



## คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

## รายงานการประชุม

คณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในงานยุติธรรม

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒

วันศุกร์ที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม ๑ ชั้น ๙ กระทรวงยุติธรรม

## ผู้มาประชุม

- |    |   |                  |
|----|---|------------------|
| ๑. | นายรัชชัย ไทยเขียว<br>รองปลัดกระทรวงยุติธรรม  | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. | ผู้แทนสำนักงานศาลยุติธรรม<br>นางสุนี บุญญะโสภิต<br>ผู้ช่วยเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม  | อนุกรรมการ       |
| ๓. | ผู้แทนสำนักงานศาลปกครอง<br>นางสาวธรรมรังสี วรรณโก<br>ที่ปรึกษาสำนักงานศาลปกครอง   | อนุกรรมการ       |
| ๔. | ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด<br>นายสาวิตร บุญประสิทธิ์<br>อธิบดีอัยการ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ   | อนุกรรมการ       |
| ๕. | ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ<br>พ.ต.อ. ประพันธ์ศักดิ์ ประสานสุข<br>รองผู้บังคับการอำนวยการ สำนักงานจรตํารวจ  | อนุกรรมการ       |
| ๖. | ผู้แทนสำนักงานประมาณ<br>นางพรทิพย์ สุตะบุตร<br>ผู้อำนวยการกองจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง ๒  | อนุกรรมการ       |
| ๗. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา<br>นายสุทนต์ ฉื้อยพุก<br>นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่งผชช.ด้านนิติการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ ผอ.สำนักนิติการ                                    | อนุกรรมการ       |
| ๘. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน<br>นางธีรานันท์ โกศลยุทธสาร<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ   | อนุกรรมการ       |
| ๙. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ<br>นางดารุณีย์ เผ่าสุวรรณ<br>ผู้อำนวยการกองเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ<br>ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบราชการ ๓ | อนุกรรมการ       |

- |     |  |                                   |
|-----|--|-----------------------------------|
| ๑๐. | ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ<br>นายประหยัด พวงจำปา<br>รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.       | อนุกรรมการ                        |
| ๑๑. | ผู้แทนกระทรวงยุติธรรม<br>นางสาวฉวีวรรณ แสนทวี<br>ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม                            | อนุกรรมการ                        |
| ๑๒. | ผู้แทนสหภาพนายความ<br>นายทัศนัย ไชยแขวง<br>อุปนายกฝ่ายต่างประเทศ   | อนุกรรมการ                        |
| ๑๓. | ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม<br>นายวัลลภ นาคบัว<br>ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม                                | อนุกรรมการ                        |
| ๑๔. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย<br>นางสาวสุพรรณิ ประเสริฐทองกร<br>รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม      | อนุกรรมการและ<br>เลขานุการ        |
| ๑๕. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย<br>นายชาติรี จันทร์เพ็ญ<br>ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. | ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรมที่ได้รับมอบหมาย<br>นางประชุมภร นนท์ธีระสวัสดิ์<br>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ             | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |

#### ผู้เข้าร่วมประชุม

- |     |                           |                             |
|-----|---------------------------|-----------------------------|
| ๑.  | นางสาวกนกวรรณ ขวัญดี      | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๒.  | นางสาวสุทิสสา น้อมรักษา   | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๓.  | นายอดิศักดิ์ จันทร์วิรัช  | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๔.  | นางสาวรุ่งนภา ศรีตะปัญญา  | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๕.  | นางสาวกัลยา ถ้ำทอง        | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๖.  | นางสาวฐานิดา อมรลักษณ์    | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๗.  | นางสาวธณวรรณ มะม่วงแก้ว   | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๘.  | นางสาวอุมาพร ฉิมจิ้ว      | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๙.  | นายธนากร สุวานิช          | สำนักงานกิจการยุติธรรม      |
| ๑๐. | นางสาวอุมาภรณ์ อ่องสะอาด  | สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม |
| ๑๑. | นางสาวชนันชญ์ภรณ์ งอนเซ่ง | สำนักงาน ก.พ.ร.             |

#### เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานอนุกรรมการ แจ้งที่ประชุมทราบ ดังนี้

(๑) สืบเนื่องจากการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ที่ประชุมได้รับทราบผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการฯ ทุกชุด และได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบเกี่ยวกับมติ /คณะรัฐมนตรี...

คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑ เรื่องโครงการทนายอาสาประจำสถานีตำรวจ ซึ่งกระทรวงยุติธรรม อยู่ระหว่างการจัดสรรงบประมาณและกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามมติดังกล่าว

(๒) การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่ทุกส่วนราชการต้องรับไป ดำเนินการ ซึ่งในประเด็นนี้ขอแจ้งรายละเอียดและขอความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ในวาระที่ ๕

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

ตามที่ ได้มีการประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมและแจ้งเวียนให้คณะอนุกรรมการทุกท่านพิจารณาแล้ว ในการนี้ ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ขอแก้ไขข้อความหน้า ๑ ผู้มาประชุม บรรทัดที่ ๒๓ ความว่า “นักวิเคราะห์งบประมาณ ชำนาญการพิเศษ กองจัดทำงบประมาณด้านความมั่นคง ส่วนงบประมาณกระทรวงยุติธรรม ๑” แก้ไขเป็น “นักวิเคราะห์งบประมาณชำนาญการพิเศษ ส่วนงบประมาณกระทรวงยุติธรรม ๑ กองจัดทำงบประมาณ ด้านความมั่นคง ๒” และหากคณะอนุกรรมการฯ ท่านใดมีความประสงค์จะแก้ไข ขอให้แจ้งฝ่ายเลขานุการฯ ภายใน ๗ วันนับหลังจากวันประชุมครั้งนี้ ในเบื้องต้นถือว่ารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

สรุปผลการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่ บุคลากรในงานยุติธรรม

ฝ่ายเลขานุการฯ รายงานสรุปผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น ๓ เรื่อง ได้แก่

(๑) รายงานผลการดำเนินงานคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่ บุคลากรในงานยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ ในคราวการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ มีมติรับทราบผลการดำเนินงาน และมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ให้ปรับ วิธีการนำเสนอโดยเน้นผลสำเร็จของการดำเนินงานที่เป็น Highlight ปัญหาอุปสรรคหรือข้อขัดข้องที่ทำให้ไม่ สามารถดำเนินการได้ พร้อมแนวทางแก้ไขปัญหาและระบุหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจัดทำในลักษณะ แผนงานเพื่อให้มีการมอบหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและเพื่อให้หน่วยงานสามารถใช้เป็นเอกสารอ้างอิง ในการขอรับการจัดสรรงบประมาณและการขออัตรากำลังได้ ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง วิธีการนำเสนอผลการดำเนินงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการ รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่างๆ ให้มีความครบถ้วน ยิ่งขึ้น พร้อมทั้งนำเสนอต่อที่ประชุม กพยช. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ เรียบร้อยแล้ว

(๒) การสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม ในคราวการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบในหลักการ แนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม :

การพัฒนาระบบค่าตอบแทนของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม-และให้ข้อสังเกตให้มีการเปรียบเทียบ ระบบค่าตอบแทนของภาครัฐกับภาคเอกชน พร้อมทั้งศึกษาสภาวะความกดดันจากการทำงานในกระบวนการ ยุติธรรม ซึ่งที่ประชุมคณะอนุกรรมการฯ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ได้รับทราบ ข้อสังเกตและมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดทำสรุปข้อมูลส่งให้กับสำนักงาน ก.พ. กรมบัญชีกลาง และสำนักงานงบประมาณ ตามหนังสือสำนักงานกิจการยุติธรรม ที่ ยธ ๐๙๐๒ /๖๙ ลว. ๑๕ ม.ค. ๖๒ เพื่อดำเนินการ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

สำนักงาน ก.พ. แจ้งตามหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๒.๓/๑๑ ลว. ๒๐ ก.พ. ๖๒ ว่าอยู่ระหว่างการ ศึกษาและพัฒนาาระบบค่าตอบแทนภาครัฐให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

/(พ.ศ. ๒๕๖๑...

