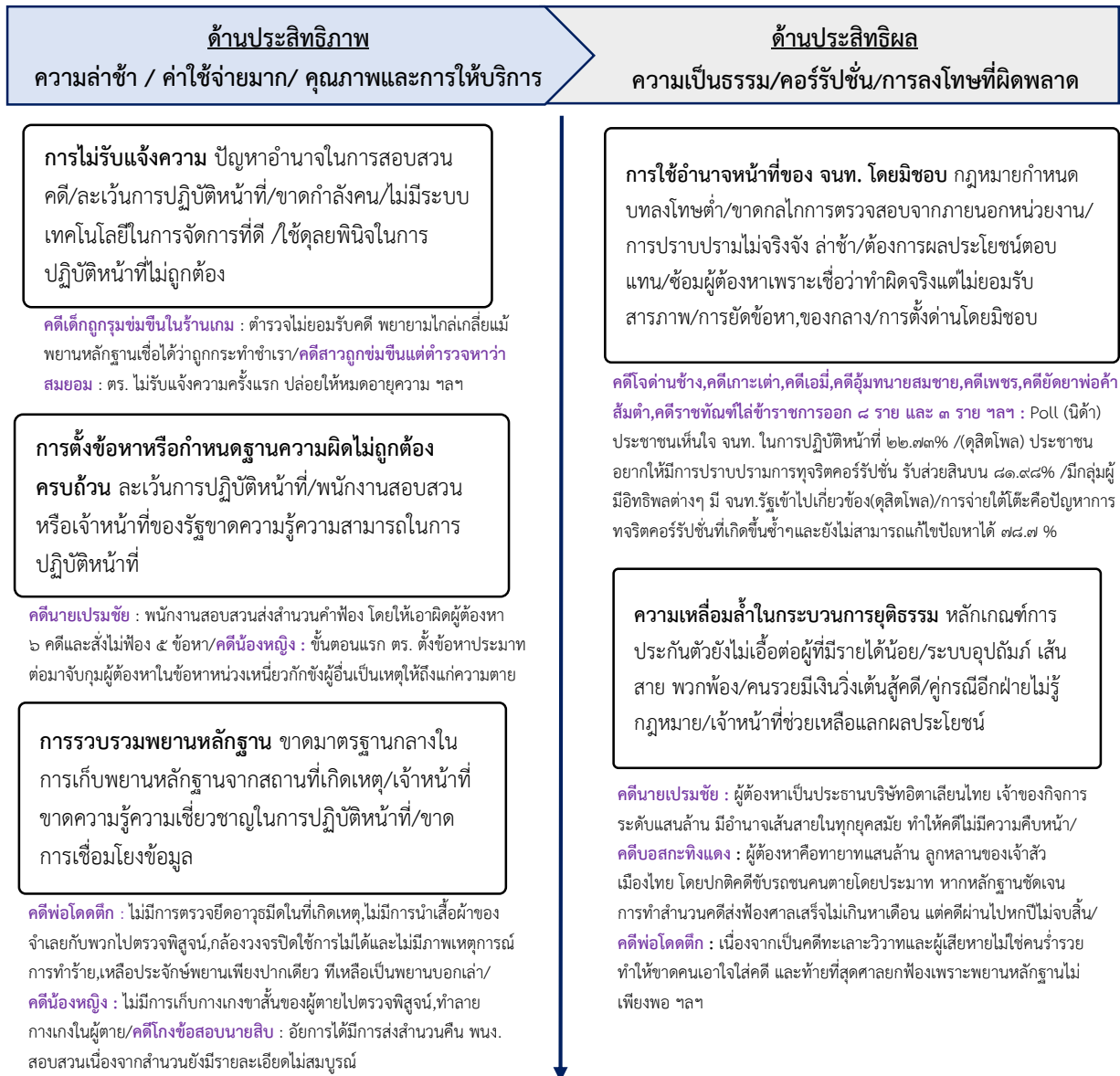
ที่มา : คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

การไม่รับแจ้งความ ปัญหาเรื่องเขตอำนาจการสอบสวนคดี/ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/ปริมาณคดีมาก/ขาดกำลังคน/ไม่มีระบบเทคโนโลยีในการจัดการที่ดี/ใช้ดุลพินิจไม่ถูกต้อง/ขาดพยานหลักฐาน	ด้านประสิทธิภาพ ๑. ความล่าช้า ๒. ค่าใช้จ่ายมาก ๓. คุณภาพและการให้บริการ
การตั้งข้อหาหรือกำหนดฐานความผิดไม่ถูกต้องครบถ้วน เรียกผลประโยชน์/ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/อิทธิพลแทรกแซง/พนักงานสอบสวนจับใหม่ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	
การรวบรวมพยานหลักฐาน ขาดมาตรฐานกลางในการเก็บพยานหลักฐานจากสถานที่เกิดเหตุ/ขาดความเป็นอิสระในการรวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าหน้าที่/ไม่มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอ/ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บรวบรวมและตรวจพิสูจน์พยานหลักฐานทางนิติวิทยาศาสตร์/เจ้าหน้าที่ขาดความรู้/รวบรวมไม่ครบ/ขาดการเชื่อมโยงข้อมูล	
การติดตามตัวผู้ทำผิดมาลงโทษ อิทธิพลแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่/การขาดการประสานการทำงานและการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง/ขาดมาตรการขั้นตอนกระบวนการติดตามจับกุมผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หลบหนีที่ชัดเจน	
การใช้ช่องทางกฎหมายประวิงคดี/การรับรู้กฎหมาย อิทธิพลแทรกแซง/ขาดมาตรฐานกลางในการสอบสวน/ขาดการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน/มีเงินในการวิ่งเต้นต่อสู้คดี/เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือแลกผลประโยชน์/คู่กรณีอีกฝ่ายไม่รู้กฎหมาย	ด้านประสิทธิผล ๑. ความเป็นธรรม ๒. คอร์รัปชัน ๓. ความผิดพลาดของการลงโทษ
การใช้อำนาจของจนท.โดยมิชอบ ต้องการผลประโยชน์ตอบแทน/ข้อผู้ต้องหาเพราะเชื่อว่าทำผิดจริงแต่ไม่ยอมสารภาพ/กฎหมายกำหนดบทลงโทษต่ำ/ขาดกลไกการตรวจสอบจากภายนอกหน่วยงาน/การปราบปรามไม่จริงจังล่าช้า	
การตัดสินลงโทษผิดคน ข้อบกพร่องในการรวบรวมพยานหลักฐาน/การใช้ระบบกล่าวหาเป็นหลัก/บุคลากรไม่เพียงพอ/คดีมีจำนวนมาก/ขาดระบบการคัดกรองพยานหลักฐาน/ประวัติอาชญากรรมไม่ครบถ้วนสมบูรณ์/ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลผู้กระทำผิด	
การกระทำความผิดซ้ำ ขาดโอกาสในสังคม/การบำบัดฟื้นฟูไม่ตรงตามพฤติกรรม ครอบครัว สังคม เศรษฐกิจ ประวัติการศึกษาของผู้ต้องหาบางคน	

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดประเด็นปัญหา (Factor) สาเหตุ (Cause) ของปัญหาความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหา (Solution) ที่ถูกต้องเหมาะสม โดยมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการยุติธรรม นำมาสังเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยสรุปดังนี้

(๑) การยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านกระบวนการยุติธรรมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

ประเด็นปัญหาและสาเหตุ



แนวทางแก้ไข

- พัฒนากระบวนการสอบสวนให้มีมาตรฐานและกำหนดเวลาในการสอบสวนฟ้องร้องให้ชัดเจน
- เสริมสร้างการรับรู้กฎหมายและความเข้าใจสิทธิของบุคคลในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา
- พัฒนาระบบการตรวจสอบถ่วงดุลภายนอกหน่วยงาน และทบทวนหรือปรับปรุงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- การพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย เพื่อประสิทธิภาพในการลงโทษและการบังคับโทษ

(๒) การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมขั้นพื้นฐาน
ให้กับประชาชนประชาชนอย่างทั่วถึงและตรงกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นปัญหาและสาเหตุ

การให้ข้อมูลหรือการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ
ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมพื้นฐานยังไม่
ทั่วถึงและไม่ตรงกลุ่มเป้าหมาย

แนวทางแก้ไข

ให้ความรู้พื้นฐานและที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับ
กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ
และทั่วถึง

(๓) การพัฒนากลไกหรือเครื่องมือในการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
ข่าวสารด้านกระบวนการยุติธรรมหรือคดีความได้รับความสนใจเป็นการเฉพาะ

