

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร สำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม อนุมัติให้สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม (สพก.) ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ชาโต เดอ เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและกระบวนการทำงานของบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ตลอดจนเพื่อปลูกฝังบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ๑) ภาควิชาการ : การบรรยาย แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และประสบการณ์และ ๒) ภาคปฏิบัติ : กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และการศึกษาดูงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการราชการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ การแลกเปลี่ยนทัศนะการทำงาน และการสื่อสารเรื่องค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) โดย รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม และกลุ่มนโยบายและพัฒนาศักยภาพบุคคล สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (จำนวน ๑.๕ ชั่วโมง)

การทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานสัมพันธ์หัวข้อ “รู้เขา รู้เรา : ต่าง Gen ต่างใจ ก็ Tune กันได้” โดย อ.จตุพร ศิริสวัสดิ์และคณะวิทยากร LEARN TO GOAL BY JATUPORN SIRISAWAT (จำนวน ๓ ชั่วโมง)

วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

การมอบนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด โดยผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (จำนวน ๐.๕ ชั่วโมง)

การศึกษาดูงาน เรียนรู้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่โคกหนองนาโมเดล หัวข้อ “สืบสานศาสตร์พระราชา สร้างมูลค่าภูมิปัญญา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ณ วัดวชิราลงกรณวราราม วรวิหาร โดย คณะวิทยากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากช่อง (จำนวน ๑ ชั่วโมง)

๓. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ

ลำดับ	งบประมาณ	จำนวนเงิน
๑	งบประมาณที่ได้รับ	๓๗๘,๐๐๐
๒	งบประมาณที่เบิกจ่าย	๓๔๘,๔๔๔
๓	งบประมาณคงเหลือ (คืนเงิน)	๒๙,๕๕๖

๔. ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการโครงการ จำนวน ๒ วัน (ณ โรงแรมชาโต เดอ เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา)

- วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖
- วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖



รายงานผลการดำเนินงาน

โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร
สำนักงานกิจการยุติธรรม

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ดำเนินการโดย
สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของโครงการ	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของโครงการ	๒
๑.๓ กลุ่มเป้าหมาย	๒
๑.๔ ระยะเวลาและสถานที่	๒
๑.๕ วิธีการสัมมนา	๒
๑.๖ องค์ประกอบของโครงการ	๒
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๑.๘ การประเมินผลโครงการ	๒
๑.๙ งบประมาณ	๒
๑.๑๐ กำหนดการ	๓
บทที่ ๒ ความรู้ทางวิชาการหรือระเบียบที่ใช้ในการดำเนินการ	๔
บทที่ ๓ รายงานผลการดำเนินงาน	๕
๓.๑ ข้อมูลทั่วไป	๕
๓.๒ สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/รายละเอียดกิจกรรม	๖
๓.๒.๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคเช้า	๖
๓.๒.๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคบ่าย	๑๑
๓.๒.๓ วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคเช้า	๑๔
บทที่ ๔ ประโยชน์ที่ได้รับ	๑๙
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก : ประมวลภาพกิจกรรมการดำเนินโครงการ	๒๐
ภาคผนวก ข : เอกสารประกอบการบรรยาย	๒๖
ภาคผนวก ค : รายชื่อบุคลากรเข้าร่วมโครงการ	๒๘

บทที่ ๑
บทนำ

โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล :

ภายใต้สภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หน่วยงานทุกภาคส่วนต้องมุ่งเน้นการพัฒนาในองค์กรของตนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามภารกิจและประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมี "บุคลากร" เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่บุคลากรควรได้รับและมีโอกาสในการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ กระบวนการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน และนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณภาพ จริยธรรม ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานต้องมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ระบบงานและการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลและแผนปฏิบัติราชการกระทรวงยุติธรรม ในด้านการพัฒนาบุคลากรและนวัตกรรมเพื่อความยุติธรรม ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเป็นคนเก่ง ดังนั้น จึงควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงก้าวทันต่อเทคโนโลยี ควบคู่ไปกับการสร้างค่านิยมที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติงานเชิงรุก ตลอดจนการบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน เพื่อสนองตอบต่อการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

สำนักงานกิจการยุติธรรม ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงและให้เท่าทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้แก่บุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และสอดคล้องตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงยุติธรรมดังกล่าวข้างต้น สำนักงานกิจการยุติธรรม จึงเห็นควรจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่างหน่วยงานภายในของสำนักงานกิจการยุติธรรม หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ :

- ๒.๑ เพื่อพัฒนาศักยภาพ และกระบวนการทำงานของบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม
- ๒.๒ เสริมสร้างและสนับสนุนระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และเติบโตอย่างต่อเนื่อง รวมถึงยกระดับความสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีมร่วมกัน
- ๒.๓ เพื่อปลูกฝังบุคลากรให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะกรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม และกรอบความคิดแบบสากล

๓. กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม จำนวน ๑๐๐ คน

๔. ระยะเวลา และสถานที่

- ๔.๑ ระยะเวลา : ๒ วัน เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
- ๔.๒ สถานที่ : สถานที่เอกชน พื้นที่ต่างจังหวัด

๕. วิธีการสัมมนา

โครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประกอบด้วย ๒ รูปแบบ ดังนี้

- ๕.๑ ภาควิชาการ : การบรรยาย แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์
- ๕.๒ ภาคปฏิบัติ : กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์/ กิจกรรมเสริมสร้างจิตสาธารณะ

๖. องค์ประกอบของโครงการ

- ๖.๑ กิจกรรมการแลกเปลี่ยน สื่อสาร และถ่ายทอดนโยบายและแผนปฏิบัติการขององค์กร
- ๖.๒ การเสริมสร้างทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์
- ๖.๓ กิจกรรมเสริมสร้างอัตลักษณ์องค์กร และค่านิยมร่วมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- ๖.๔ กิจกรรมเสริมสร้างจิตสาธารณะ

๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาสามารถนำองค์ความรู้ ทักษะ ค่านิยมร่วม ประสบการณ์ ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับจากการสัมมนาไปปรับใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือบูรณาการงานระหว่างสำนัก/กอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. การประเมินผลโครงการ

การจัดทำรายงานสรุปผลโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๙. งบประมาณ

งบประมาณ จำนวน ๓๗๘,๐๐๐ บาท

๑๐ กำหนดการดำเนินกิจกรรม

➤ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

- ๐๗.๐๐ - ๐๗.๓๐ น. ลงทะเบียน ณ ศูนย์ราชการฯ ทิศใต้ อาคารรัฐประศาสนภักดี
- ๐๗.๓๐ - ๑๐.๓๐ น. ออกเดินทางสู่จังหวัดนครราชสีมา
- ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. พิธีเปิดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม
- รองผอ. สกธ. กล่าวเปิดโครงการสัมมนาฯ และแลกเปลี่ยนทัศนะการทำงาน พร้อมถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการของ สกธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 - กิจกรรมการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) โดย สพก.
- ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. การสัมมนาและการทำงานกิจกรรม หัวข้อ “รู้เขา รู้เรา : ต่าง Gen ต่างใจ ก็ Tune กันได้” โดย คณะวิทยากร LEARN TO GOAL BY JATUPORN SIRISAWAT
- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายจตุพร ศิริสวัสดิ์ | หัวหน้าคณะวิทยากร |
| ๒. นายอัคเดช สีดาชมพู่ | วิทยากร |
| ๓. นางสาวรชฎา เหล่าคุ้ม | วิทยากร |
| ๔. นายอนุภัทร สาระยัง | วิทยากร |
| ๕. นางสาวศัญญาภัทร์ ธรรมพิริยะชัย | วิทยากร |
- ๑๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. รับประทานอาหารเย็น
- ๑๙.๐๐ - ๒๑.๐๐ น. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และสรุปผลการทำกิจกรรม

หมายเหตุ : พักรับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๑๕ - ๑๐.๓๐ น. และ ๑๔.๓๐ - ๑๔.๔๕ น.

