



คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

รายงานการประชุม

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑

วันพุธที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมกิจการยุติธรรม๑ (JA๑) ชั้น ๙ สำนักงานกิจการยุติธรรม

ผู้มาประชุม

- | | | |
|----|--|------------------|
| ๑. | นายวัชชัย ไทยเขียว
รองปลัดกระทรวงยุติธรรม | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. | ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม
นางสุนี บุญญโสภิต
ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม | อนุกรรมการ |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง
นางสาววีรียา สุขมนัส
ผู้เชี่ยวชาญด้านคดีปกครอง | อนุกรรมการ |
| ๔. | ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด
นางอัจฉราวรรณ บุณนาค
รองอธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ | อนุกรรมการ |
| ๕. | ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
พ.ต.อ.ประพันธ์ศักดิ์ ประสานสุข
รองผู้บังคับการอำนวยการ สำนักงานจรตำรวจ | อนุกรรมการ |
| ๖. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
นายสุทนต์ ฉะเอียง
นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน ผชช.นิติการ
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผอ.สำนักนิติการ | อนุกรรมการ |
| ๗. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
นางธีรานันท์ โกศลยุทธสาร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม | อนุกรรมการ |
| ๘. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
นางสาววิลาวัลย์ ตาน้อย
ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาระบบราชการ | อนุกรรมการ |
| ๙. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
นางจุฑารัตน์ สุวารี
นักบริหารทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ | อนุกรรมการ |

- | | | |
|-----|--|-----------------------------------|
| ๑๐. | ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม
นางสาวสุพรรณณี ประเสริฐทองกร
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม | อนุกรรมการ |
| ๑๑. | ผู้แทนสหภาพนายความ
นายทัศนัย ไชยแขวง
อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ | อนุกรรมการ |
| ๑๒. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย
นางศิวากร คุรัตน์เวช
รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม | อนุกรรมการและ
เลขานุการ |
| ๑๓. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย
นางนรินทิพย์ ศิริวาณิชย์
ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย
นางประชุมภร นนท์ธีระสวัสดิ์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | อนุกรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม

- | | | |
|----|---|-----------|
| ๑. | ผู้แทนสำนักงานประมาณ
นางอมรรัตน์ ฤทธิพลเดช
นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการพิเศษ
ส่วนงบประมาณกระทรวงยุติธรรม ๑ | ติดภารกิจ |
| ๒. | ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
นายวัลลภ นาคบัว
ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม | ติดภารกิจ |

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|----|------------------------------------|-----------------------------|
| ๑. | นายไชยสุวัฒน์ ฤงเงิน | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๒. | นายอดิศักดิ์ จันทวิรัช | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๓. | นางสาวสุพรรณณิกา จันทร์จิรานูวัฒน์ | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๔. | นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๕. | นางสาวทิพยาภา วรรณทอง | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๖. | นางสาวอิสริยา สันติธรรม | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๗. | นางสาวณัฐธินิชา สุวรรณยิ่ง | สำนักงานกิจการยุติธรรม |
| ๘. | นายปัญญาภักดิ์ วารยานนท์ | สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม |
| ๙. | นายอรรถโกวิท คงยิ่ง | สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม |

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ไม่มี

มติที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ วันพุธที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งเวียนให้คณะกรรมการฯ ทุกท่านพิจารณาแล้ว โดยไม่มีอนุกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ สรุปผลการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม และแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนแนวทางดังกล่าว ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งรายงานผลการดำเนินการต่อที่ประชุม โดยสรุปดังนี้

๑. การรายงานผลการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามมติคณะรัฐมนตรี ๔ มกราคม ๒๕๖๐ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในคราวประชุม กพยช. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๑ ซึ่ง กพยช. มีมติรับทราบผลการดำเนินงานดังกล่าวโดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้ (๑) การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ขอให้มุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม สร้างวินัยและความรับผิดชอบโดยการปรับ Mindset ให้เป็นคนดีก่อนเป็นคนเก่ง พร้อมทั้งเสริมประสบการณ์ในการทำงานจริงและสร้างแรงบันดาลใจในการเข้ามาเป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และ (๒) การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยการฝึกอบรมขอให้มุ่งเน้นหลักนิติธรรม ธรรมภิบาลและปรับทัศนคติและจิตสำนึกในการทำงานช่วยเหลือประชาชน