ประเด็นปัญหาและสาเหตุ

- กระบวนการสังเคราะห์ข่าวสารหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
กับกระบวนการยุติธรรมหรือคดีที่ได้รับความสนใจเป็น
การเฉพาะ อาจมีการนำเสนอไม่ครบถ้วน ซึ่งอาจ
นำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและหลงผิดในเนื้อหา
สาระของข่าว
- มีกลุ่มบุคคลต่างๆ นำเสนอข้อมูล ความเห็นที่ไม่
ถูกต้อง ไม่มีความชัดเจน หรือไม่สมบูรณ์ ซึ่งอาจจะ
นำไปสู่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนต่อกระบวนการ
ยุติธรรม

แนวทางแก้ไข

พัฒนากลไกหรือเครื่องมือเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ
แก่ประชาชนเกี่ยวกับข่าวสารหรือข้อมูลใน
กระบวนการยุติธรรมหรือคดีที่ได้รับความสนใจเป็น
การเฉพาะ (Specific Case) เพื่อให้ประชาชนได้รับ
ทราบข้อมูล ความคืบหน้าการดำเนินงานที่ถูกต้อง
รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ รวมไปถึงป้องกันมิให้มี
ข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

ทั้งนี้ จากการพิจารณาสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของกระบวนการ
ยุติธรรม จะมีการร่วมกันพิจารณาและจัดทำข้อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อนำไปสู่การอำนวยความสะดวก
ให้กับประชาชนและสร้างความเชื่อมั่นให้กับกระบวนการยุติธรรมและวางแนวทางการพัฒนากระบวนการ
ยุติธรรมต่อไป

การศึกษาถึงองค์ประกอบและมิติของความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม จากการศึกษา
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม มีการกำหนดคำนิยาม “ความเชื่อมั่น”
ในสองลักษณะคือ **ความเชื่อมั่น (Confidence)** และ **ความเชื่อถือหรือความเชื่อใจ (Trust)** และเมื่อกล่าวถึง
ระดับความเชื่อมั่นของการให้บริการภาครัฐจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ การ
ให้บริการในสิ่งที่ประชาชนต้องการและคุณภาพของการให้บริการ รวมทั้ง การศึกษาถึงองค์ประกอบและมิติ
ของความเชื่อมั่นจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องประกอบกับคำจำกัดความของ “ความเชื่อมั่น” สามารถ
สรุปเป็นองค์ประกอบของความเชื่อมั่นที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้
๘ องค์ประกอบ ดังนี้

• **องค์ประกอบที่ ๑ ความสามารถ/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Competency)** หมายถึง
ความสามารถหรือสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ทั้งในด้านความรู้ ทักษะและ
ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

- **องค์ประกอบที่ ๒ ความซื่อสัตย์/ซื่อตรงในการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Integrity)** หมายถึง ความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อความยุติธรรมของเจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยการยึดมั่นในระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับที่กำหนดอย่างเคร่งครัดไม่เลือกปฏิบัติและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานได้ด้วย ความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดอย่างเคร่งครัด และไม่เลือกปฏิบัติ

- **องค์ประกอบที่ ๓ ความไว้วางใจได้/พึ่งพาได้ (Dependability/ Reliability)** หมายถึง ความน่าเชื่อถือหรือความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม อันเกิดจากการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน เป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอนที่กำหนด สามารถดำเนินการได้ถูกต้องและครบถ้วนตามกระบวนการและภายในระยะเวลาตามที่กำหนด

- **องค์ประกอบที่ ๔ การเปิดเผยตรงไปตรงมา (Openness)** หมายถึง การเปิดเผยตรงไปตรงมาของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ที่ปฏิบัติงานได้อย่างตรงไปตรงมามีการเปิดเผยข้อมูลหรือให้ข้อมูลและคำแนะนำที่จำเป็นได้อย่างถูกต้องชัดเจน เชื่อถือได้ และเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

- **องค์ประกอบที่ ๕ ความเห็นใจและการเอาใจใส่ (Concern/ Attentiveness)** หมายถึง การให้ความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ด้วยการให้ความสำคัญและสนใจรับฟังปัญหาและความต้องการที่หลากหลายของประชาชน ให้บริการอย่างมีจิตสาธารณะ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการ

- **องค์ประกอบที่ ๖ การใช้อำนาจ (Control mutuality)** หมายถึง ความสัมพันธ์ในเชิงการใช้อำนาจระหว่างเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมกับผู้รับบริการ ที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่หรืออยู่ในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติของกฎหมาย

- **องค์ประกอบที่ ๗ ความคุ้มค่าจากการเสียโอกาส (Vulnerability)** หมายถึง การยอมรับหรือความเต็มใจของประชาชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในกระบวนการยุติธรรมต่อความเสียหายใดๆ หรือการเสียโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างที่มีการดำเนินการในกระบวนการยุติธรรมทั้งที่เป็นความเสียหายหรือการเสียโอกาสที่เกิดจากระยะเวลาของการดำเนินการ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการและผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม รวมถึงการเสียชื่อเสียงหรือการเสียภาพลักษณ์

- **องค์ประกอบที่ ๘ ความพึงพอใจ (Satisfaction)** หมายถึง ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คุณภาพการให้บริการ/การดำเนินงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รวมถึงผลของการบริการ/การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ได้ศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมเพื่อตอบสนองต่อแนวทางการปฏิรูปประเทศ โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลตัวชี้วัดด้านกระบวนการยุติธรรมที่เป็นสากล และทดลองการจัดเก็บข้อมูลกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พบว่ามีตัวชี้วัดที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๒ ชุดตัวชี้วัด ดังนี้

- **ชุดตัวชี้วัดที่ ๓ กระบวนการยุติธรรมบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Justice)** เป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นกระบวนการทำงาน (Process) ของกระบวนการยุติธรรมที่มีความถูกต้องเที่ยงธรรม โปร่งใสและตอบสนองต่อประชาชน โดยชุดตัวชี้วัดนี้มีส่วนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย ชุดคุณค่าย่อย ๓ ประการ จำนวน ๘ ตัวชี้วัด ได้แก่

(๑) **กระบวนการยุติธรรมมีความเที่ยงตรง (Fairness & Accuracy)** ตัวชี้วัดนี้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนของกระบวนการยุติธรรมทำงานอย่างตรงไปตรงมา ปลอดอคติอิทธิพลแทรกแซงโดยมิชอบทั้งจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจในองค์กรและจากภายในองค์กร ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันและการใช้อำนาจหน้าที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ และมีการพิสูจน์หลักฐานที่มีซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัว คือ (G๒) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความถูกต้องและเที่ยงธรรม และ (G๓) คดีที่มีการชี้มูลว่าเจ้าพนักงานของรัฐในกระบวนการยุติธรรมมีความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ การเลือกปฏิบัติและ/หรือการทุจริต หรือถูกแทรกแซงมีจำนวนลดลงเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

(๒) **โปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency & Accountability)** เป็นชุดตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการยุติธรรมมีกระบวนการตรวจสอบที่มีคุณภาพ มีการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและคลอบคลุมในทางคดีในขั้นตอนต่างๆ อย่างตรงไปตรงมา รวมถึงความโปร่งใสในการแต่งตั้งโยกย้ายและการบริหารงานบุคคลขององค์กรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดจำนวน ๓ ตัว คือ (G๔) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีการกำหนดมาตรการเชิงรุกด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและแจ้งให้ประชาชนรับทราบ (G๕) หน่วยงานมีมาตรการ/ระบบที่เอื้อต่อการป้องกัน ไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ หรือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ระบบการจ่ายสำนวนคดี และ (G๖) หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีกระบวนการทบทวน และปรับปรุงประสิทธิภาพเรื่องข้อร้องเรียน

(๓) **มีสมรรถภาพ (Institutional Capacity)** เป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่ากระบวนการยุติธรรมที่ดี และมีประสิทธิภาพจะต้องมีค่านึงถึงขีดความสามารถขององค์กรและเจ้าพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นถึงสภาพความขาดแคลนที่ต้องให้การสนับสนุนในแต่ละส่วน และประเด็นงานที่หน้าจะสามารถพัฒนาการบริหารจัดการให้รวดเร็วขึ้น ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด จำนวน ๒ ตัว คือ (G๗) มีการวิเคราะห์และพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอ และ (G๘) หน่วยงานมีการจัดเก็บและบูรณาการข้อมูลกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นระบบ

• **ชุดตัวชี้วัดที่ ๗ ประชาชนเชื่อมั่น เชื่อถือ ครีธธาในกระบวนการยุติธรรม (Ensured Trust in Justice)** เป้าหมายสุดท้ายเพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกระบวนการยุติธรรมเป็นตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่าประชาชนให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย ตัวชี้วัดจำนวน ๑ ตัว คือ ร้อยละของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมในภาพรวม

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 และ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากสถานการณ์คดีความต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม อาจกล่าวได้ว่า ความเชื่อมั่น หรือความเชื่อถือ หรือความไว้วางใจเป็นปัจจัย

สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงาน โดยเฉพาะความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ หากประชาชนมีความเชื่อถือ หรือมีความไว้วางใจ หรือมีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ใน กระบวนการยุติธรรมมากแค่ไหนเพียงใดนั้น ความเชื่อมั่นจะเป็นหลักประกันความยุติธรรม อันถือเป็นหัวใจ สำคัญของการทำงานในด้านอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน ซึ่งความเชื่อมั่นจะเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการอำนวยความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หากประชาชนในฐานะ ผู้ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือเป็นผู้รับบริการจากการอำนวยความยุติธรรมขาดความเชื่อถือขาดความ ไว้วางใจหรือขาดความเชื่อมั่นแล้วจะทำให้ประชาชนขาดที่พึ่งในงานด้านความยุติธรรมไม่เห็นความสำคัญของ กฎหมายและหน่วยงานยุติธรรม

จากการศึกษาถึงองค์ประกอบและมิติของความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน ต่อการบริการของหน่วยงานยุติธรรม ๗ ประการ ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีความรู้ความสามารถทักษะและ สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ
๒. เจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ไม่เลือกปฏิบัติดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
๓. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมสามารถดำเนินการได้ถูกต้องครบถ้วน ได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้
๔. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาเปิดเผย ข้อมูลที่จำเป็นได้อย่างถูกต้องเชื่อถือได้รวมถึงเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน
๕. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้ความสำคัญและสนใจรับฟังปัญหา และความต้องการที่หลากหลายของประชาชนให้บริการอย่างมีจิตสาธารณะ
๖. เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใช้อำนาจหน้าที่ในขอบเขตอำนาจตาม บัญญัติของกฎหมาย
๗. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ

จากข้อมูลสถานการณ์ด้านความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมในห้วงเวลาที่ผ่านมา และผลการศึกษาของคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้ ผลการวิจัยและผลสำรวจความเชื่อมั่น ของประชาชน พบประเด็นปัญหาที่รบกวนความเชื่อมั่นของประชาชนอันเกิดจากบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรมในประเด็นต่างๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐละเลยในการบังคับใช้กฎหมายและละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความซื่อสัตย์ ซื่อตรงในการปฏิบัติงาน และเรียกรับสินบน
๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบและขาดจิตสำนึกในการให้บริการ
๔. เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่
๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐเลือกปฏิบัติและสองมาตรฐาน

นอกจากปัญหาในด้านบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วผลจาก การศึกษาสถานการณ์ต่อความเชื่อมั่นงานวิจัยและผลสำรวจของประชาชนยังพบปัญหาที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ของประชาชนที่สำคัญอีก ๒ ประเด็น ดังนี้

๑. ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมซึ่งเกิดจากปัจจัยของการบริหารงานและการให้บริการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ๑) การดำเนินการสอบสวนฟ้องร้องมีความล่าช้า ๒) ขาดมาตรฐานกลางในการเก็บพยานหลักฐานจากสถานที่เกิดเหตุ ๓) ขาดการประสานการทำงานและการบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๔) ขาดระบบเทคโนโลยีในการบริหารจัดการที่ดี และขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ๕) การดำเนินการสอบสวนไม่เป็นไปตามกรอบระยะเวลา

ผลจากการสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของประชาชนในมุมมองความคิดเห็นของประชาชนต่อหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เห็นว่าหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต้องให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ และเป็นที่พึงของประชาชนเมื่อเดือดร้อน ดังนั้น การให้บริการในสิ่งที่ประชาชนต้องการและคุณภาพของการให้บริการจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง

๒. ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรมซึ่งเกิดจากภาพลักษณ์ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ๑) กระบวนการสังเคราะห์ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม หรือคดีที่ได้รับความสนใจเป็นการเฉพาะ อาจมีการนำเสนอไม่ครบถ้วน ๒) กลุ่มบุคคลต่างๆ อาทิ ทนายความ หรือข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรับ หรือองค์กรที่ให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย นำเสนอข้อมูล ความเห็นที่อาจไม่ถูกต้อง หรือไม่มีความชัดเจน หรือไม่สมบูรณ์ ซึ่งอาจนำไปสู่การเข้าใจคลาดเคลื่อนและหลงผิดต่อกระบวนการยุติธรรม ๓) ขาดการอธิบาย หรือนำเสนอบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน รวมถึงการแจ้งสิทธิต่างๆ ตามกฎหมายให้ประชาชนเข้าใจได้ชัดเจน

ผลจากการสำรวจข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมและกฎหมาย เห็นว่า หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมควรมีการเผยแพร่และให้ความรู้ รวมถึงสิทธิพื้นฐานที่ถูกต้องแก่ประชาชนเกี่ยวกับกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้เข้าใจง่าย และควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความชัดเจน

จากประเด็นปัญหาข้างต้น พบว่า องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นและปัญหาของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้ในค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๕ ประการ ดังนั้น การแก้ไขปัญหามูลนิธิในกระบวนการยุติธรรมต่อความเชื่อมั่นของประชาชน จึงควรนำค่านิยมร่วมฯ และตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญามาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหามาเพื่อชี้วัดและสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการทำงานของกระบวนการยุติธรรมที่มีความถูกต้อง เทียบธรรม โปร่งใส และตอบสนองต่อประชาชน ซึ่งตัวชี้วัดตามที่ได้ศึกษามาข้างต้น มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของความเชื่อมั่น และค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่จะส่งผลต่อการแก้ไขปัญหามูลนิธิต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม ได้อย่างเป็นรูปธรรมมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลประกอบด้วยตัวชี้วัดชุดที่ ๓ กระบวนการยุติธรรมบนฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Justice) ดังนี้

๑. การยืนหยัดในความถูกต้อง เที่ยงธรรม (TRUHTFUL)

- สอดคล้องกับตัวชี้วัด G๒ : หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความถูกต้อง เที่ยงธรรม และ G๕ : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและให้ประชาชนรับทราบ

๒. มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต (RIGHTEOUS)

- สอดคล้องกับตัวชี้วัด G๓ : คดีที่มีการชี้มูลว่าเจ้าหน้าที่บกพร่องในกานปฏิบัติหน้าที่ เลือกปฏิบัติ หุจริตและถูกแทรกแซงลดลง

๓. มีจิตสำนึกการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (UNBIASED)

- สอดคล้องกับตัวชี้วัด G๕ : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและให้ประชาชนรับทราบ

๔. ใ้รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (SEEK KNOWLEDGE)

- สอดคล้องกับตัวชี้วัด G๗ : หน่วยงานมีการทบทวนปรับปรุงประสิทธิภาพข้อร้องเรียน G๙ : มีการวิเคราะห์และพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการ และ G๑๐ : หน่วยงานมีการจัดเก็บและการบูรณาการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

๕. ผนุงความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยไม่รู้เลือกปฏิบัติ (TRUE EQUALITY)

- สอดคล้องกับตัวชี้วัด G๖: มีมาตรการและระบบป้องกันไม่ให้เลือกปฏิบัติหรือประโยชน์ทับซ้อน

ส่วนที่ ๓ แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่
บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน



ส่วนที่ ๓

แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ได้นำเสนอประเด็นสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ผ่านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเสนอต่อ กพยช. เพื่อพิจารณา ซึ่งในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน และการพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาและส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยสำนักงานกิจการยุติธรรมได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดแนวทางส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ประกอบด้วย

๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้มีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้มีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมยึดถือเป็นแนวทางในการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อส่งเสริมและสร้างการรับรู้ กระตุ้นของการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและเกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำคู่มือแนวทางการดำเนินงานฯ ให้แก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อนำแนวทางไปปรับใช้

๒. การศึกษาถึงองค์ประกอบและมิติความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดค่านิยาม “ความเชื่อมั่น” ในสองลักษณะ คือ **ความเชื่อมั่น (Confidence)** และ **ความเชื่อถือหรือความเชื่อใจ (Trust)** และเมื่อกล่าวถึงระดับความเชื่อมั่นของการให้บริการภาครัฐจะมีมากหรือน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือการให้บริการในสิ่งที่ประชาชนต้องการและคุณภาพของการให้บริการ รวมทั้ง การศึกษาถึงองค์ประกอบและมิติของความเชื่อมั่นจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องประกอบกับคำจำกัดความของ “ความเชื่อมั่น” สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของความเชื่อมั่นที่มีต่อการให้บริการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ ๘ องค์ประกอบ ดังนี้



๓. การศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประเด็นปัญหา สาเหตุของปัญหาความเชื่อมั่น ของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม

จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความเชื่อมั่นของกระบวนการยุติธรรม งานวิจัยและผลการสำรวจของประชาชน พบว่าประเด็นปัญหา (Factor) สาเหตุ (Cause) ต่างๆ รวมถึงมุมมอง และความคาดหวังที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคลากร และสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม ๕ ประการ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมในทุกขั้นตอนของการ พิจารณาคดี สรุปได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อสถานการณ์ความเชื่อมั่นของกระบวนการยุติธรรม