➤ วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

- ๐๘.๐๐ - ๐๘.๓๐ น. ลงทะเบียน
- ๐๘.๓๐ - ๑๐.๐๐ น. ผอ. สกธ. มอบนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงาน สกธ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด
- ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ออกเดินทางไปศึกษาดูงาน “สืบสานศาสตร์พระราชา สร้างมูลค่าภูมิปัญญาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ณ วัดวชิราลงกรณวรารามวรวิหาร ต. หนองน้ำแดง อ. ปากช่อง
- โดย คณะวิทยากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากช่อง
- | | |
|---------------------------|----------------------|
| ๑. นางสาวพรรณิภา ไกรรักษ์ | พัฒนาการอำเภอปากช่อง |
| ๒. นางเกศแก้ว ทิวาเวช | วิทยากร |
- ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. รับประทานอาหารกลางวัน
- ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. เดินทางกลับกรุงเทพฯ โดยสวัสดิภาพ

หมายเหตุ : กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

บทที่ ๒

ความรู้ทางวิชาการหรือระเบียบที่ใช้ในการดำเนินการ

ความรู้ทางวิชาการหรือระเบียบที่ใช้ในการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร
สำนักงานกิจการยุติธรรม ประกอบด้วย

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

๒.๔ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่
กระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๕ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) และแผน
แม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙)

๒.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ –
๒๕๗๐)

๒.๖ แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๗ กฎหมายและระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และ
การประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ตามสิทธิและอัตราค่าธรรมเนียมประเภท ข)

๒.๗.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๒๖ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม

๒.๗.๓ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และ
ที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๗.๔ หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว๕ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖
เรื่อง มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปี ๒๕๕๖

๒.๗.๕ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๓
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ

๒.๗.๖ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๐

บทที่ ๓

รายงานผลการดำเนินงาน

๓.๑ ข้อมูลทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม อนุมัติให้สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.) ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรม ชาโต เดอ เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพและกระบวนการทำงานของบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ตลอดจนเพื่อปลูกฝังบุคลากรให้มีค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ๑) ภาควิชาการ : การบรรยาย แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ และ ๒) ภาคปฏิบัติ : กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ และการศึกษาดูงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖

- การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ การแลกเปลี่ยนทัศนะการทำงาน และการสื่อสารเรื่องค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) โดย รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม และกลุ่มนโยบายและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (จำนวน ๑.๕ ชั่วโมง)
- การทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานสัมพันธ์ หัวข้อ “รู้เขา รู้เรา : ต่าง Gen ต่างใจ ก็ Tune กันได้” โดย อ.จตุพร ศิริสวัสดิ์ และคณะวิทยากร LEARN TO GOAL BY JATUPORN SIRISAWAT (จำนวน ๓ ชั่วโมง)

วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

- การมอบนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด โดย ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (จำนวน ๐.๕ ชั่วโมง)
- การศึกษาดูงาน เรียนรู้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา โมเดล หัวข้อ “สืบสานศาสตร์พระราชา สร้างมูลค่าภูมิปัญญา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ณ วัดวชิราลงกรณ์วรา รามวรวิหาร โดย คณะวิทยากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากช่อง (จำนวน ๑ ชั่วโมง)

๓.๑.๑ บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนา

บุคลากรในสังกัดสำนักงานกิจการยุติธรรม ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒๖ คน มีบุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนา จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๘๗.๓ ของบุคลากรทั้งหมดในสังกัด ประกอบด้วย

ลำดับ	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
๑	ข้าราชการ	๖๗
๒	พนักงานราชการ	๓๒
๓	พนักงานจ้างเหมา	๙
๔	เจ้าหน้าที่บริษัท (ผู้สังเกตการณ์)	๒
รวม		๑๑๐

๓.๑.๒ งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

ลำดับ	งบประมาณ	จำนวนเงิน	คิดเป็นร้อยละ
๑	งบประมาณที่ได้รับ	๓๗๘,๐๐๐ บาท	๑๐๐
๒	งบประมาณที่เบิกจ่าย	๓๔๘,๔๔๔ บาท	๙๒.๑๘
๓	งบประมาณคงเหลือ (คืนเงิน)	๒๙,๕๕๖ บาท	๗.๘๒

๓.๒ สรุปผลการดำเนินกิจกรรม/รายละเอียดกิจกรรม

๓.๒.๑ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ : กิจกรรมภาคเช้า

• พิธีเปิดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย นายชาติริ จันท์เพ็ญ รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (รองผอ.สกธ.) พันตำรวจโทพงษ์ธร ธัญญศิริ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (ผอ.สกธ.) มอบหมายให้ นายชาติริ จันท์เพ็ญ รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (รองผอ.สกธ.) เป็นประธานเปิดโครงการสัมมนา พร้อมทั้งถ่ายทอดแผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และแลกเปลี่ยนทัศนะการทำงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการ และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและประโยชน์สุขของประชาชน แผนปฏิบัติการเป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุผล แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ส่วนราชการจะทำในแต่ละปีงบประมาณ นโยบายการปฏิบัติการของหน่วยงาน เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่น

แผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เชื่อมโยงงานยุติธรรม สร้างความเป็นธรรมให้สังคม (Linking justice ; building a fair society)

พันธกิจ : (๑) พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม

(๒) พัฒนารฐานข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม

(๓) สนับสนุน เสริมสร้าง และบูรณาการทุกภาคส่วนในกระบวนการยุติธรรม

แผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่

- (๑) พัฒนากฎหมายและเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย
- (๒) พัฒนาระบบการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการยุติธรรม
- (๔) พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับบุคลากรในระบบการยุติธรรม
- (๕) พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกระบวนการยุติธรรม
- (๖) พัฒนองค์กรสู่ขีดสมรรถนะสูง



๒) กิจกรรมการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมร่วมของบุคลากรในระบบการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมของสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) โดย นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาบุคลากรในระบบการยุติธรรม (สพก.)

ค่านิยมร่วมของบุคลากรในระบบการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมของสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) มีสาระสำคัญดังนี้

๒.๑) ค่านิยมร่วมของบุคลากรในระบบการยุติธรรม (TRUST)

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในระบบการยุติธรรม : การส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในระบบการยุติธรรม ตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) เพื่อเป็นแนวทางในการครองตนและดำรงชีวิตที่ดีตลอดจน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน โดยมีการกำหนดค่านิยมร่วมของบุคลากรในระบบการยุติธรรม ๕ ประการ ประกอบด้วย

- (๑) T : TRUTHFUL ยืนหยัดในความถูกต้อง เที่ยงธรรม
- (๒) R : RIGHTEOUS มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
- (๓) U : UNBIASED มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย
- (๔) S : SEEK KNOWLEDGE ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- (๕) T : TRUE EQUALITY ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ทั้งนี้ การส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ประกอบด้วย ๓ แนวทาง ได้แก่

แนวทางที่ ๑ การส่งเสริมและสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมฯ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมและกระตุ้นการเกิดพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ

แนวทางที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



๒.๒) การประเมินความเข้าใจเรื่อง “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.)

ผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาฯ ได้ทำแบบประเมินความรู้อย่างเข้าใจก่อนและหลังการฟังบรรยาย เพื่อวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ของบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ว่ามีความเข้าใจเรื่องค่านิยมร่วมฯ มากน้อยเพียงใด ในฐานะที่เป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยใช้แบบทดสอบออนไลน์ (Google Forms) จำนวน ๑๐ ข้อ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ปรากฏผลคะแนนในตาราง ดังนี้

ลำดับ	สำนัก/กอง	ค่าเฉลี่ยคะแนนทดสอบ		
		ก่อน	หลัง	ผลต่าง
๑	สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.)	๔.๗๖	๙.๓๘	๔.๖๒
๒	กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.)	๔.๖๗	๗.๗๕	๓.๐๘
๓	กองนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม (กนป.)	๔.๒๙	๙.๔๔	๕.๑๕
๔	สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.)	๗.๐๐	๗.๘๒	๐.๘๒
๕	สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม (สวพ.)	๓.๓๐	๘.๒๗	๔.๙๗
๖	กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตน.)	๓.๕๐	๙.๐๐	๕.๕๐
๗	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๗.๐๐	๙.๕๐	๒.๕๐
๘	กลุ่มสื่อสารองค์กร (สสอ.)	๔.๕๐	๘.๓๓	๓.๘๓
๙	ศูนย์พยากรณ์สถานการณ์อาชญากรรมแห่งชาติ (ศอช.)	๕.๒๙	๗.๙๒	๒.๖๓
๑๐	กลุ่มพัฒนากฎหมาย (กพม.)	๔.๒๙	๙.๕๗	๕.๒๘
๑๑	กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (กจ.)	๕.๒๕	๑๐.๐๐	๔.๗๕
ค่าเฉลี่ยรวม		๔.๙๐	๘.๘๒	๓.๙๒

จากตารางผลการประเมินความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานกิจการยุติธรรม พบว่า คะแนนก่อนฟังการบรรยาย มีค่าเฉลี่ย ๔.๙๐ คะแนน ส่วนคะแนนหลังฟังการบรรยาย มีค่าเฉลี่ย ๘.๘๒ คะแนน โดยมีผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๓.๙๒ คะแนน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรมในภาพรวม มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง “ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” เพิ่มมากขึ้น

๒.๓) ค่านิยมร่วมของสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA)

แผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ได้กำหนดให้ “BE OJA” เป็นค่านิยมร่วมของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีความสอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบแนวทางปฏิบัติและยึดถือเป็นวัฒนธรรมการทำงาน/วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งได้แก่

- (๑) B : Body of knowledge ยึดความรู้เป็นหลักในการทำงาน
- (๒) E : Expertise มีความเป็นมืออาชีพ
- (๓) O : Openness เปิดกว้างทางความคิด
- (๔) J : Justness ยึดมั่นในความถูกต้อง
- (๕) A : Alignment มุ่งเป้าหมายร่วมกัน



๓) การแลกเปลี่ยนทัศนะการทำงาน โดย รองผอ.สกร. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ผู้เชี่ยวชาญ

นายชาติกร จันทร์เพ็ญ รองผอ.สกร. กล่าวว่า การทำงานย่อมเผชิญกับสิ่งที่ดีและไม่ดี เราจึงควรเลือกเอาแต่สิ่งที่ดีมาปฏิบัติ และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นคือการยึดถือวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ สิ่งที่เราคาดหวังต่อบุคลากร สกร. คือ ความรักความสามัคคี ประพฤติดี มีความรับผิดชอบ และมีวินัย

นายสายชล ยังรอด ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนายุติธรรม (สพท.) กล่าวว่า ในชีวิตการทำงาน ได้มีโอกาสร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาหลายท่าน ซึ่งแต่ละท่านมีทัศนะการทำงานแตกต่างกัน และตนเองก็นำประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ สิ่งที่เราคาดหวังต่อบุคลากร สกร. คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและความมีวินัย ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและความสำเร็จ

นายนิทัศน์ แสงวัฒนะ ผู้อำนวยการกองนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม (กนป.) กล่าวว่า บุคลากร สกร. ทุกท่านมีความหมายและมีความสำคัญ ถือว่าเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน สิ่งหนึ่งที่ทำให้ สกร. ประสบความสำเร็จได้คือความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้เกิดความราบรื่นในการทำงานและสามารถร่วมกันขับเคลื่อน สกร. ให้ประสบความสำเร็จต่อไปได้ ขอให้บุคลากรทุกท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง และประพฤติตนเป็นคนดี

นายไชยสุวัฒน์ ฤงเงิน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานยุติธรรม กล่าวว่า บุคลากร สกร. มีลักษณะเฉพาะตน ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ บุคลิกดี การศึกษาดี และการมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ความคาดหวังที่มีต่อบุคลากร สกร. คือ การมีกระบวนการคิดเชิงระบบ การส่งต่อมูลค่าของสิ่งที่ทำ (Value Chain) ความใฝ่รู้ และการมีความรับผิดชอบต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพขององค์กร

นางสาวปริยาณู จรุงจิตร์ ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของบุคลากร สกร. ที่ควรมี คือ ความเป็นมืออาชีพ การมีบุคลิกภาพที่ดี การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การตรงต่อเวลาหรือมาก่อนเวลา การมีความสามัคคี และการมีเป้าหมายร่วมกัน

นางสาวทิมา ทองศรีจันทร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนผู้อำนวยการศูนย์พยากรณ์สถานการณ์อาชญากรรมแห่งชาติ (ศอช.) กล่าวว่า สกธ. เปรียบเสมือนเป็นหน่วยงานที่จิวแต่แจ้ว และความคาดหวังที่มีต่อบุคลากร สกธ. คือ การมีความสามัคคี และการมีระเบียบวินัย

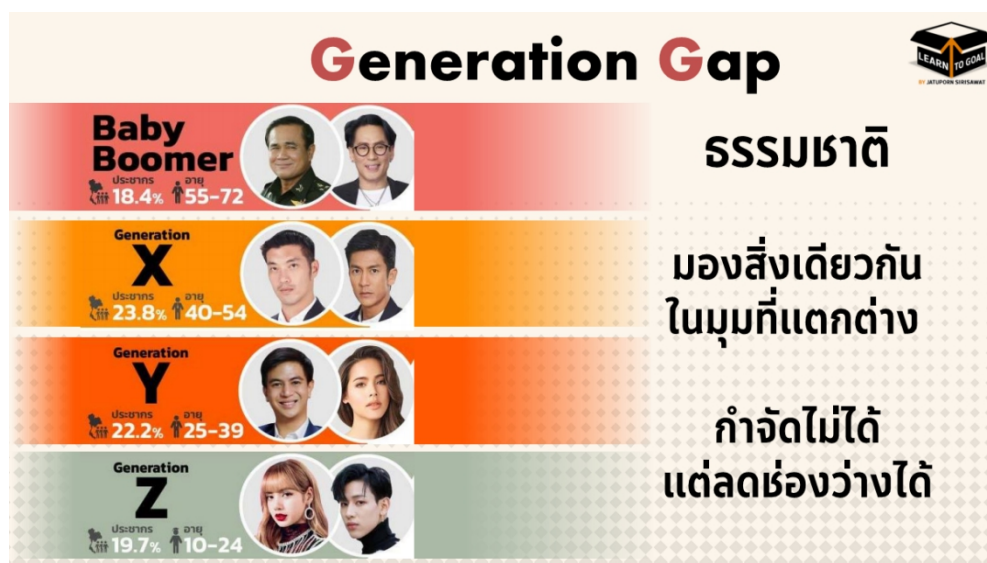
๓.๒.๒ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคบ่าย

• การทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานสัมพันธ์ หัวข้อ “รู้เขา รู้เรา : ต่าง Gen ต่างใจ ก็ Tune กันได้” โดย คณะวิทยากร LEARN TO GOAL BY JATUPORN SIRISAWAT ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| ๑. นายจุฑพร ศิริสวัสดิ์ | หัวหน้าคณะวิทยากร |
| ๒. นายอัคเดช สีดาชมพู | วิทยากร |
| ๓. นางสาวรัชชฎา เหล่าคุ้ม | วิทยากร |
| ๔. นายอนุภัทร สาระยิ่ง | วิทยากร |
| ๕. นางสาวศัญญาภัทร์ ธรรมพิริยะชัย | วิทยากร |

การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์มีจุดมุ่งหมาย เพื่อยกระดับการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และลดช่องว่างระหว่างช่วงวัย (Generation Gap) โดยคณะวิทยากรได้บรรยายถ่ายทอดความรู้ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติโดยใช้กระบวนการกลุ่มที่เน้นการเสริมสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) เช่น การระดมสมอง/ทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหา ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมดังนี้

๑) การสร้างสร้างความเข้าใจคุณลักษณะเฉพาะ ความสามารถและประสบการณ์ จุดเด่น และข้อจำกัดของแต่ละช่วงวัย (Generation Gap) และวิธีการปรับตัวเข้าหากัน (เปิด ปรับ เปลี่ยน)

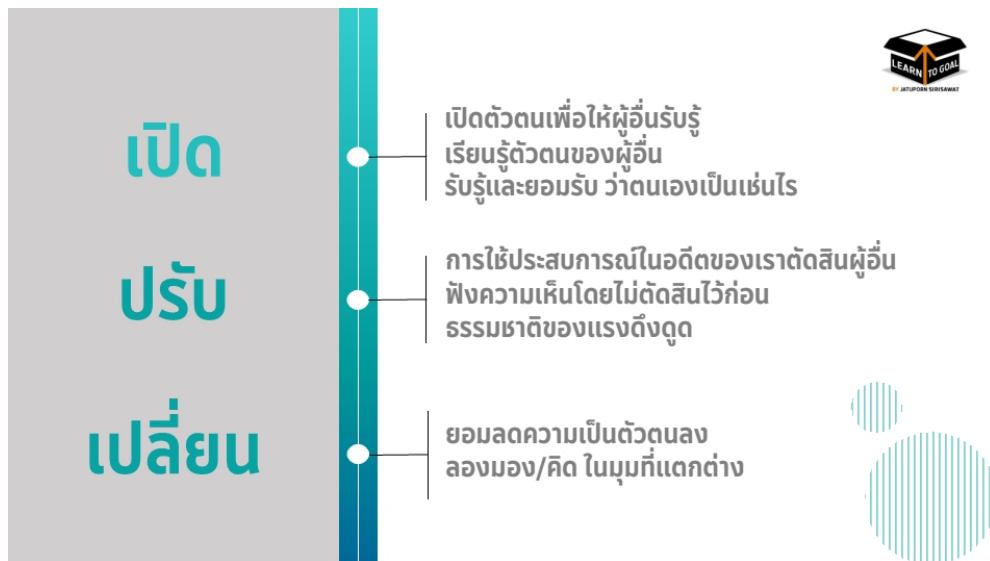


เนื่องจากบนโลกเรามีความหลากหลาย (Diversity) ทั้งทางด้านชีวภาพและกายภาพ ทำให้เกิดอัตลักษณ์และความแตกต่างกันทั้งในสังคมและสิ่งแวดล้อม และนำมาสู่ความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอายุ เพศสภาพ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม การศึกษา บุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ

ความเชื่อ ฯลฯ ซึ่งกลายเป็นประเด็นที่ท้าทายขององค์กรที่ต้องบริหารจัดการความหลากหลายและการมีส่วนร่วมให้ขับเคลื่อนไปพร้อมกันได้

สังคมการทำงานในปัจจุบัน ความต่างของช่วงวัย (Generation Gap) คือความหลากหลาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำมาสู่ความสำเร็จ หรือกลายเป็นอุปสรรคในการทำงานก็ได้ ด้วยเหตุนี้ เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดความราบรื่นและสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความสุข บุคลากรต้องเข้าใจในความต้องการของแต่ละวัย และยอมรับความแตกต่างดังกล่าว

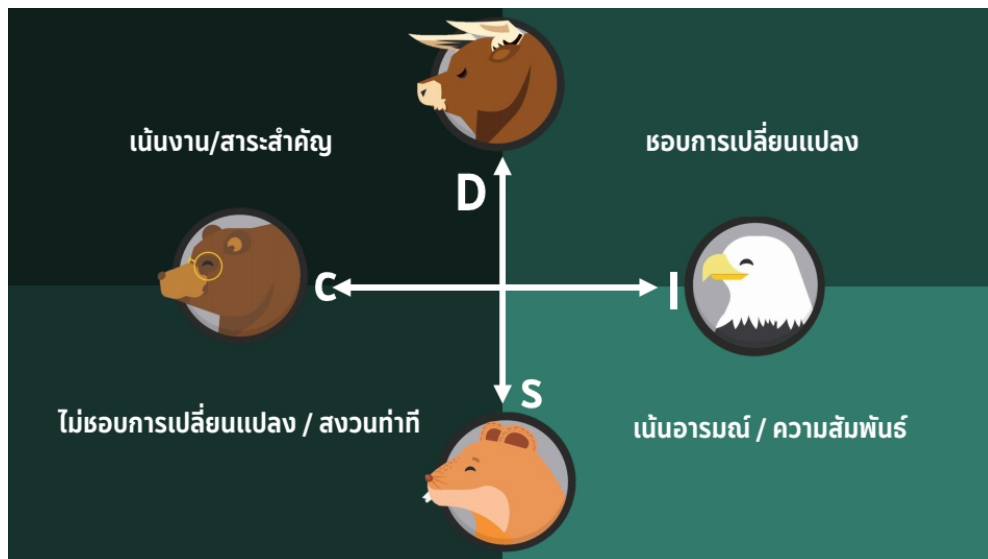
คณะวิทยากรได้ดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (เติมแต่งความสมบูรณ์) ซึ่งช่วยสะท้อนให้บุคลากรเห็นถึงความแตกต่างของมนุษย์ในด้านต่างๆ โดยการวาดรูปที่แสดงถึงตัวตนของตนเอง แล้วจับกลุ่มกับคนที่วาดรูปในลักษณะที่คล้ายกัน จากนั้น ร้อยเรียงเรื่องราวและนำเสนอให้กลุ่มอื่นฟัง จากการทำกิจกรรมนี้ ทำให้บุคลากรสามารถเปิดตัวตนให้ผู้อื่นรับรู้ เรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้าหากัน โดยรับฟังความเห็นและไม่ด่วนตัดสิน และเปลี่ยนความคิด/พฤติกรรม โดยยอมลดความเป็นตัวเอง เพื่อลองคิดในมุมที่แตกต่าง เมื่อเราเข้าใจตนเองและผู้อื่นแล้ว จะเกิดรากฐานของคำว่าทีม ซึ่งก็คือ ความจริงใจ ความเข้าใจ และการยอมรับคุณค่าของคน



๒) ลักษณะการทำงานของคน ๔ ประเภท DISC Model

DISC Model เป็นแบบทดสอบทางจิตวิทยาที่ถูกคิดค้นโดย Dr.William Marston ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ซึ่งช่วยให้บุคคลรู้จักลักษณะบุคลิกภาพของตนเอง (Personality Types) เพื่อให้เรามีความรู้ความเข้าใจ ตนเองและผู้อื่นมากขึ้น โดยแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น ๔ ประเภท ผ่านตัวอักษร DISC ได้แก่

- (๑) **Dominance** กระตือรือร้น-สายแข็ง : เน้นงาน/สาระสำคัญ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- (๒) **Steadiness** หนู-สายซบ (พอร์ต) : เน้นความรู้สึกและอารมณ์ คำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความประณีตระมัดระวัง
- (๓) **Influence** อินทรี-สายมัน : มองภาพรวม พุดเก่ง ชอบเรียนรู้
- (๔) **Conscientiousness** หมี-สายเปื้อน : ชอบความสมบูรณ์แบบ มีแบบแผน ละเอียด รอบคอบ ไม่ชอบความเสี่ยง