๒. การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม : การบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์) ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ประสานความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งมีฐานะเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) เพื่อดำเนินการผลักดันการกำหนดนโยบายให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมในหมวดวิชาบังคับ ไว้ในวาระการพิจารณาของคณะกรรมการด้านมาตรฐานการอุดมศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งคณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบและนำเข้าสู่การพิจารณาของ กกอ. วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ ซึ่ง กกอ. มีมติเห็นชอบแนวทางดังกล่าว ทั้งนี้ สกอ. แจ้งว่าขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง หากแล้วเสร็จจะประสานมายังฝ่ายเลขานุการฯ ให้ทราบ

ประเด็นอภิปราย

- ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แจ้งต่อที่ประชุมว่า คณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) มีมติเห็นชอบแนวทางดังกล่าว ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนของการลงนามในประกาศของท่านประธานคณะกรรมการฯ ซึ่งจะแจ้งสำนักงานกิจการยุติธรรมทราบในลำดับต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งจัดการประชุมหารือร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานและหลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นการคัดเลือก “บุคคลต้นแบบ” ด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อระดมความคิดเห็นในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว

ทั้งนี้ จากการประชุมเชิงปฏิบัติการและการรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำเสนอ (ร่าง) การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย

(๑) ชื่อรางวัลภาษาไทย ได้แก่ รางวัล “ยุติธรรมธรร” (อ่านว่า ยุติ-ติ-ทำ-มะ-ทอน) มีความหมายว่าผู้ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ภาษาอังกฤษ ได้แก่ “Thailand Justice Spirit Award” โดยพิจารณา มอบรางวัลเกียรติบัตร เข็มเชิดชูเกียรติและรางวัลสัญลักษณ์โล่เกียรติคุณ เพื่อเชิดชูบุคคลต้นแบบต้องเป็นผู้มีพฤติกรรมและผลงานที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๕ ประการ

(๒) การมอบรางวัล ในทุกปีๆ ละ ๖ รางวัล ประกอบด้วยรางวัลยุติธรรมธรร ๑ รางวัล และรางวัลยุติธรรมธรรที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในแต่ละด้าน ๕ รางวัล (ด้านละ ๑ รางวัล) ในกรณีที่ปีใดมีผู้ผ่านเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัลในแต่ละรางวัล มากกว่า ๑ ราย ก็จะมีจำกัดให้มีจำนวนไม่เกิน ๒ รายต่อรางวัล แต่หากปีใดไม่มีผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกให้ งดการมอบรางวัล เฉพาะในปีนั้นๆ

(๓) คุณสมบัติของบุคลากรต้องเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการองค์กรอิสระ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ รวมถึงบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมประเภทอื่น ที่มีคุณสมบัติทั่วไปและมีคุณสมบัติเฉพาะตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๓ ปี ในสังกัด ๒๑ หน่วยงาน ได้แก่

- | | |
|--|--|
| ๑. สำนักงานศาลยุติธรรม | ๑๑. กรมสอบสวนคดีพิเศษ |
| ๒. สำนักงานศาลปกครอง | ๑๒. สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ |
| ๓. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ | ๑๓. กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ |
| ๔. สำนักงานอัยการสูงสุด | ๑๔. กรมบังคับคดี |
| ๕. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ | ๑๕. กรมคุมประพฤติ |
| ๖. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ | ๑๖. กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน |
| ๗. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ | ๑๗. กรมราชทัณฑ์ |
| ๘. สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน | ๑๘. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ
ปราบปรามยาเสพติด |
| ๙. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม | ๑๙. สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย |
| ๑๐. สำนักงานกิจการยุติธรรม | ๒๐. สถาบันอนุญาโตตุลาการ |
| | ๒๑. สภานายความ |

(๔) วิธีดำเนินการ...