ก่อนการพิจารณาคดี

- การไม่รับแจ้งความ / ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ / ใช้ดุลพินิจไม่ถูกต้อง
- การตั้งข้อหาหรือกำหนดฐานความผิดไม่ถูกต้องครบถ้วน เรียกผลประโยชน์/ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่/อิทธิพลแทรกแซง/ พนักงานสอบสวนจับใหม่ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- การรวบรวมพยานหลักฐาน เจ้าหน้าที่ขาดความรู้/รวบรวมไม่ครบ
- การใช้อำนาจของ จนท.โดยมิชอบ ต้องการผลประโยชน์ตอบแทน/ข่มขู่ผู้ต้องหาเพราะเชื่อว่าทำผิดจริงแต่ไม่ยอมสารภาพ



ระหว่างการพิจารณาคดี

- การดำเนินการสอบสวน/ฟ้องร้องล่าช้า ละเว้นปฏิบัติหน้าที่/การมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องและระบบพวกพ้อง
- การใช้ช่องทางกฎหมายประวิงคดี/การรับรู้กฎหมาย อิทธิพลแทรกแซง/เจ้าหน้าที่ช่วยเหลือแลกผลประโยชน์
- การคัดค้านลงโทษผิดคน บกพร่องในการรวบรวมพยานหลักฐาน
- การใช้อำนาจของ จนท.โดยมิชอบ เป็นการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่แสวงหา ผลประโยชน์ โดยเฉพาะการเรียกรับเงินเพื่ออำนวยความสะดวกในทางคดี การเปลี่ยนแปลงผลแห่งคดี

หลังการพิจารณาคดี



- การใช้อำนาจของ จนท.โดยมิชอบ การใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ โดยเป็นการอำนวยความสะดวก ให้แก่งานในเรือนจำ เพื่อแลกกับผลประโยชน์ตอบแทน

ที่มา : สรุปสถานการณ์ปัญหาความเชื่อมั่นของประชาชน จาก คณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้

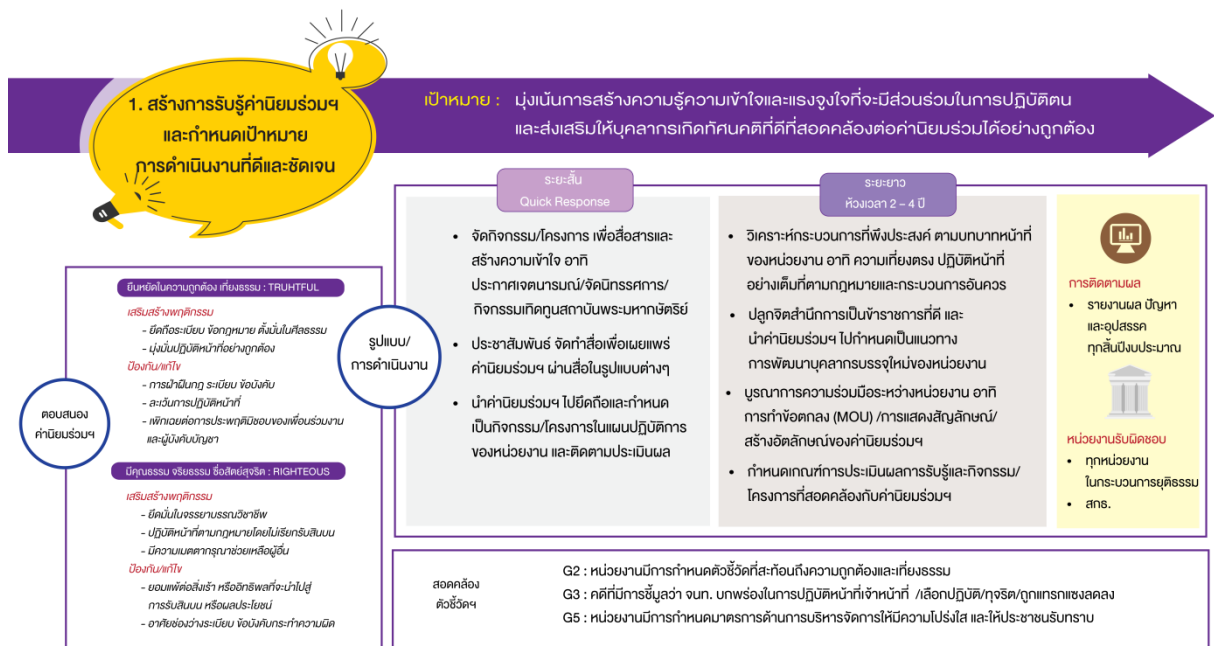
ดังนั้น เพื่อแสดงถึงภาพรวมและความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของความเชื่อมั่น ประเด็นปัญหา สาเหตุและสถานการณ์ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม อันสอดคล้องกับ ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา สรุปได้ ดังนี้

องค์ประกอบของความเชื่อมั่นฯ	พรบ. มาตรฐานงานยุติธรรม พ.ศ. 2562	ค่านิยมร่วม	บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	สอดคล้องตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรม
ความไว้วางใจได้/พึ่งพาได้	(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	T TRUTHFUL	ยึดหลักในความถูกต้องเที่ยงธรรม	ตัวชี้วัดที่ 3 กระบวนการยุติธรรมพื้นฐานของการบริหารยุติธรรม
ความซื่อสัตย์/ซื่อตรง/ สุจริต	(2) ซื่อสัตย์สุจริต เป้าหมายที่ดีและรับผิดชอบต่อนักที่	R RIGHTS	มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต	G2 : หน่วยงานมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนในความถูกต้อง/เที่ยงธรรม G5 : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส และให้ประชาชนรับทราบ
การเปิดเผยตรงไปตรงมา / การใช้อำนาจความพึงพอใจ / ความเห็นใจและการเอาใจใส่	(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	U UNBIASED	มีจิตสำนึกการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย	G3 : คดีที่ถึงขั้นจำคุก จาก บทฟ้องในการปฏิบัติหน้าที่/เลือกปฏิบัติ/ทุจริต/ถูกแทรกแซงลดลง
ความสามารถ/สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	S SKILLS	ไม่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	G5 : หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใส และให้ประชาชนรับทราบ
ความไว้วางใจได้/พึ่งพาได้	(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	T TRUE EQUALITY	ผนึกความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ	G7 : หน่วยงานมีการกำหนดปรับปรุงประสิทธิภาพฟ้องร้องเรียน G9 : มีการวิเคราะห์และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล/การบริหารจัดการ G10 : หน่วยงานมีการจัดเก็บ และรายงานข้อมูลอย่างเป็นระบบ G6 : หน่วยงาน/ระบบงานป้องกัน ไม่ให้เกิดข้อปฏิบัติ หรือประโยชน์เชิง

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้มีแนวทางหรือเครื่องมือหรือกลไกในการแก้ไขปัญหาในภาพรวมที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่น และเพื่อให้การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรและหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำค่านิยมร่วมฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยเริ่มจากสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ ความเข้าใจมีความตระหนัก และกระตุ้นพฤติกรรม

ตามค่านิยมร่วมฯ เพื่อให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต พร้อมกับพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติที่ดี เต็มใจให้บริการ และเป็นທີ່พึ่งพิงให้แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งผลต่อความไว้วางใจและความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นได้มากยิ่งขึ้น จึงจัดทำข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ๓ แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ดีและชัดเจน



แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในแนวทางที่ ๑ มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมได้อย่างถูกต้อง โดยการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ในเรื่องของการยึดมั่นในความถูกต้อง เกียรติยศธรรม (TRUTHFUL) และมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต (RIGHTEOUS) และสอดคล้องกับตัวชี้วัดหน่วยงานควรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงความถูกต้องและเกียรติยศธรรม คดีที่มีการขึ้นสู่ศาลเจ้าหน้าที่ บกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่/เลือกปฏิบัติ/ทุจริต/ถูกแทรกแซงลดลง และหน่วยงานมีการกำหนดมาตรการด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและให้ประชาชนรับทราบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และ (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซึ่งมีตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม โดยแบ่งเป็นระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

โครงการระยะสั้น

ชื่อโครงการ

โครงการประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ที่มาและความสำคัญ

“การสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ดีและชัดเจน” จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการถ่ายทอดและเผยแพร่ให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทุกระดับและทุกสายงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการยืนหยัดในความถูกต้องเที่ยงธรรม (TRUTHFUL) และมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต (RIGHTEOUS) ตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ เป็นหลักการครองตนและครองงานขั้นพื้นฐานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมซึ่งมีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนและสังคม ซึ่งจะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น ในระยะสั้น จึงควรดำเนินการในรูปแบบ โครงการประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และจงใจให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมได้อย่างถูกต้อง และตระหนักถึงความสำคัญของการนำแนวทางดังกล่าวไปยึดถือปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจงใจให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ
๒. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมได้อย่างถูกต้อง
๓. เพื่อสร้างการตระหนักถึงความสำคัญของการนำแนวทางดังกล่าวไปยึดถือปฏิบัติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