ด้วยเหตุที่แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน บุคลากรในองค์กรจึงควรเปิดใจเรียนรู้ลักษณะนิสัยก่อนตัดสินผู้อื่น และเรียนรู้ที่จะเคารพซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ DISC Model เป็นเพียงแบบทดสอบที่สะท้อนตัวตนของบุคคลทั้ง ๔ ประเภท ซึ่งไม่มีบุคลิกภาพประเภทไหนที่ดีกว่าหรือเด่นกว่ากัน แต่ละประเภทล้วนมีจุดแข็งและจุดอ่อนที่ต่างกัน นอกจากนี้ การทำความเข้าใจกับบุคลิกภาพที่หลากหลาย ยังช่วยให้เราสามารถทำงานอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข เกิดความขัดแย้งลดลง และนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จมากขึ้น

๓) การสื่อสารด้วยความเข้าใจ (Empathy) และการสื่อสารอย่างสันติ (Nonviolent Communication : NVC)

การทำกิจกรรม Role-playing การสื่อสาร ทำให้บุคลากรได้ตระหนักว่า การสื่อสารภายในทีมเป็นเรื่องที่สำคัญมาก พื้นฐานการสื่อสารประกอบด้วย (๑) ผู้ส่งสาร : ความคาดหวัง และความต้องการ (Subtext) (๒) ผู้รับสาร : พฤติกรรมตอบสนอง (โน้มเข้าหา นิ่งเฉย โจมตี) (๓) สาร : เนื้อหา (Content) และ (๔) เจตนาที่ต้องการสื่อสาร : อารมณ์ ความรู้สึก (Context)



การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) เริ่มต้นจากการฟัง ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของการสื่อสาร โดยเฉพาะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) และฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) นั่นก็คือ การฟังอย่างเข้าใจ เข้าใจถึงความรู้สึกของคนอื่น หรือเอาใจเขามาใส่ใจเรา การใช้ใจในการฟังทำให้ผู้ฟังสามารถเกิดความเห็นอกเห็นใจ ในการเข้าใจคนอื่นถึงความคิด อารมณ์ หรือความรู้สึกของอีกฝ่าย (Empathy) โดยเพิ่มความใส่ใจ ไม่ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง เปิดกว้างรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นพูดอย่างไม่มีอคติ ละเว้นการตัดสิน การประเมินค่าสถานการณ์ และการด่วนสรุปสมมติฐานเอาเอง

การสื่อสารอย่างสันติ (Nonviolent Communication) หรือ NVC คือ วิธีสื่อสารด้วยความตระหนักรู้ถึงความรู้สึกและความต้องการของตัวเอง และยังเป็นเครื่องมือรับฟังความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นอีกด้วย มีองค์ประกอบ ๔ อย่างคือ

(๑) การสังเกต (Observations) : สังเกตเห็นว่าเกิดอะไรขึ้น

(๒) ความรู้สึก (Feelings): เราารู้สึกอย่างไร

(๓) ความต้องการ (Needs): ที่เรารู้สึกอย่างนั้น เพราะเกิดจากความต้องการในเรื่องอะไร

(๔) การร้องขอ (Requests): เราจะขอให้ผู้ฟังทำหรือตอบสนองในสิ่งที่เราต้องการอย่างไร

ดังนั้น การทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข คนในทีมควรช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แม้มีใช้หน้าที่ก็ตาม ใส่ใจสารทุกข์สุกดิบของเพื่อนร่วมงาน สนุกกับการทำงานเป็นทีม โดยการมองโลกในแง่ดี และให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมของทีม

การพูดอย่างสันติ

สังเกต ข้อมูล ข้อเท็จจริง (โดยไม่ตัดสิน และตีความ)

บอกความรู้สึก***

สื่อความต้องการของเรา

การขอร้อง



๓.๒.๓ วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคเช้า

• การมอบนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดย พันตำรวจโทพงษ์ธร ธัญญสิริ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (ผอ.สจร.)

สจร. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก บุคลากรสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้ง่ายกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ ซึ่งปัจจุบันได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรมได้ประมาณ ๓ ปี และได้ริเริ่มพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผอ. สจร. มีนโยบายเน้นหนัก ๖ ประการ ได้แก่

๑) ศูนย์พยากรณ์สถานการณ์อาชญากรรม : ระบบพยากรณ์สถานการณ์อาชญากรรมผ่านแอปพลิเคชัน Safepoints โดยนำข้อมูลของอาชญากรรมที่เคยเกิดขึ้นในพื้นที่มาพยากรณ์ความเสี่ยงที่อาจเกิด

อาชญากรรมในเวลาต่างๆ ด้วยระบบเทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่องคอมพิวเตอร์ (Machine Learning) เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชน

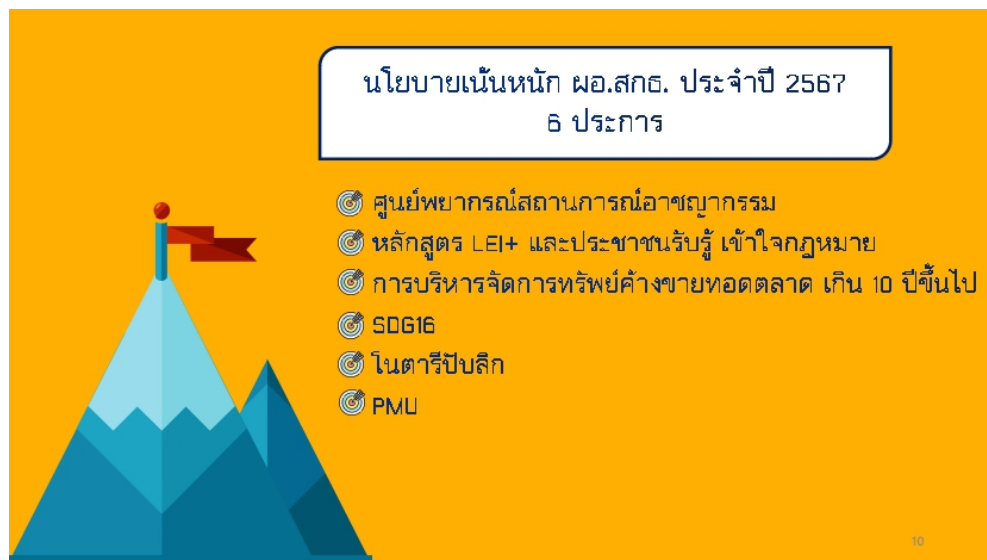
๒) หลักสูตร LEI+ และประชาชนรับรู้ เข้าใจกฎหมาย : สกธ. จัดการฝึกอบรมการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement Indicators : LEI) โดยให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมฝึกใช้งานเครื่องมือ LEI โดยนำกฎหมายที่หน่วยงานตนเองดำเนินการอยู่มาใช้ประเมินจริง และมีการประเมินความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายในเรื่องที่ได้มีการสร้างการรับรู้ รวมทั้งการประเมินในมิติผลลัพธ์

๓) การบริหารจัดการทรัพยากรค่ายาเสพติดตั้งแต่ ๑๐ ปีขึ้นไป

๔) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๑๖ (SDGs ๑๖) ส่งเสริมสังคมสงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ (Peace, Justice and Strong Institutions) ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสังคมที่สงบสุข สร้างความปลอดภัย ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียม และสร้างสถาบันที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ประกอบด้วย ๑๐ เป้าประสงค์ ๒ กลไก ๒๓ ตัวชี้วัด จำแนกเป็นประเด็นหลัก ๓ ด้าน ประกอบด้วย ด้านสังคมสงบสุข ด้านยุติธรรม และด้านไม่แบ่งแยก

๕) โนตารีปบลิก : การขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาชีพโนตารีปบลิกของประเทศไทย และการดำเนินการเชื่อมโยงโนตารีของประเทศไทยกับระหว่างประเทศ

๖) กลไกการบริหารงบประมาณวิจัย (Program Management Unit : PMU) : การจัดตั้งหน่วยบริหารทุนวิจัย (PMU) ด้านกระบวนการยุติธรรม เพื่อสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยของกระบวนการยุติธรรม ด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งด้านการบริหารจัดการงานวิจัย ที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม



• การประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด โดย พันตำรวจโทพงษ์ธร ธัญญสิริ ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม (ผอ.สกธ.)