(๔) วิธีดำเนินการคัดเลือก โดยการแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณากลั่นกรองการคัดเลือกฯ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ไม่เกิน ๗ คน ทำหน้าที่พิจารณารายชื่อจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมหรือบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือก เสนอให้แก่คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม และคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในแต่ละปี

(๕) การประชาสัมพันธ์และการประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกผ่านทางช่องทางต่างๆ อาทิ เว็บไซต์ และสื่อออนไลน์ พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อรับทราบข้อมูลการรับสมัครการส่งรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก

(๖) การประกาศผลการคัดเลือก โดยคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) พิจารณาเห็นชอบ และประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ในแต่ละปี

(๗) การสร้างความยั่งยืนให้กับรางวัล เพื่อเป็นการรักษาเกียรติภูมิของรางวัล หากปรากฏภายหลังว่า ผู้ที่ได้รับรางวัลประพฤติตนไม่เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ อันอาจส่งผลกระทบต่อเกียรติศักดิ์ของรางวัล คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) สามารถเพิกถอนรางวัลได้

ทั้งนี้ (ร่าง) การคัดเลือกบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จะนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ต่อไป

ประเด็นอภิปราย

- ประธานกรรมการแจ้งต่อที่ประชุมว่า การพิจารณามอบรางวัลในเบื้องต้นจะพิจารณามอบรางวัลแก่ให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจาก ๒๑ หน่วยงานก่อน และอาจดำเนินการพัฒนาแนวทางการมอบรางวัลให้ครอบคลุมหน่วยงานมากขึ้น ทั้งนี้แนวทางการดำเนินการดังกล่าวจะนำเข้าสู่การประชุม กพยช. เพื่อพิจารณาเห็นชอบในลำดับต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ การขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การพัฒนาหลักสูตรกลาง เพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑/๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่ประชุมได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ควรมีการกำหนดรูปแบบหรือการออกแบบหลักสูตรโดยวิเคราะห์ภาพรวมของกระบวนการยุติธรรมในอนาคต

สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินโครงการจัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ขึ้น ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ โดยเชิญบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ๒๕ หน่วยงาน จำนวน ๔๘ คน ร่วมกันคิดวิเคราะห์และเสนอความเห็นในการสร้างแนวทางการดำเนินการร่วมกัน และจัดทำ (ร่าง) หลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

๑. แนวทางการดำเนินงาน การฝึกอบรมแบ่งออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- บุคลากรระดับต้น : ข้าราชการพลเรือน ประเภทวิชาการระดับชำนาญการและปฏิบัติการและประเภททั่วไปทุกระดับ ข้าราชการตำรวจ ยศต่ำกว่าพันตำรวจโท เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระระดับต่ำกว่า

/ประเภท...

ประเภทอำนวยการ ทนายความ อายุงานต่ำกว่า ๑๒ ปี การฝึกอบรมมุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้พื้นฐานความเข้าใจ ผ่านการบรรยาย โดยมีหัวข้อวิชาหลักประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ การพัฒนาความพร้อมให้เท่าทัน และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หลักคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล เบื้องต้น การขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมเชิงรุก เทคนิคการเขียนผลงานทางวิชาการ และ “ต้นกล้า” คนยุติธรรม

- บุคลากรระดับกลาง : ข้าราชการพลเรือน ระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจโทขึ้นไป เจ้าหน้าที่องค์กรอิสระประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าและทนายความอายุงาน ๑๒ ปีขึ้นไป การฝึกอบรมมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์ ผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคคล และกลุ่ม โดยมีหัวข้อวิชาหลักประกอบด้วยยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ การบริหารความแตกต่างด้วยหลักคุณธรรม จริยธรรม นวัตกรรมกับการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการยุติธรรม เทคนิคการให้คำปรึกษาและกระบวนการแก้ไขปัญหา เทคนิคและวิธีการประสานงานแบบบูรณาการ บทบาทการเป็นผู้นำ Coaching and Mentoring และการระงับข้อพิพาทในกระบวนการยุติธรรม

- บุคลากรระดับสูง : ข้าราชการพลเรือน ระดับนักบริหารต้น/อำนวยการสูง/เชี่ยวชาญขึ้นไป ข้าราชการตำรวจยศพันตำรวจเอกขึ้นไป พนักงานองค์กรอิสระ ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ ขึ้นไปหรือเทียบเท่า พนักงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนตำแหน่งกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูง และทนายความอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป การฝึกอบรมมุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาผ่านกรณีศึกษา โดยมีหัวข้อวิชาหลักประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ การบริหารการเปลี่ยนแปลงกระบวนการแก้ไขปัญหา การสื่อสารและแรงจูงใจ การจัดการเชิงนวัตกรรม ผู้นำกับการพัฒนาองค์กร และการบริหารงานแบบบูรณาการ