(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งได้มีการกำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องหลายประการ อาทิ การกำหนดให้มีการพัฒนา กลไกการจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยกำลังคนและค่าตอบแทนภาครัฐ (Public Workforce Policy and Remuneration Tribunal) การพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการภาครัฐโดยรวม (Total Compensation) ให้ใกล้เคียงกับอัตราในภาคเอกชนชั้นนำและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของเจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มต่างๆ ซึ่งจะนำแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไปประกอบการพิจารณาด้วย นอกจากนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ประสานข้อมูลจากกรมบัญชีกลางว่าอยู่ระหว่างการ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวฯ ในส่วนของสำนักงานประมาณ ได้รับการประสาน ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ว่า สำนักงานประมาณพร้อมให้ความร่วมมือในการดำเนินการในส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของสำนักงานประมาณ

(๓) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สืบเนื่อง จากการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ คณะอนุกรรมการฯ ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการ ผลักดันการบรรจุหัวข้อวิชาลงในหลักสูตรการเรียนการสอนฯ โดยเสนอแนวทางต่อที่ประชุมอธิการบดีหรือ คณะบดีของคณะนิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์นั้น ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ประสานผู้แทน จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ทราบว่าจะมีการจัดประชุมอธิการบดี โดยที่ประชุม อธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐบาล ช่วยเหลือและ ให้คำปรึกษาแก่ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งมีกำหนดการประชุม ๖ ครั้งต่อปี ครั้งที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์และ ครั้งที่ ๒ เดือนเมษายน ทั้งนี้ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการประสานตามหนังสือสำนักงานกิจการยุติธรรม ที่ ยธ ๐๙๐๗/๓๗๗ ลว. ๑ มี.ค. ๖๒ ขอนำเสนอแนวทางดังกล่าว เข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมแล้ว ผลเป็น ประการใดจะรายงานให้ที่ประชุมทราบต่อไป

#### ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมฯ ได้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ โดยสรุปดังนี้

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. แจ้งต่อที่ประชุมว่า จากข้อเสนอแนวทางการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม : การพัฒนาระบบค่าตอบแทนของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับกฎหมายหลายฉบับ จึงจำเป็นต้องศึกษาข้อมูลในภาพรวม ให้ครอบคลุม ทั้งในส่วนของภารกิจงาน การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการให้แก่ บุคลากร กอปรกับการพิจารณาการดำเนินงานให้สอดคล้องตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการ แผ่นดิน ซึ่งอาจใช้ระยะเวลาในศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล แต่ทั้งนี้แผนปฏิรูปประเทศได้กำหนดให้มี การแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาปรับค่าตอบแทนในภาพรวม ซึ่งจะแล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และหากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ แล้ว จะมีการนำข้อเสนอชุดนี้ เข้าสู่การพิจารณาของ คณะกรรมการฯ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมต่อไป

- ประธานอนุกรรมการ แจ้งต่อที่ประชุมว่าขอให้ประสานและติดตามผลการดำเนินงาน ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งควรมีการแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนจากทุกหน่วยงานในกระบวนการ ยุติธรรม เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนและติดตามผลการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นกระสรสร้างความร่วมมือในการพัฒนา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น และในส่วนของการผลักดันการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาฯ อาจนำร่องโดยเริ่มจากมหาวิทยาลัยที่มีผู้แทนอยู่ใน กพยช. อาทิ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ เป็นต้น และขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ ประสานที่ประชุม ทปอ. เพื่อขอเข้าร่วมการประชุม และชี้แจงรายละเอียดตามแนวทางดังกล่าว

- ผู้แทนสำนักงานกิจการยุติธรรม แจ้งต่อที่ประชุมว่าจากการประชุม กพยช. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ ประธานกรรมการได้มีข้อสั่งการเกี่ยวกับการรายงานผลการดำเนินงาน

ของคณะอนุกรรมการฯ ทุกชุดโดยให้ผู้แทนจากคณะอนุกรรมการฯ ในแต่ละชุดเป็นผู้รายงานผลต่อที่ประชุม เพื่อให้เกิดความชัดเจนและครบถ้วน อนึ่ง จากประเด็นการแต่งตั้งคณะทำงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและติดตามมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่ของ คณะอนุกรรมการฯ ชุดนี้ โดยแต่งตั้งเป็นคณะทำงานขับเคลื่อนมาตรการตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และรายงานให้ กพยช. ทราบต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ และขอให้มีการแต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนจากหน่วยงานในกระบวนการ ยุติธรรม เพื่อทำหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงาน และติดตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม

#### ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

ในห้วงเวลาที่ผ่านมามีความวิตกกังวลที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อต่างๆ ทำให้ประชาชนและ สื่อมวลชนตั้งคำถาม และวิพากษ์วิจารณ์ถึงการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมในมุมมองที่มี ผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม ในส่วนนี้รัฐบาลจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ กระบวนการยุติธรรม และได้มีการกำหนดแนวทางและนโยบายต่างๆ ผ่านแผนการปฏิรูปประเทศ เพื่อยกระดับ คุณภาพการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การสร้าง ความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม กล่าวได้ว่า “บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ถือเป็นปัจจัยหลัก ที่จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจของประชาชน

คณะอนุกรรมการฯ ได้มีการหยิบยกประเด็นสำคัญเหล่านี้ เพื่อพิจารณาและกำหนด คำนิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการขึ้น และในคราวการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมโดยมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรม ทางอาญา และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความชัดเจนในการแก้ไขปัญหา รวมทั้ง ควรมีการพัฒนาเครื่องมือหรือกลไกการแก้ปัญหาในภาพรวม ตลอดจนศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องที่ส่งผล ต่อความเชื่อมั่น

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ศึกษาข้อมูลและสังเคราะห์ผลจากการศึกษาวิจัยต่างๆ ประกอบด้วย

(๑) แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม กำหนดให้มีค่านิยมร่วมของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ พบว่าหน่วยงาน ในกระบวนการยุติธรรมส่วนใหญ่ ขาดการสร้างการรับรู้ในค่านิยมร่วมฯ และมีการดำเนินโครงการตามแนวทาง การส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ไม่มากนัก แต่มีการนำประเด็นที่เกี่ยวข้องไปสอดแทรกในกิจกรรม/โครงการ ที่ดำเนินการอยู่แล้ว และมีเพียง ๕ หน่วยงาน (จาก ๒๑ หน่วยงาน) ที่ดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ ที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ ครบถ้วนทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ สำนักงานศาลปกครอง สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน กิจการยุติธรรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน และสภาพนายความ

(๒) องค์ประกอบและมิติความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม พบการกำหนดค่านิยมของ ความเชื่อมั่น คือ ความเชื่อมั่น (Confidence) และความเชื่อถือหรือความเชื่อใจ (Trust) และองค์ประกอบของ ความเชื่อมั่นที่มีต่อการให้บริการของหน่วยในกระบวนการยุติธรรม ๘ ประการ ได้แก่ ความสามารถหรือ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจหรือพึงพาได้ การเปิดเผยตรงไปตรงมา ความเห็นใจและการเอาใจใส่ การใช้อำนาจ ความคุ้มค่าจากการเสียโอกาส และความพึงพอใจในการรับบริการของประชาชน

/(๓) การศึกษา...

(๓) การศึกษา วิเคราะห์ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประเด็นและสาเหตุของปัญหาความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม ที่ดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการพัฒนากฎหมายและบังคับใช้ พบประเด็นปัญหาของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน ตั้งแต่กระบวนการก่อน ระหว่างและหลังพิจารณาคดี ได้แก่ เจ้าหน้าที่ไม่รับแจ้งความ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การตั้งข้อกล่าวหาไม่ครบถ้วน เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการรวบรวมพยานหลักฐาน การดำเนินการสอบสวน ฟ้องร้องล่าช้า การใช้ช่องทางประวิงคดี การตัดสินใจโทษผิดคน และการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ

นอกจากนี้ ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน การให้บริการและความคาดหวังของประชาชน จากสวนดุสิตโพล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม สองมาตรฐานและเจ้าหน้าที่ละเลยการปฏิบัติหน้าที่ มุมมองด้านภาพลักษณ์ พบว่าประชาชนอยากให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีทัศนคติที่ดีและเต็มใจให้บริการ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความกระตือรือร้น มุมมองด้านความเชื่อมั่น พบว่าต้องการให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ไว้วางใจและพึ่งพาได้ใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย เห็นใจและเอาใจใส่ประชาชน และประชาชนมีความคาดหวังอยากให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบอย่างเคร่งครัด

(๔) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา พบว่ามีตัวชี้วัดจำนวน ๒ ตัวชี้วัด จาก ๗ ตัวชี้วัด ที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ ชุดตัวชี้วัดที่ ๓ กระบวนการยุติธรรมบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และชุดตัวชี้วัดที่ ๗ ประชาชนเชื่อมั่นศรัทธาในกระบวนการยุติธรรม

ทั้งนี้ จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลข้างต้นพบว่ามีความเชื่อมโยงขององค์ประกอบความเชื่อมั่นประเด็นปัญหาซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมตามค่านิยมร่วมฯ ทั้ง ๕ ประการ และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรม ซึ่งนำมาสู่ข้อเสนอแนะทางส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ คุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อแก้ไขปัญหามีต่อกระบวนการยุติธรรม โดยแบ่งออกเป็น ๓ แนวทาง ดังนี้

> **แนวทางที่ ๑** สร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมฯ ในการปฏิบัติหน้าที่และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ดีและชัดเจน

**เป้าหมาย :** มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจและแรงจูงใจที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตน และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมฯ ได้อย่างถูกต้อง

#### รูปแบบ/การดำเนินงาน

**แนวทางระยะสั้น :** (๑) การจัดกิจกรรมสื่อสารจากผู้บริหารให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจอย่างทั่วถึงต่อค่านิยมร่วมฯ อาทิ การประกาศเจตนารมณ์ในการนำค่านิยมร่วมมาจัดกิจกรรมการจัดนิทรรศการ เป็นต้น (๒) ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ค่านิยมร่วมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมผ่านสื่อในรูปแบบต่างๆ (๓) การนำค่านิยมร่วมฯ ไปยึดถือและกำหนดเป็นกิจกรรม/โครงการในแผนปฏิบัติการของหน่วยงานและติดตามประเมินผลการดำเนินการ

**แนวทางระยะยาว (๒-๔ ปี) :** (๑) การสร้างการรับรู้และปลูกจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้ค่านิยมร่วมฯ เป็นเครื่องมือ (๒) การนำค่านิยมร่วมฯ ไปกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม (๓) การวิเคราะห์กระบวนการที่พึงประสงค์ตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน อาทิ ความเที่ยงตรง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ตามกฎหมาย (๔) การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการรับรู้ และดำเนินกิจกรรม/โครงการที่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมฯ (๕) การบูรณาการความร่วมมือในการสร้างการรับรู้ค่านิยมร่วมฯ ให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ การทำข้อตกลง (MOU) และการสร้างอัตลักษณ์ของค่านิยมร่วมในกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

/แนวทางที่ ๒ ...

➢ **แนวทางที่ ๒ กระตุ้นพฤติกรรมบริการให้บริการและการใช้อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม**

**เป้าหมาย :** มุ่งเน้นพัฒนาแผนงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าใจและยอมรับค่านิยมร่วมๆ นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองได้โดยปราศจากอุปสรรค

**รูปแบบ/การดำเนินงาน**

**แนวทางระยะสั้น :** (๑) การจัดกิจกรรม/โครงการการคัดเลือกบุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องต่อค่านิยมร่วมๆ และประเมินพฤติกรรมทั้งในระดับสำนัก/กองและระดับหน่วยงาน (๒) การจัดกิจกรรม/โครงการ/ประชุม/เพิ่มวาระหรือประเด็น (Agenda/Session)/สัมมนาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกค่านิยมร่วมๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในการให้บริการ พร้อมทั้งหาข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาระหว่างหน่วยงาน (๓) การแต่งตั้งและกำหนดบทบาทของผู้บริหารด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมๆ (๔) ทำกิจกรรมความรับผิดชอบต่อบุคคลภายนอกและสังคม ที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นสำคัญ (๕) การถ่ายทอดข้อมูลด้านกระบวนการยุติธรรม และการให้บริการประชาชน ผ่านกิจกรรม/โครงการและสื่อต่างๆ อาทิ การขับเคลื่อนแนวทางการเผยแพร่กฎหมายเพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐ, Justice Care ยุติธรรมใส่ใจ เป็นต้น

**แนวทางระยะยาว (๒-๔ ปี) :** (๑) การนำค่านิยมร่วมๆ ไปกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน พิจารณาค่าเงินขอขบ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติ (๒) การปรับปรุงแก้ไขระเบียบการบริหารงานบุคคล โดยสร้างระเบียบการบริหารเพื่อป้องกันการแทรกแซงหรือครอบงำการใช้ดุลยพินิจ มาตรการขจัดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการและอำนวยความสะดวกยุติธรรม โดยใช้ค่านิยมร่วมๆ (๓) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะคิดและการให้บริการประชาชน ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยใช้ Smart Devices (๔) การกำหนดมาตรการและหลักเกณฑ์การบริหารงานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีมาตรฐานระดับสากล และ (๕) การปรับปรุงและพัฒนาช่องทางารรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชนผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

➢ **แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและการบริหารงานระดับองค์กรให้มีมาตรฐาน**

**เป้าหมาย :** มุ่งเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้าง ความเข้มแข็งให้กับบุคลากรและกระบวนการยุติธรรม

**รูปแบบ/การดำเนินงาน**

**แนวทางระยะสั้น :** พัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรม อาทิ การฝึกอบรมผู้บังคับใช้กฎหมาย การพัฒนานักสร้างสื่อและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่อาสาสมัครเชิงพื้นที่ ผู้นำชุมชนและประชาชน และการฝึกอบรมหลักนิติธรรม เป็นต้น

**แนวทางระยะยาว (๒-๔ ปี) :** (๑) การกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) (๒) เพิ่มช่องทางพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ Application Smartphone (๓) จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

นอกจากนี้ เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์ในการดำเนินงานและการพัฒนาแนวทางการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จึงพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการพัฒนาและส่งเสริม

ค่านิยมร่วมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานและการให้บริการ และแก้ไขปัญหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชน โดยแบ่งประเด็นในการวัดความเชื่อมั่นฯ ๔ ประเด็น ได้แก่ การวัดการรับรู้และเข้าใจค่านิยมร่วม การกระตุ้นพฤติกรรมบริการและการใช้อำนาจหน้าที่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการบริหารงาน และความเชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม มีกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บข้อมูล ได้แก่ เจ้าหน้าที่และผู้บริหารของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ประชาชนที่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมโดยตรง ประชาชนทั่วไปและสื่อมวลชน ทั้งนี้ ในการเก็บข้อมูลดังกล่าวมีเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

### ประเด็นอภิปราย

ที่ประชุมฯ ได้อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ โดยสรุปดังนี้

- ประธานอนุกรรมการ แจ้งต่อที่ประชุมว่าแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอเป็นการสรุปความคิดรวบยอดจากคณะอนุกรรมการพัฒนาความรู้และส่งเสริมคุณธรรมแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ได้มีการประชุมมาตั้งแต่ต้นจนเป็นมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๐ และได้มีการศึกษา วิจัย และสังเคราะห์ประเด็นปัญหาต่างๆ อย่างรอบด้านจนเป็นที่มาของแนวทางในการขับเคลื่อนค่านิยมร่วมฯ คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ซึ่งจะมีคณะทำงานขับเคลื่อนมาตรการตามมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเพิ่มเติม โดยแนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วมดังกล่าวจะมีการบังคับใช้จริงก็ต่อเมื่อ กพยช. มีมติให้ความเห็นชอบ และรายงานต่อคณะรัฐมนตรีก่อนแจ้งให้หน่วยงานดำเนินการตามแนวทางข้างต้นต่อไป

- ผู้แทนสำนักงานงบประมาณ ให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมว่า ตัวชี้วัดประสิทธิภาพกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่ฝ่ายเลขานุการฯ ศึกษาฯ ซึ่งมีทั้งหมด ๗ ประเด็นตัวชี้วัด จึงควรใส่รายละเอียดตัวชี้วัดทั้งหมดก่อนหยิบยกมาแค่ ๒ ประเด็นตัวชี้วัด สำหรับหน่วยงานผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องตามแนวทางที่ ๓ ควรระบุให้ชัดเจนว่าหน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการ

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. ให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมว่า การส่งเสริมค่านิยมร่วมฯ ในแนวทางที่ ๓ เรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในระยะสั้น ควรเพิ่มเติมการถอดบทเรียนหรือการจัดทำคู่มือเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องภายหลังการฝึกอบรม

- ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. ให้ข้อเสนอแนะต่อที่ประชุมว่า ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ขณะนี้ผ่านความเห็นชอบจากสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และอยู่ระหว่างทูลเกล้าฯ ประกาศใช้กฎหมาย ซึ่ง ก.พ. ตรวจสอบพบว่าค่านิยมร่วมฯ ส่วนใหญ่สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม แต่อาจมีบางประเด็นที่ยังไม่ครอบคลุม เช่น คำว่าจิตสาธารณะ การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ดังนั้นจึงควรนำมาตรฐานทางจริยธรรมฯ มาพิจารณา กำหนดแนวทางเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้างต้นด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบ แนวทางการส่งเสริมค่านิยมร่วม คุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมือวัดความเชื่อมั่นของประชาชน ต่อการพัฒนาและส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ศึกษาร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม... เพื่อนำมาพัฒนาและปรับแนวทางดังกล่าว ให้ครบถ้วน สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



## ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

จากการประชุมผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๒ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาข้าราชการหรือบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ว่านอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนดี” แล้ว สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเป็น “คนเก่ง” ซึ่งตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ สำนักงาน ก.พ. ได้มีข้อเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้หน่วยงานนำไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม

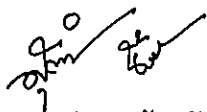
ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ทำการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยแนวทางดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะด้านดิจิทัลที่ชัดเจน รวมทั้งให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม ทั้งนี้จากข้อมูลข้างต้น การพัฒนาข้าราชการทักษะด้านดิจิทัลเป็นแนวทางพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกกลุ่ม และมีความครอบคลุมถึงข้าราชการและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมด้วย จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบเพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อไป

## ประเด็นอภิปราย

- ประธานอนุกรรมการ แจ้งต่อที่ประชุมว่าจากแนวทางดังกล่าวเป็นมติคณะรัฐมนตรีที่มีผลบังคับใช้กับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคน ตลอดจนทุกส่วนราชการต้องรับไปดำเนินการเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีทักษะด้านดิจิทัลที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน ดังนั้น จึงขอแจ้งให้คณะอนุกรรมการฯ ทุกท่าน ในฐานะผู้แทนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมรับทราบและรับไปดำเนินการ

มติที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



(นางสาวสุทิสสา น้อมรักษา)  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางประชুমกร นนท์ธีระสวัสดิ์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ผู้จัดรายงานการประชุม



(นางสาวสุพรรณณี ประเสริฐทองกร)  
อนุกรรมการและเลขานุการ  
ผู้ตรวจรายงานการประชุม