ผอ.สกธ. ได้ให้ความรู้เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) พร้อมประกาศเจตนารมณ์ของสำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อป้องกันการทุจริตให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีใจความดังนี้

“การทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นปัญหาสำคัญของสังคมไทยมาอย่างช้านาน สาเหตุและปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดการทุจริตในระบบราชการคือ ระบบอุปถัมภ์และพฤติกรรมการอุปถัมภ์ระหว่างกัน นำมาซึ่งการให้หรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อเป็นสิ่งตอบแทน ส่งผลต่อการใช้ดุลยพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ปัญหาดังกล่าวยังมีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันการทุจริตให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม และปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติงานโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และแสดงเจตนารมณ์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม สร้างความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรคุณธรรม ป้องกันการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เป็นธรรม ต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันทุกรูปแบบ

ในการนี้ จึงขอประกาศเจตนารมณ์ว่า “สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่” (No Gift Policy) โดยให้บุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรมถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ไม่รับสิ่งของ ทรัพย์สิน ของขวัญ หรือของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/และหลัง ปฏิบัติหน้าที่จากประชาชน ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำกับ สอดส่อง ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้เกิดวินัยเกี่ยวกับการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด”

• การศึกษาดูงาน เรียนรู้แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา โมเดล และการฟังบรรยาย หัวข้อ “สืบสานศาสตร์พระราชา สร้างมูลค่าภูมิปัญญา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดย คณะวิทยากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากช่อง ประกอบด้วย

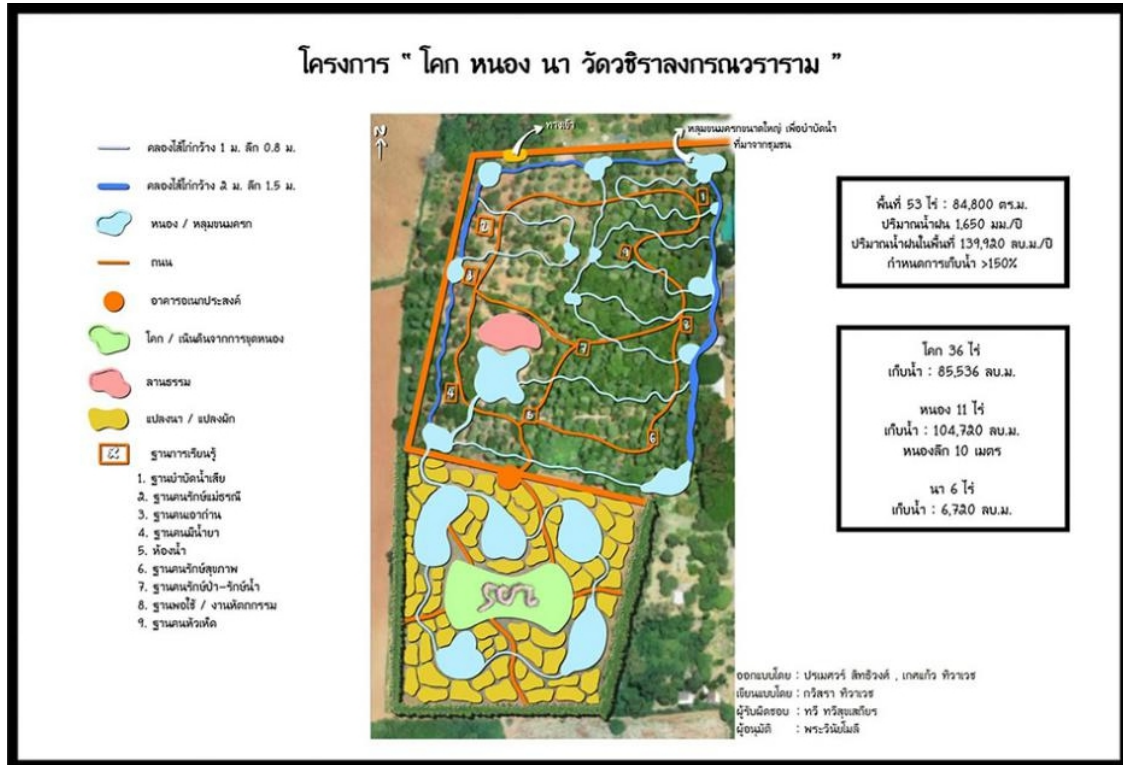
๑. นางสาวพรณิศา ไกรรักษ์ พัฒนาการอำเภอปากช่อง

๒. นางเกศแก้ว ทิวาเวช วิทยากร

วัดชีราลงกรณวรารามวรวิหาร ตั้งอยู่ตำบลหนองน้ำแดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้รับการสถาปนาเป็นพระอารามหลวงชั้นตรี ชนิดวรวิหาร เพื่อเฉลิมพระเกียรติในพระราชพิธีสถาปนาสมเด็จพระบรมโอรสาธิราช เจ้าฟ้ามหาวชิราลงกรณ สยามมกุฎราชกุมาร หรือในหลวงรัชกาลที่ ๑๐ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๘ ปัจจุบัน พระราชวชิราลงกรณ (คำปอน สุทธิญาโณ) ซึ่งดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดนครราชสีมา เป็นเจ้าอาวาสวัดชีราลงกรณวรารามวรวิหาร

เนื่องจากวัดตั้งในพื้นที่สูง ทำให้กักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ไม่นาน ประกอบกับบริเวณรอบวัดเดิมเป็นป่ามะขาม และได้ปล่อยเช่าทำไร่ข้าวโพดมานาน จึงทำให้ผืนดินมีสภาพแห้งแล้งและเสื่อมโทรม ด้วยเหตุนี้ เจ้าอาวาสจึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาพื้นที่ของวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชนอย่างยั่งยืนในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ในปีพ.ศ. ๒๕๖๓ ด้วยการจัดทำโครงการโคก หนอง นา วัดชีราลงกรณวราราม ซึ่งเป็นการสืบสาน รักษา ต่อยอด และพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ ๙ ในช่วงแรกของการทำโครงการ เจ้าอาวาสให้ชาวบ้านในชุมชน หรือผู้ที่สนใจ สมัครเป็นสมาชิกเข้าร่วมโครงการ และหมุนเวียนเข้ามาช่วยกันทำงาน/ดูแลแปลงเกษตร โดยเริ่มจากปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในพื้นที่วัด จำนวน ๕๓ ไร่ จัดสรรที่ดินสำหรับบริหารจัดการน้ำและพื้นที่ทำการเกษตรอินทรีย์ อาทิ ขุดสระ/บ่อน้ำ เลี้ยงสัตว์ ปลูกต้นไม้ พืชผัก ผลไม้ และธัญญาหารต่างๆ ซึ่งมี อ.ยักษ์ (ดร.วิวัฒน์ ศัลยกำธร) เป็นที่ปรึกษาโครงการ และมีหน่วยงานราชการหลายส่วนได้เข้ามาให้การสนับสนุน ทั้งด้านองค์ความรู้ และการอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ

ในปัจจุบัน พื้นที่ในโครงการได้เป็นแหล่งผลิตอาหารที่ปลอดภัยให้กับสมาชิก โดยผลผลิตที่เกิดขึ้นทางวัดจะให้สมาชิกเป็นผู้บริหารจัดการ โดยที่เน้นนำไปบริโภคในครัวเรือน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และนำส่วนที่เหลือไปขาย เพื่อเพิ่มรายได้เสริมอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ โครงการยังได้เป็นฐานการเรียนรู้วิถีชีวิตภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับผู้สนใจทั่วไป ทั้งนี้ เจ้าอาวาสยังได้กล่าวเสริมว่า การมาศึกษาดูงานที่โครงการโคก หนอง นา นี้ นอกจากจะทำให้บุคลากรได้เห็นแบบอย่างของการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาลงมือปฏิบัติจนเกิดผลเป็นรูปธรรมแล้ว ยังพิสูจน์ให้เห็นว่า แนวคิดโคก หนอง นา โมเดล มีความสอดคล้องกับหลักธรรมในพุทธศาสนาที่กล่าวถึงความขยันหมั่นเพียร (วิริยะ) เป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จ



วิทยากรได้บรรยายการนำหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา โมเดล ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งของการทำเกษตรอินทรีย์ และการสร้างชีวิตที่ยั่งยืน ดังนี้

- ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย คุณธรรมและความรู้
- ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขั้นก้าวหน้า ประกอบด้วย บุญ ทาน เกื้อ รักษา ถนอมอาหารด้วยภูมิปัญญา ขยาย และขยาย (การสร้างเครือข่ายกองกำลังเกษตรโยธิน)

- ทฤษฎี ๔ กลุ่ม ได้แก่ ดิน น้ำ ป่า คน ทฤษฎีที่สำคัญที่สุดคือ “คน” คนต้องใช้ความรู้ คู่คุณธรรมพัฒนาจิตใจ รู้จักให้ ส่งผลให้สังคมดี สามัคคีเกิด

- หลักกสิกรรมธรรมชาติ คือ เลี้ยงดินให้ดินเลี้ยงพืช โดยการห่มดินด้วยใบไม้ ฟาง หรือหญ้า เพื่อป้องกันหน้าดิน บำรุงดินด้วยหลัก “แห้งขาม น้ำขาม” แห้งขาม คือ การบำรุงด้วยปุ๋ยอินทรีย์แห้ง น้ำขาม คือ การบำรุงด้วยปุ๋ยอินทรีย์น้ำ

- โคก หนอง นา โมเดล เป็นการประยุกต์หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการนำเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการดิน การบริหารจัดการน้ำ การดูแลป่า และทรัพยากรธรรมชาติและ

บทที่ ๔

ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม มีดังนี้

๑. บุคลากรได้รับทราบนโยบาย แนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ปลุกฝังทัศนคติการทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรกรอบความคิดในเชิงพัฒนา (Growth Mindset) เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม

๒. บุคลากรรับทราบการประกาศเจตนารมณ์และความรู้เรื่องนโยบายไม่รับของขวัญของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) เพื่อป้องกันการทุจริตให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม และปลูกจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน

๓. บุคลากรได้รับการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารและทัศนคติในการประสานสัมพันธ์ และการรู้จักบุคลิกภาพที่มีความหลากหลายในแต่ละประเภทและช่วงวัย อันเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลภายใต้มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

๔. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และสามารถนำแนวคิดจากการเรียนรู้หลักทฤษฎีใหม่ เศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

ภาคผนวก ก

ประมวลภาพกิจกรรมการดำเนินโครงการ

✧ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคเช้า

• พิธีเปิดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พันตำรวจโทพงษ์ธร ัญญสิริ ผอ.สกธ. มอบหมายให้ นายชาตรี จันทรเพ็ญ รองผอ.สกธ. เป็นประธานเปิดโครงการสัมมนาฯ พร้อมถ่ายทอดแผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



- กิจกรรมการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมของสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) โดย นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.)



- การแลกเปลี่ยนทัศนะการทำงาน โดย รองผอ.สกร. และผู้อำนวยการสำนัก/กอง





✧ วันพฤหัสบดีที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคบ่าย

• การทำกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานสัมพันธ์ หัวข้อ “รู้เขา รู้เรา : ต่าง Gen ต่างใจ ก็ Tune กันได้” โดย คณะวิทยากร LEARN TO GOAL BY JATUPORN SIRISAWAT





✧ วันศุกร์ที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ : กิจกรรมภาคเช้า

• การมอบนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินงานสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด โดย พันตำรวจโทพงษ์ธร ธัญญสิริ ผอ.สกธ.





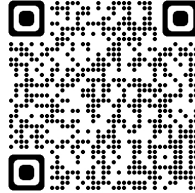
• การศึกษาดูงาน เรียนรู้แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตามหลักทฤษฎีใหม่ประยุกต์สู่ โคก หนอง นา โมเดล หัวข้อ “สืบสานศาสตร์พระราชา สร้างมูลค่าภูมิปัญญา สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ณ วัดวชิราลงกรณวราราม วรวิหาร โดย คณะวิทยากร สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปากช่อง



ภาคผนวก ข
เอกสารประกอบการบรรยาย

เอกสารประกอบการบรรยาย

- แผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดย นายชาติริ จันทรเพ็ญ รองผอ. สกธ.

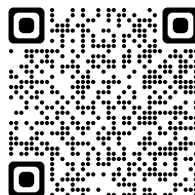


- กิจกรรมการสื่อสารและถ่ายทอดค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (TRUST) และค่านิยมร่วมของสำนักงานกิจการยุติธรรม (BE OJA) โดย นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สพก.

BE OJA



TRUST



- การพัฒนาทักษะการสื่อสารและการประสานสัมพันธ์ หัวข้อ “รู้เขา รู้เรา : ต่าง Gen ต่างใจ ก็ Tune กันได้” โดย อ.จตุพร ศิริสวัสดิ์ LEARN TO GOAL BY JATUPORN SIRISAWAT