๒. การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล

๒.๑ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรมของตนเองให้เป็นหลักสูตรกลาง หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่มีสถาบันการฝึกอบรมดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในแต่ละระดับ อย่างน้อยระดับละ ๑ หลักสูตร เพื่อจัดทำเป็นหลักสูตรกลางสำหรับพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง โดยให้ใช้วิชาในหลักสูตรกลางแต่ละระดับเป็นวิชาแกนกลางหรือวิชาหลักในหลักสูตรนั้นๆ และหน่วยงานสามารถเพิ่มเติมวิชาอื่นๆ ที่มีความจำเป็นหรือมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้

๒.๒ จัดตั้งหน่วยงานกลางในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยให้สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่จัดทำหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในแต่ละระดับ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่ไม่มีสถาบันการฝึกอบรมของตนเอง รวมถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมร่วมได้ และเป็นศูนย์ข้อมูลกลางด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในทุกด้าน ให้เป็นฐานข้อมูลกลางข้อมูลไปใช้วิเคราะห์คาดการณ์ และวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการยุติธรรมต่อไปได้

๒.๓ การติดตามผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรายงานผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมมายังศูนย์ข้อมูลกลางด้านการพัฒนาบุคลากรฯ ทุกสิ้นปีงบประมาณ

ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมฯ ได้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ โดยสรุปดังนี้

- ประธานอนุกรรมการ แจ้งว่าการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ถือเป็นกำหนดแนวทางร่วมกันของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ที่เสริมให้หน่วยงานที่มีสถาบันฝึกอบรมหรือหน่วยงานที่มีภารกิจในการพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบทิศทางการดำเนินงานเดียวกัน แต่ทั้งนี้หากหน่วยงานใดไม่มีสถาบันฝึกอบรมขอให้พิจารณาสนับสนุนส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น อาทิ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรและจัดการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นหลักอยู่แล้ว เป็นต้น

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ข้อเสนอแนะว่าการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหลักสูตรกลางฯ ควรพัฒนาและปรับปรุงข้อมูลเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์และระยะเวลาของการฝึกอบรมของหลักสูตรในแต่ละระดับ เพื่อให้เกิดแนวทางที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานร่วมกัน

- ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง ให้ข้อเสนอแนะว่าควรพิจารณาหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองมากขึ้น เช่น การมอบเข็มวิทยฐานะและการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรม เป็นต้น อีกทั้งการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาจพิจารณาจัดการอบรมในรูปแบบชุดความรู้หรือ E-learning เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางให้บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้มากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้อาจจะต้องคำนึงถึงการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองควบคู่ไปกับการดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบปกติได้

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ให้ข้อเสนอแนะว่าปัจจุบันมีหน่วยงานและสถาบันที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมอยู่ค่อนข้างมาก หากจะขับเคลื่อนแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมได้นั้น ต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนในกลุ่มเป้าหมายและงบประมาณการดำเนินงาน รวมทั้งอาจจัดทำทำเนียบวิทยากรกลางเพื่อเป็นคลังวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ของกระบวนการยุติธรรม

มติที่ประชุม เห็นชอบ การพัฒนาหลักสูตรกลางเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และมีข้อสังเกตให้ฝ่ายเลขานุการฯ พัฒนาและปรับปรุงข้อมูลเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อาทิเช่น การกำหนดระยะเวลาของการฝึกอบรม การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แนวทางการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และการจัดทำทำเนียบวิทยากรผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม อีกทั้งอาจพิจารณาเพิ่มช่องทางการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-Learning ประกอบด้วย

๔.๒ การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยการพัฒนาระบบค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์ผลจากการศึกษาวิจัยต่างๆ อาทิการศึกษาวิจัยโครงการศึกษาค่าตอบแทนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รายงานเรื่องการปฏิรูปค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐ โดยคณะกรรมการการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ การพิจารณากำหนดเงินเพิ่มพิเศษจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและกระทรวงการคลังและองค์กรหรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาระบบค่าตอบแทนภาครัฐ โดยคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้าง

/หน่วยงาน...

หน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ เป็นต้น เพื่อนำมากำหนดกรอบการดำเนินการแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยการพัฒนาค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จากศึกษาและสังเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นกรอบการดำเนินการแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ในการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยเสนอแนวทางการดำเนินงาน จำนวน ๒ แนวทาง คือ

๑. การพิจารณาทบทวนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน ควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือมาตรฐานกลาง (Benchmark) ในการกำหนดเงินเพิ่มสำหรับหน่วยงานอิสระ โดยสำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง อาจพิจารณากำหนดเป็นขอบเขตหรือจัดทำเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดอัตราเงินเพิ่มพิเศษ หรือการกำหนดปริมาณเงินเพิ่มขึ้นต่ำและขั้นสูงที่แต่ละตำแหน่งควรได้รับซึ่งจำเป็นต้องศึกษากฎระเบียบ กฎหมายและข้อกำหนดต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว

๒. การกำหนดกลไกกลางเพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ควรมีการกำหนดกลไกกลางเพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาหรือให้ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กลไกกลางนี้อาจมีหน้าที่เสนอแนะหรือพิจารณาความเหมาะสมในการเห็นชอบของกระทรวงการคลังจากการที่หน่วยงานอิสระดำเนินการประมวลเรื่องเพื่อเสนอให้ตำแหน่งของหน่วยงานได้รับเงินเพิ่ม เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกิดความเหมาะสมในภาพรวม

ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมฯ ได้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ โดยสรุปดังนี้

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แจ้งต่อที่ประชุมว่าการพิจารณาปรับเกณฑ์อัตราค่าตอบแทนต่างๆ มีการศึกษาและพิจารณาเทียบเคียงกับเกณฑ์ที่กำหนดภายใต้การเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นเกณฑ์ของ ก.พ.กำหนด หากจะดำเนินการทบทวนหรือกำหนดแนวทางเรื่องใดนั้น สำนักงาน ก.พ.และกรมบัญชีกลาง ต้องพิจารณาเพิ่มเติม และพิจารณาเทียบเคียงให้อยู่ในอัตราที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการมาโดยตลอดอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบปัญหาของความเหลื่อมล้ำอยู่ และยังพบประเด็นปัญหาในการกำหนดมาตรฐานบางอย่าง อาทิ ข้อกำหนดด้านความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) ของหน่วยงาน หากจะกำหนดเป็นขอบเขตเงินเพิ่มขึ้นต่ำและขั้นสูงที่เหมาะสมนั้นคงต้องมีการศึกษารายละเอียดเชิงลึกในลำดับต่อไป

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร แจ้งต่อที่ประชุมว่าการปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต้องพิจารณาถึงแนวทางการบังคับใช้ประกอบด้วย แม้การจัดตั้งองค์กรกลางในการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้บุคลากรทุกกระทรวง พบว่าได้มีการพิจารณาในประเด็นดังกล่าวโดยตลอดแต่ยังไม่มีความคิดเห็น และจากแผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายไว้แล้ว พบว่ายังไม่สามารถเห็นผลลัพธ์ในทางปฏิบัติได้ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องยากและมีความสำคัญ ควรศึกษาแนวทางการบังคับใช้ให้ครอบคลุมทุกส่วนของระบบราชการ


- ประธานกรรมการแจ้งต่อที่ประชุมว่า ในการพัฒนาระบบค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมนี้ อาจไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่คณะกรรมการฯ สามารถดำเนินการได้ ประกอบกับมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการพิจารณา คือ คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงานและระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ ซึ่งมีสำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ จึงขอให้ฝ่ายเลขานุการรับข้อสังเกตต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนำไปศึกษารวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อส่งต่อข้อมูลให้แก่สำนักงาน ก.พ. รับไปดำเนินการ

/มติที่ประชุม...

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน
กระบวนการยุติธรรม ในมิติของการพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และมีข้อสังเกตให้ฝ่ายเลขานุการฯ
ดำเนินการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาปรับปรุงระบบค่าตอบแทนของบุคลากรใน
กระบวนการยุติธรรม และส่งต่อข้อมูลผ่านกลไกการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างหน่วยงาน
และระบบค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ ที่มีสำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น



(นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้จดยางงานการประชุม



(นางศิวากร คุรัตน์เวช)
รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
อนุกรรมการและเลขานุการ
ผู้ตรวจรายงานการประชุม