กลุ่มเป้าหมาย : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน เข้าร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : การประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามในแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ และนำแนวทางดังกล่าวไปยึดถือปฏิบัติ

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนออกแบบรูปแบบ/ขั้นตอนการดำเนินการ รวมถึงกำหนดคำประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และขออนุมัติหัวหน้าหน่วยงานเพื่อดำเนินการตามแผนงาน
๒. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมโครงการประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน
๓. ประกาศเจตนารมณ์ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๔. ประเมินผลการดำเนินโครงการตามเป้าหมาย

ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลา ๑ เดือน

โครงการระยะยาว

ชื่อโครงการ

โครงการปลูกฝังค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงาน

ที่มาและความสำคัญ

“การสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ดีและชัดเจน” จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเริ่มปลูกฝังรวมถึงการถ่ายทอดและเผยแพร่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมร่วมฯ ให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทุกระดับและทุกสายงาน ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการและพัฒนาข้าราชการให้เป็นข้าราชการที่ดี และหล่อหลอมให้บุคลากรดังกล่าวได้มีความตระหนักและยึดมั่นในความถูกต้อง เที่ยงธรรม (TRUTHFUL) และมีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต (RIGHTEOUS) และละอายต่อการทำความผิด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมร่วมฯ

ดังนั้น ในระยะยาวจึงควรดำเนินการในรูปแบบ โครงการปลูกฝังค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงาน ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ปลูกฝังค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงาน และตระหนักถึงความสำคัญของการนำแนวทางดังกล่าวไปยึดถือปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ
๒. เพื่อปลูกฝังค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงาน
๓. เพื่อสร้างการตระหนักถึงความสำคัญของการนำแนวทางดังกล่าวไปยึดถือปฏิบัติ

กลุ่มเป้าหมาย : ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงาน เข้าร่วมร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงานได้รับการปลูกฝัง และมีความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ตามค่านิยมร่วมฯ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน

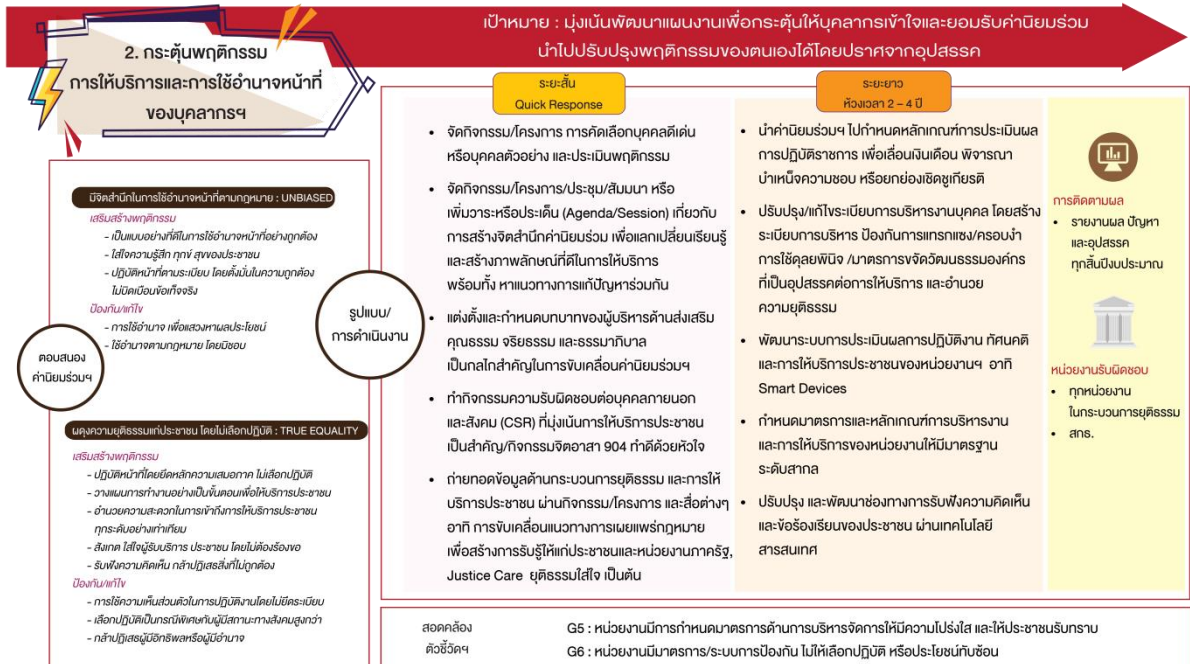
ผลลัพธ์ : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดแนวทางส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ และนำแนวทางดังกล่าวไปยึดถือปฏิบัติบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนออกแบบรูปแบบ/ขั้นตอนการดำเนินการโดยการสอดแทรกค่านิยมร่วมฯ ไปในเนื้อหาวิชาในการบรรยายแก่ข้าราชการบรรจุใหม่
๒. ขออนุมัติหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อดำเนินโครงการปลูกฝังค่านิยมร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ของหน่วยงานในการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่
๓. ประเมินผลการดำเนินโครงการตามเป้าหมายโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลา ๑ เดือน

แนวทางที่ ๒ การกระตุ้นพฤติกรรมการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในแนวทางที่ ๒ มุ่งเน้นพัฒนาแผนงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับค่านิยมร่วม นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้โดยปราศจากอุปสรรค โดยการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ในเรื่องการมีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (UNBIASED) และการผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ (TRUE EQUALITY) และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในเรื่องหน่วยงานมีการกำหนดมาตรการด้านการบริหารจัดการให้มีความโปร่งใสและให้ประชาชนรับทราบ และหน่วยงานมีมาตรการ/ระบบการป้องกันไม่ให้เลือกปฏิบัติหรือประโยชน์ทับซ้อน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ซึ่งมีตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม โดยแบ่งเป็นระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

โครงการระยะสั้น

ชื่อโครงการ

โครงการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมของบุคลากร

ที่มาและความสำคัญ

“การกระตุ้นพฤติกรรมในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทบทวน แลกเปลี่ยน รวมถึงกำหนดแนวทาง และส่งเสริมการนำไปประพฤติปฏิบัติให้เกิดขึ้นจริงด้วยความรวดเร็วและเป็นรูปธรรมในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีความเป็นพลวัต เนื่องจากพฤติกรรมในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรส่งผลอย่างยิ่งต่อความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมของประชาชน จากแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ เรื่องการมีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (UNBIASED) และการผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ (TRUE EQUALITY) จึงเป็นหลักสำคัญในการครองตนและครองงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการ ด้านงานยุติธรรม อำนวยความยุติธรรม และสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชนและสังคม

ดังนั้น ในระยะสั้นจึงควรดำเนินการในรูปแบบ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีพฤติกรรมในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

๒. ประชาชนได้รับการบริการที่เหมาะสมจากบุคลากร และมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วม ร้อยละ ๘๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : บุคลากรในหน่วยงานได้ร่วมกันทบทวน แลกเปลี่ยน และกำหนดแนวทางการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม

ผลลัพธ์ : บุคลากรนำแนวทางไปประพฤติปฏิบัติ โดยมีพฤติกรรมในการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนออกแบบรูปแบบ ขั้นตอน และเนื้อหาการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมีหลักการสำคัญในการมีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (UNBIASED) และการผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ (TRUE EQUALITY) ผ่านกิจกรรมการรับฟัง-แลกเปลี่ยนข้อมูล จัดทำแนวทางวิธีปฏิบัติ รวมถึงการฝึกปฏิบัติ จากนั้นขออนุมัติหัวหน้าหน่วยงานเพื่อดำเนินการตามแผนงาน

๒. ประชาสัมพันธ์ให้ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ และประสานงานวิทยากรที่มีความรู้-ประสบการณ์เฉพาะด้าน เพื่อความเหมาะสมของการประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

๓. ประเมินผลการดำเนินโครงการตามเป้าหมายโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลา ๑ เดือน

ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนต่อการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ที่มาและความสำคัญ

“การกระตุ้นพฤติกรรมการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็น สะท้อนมุมมอง ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนของประชาชน ผู้รับบริการ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ทราบถึงปัญหาผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้เข้าถึงประชาชนได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังเป็นการทบทวน ปรับปรุง และจัดทำแนวทางในการพัฒนาการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมให้ประชาชน โดยคำนึงถึง แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในเรื่องของการมีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (UNBIASED) และการผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ (TRUE EQUALITY) ซึ่งจากการดำเนินการดังกล่าว จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชนและสังคมได้

ดังนั้น ในระยะยาวจึงควรดำเนินการในรูปแบบ **โครงการพัฒนาระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนต่อการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ** เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการโดยการรับฟังความคิดเห็น สะท้อนมุมมอง ข้อเสนอแนะ และข้อร้องเรียนต่างๆ ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทราบถึงปัญหา รวมถึงทบทวน ปรับปรุง และจัดทำแนวทางในการพัฒนาการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดการสร้างเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชน และสังคม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้รับบริการโดยการรับฟังความคิดเห็น สะท้อนมุมมอง ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และการแก้ไขปัญหาให้แก่ประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว
๒. เพื่อทราบถึงปัญหา ทบทวน ปรับปรุง และจัดทำแนวทางในการพัฒนาการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม
๓. เพื่อความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชน

กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร บุคลากรของหน่วยงาน และประชาชนเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : ระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนต่อการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศประเภท

ผลลัพธ์ : ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น สะท้อนมุมมอง ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน บุคลากรทราบถึงปัญหา รวมถึงทบทวน ปรับปรุง และจัดทำแนวทางในการพัฒนาการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม และสามารถสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ประชาชน

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนออกแบบรูปแบบ/ขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดแนวทางการจัดทำระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนต่อการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และขออนุมัติหัวหน้าหน่วยงานเพื่อดำเนินการตามแผนงาน

๒. จัดหาบริการผู้ที่มีความสามารถในการจัดทำระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนต่อการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ และดำเนินการตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด

๓. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเข้าใช้ระบบรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนต่อการบริการและการปฏิบัติงานของบุคลากร ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านทางสื่อประชาสัมพันธ์แบบออนไลน์และออฟไลน์

๔. จำแนกข้อมูลที่ได้รับเป็นหมวดหมู่ และจัดทำแนวทางการพัฒนาการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรที่เหมาะสม เพื่อเสนอหัวหน้าหน่วยงาน และประกาศให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป

๕. ประเมินผลการดำเนินโครงการตามเป้าหมายโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ : ๑๒ เดือน (๑ ปีงบประมาณ)

แนวทางที่ ๓ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการบริหารงานระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน



แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในแนวทางที่ ๓ มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับบุคลากรและกระบวนการยุติธรรม โดยการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ในเรื่องการใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (SEEK KNOWLEDGE) และสอดคล้องกับตัวชี้วัด ในเรื่องของหน่วยงานมีการทบทวนปรับปรุงประสิทธิภาพพร้อมเรียน มีการวิเคราะห์และพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานมีการจัดเก็บและการบูรณาการข้อมูลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งมีตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม โดยแบ่งเป็นระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

ชื่อโครงการ

โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในพื้นที่

ที่มาและความสำคัญ

“การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในทุกระดับ ทุกสายงาน และทุกหน่วยงาน” เนื่องจากองค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เป็นองค์ความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม หากบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมขาดองค์ความรู้ในด้านดังกล่าวแล้ว อาจส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือการใช้อำนาจ หรือการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เหมาะสม ดังนั้น การส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในเรื่องการใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (SEEK KNOWLEDGE) ให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ควรส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในทุกระดับและสายงานมีองค์ความรู้และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเที่ยงธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม และอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ดังนั้น ในระยะสั้นจึงควรดำเนินการในรูปแบบ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครในพื้นที่ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่บุคลากรและอาสาสมัครทั้งความรู้พื้นฐานและความรู้ที่จำเป็นและเหมาะสมกับสภาพปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้การบริหารและการดำเนินงานขององค์กรมีมาตรฐาน และประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครทั้งความรู้พื้นฐานและความรู้ที่จำเป็นและเหมาะสมกับสภาพปัญหาในพื้นที่
๒. เพื่อให้การบริหารและการดำเนินงานขององค์กรมีมาตรฐาน
๓. เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในหน่วยงานและอาสาสมัครรับทราบ/มีความรู้และความเข้าใจ ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : บุคลากรในหน่วยงานและอาสาสมัครมีความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทั้งความรู้พื้นฐานและความรู้ที่จำเป็นและเหมาะสมกับสภาพปัญหาในพื้นที่

ผลลัพธ์ : หน่วยงานมีมาตรฐานในการบริหารงานและปฏิบัติงาน และประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนออกแบบรูปแบบ/ขั้นตอนการดำเนินการ กำหนดแนวทางและเนื้อหาการฝึกอบรม และขออนุมัติหัวหน้าหน่วยงานเพื่อดำเนินการตามแผนงาน

๒. ประสานวิทยากรผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม ให้ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๓. ประชาสัมพันธ์รับสมัครกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมการฝึกอบรม

๔. ประเมินผลบุคลากรและอาสาสมัครที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

๕. ประเมินผลการดำเนินโครงการตามเป้าหมายโครงการ

ระยะเวลาดำเนินการ : ระยะเวลา ๑ เดือน

ชื่อโครงการ

โครงการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่บุคลากร ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)

ที่มาและความสำคัญ

“การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการบริหารงานระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน” จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทุกระดับ ทุกสายงาน และภาพรวมขององค์กร เนื่องจากการใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (SEEK KNOWLEDGE) ตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ เป็นคุณสมบัติสำคัญของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมซึ่งมีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนและสังคม รวมทั้งการบริหารองค์กรที่มีมาตรฐานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น ในระยะยาวจึงควรดำเนินการในรูปแบบ โครงการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่บุคลากร ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้การบริหารและการดำเนินงานขององค์กรมีมาตรฐาน และประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. เพื่อให้การบริหารและการดำเนินงานขององค์กรมีมาตรฐาน
๓. เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมรับทราบ/มีความรู้และความเข้าใจ ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมายโครงการ

ผลผลิต : สื่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่บุคลากร ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)

ผลลัพธ์ : บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม การบริหารและการดำเนินงานขององค์กรมีมาตรฐาน และประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

วิธีการดำเนินการ

๑. วางแผนออกแบบรูปแบบ/ขั้นตอนการดำเนินการ และกำหนดแนวทางการจัดทำสื่อการเรียนรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมแก่บุคลากร ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning) และขออนุมัติหัวหน้าหน่วยงานเพื่อดำเนินการตามแผนงาน

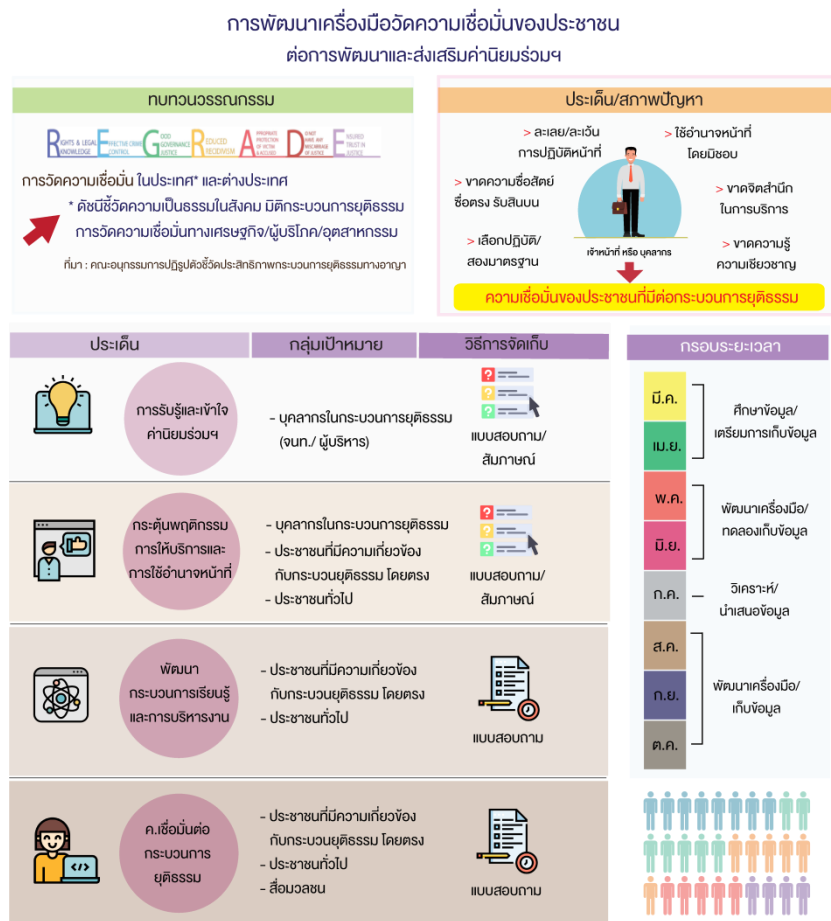
๒. ประสานวิทยากรผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning)

๓. จัดหาบริการผู้ที่มีความสามารถในการจัดทำสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning) และดำเนินการจัดทำตามแผนการดำเนินงานที่กำหนด

๔. ประเมินผลบุคลากรที่เรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-Learning) ทั้งก่อนและหลังการเรียนรู้ และประเมินผลโครงการฯ

ระยะเวลาดำเนินการ : จัดทำสื่อการเรียนรู้ฯ ๖ เดือน และให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านสื่อในระยะเวลา ๓ เดือน

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการดำเนินการและพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จึงควรพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในประเด็นการรับรู้ และเข้าใจค่านิยมร่วมฯ กระตุ้นพฤติกรรมบริการและการใช้อำนาจหน้าที่ พัฒนาระบบการเรียนรู้ และการบริหารงาน และความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม โดยปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้



วัตถุประสงค์ของการพัฒนาเครื่องมือฯ เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการดำเนินงานและการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการทางอาญาจึงเห็นควรพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาและส่งเสริมค่านิยมร่วมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานและการให้บริการ และแก้ไขปัญหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน โดยแบ่งประเด็นในการวัดความเชื่อมั่นกลุ่มเป้าหมาย วิธีการจัดเก็บข้อมูล รวมถึงกรอบระยะเวลาในการศึกษาพัฒนาและจัดเก็บข้อมูล ดังนี้

(๑) การวัดการรับรู้และเข้าใจค่านิยมร่วม มีกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่และผู้บริหารของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล คือแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์

(๒) การวัดการกระตุ้นพฤติกรรมบริการและการใช้อำนาจหน้าที่ มีกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม/ประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมโดยตรง และประชาชนทั่วไป ใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์

(๓) การวัดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการบริหารงาน มีกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ ประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมโดยตรง และประชาชนทั่วไป ใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม

(๔) การวัดความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม มีกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ ประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมโดยตรง /ประชาชนทั่วไป และสื่อมวลชน ใช้เครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ภาคผนวก

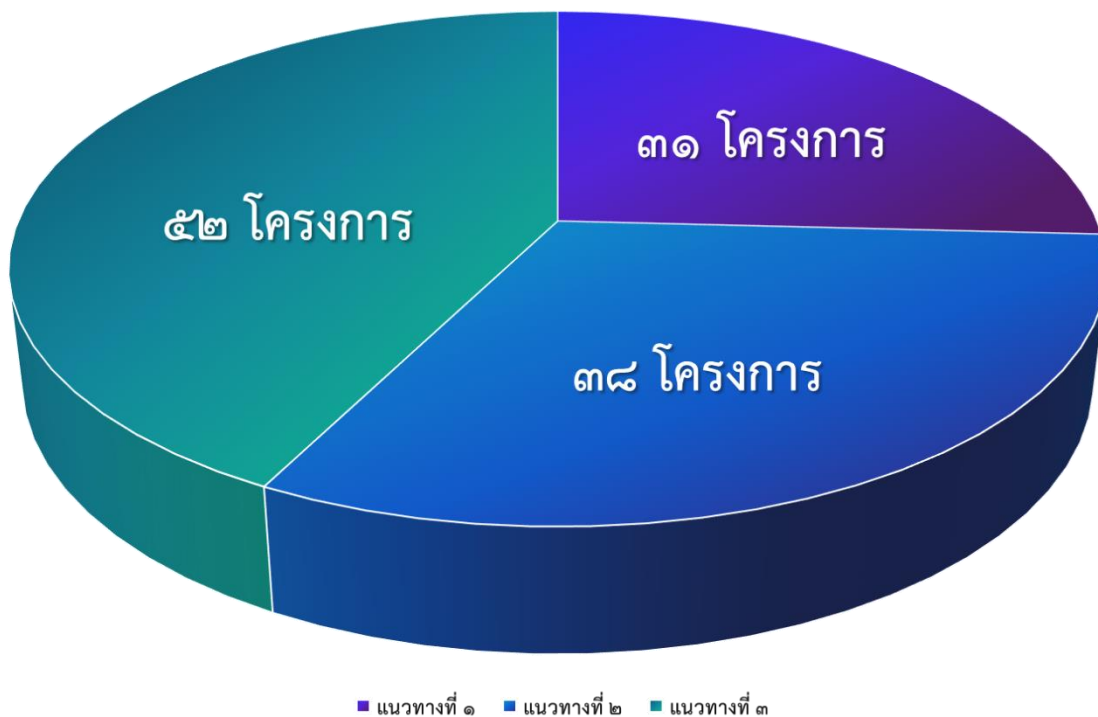


หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทาง การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ

ลำดับที่	หน่วยงาน	แนวทางที่ ๑ (จำนวนโครงการ)						แนวทางที่ ๒ (จำนวนโครงการ)						แนวทางที่ ๓ (จำนวนโครงการ)					
		ดำเนินการ	T	R	U	S	T	ดำเนินการ	T	R	U	S	T	ดำเนินการ	T	R	U	S	T
หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ครอบคลุมทั้ง ๓ แนวทาง																			
๑	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๔	๓	๔	๓	๓	๔
๒	กรมคุมประพฤติ	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๓	๓	๓	๒	๑	๒	๒	๒	๒	๒	๑	๒
๓	กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๔	๔	๔	๔	๔	๔
๔	กรมสอบสวนคดีพิเศษ	๔	๔	๔	๒	๒	๒	๕	๔	๔	๓	๒	๒	๕	๕	๕	๓	๓	๒
๕	สำนักงานกิจการยุติธรรม	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๖	๖	๖	๖	๖	๖
๖	สำนักงานศาลยุติธรรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒	๒	๒	๒	๑	๒	๖	๖	๖	๖	๕	๖
๗	สำนักงานศาลปกครอง	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๒

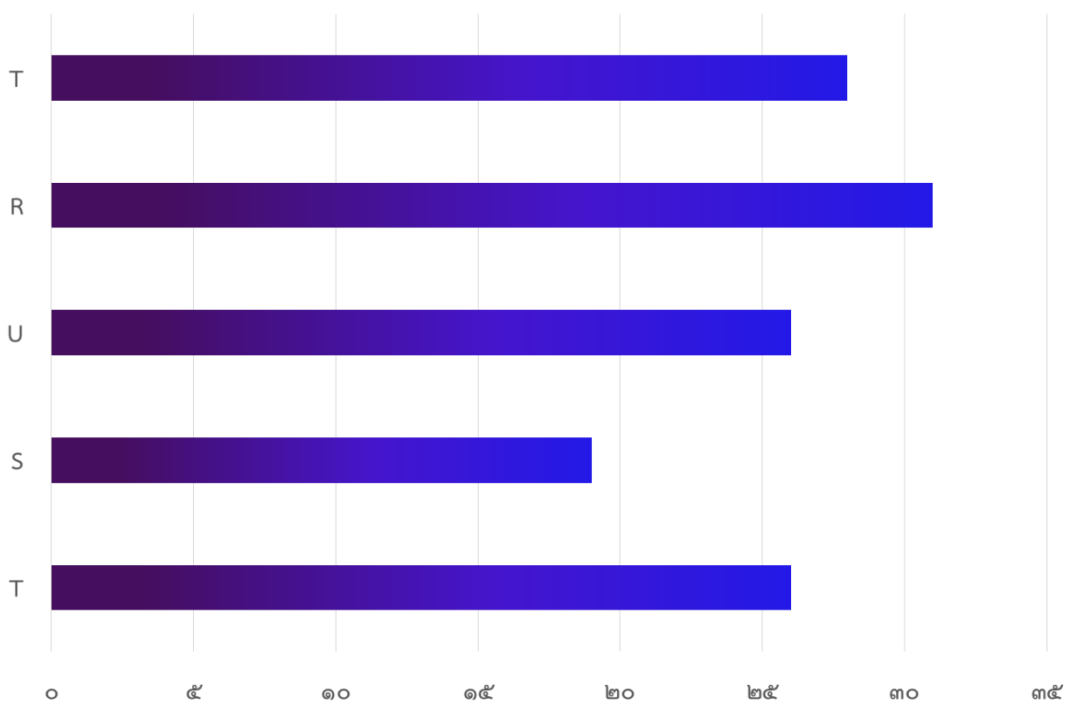
ลำดับที่	หน่วยงาน	แนวทางที่ ๑ (จำนวนโครงการ)						แนวทางที่ ๒ (จำนวนโครงการ)						แนวทางที่ ๓ (จำนวนโครงการ)					
		ดำเนินการ	T	R	U	S	T	ดำเนินการ	T	R	U	S	T	ดำเนินการ	T	R	U	S	T
หน่วยงานที่ดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ <u>ยังไม่ครบทั้ง ๓ แนวทาง</u>																			
๘	กรมบังคับคดี	๒	๑	๒	๑	๑	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-
๙	กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐	กรมราชทัณฑ์	๓	๓	๓	๓	๒	๓	๓	๒	๓	๒	-	๓	๓	๓	๓	๓	๑	๓
๑๑	สถาบันนิติวิทยาศาสตร์	๓	๓	๓	๓	๒	๓	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-
๑๒	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด	๑	-	๑	-	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๓	๑	๑	-	๒	-
๑๓	สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๒
๑๔	สถาบันอนุญาโตตุลาการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๑	๑
๑๕	สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	๕	๕	๕	๕	๑	๕	๔	๔	๔	๒	-	๔	๕	๕	๕	๕	๓	๓
๑๖	สภานายความในพระบรมราชูปถัมภ์	๑	๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๔	๔	๔	๕	๔
รวมจำนวนโครงการทั้งสิ้น		๓๐	๒๗	๓๐	๒๕	๑๘	๒๕	๓๗	๓๓	๓๔	๒๗	๒๐	๒๙	๕๐	๔๓	๔๖	๔๐	๓๙	๓๙

การดำเนินงานตามแนวทาง
การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ



แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

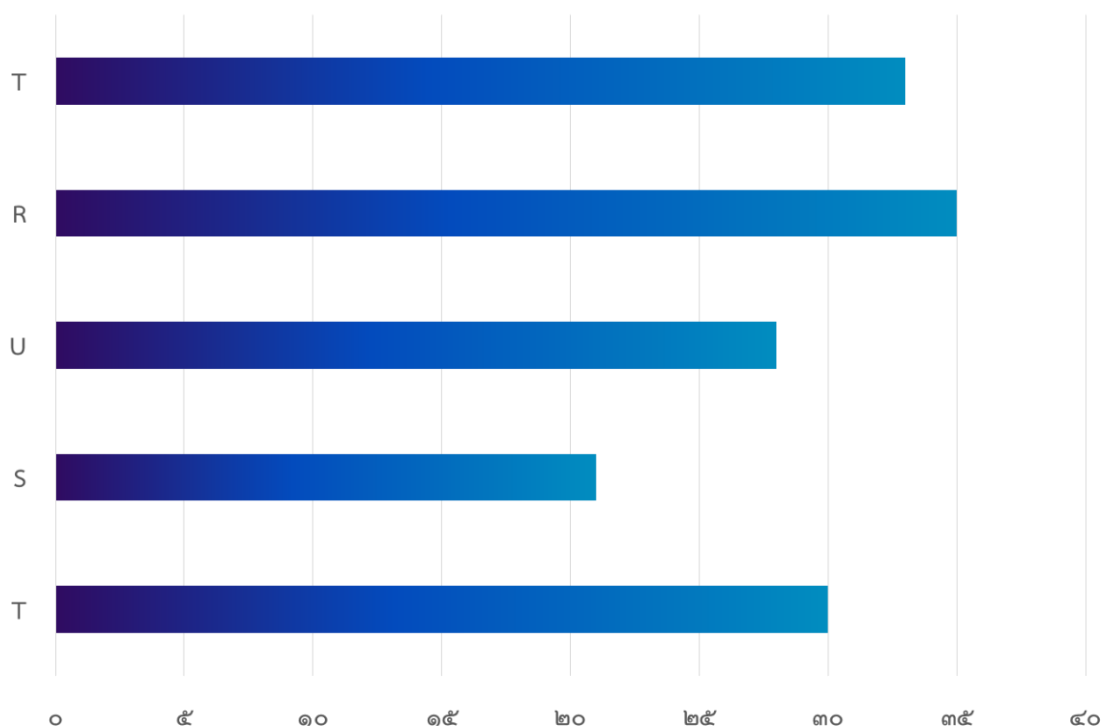
๓๑ โครงการ





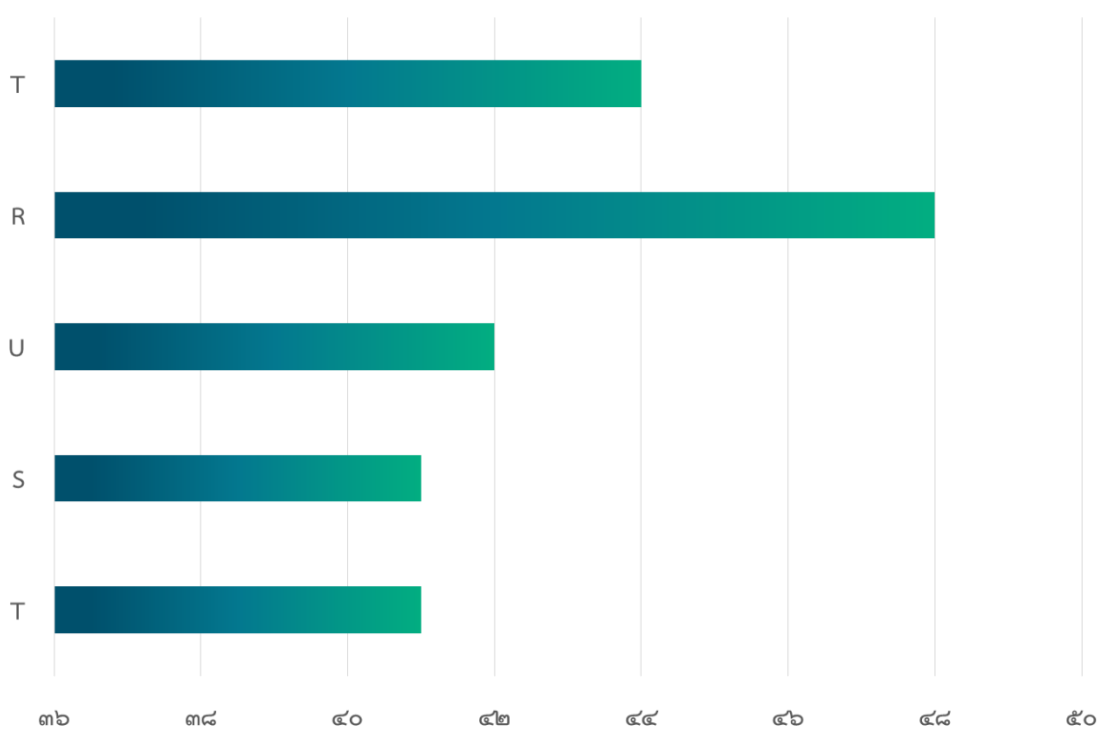
แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ

๓๘ โครงการ



แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๕๒ โครงการ



คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
: การส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



หนังสืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่องแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สำเนา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/๕๐๙

สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เรียน รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม)

ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ที่ ยธ ๐๙๐๒/๒๑๑๖

ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้เสนอเรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

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

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐ ว่า

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

๒. ให้กระทรวงยุติธรรม กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินโครงการหรือจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อเผยแพร่ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้แก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชลาส)

รองเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๒๒ (นิสา), ๔๔๒ (กัลยา)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th

■ คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
เรื่อง ปรับปรุงอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
ที่ ๔ /๒๕๕๙

เรื่อง ปรับปรุงคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

เนื่องด้วยมติที่ประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ เพื่อให้การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการมีความชัดเจน และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

๔. คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

องค์ประกอบ

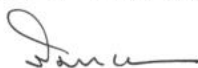
๑. ปลัดกระทรวงยุติธรรม	ประธานอนุกรรมการ
๒. ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม	อนุกรรมการ
๓. ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง	อนุกรรมการ
๔. ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด	อนุกรรมการ
๕. ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	อนุกรรมการ
๖. ผู้แทนสำนักงานประมาณ	อนุกรรมการ
๗. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	อนุกรรมการ
๘. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน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

อำนาจหน้าที่

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

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี
ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ



พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
ในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และ
องค์กรอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ยังไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (๒) สภาทนายความ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนทนายความ
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่ไม่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

- (๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาวินัยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง เสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่ หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อย ต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผล การดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกรณีนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปีหรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้วย โดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร ตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำ ประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษাজริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คณะผู้จัดทำ



ที่ปรึกษา

- ❖ คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม
- ❖ นายวัลลภ นาคบัว ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
- ❖ นางสาวสุพรรณิ ประเสริฐทองกร รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
- ❖ นายชาติรี จันทรพิญญ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม



ผู้รับผิดชอบ

- ❖ นางสาวสุทิสา น้อมรักษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
- ❖ นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
- ❖ นายเมธวิน ลิ้มตระกูล นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- ❖ นางสาวฐานิดา อมรลักษณ์ นักจัดการงานทั่วไป

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๙ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษาฯ
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐



www.oja.go.th



joti@oja.co.th



๐ ๒๑๔๑ ๓๖๖๖ | Fax ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๒

CONTACT



@weareoja

สำนักงานกิจการยุติธรรม อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 9
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

โทรศัพท์ 0 2141 3666

โทรสาร 0 2143 8933

www.oja.go.th