ภาคผนวก ค
รายชื่อบุคลากรเข้าร่วมโครงการ

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ระหว่างวันที่ ๑๔ - ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖
ณ โรงแรม ชาโต เดอ เขาใหญ่ และพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
จำนวน ๑๑๐ คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
ผู้บริหาร		
๑	พันตำรวจโทพงษ์ธร ธัญญศิริ	ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
๒	นายชาติรี จันทรเพ็ญ	รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
๓	นายไชยสุวัฒน์ อุดงเงิน	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานยุติธรรม
สำนักงานเลขาธิการกรม		
๔	นางสาวกรรชรส วันดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๕	นางสาวอรทัย ปาसानะโก	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๖	นางสาวน้ำฝน เกตุสิงห์สร้อย	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๗	นายณัฐวุฒิ อินทร์เนตร	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๘	นางสาววิภา แซ่โจ้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๙	นางสาวสิทธิณี ผลแก้ว	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
๑๐	นางสาวจามรี ชุ่มทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๑๑	นายชัยยันต์ จันทรชัย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๒	นางสาวยุพดี วัฒนปรีชากุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๑๓	นางกมลรัตน์ กลิ่นคล้าย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๑๔	นายสมเกียรติ ตีคิยานันท์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๕	นางสาวนาฏยา โตคงทองวัฒนา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๖	นางสาววันดี พลวารินทร์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๗	นางสาวชลธิดา นันทนเสรีวัฒน์	นักวิชาการยุติธรรม
๑๘	นางสาวปัทมา อารมณ์ผล	นักวิชาการยุติธรรม
๑๙	นางสาวเกศสุตา สมมาตร	นักวิชาการเงินและบัญชี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ		
๒๐	นางสาวปริยานุช จีริงจิตร	ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
๒๑	นางสาวศุทธิยา แก้วอ่อน	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๒๒	นายอดิศักดิ์ จันทวิรัช	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๒๓	นายคณิจ นันทนจินดา	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๒๔	ว่าที่ร้อยตรีพรชัย อรุณสงค์	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๒๕	นางสาวทิพยาภา วรรณทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒๖	นางสาวหทัยทิพย์ แก้วชัยวงศ์	นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ
๒๗	นางสาวธณวรรณ มะม่วงแก้ว	นักจัดการงานทั่วไป
๒๘	นางสาวกัลยา ถ้ำทอง	นักวิชาการยุติธรรม
๒๙	นางสาววิริยา วังทะพันธ์	นักวิชาการยุติธรรม
๓๐	นางสาวศศิวิมล มากธรรม	นักวิชาการยุติธรรม
๓๑	นายอุดมศักดิ์ คงสุข	นักวิชาการยุติธรรม
กองนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม		
๓๒	นายนิทัศน์ แสงวัฒนะ	ผู้อำนวยการกองนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม
๓๓	นางสาวนวรรตน์ นาควิจิตร	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๓๔	นางสาวรัตนวรรณ หอมเนียม	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๓๕	นางสาวดวงพร สอาด	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๓๖	นางวันทินีย์ โกเมศ	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๓๗	นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๓๘	นางสาวชญัญญา ลำเจียก	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๓๙	นางสาวจิตาภา วงศ์สัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ
๔๐	นายณกศุล มงคลสวัสดิ์	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๔๑	นางสาวจุรีรัตน์ โอมาก	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๔๒	นายคมพันธ์ ปานสกุณ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๔๓	นางสาววนิสา พัดศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๔๔	นางสาวลดาวันรินทร์ แสนพล	นักจัดการงานทั่วไป
๔๕	สิบเอกสาคร บุญประชุม	นักวิชาการยุติธรรม
๔๖	นางสาวชนัดดา หนูชู	นักวิชาการยุติธรรม
๔๗	นางสาวบุรณ์ชรี พาพานิช	นักจัดการงานทั่วไป
๔๘	นางสาวนันธิชา กรวยสวัสดิ์	นักวิชาการยุติธรรม
สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม		
๔๙	นายสายชล ยี่รอด	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๕๐	นางสาวสุดาทิพย์ ผิวสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕๑	นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๕๒	นางอัฐิภิญญา ปานจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕๓	นางสาวกรรณก ทิพย์รักษ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕๔	นางสาวนันทพร มหาปราบ	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๕๕	นางสาวณัฐธณิชา สุวรรณยิ่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๕๖	นางสาวสิริ อัดโสภณ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๕๗	นางสาวภูริ นาคสวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
๕๘	นางสาวปฤศดา กลับพงศ์	นักจัดการงานทั่วไป
๕๙	นางสาวมนทิรา เคียงคู่	นักวิชาการยุติธรรม
๖๐	นางสาวพลอยนภัส ภาษาสุด	นักวิชาการยุติธรรม
๖๑	นายยรรยง กำบังภัย	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา
๖๒	นางสาวจันทจุฑา ยอดเมือง	เจ้าหน้าที่พัฒนาทรัพยากรบุคคล
สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม		
๖๓	นางชัตติยา รัตนดิลก	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม
๖๔	นางสาวจิตติยา พฤกษาเมธานันท์	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๖๕	นางสาวรุ่งระวี วิเศษชุมพล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๖๖	นายณพพร ผิวขาว	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๖๗	นางสาวปาเลวี งามขำ	นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ
๖๘	นางสาวสุจรรย์จิรา ช่วยศรี	นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ
๖๙	นายเสนีย์ เพ็ชรนิล	นักวิชาการยุติธรรม
๗๐	นางสาวฐิตินันท์ ชูจันทร์	นักวิชาการยุติธรรม
๗๑	นายศรายุทธ การเพียร	นักวิชาการยุติธรรม
๗๒	นางสาวศาลิตา สีมาก	นักจัดการงานทั่วไป
๗๓	นายรัชภูมิ พลเพชร	เจ้าหน้าที่สนับสนุนงานวิจัยและงานกฎหมายเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรม
๗๔	นางสาวมนต์ภักดิ์ พงศ์ถาวร	เจ้าหน้าที่สนับสนุนชุดโครงการวิจัยกระบวนการยุติธรรมฯ
๗๕	นางสาวณิษฐา เต๋นตระกูลวงศ์	เจ้าหน้าที่สนับสนุนชุดโครงการวิจัยกระบวนการยุติธรรมฯ
กลุ่มตรวจสอบภายใน		
๗๖	นางสาวชื่นกมล มีศิลป์	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร		
๗๗	นางสาววรริตฐภรณ์ อนุหนายนัน	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๗๘	นางสาวศุภกานดา สุขศรีวงษ์	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๗๙	นางสาวรติมาส อ่องรุ่งเรือง	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
กลุ่มสื่อสารองค์กร		
๘๐	นางสาวนพพร อังธารารักษ์	นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ
๘๑	นางสาววรลักษณ์ ทองภู	นักวิชาการยุติธรรม
๘๒	นายศักดิ์พัฒน์ อนุจันทร์	นักประชาสัมพันธ์
๘๓	นางสาวลลิตา คงคาอินทร์	นักประชาสัมพันธ์
๘๔	นางสาวชมพูนุช ทองตุ้ม	นักพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์
๘๕	นายวชิรบัณฑิต อินแก้ว	นักพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
ศูนย์พยากรณ์สถานการณ์อาชญากรรมแห่งชาติ		
๘๖	นางสาวทิมา ทองศรีจันทร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ
๘๗	นางสุพิชฌาย์ ญาณวรสิทธิ์เดช นุชทัต	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๘๘	นางสาวเสาวรส ยนต์โยธินกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๘๙	นายอนุรักษ ทัตคร	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ
๙๐	นางสาวน้ำทิพย์ ฉิมสุด	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
๙๑	นางสาวณัฐมน อวยพร	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
๙๒	นายคทาฐ อินทรทัต	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๙๓	นางสาวธัญราณินท์ วีระณรงค์	นักวิชาการยุติธรรม
๙๔	นางสาวอินทุภรณ์ อินทสุวรรณ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙๕	นายพลศักดิ์ ลูกบัว	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙๖	นายคุณิษฐ์ ทองมี	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙๗	นายเกื้อกุล ไทยสยาม	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๙๘	นางสาวจิระพันธ์ นนทาภา	เจ้าหน้าที่ประสานและพัฒนาข้อมูลตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา
๙๙	นางสาวอังคณา เอี่ยมสำอางค์	เจ้าหน้าที่ประสานงานด้านเอกสารโครงการจ้างเหมาบำรุงรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
กลุ่มพัฒนานกฎหมาย		
๑๐๐	นางสาววรรณนันท บรณมาศ	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๑	นางสาวพิชญ์สินี พฤตมภพ	นิติกรปฏิบัติการ
๑๐๒	นายณรงค์ฤทธิ์ คุณะวัฒนกุล	นิติกร
๑๐๓	นางสาวลักขณา จิตติพันธ์	นิติกร
๑๐๔	นางสาวสุรีย์ สุทนต์	นิติกร
๑๐๕	นายกฤษกร จงจัดกลาง	นิติกร
๑๐๖	นางสาวเนตรชนก ยี่งู	เจ้าหน้าที่สนับสนุนงานกฎหมายเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่		
๑๐๗	นางสาวศิรินุช ศรีเมือง	นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ
๑๐๘	นางสาวจิราวรรณ มีสรรพวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๐๙	นางสาวณัฐกฤตา จิตรมาต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๑๐	นางสาวพิลาศลักษณ์ เพ็ชรพันธ์	นักวิชาการยุติธรรม

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

นายสายชล ยิ่งรอด ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

คณะผู้จัดทำ

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวอุทัยกร กิ่งแก้ว | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นางสาวสิรี อตฺโตโสภณ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๓. นางสาวณัฏฐณิชา สุวรรณยิ่ง | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๔. นางสาวกรรณก ทิพย์รักษ์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |