

# ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๕๒



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๓๗๒๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. เห็นชอบในหลักการของแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติเสนอ

๒. มีข้อสังเกตเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ข้อ ๒.๑.๒ ที่กำหนดให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมและกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการเป็นผู้ดำเนินการติดตามและกำกับดูแล นั้น เนื่องจากคณะกรรมการรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ เห็นชอบกับมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ กำหนดให้มีการประเมินส่วนราชการ ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรมและกระทรวงรวมทั้งจังหวัด โดยให้นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการหรือรัฐมนตรีช่วยว่าการเป็นผู้ประเมิน และมีเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินเบื้องต้น ดังนั้นการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (มาตรา ๔๔) จึงไม่ครอบคลุมหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ.ร. ยินดีให้การสนับสนุนทางวิชาการและการนำแนวทางการประเมินส่วนราชการฯ ไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานดังกล่าว เพื่อให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

เลขาธิการ ก.พ.ร.

(นางสาวกัญญา แซ่เฮี้ยว)

กองเผยแพร่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๘๗, ๘๙๓๒ โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๗๔

มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๙

## คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ที่ ๕/๒๕๕๙

## เรื่อง มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

โดยที่การปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ในกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ตลอดจนการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และปราศจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นนโยบายสำคัญของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ คณะรัฐมนตรี และสอดคล้องกับประเด็นปฏิรูปทั้งของสภาพัฒนาปฏิรูปแห่งชาติและสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ เห็นควรกำหนดมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐเพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการบริหารราชการแผ่นดิน จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้มีการประเมินส่วนราชการ และข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร โดยยึดหลักการประเมิน ดังนี้

(๑) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประจำหรืองานตามหน้าที่ปกติ ได้แก่ งานตามกฎหมาย กฎ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล

(๒) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ นโยบาย หรือภารกิจที่มอบหมายเป็นพิเศษแก่บางหน่วยงานหรือข้าราชการบางตำแหน่งหน้าที่ เช่น ภารกิจในการปฏิรูป การสร้างความปรองดอง การแก้ปัญหาสำคัญเฉพาะเรื่อง

(๓) ประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามพื้นที่หรือการบูรณาการการปฏิบัติงานหลายพื้นที่หรือหลายหน่วยงานเพื่อผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน เช่น งานที่ต้องประสานและร่วมมือระหว่างจังหวัด ระหว่างกรม หรือกระทรวง และงานตามนโยบายประชารัฐซึ่งภาครัฐพึงทำงานร่วมกับท้องถิ่น ภาคประชาชน หรือองค์กรสาธารณประโยชน์

ข้อ ๒ การประเมินตามข้อ ๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ผู้รับการประเมิน ได้แก่ ส่วนราชการระดับกรมและกระทรวง ข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง

(๒) ผู้ประเมิน ให้มีผู้ทำหน้าที่ประเมินส่วนราชการหรือข้าราชการ ประกอบด้วย

๒.๑ นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ได้รับมอบหมายหรือมอบอำนาจให้กำกับการบริหารราชการ และกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการ เขตตรวจราชการในภูมิภาค

๒.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง

๒.๓ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการในกรณีประเมินส่วนราชการระดับกรม และกระทรวง และเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในกรณีประเมินข้าราชการ

การประเมินสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการและเลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้ใช้ผลการประเมินของผู้ประเมินตาม ๒.๑ และ ๒.๒

ให้ผู้ประเมินตามข้อนี้ลงนามรับรองผลการประเมินด้วย

(๓) แบบประเมิน ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกันจัดทำแบบประเมินส่วนราชการและแบบประเมินข้าราชการ ผู้รับการประเมินตามหลักการประเมินในข้อ ๑ โดยให้มีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ความวิริยะอุตสาหะ การอุทิศเวลาแก่ราชการ ประสิทธิภาพในการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเบิกจ่ายงบประมาณตามเป้าหมาย การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน การปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ ความคิดริเริ่ม ความซื่อสัตย์สุจริต การมีธรรมาภิบาล และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการประกอบกัน

(๔) แนวทางการประเมิน ในการประเมิน หากมีผลการประเมินจากหน่วยงานกลาง เช่น สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือจากองค์กรภายนอกกระบบราชการที่มีการประเมินประเทศในภาพรวมและเป็นที่ยอมรับทั่วไป และเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบส่วนราชการใด ให้ผู้ประเมินนำมาพิจารณาประกอบด้วย

(๕) ผลการประเมิน ให้รองนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องรายงานผลการประเมินตามคำสั่งนี้ต่อ นายกรัฐมนตรีภายในสัปดาห์ที่สองของเดือนเมษายนและเดือนกันยายน เพื่อทราบ หรือประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย หรือพิจารณาความดีความชอบหรือลงโทษตามกฎหมายและระเบียบราชการ ในระหว่างเวลาดังกล่าว รองนายกรัฐมนตรีอาจเสนอรายงาน ตั้งข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อ นายกรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการเร่งด่วนได้

ทั้งนี้ ให้การดำเนินการทุกระดับมีความเป็นธรรม มิให้เกิดการกลั่นแกล้ง ในกรณีเมื่อมีการประเมินแล้วพบว่าข้าราชการผู้ใดทำผิดวินัยหรือกฎหมาย ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓ การประเมินหน่วยงานและข้าราชการอื่นนอกเหนือจากข้อ ๒ ให้ดำเนินการตามมาตรการในคำสั่งนี้โดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติปกติ ดังนี้

(๑) การประเมินข้าราชการพลเรือนระดับต่ำกว่าข้าราชการตามข้อ ๒ (๑) ให้ผู้บังคับบัญชา จัดให้มีการประเมิน

(๒) การประเมินหน่วยงานของรัฐในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหาร ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน ให้หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องจัดให้มีการประเมิน

(๓) การประเมินข้าราชการทหารและข้าราชการตำรวจ ให้กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติแล้วแต่กรณี จัดให้มีการประเมิน

ข้อ ๔ ให้มีกรอบอัตรากำลังชั่วคราวเป็นกรณีพิเศษในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจำนวนห้าสิบอัตรา เพื่อรองรับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ประเภทอำนวยการระดับสูง หรือประเภทบริหารระดับต้น หรือข้าราชการอื่นที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนแต่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าโดยนายกรัฐมนตรีมีอำนาจออกคำสั่งให้โอนหรือย้ายมา หรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับดังกล่าวโดยขาดจากตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนเดิม ไม่ว่าข้าราชการผู้นั้น จะมีความผิดหรืออยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบหรือไม่ก็ตาม

ในกรณีที่ส่วนราชการใดต้องการให้ข้าราชการตามกรอบอัตรากำลังชั่วคราวดังกล่าวไปปฏิบัติราชการที่ส่วนราชการนั้น รัฐมนตรีที่สั่งและปฏิบัติราชการส่วนราชการนั้นอาจเสนอนายกรัฐมนตรีเพื่อมีคำสั่งให้ข้าราชการดังกล่าวไปดำรงตำแหน่ง ณ ส่วนราชการนั้นก็ได้

เมื่อมีการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการผู้ใดตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมอบหมายงานให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมตามหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ หรืออาจมอบหมายให้ข้าราชการผู้นั้นไปปฏิบัติงานหรือช่วยราชการ ณ ส่วนราชการใดเป็นการชั่วคราวได้

ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดชื่อตำแหน่ง อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ และกำหนดวิธีปฏิบัติตามข้อนี้ ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ให้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนวินิจฉัย คำวินิจฉัยดังกล่าวให้เป็นที่สุด

เมื่อหมดความจำเป็นแล้ว นายกรัฐมนตรีอาจมีคำสั่งให้ยุบเลิกกรอบอัตรากำลังชั่วคราวตามข้อนี้ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ข้อ ๕ คำสั่งนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พุทธศักราช ๒๕๕๙

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ด่วนที่สุด  
ที่ ศษ ๐๐๑๑.๑๔/๒๖๕๒



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ  
ถนนพระรามที่ ๑ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม  
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี  
อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๓๗๒๙  
ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง ส่งแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมายังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยกับแนวทางดังกล่าว  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจโท

(รุ่งโรจน์ แสงคราม)

ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รักษาราชการแทน  
รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติราชการแทน  
ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

วัน นฤคัตถ์

(นางสาวกิติสยา แซ่เอี้ยว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

สำนักงานกฎหมายและคดี  
กองกฎหมาย-กลุ่มงานกฎหมาย  
โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๓๖๘๑ - ๒  
โทรสาร ๐ ๒๒๕๒ ๗๙๗๑

# ด่วนที่สุด

ที่ ปง ๐๐๐๗.๗/ ๕๖๕๕



สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน  
๕๒๒ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากร  
ในกระบวนการยุติธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๗๗๒๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙  
และ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๖๖๕๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งว่า คณะกรรมการพัฒนาการบริหาร  
กระบวนการยุติธรรมแห่งชาติได้เสนอเรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนา  
บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้คณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา จึงขอให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน  
(สำนักงาน ป.ป.ง.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ป.ป.ง. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับแนวทางดังกล่าวโดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า  
ในการดำเนินการควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ในลักษณะบูรณาการอย่างแท้จริง/ เพื่อให้มีความครบถ้วน  
และครอบคลุมในทุกมิติงานที่เกี่ยวข้อง และไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการดำเนินการ และการจัดสรรงบประมาณ  
สำหรับดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ในการกำหนดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม  
ขอให้ความครอบคลุมถึงการบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน/เนื่องจากมีความผิดมูลฐาน  
ที่ดำเนินการ จำนวน ๒๔ มูลฐาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยง กับการบังคับใช้กฎหมายของหลายหน่วยงาน  
ในกระบวนการยุติธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

พันตำรวจโทหญิง

(เอมอร ไทยบัวแดง)

รองเลขาธิการฯ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

กองนโยบายและยุทธศาสตร์

โทร. ๐ ๒๒๑๙ ๓๖๐๐ ต่อ ๔๐๐๗ (ธรรมบุญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๑๙ ๓๖๒๔

วัฒนาภรณ์

11/๑๒/๕๙

(นางสาวกัญญา แซ่เอี้ยว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

# ด่วนที่สุด

ที่ ปท ๐๐๒๒/๑๕๕๕



สำนักงาน ป.ป.ท. อาคารซอฟต์แวร์ปาร์ค  
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลคลองเกลือ  
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม  
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๓๗๒๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ให้ความเห็นต่อแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติได้เสนอต่อคณะกรรมการรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ป.ป.ท. พิจารณาแล้ว เห็นว่าแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมดังกล่าวมีความเหมาะสมแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประยงค์ ปรียาจิตต์)

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

สำนักงาน ป.ป.ท.

กลุ่มงานกฎหมาย

โทรศัพท์. ๐ ๒๕๐๒ ๖๕๘๕

โทรสาร. ๐ ๒๕๐๒ ๖๖๕๕

วัฒนาภรณ์

วัฒนาภรณ์ 11/12/55

(นางสาวกัญญา แซ่เฮี้ยว)

นิติกรระดับนโยบายและแผนชำนาญการ



ที่ ศป ๐๐๒๐/ ๔ ศ ๓๔

สำนักงานศาลปกครอง  
เลขที่ ๑๒๐ หมู่ ๓ ถนนแจ้งวัฒนะ  
แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่  
กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๓๓๒๙ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ได้ขอให้สำนักงานศาลปกครองเสนอความเห็นเรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ตามข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี นั้น

สำนักงานศาลปกครองได้ดำเนินการจัดทำความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอดิโชค ผลดี)

รองเลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง ปฏิบัติราชการแทน  
เลขาธิการสำนักงานศาลปกครอง

สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์  
กลุ่มโครงสร้างและระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์  
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๐๗๖๙  
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๘๑๖

นางสาวกัญญา

(นางสาวกัญญา แซ่เอี้ยว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมบุคลากร

ก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม	ข้อเสนอแนะ	ความเห็น
<p>๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา</p>	<p>๑.๑ ให้สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบายแก่สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและให้สอบถามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ๑) กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ๒) หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ๑.๒ ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติ คณะรัฐมนตรี</p>	<p>เห็นด้วย ในการกำหนดนโยบายให้แก่สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่กำหนดหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาและประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรการเรียนการสอนดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม</p>

แนวเพลงที่ ๑: การเตรียมบุคลากรก่อนเปิดสู่กระบวนการยุติธรรม	ปัญหาที่พบ	ข้อเสนอแนะ
<p>๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกถึงความยุติธรรม</p>	<p>เห็นด้วย ในการสนับสนุนให้หน่วยงานในกระบวนกรยุติธรรมดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกถึงความยุติธรรมให้แก่เยาวชน นิสิต นักศึกษา และกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในกระบวนกรยุติธรรม</p> <p>- ในส่วนของสำนักงานศาลปกครองนั้น ที่ผ่านมาได้จัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างจิตสำนึกถึงความยุติธรรม โดยใช้ชื่อว่าโครงการเยาวชนยุติธรรมทางปกครอง (ยอป.) กิจกรรม “ค่ายเยาวชนศาลปกครอง” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นิสิต นักศึกษาได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกและสร้างค่านิยมในเรื่องความถูกต้องยุติธรรม รวมถึงสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของศาลปกครองเพื่อให้เยาวชนมีทัศนคติที่ดีต่อศาลปกครอง ตลอดจนเพื่อสร้างเครือข่ายเยาวชนที่เป็นต้นแบบในการสร้างค่านิยม ทัศนคติที่ถูกต้องในเรื่องความยุติธรรมซึ่งโครงการดังกล่าวนี้ ได้มอบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยและจากการประเมินผล พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อโครงการในทุกด้าน</p>	<p>๑.๑ ให้หน่วยงานในกระบวนกรยุติธรรม ดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้างจิตสำนึกถึงความยุติธรรมให้แก่ เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ การฝึกอบรม การฝึกงาน ที่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ และให้มีการออกประกาศนียบัตรรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติมนอกเหนือจากหลักพื้นฐานของกรคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน</p> <p>- ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกถึงความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานและมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ติดตามและกำกับดูแล</p> <p>๑.๒ ให้สำนักงานประเมินงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกถึงความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนกรยุติธรรม</p>

แนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

แนวข้อเท็จจริง

เชิงปฏิบัติ

เชิงนโยบาย

<p>ดังนั้น หากสำนักงานศาลปกครองได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนหนึ่งจะได้ดำเนินการจัดกิจกรรมดังกล่าวนี้พร้อมปรับปรุงเนื้อหาสาระให้ตรงกับกรมเสริมสร้างจิตสำนึกด้วยความยุติธรรมมากยิ่งขึ้นต่อไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- สำหรับประเด็นในการพิจารณาประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมมาประกอบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงานนั้น สำนักงานศาลปกครองเห็นว่าสมควรที่ได้ในลักษณะของกรณีนามพิจารณาเป็นประเด็นหนึ่งในการสอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเหมาะสมของตำแหน่งเท่านั้น</li><li>- ในการกำหนดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกกับความยุติธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การบริหารงานปฏิบัติราชการ สำนักงานศาลปกครองเห็นว่า เป็นประโยชน์อย่างยิ่งและในทางปฏิบัติสามารถทำได้ในทันที เนื่องจากปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในทุกหน่วยงาน และหากสามารถบรรจุกิจกรรมดังกล่าวไว้ในคำรับรองฯ จะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้เป็นอย่างดี</li></ul>		
--	--	--

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	วัตถุประสงค์	กิจกรรม
<p>1. การกำหนดให้มี " ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม "</p>	<p>ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้</p> <p>๑.๑ ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน</p> <p>๑.๒ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ</p> <p>กิจกรรมเชิงจิตวิญญาณบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีส่วนรู้การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม</p> <p>๑.๓ นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากรพร้อมจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน</p>	<p>เห็นด้วย ในการกำหนดให้ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม แต่มีข้อสังเกตเพิ่มเติม กล่าวคือ ปัจจุบันสำนักงานศาลปกครองได้กำหนดวัฒนธรรมศาลปกครองหรือที่เรียกว่า TRUST ประกอบด้วย ๑. Transparency (โปร่งใส) ๒. Righteousness (ถูกต้อง) ๓. Unity (เป็นเอกภาพ) ๔. Standard (มีมาตรฐาน) และ ๕. Teamwork (ทำงานเป็นทีม) ซึ่งได้ใช้เป็นค่านิยมและแบบแผนพฤติกรรมร่วมที่บุคลากรศาลปกครองได้ยึดถือและปฏิบัติทั้งทีมงานและต่อผู้อื่น โดยได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมดังกล่าวมาโดยตลอด รวมทั้งได้นำมาปรับใช้ในการประเมินสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>ดังนั้น ตามที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติได้เสนอให้ค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ได้แก่</p> <p>๑) ยืนหยัดในความถูกต้องเที่ยงธรรม ๒) มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ๓) มีจิตสำนึกในการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ๔) ใฝ่รู้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ ๕) ผดุงความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>สำนักงานศาลปกครองเห็นว่า อาจต้องพิจารณาเป็นรายหน่วยงาน กล่าวคือ หากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใด กำหนดค่านิยมร่วมภายในหน่วยงานที่มีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวข้องกับค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ควรให้ใช้ค่านิยมที่หน่วยงานได้กำหนดไว้แล้วต่อไป โดยให้ปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ให้มากยิ่งขึ้นและดำเนินการจัดทำแผนงาน-โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป</p>

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
<p>๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม</p> <p>พัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม</p>	<p>เห็นด้วย ในการให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน โดยเฉพาะหลักสูตรด้านการพัฒนาทัศนคติ อาทิหัวข้อวิชา “การสร้างจิตสำนึกในการเป็นคนดีและมีความยุติธรรม” ทั้งนี้ ในส่วนของสำนักงานศาลปกครองได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกกลุ่มและทุกระดับตามสายทงความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง อาทิ บุคลากรเข้าใหม่ : หลักสูตรปฐมนิเทศ บุคลากรสายงานหลัก ได้แก่ หลักสูตรพนักงานคดีปกครองระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง บุคลากรสายงานสนับสนุน ได้แก่ หลักสูตรก่อนเลื่อนระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ เป็นต้น โดยในทุกหลักสูตรได้สอดแทรกองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของการปฏิบัติงานในฐานะบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมไว้แล้ว</p>	<p>๒.๑. ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลกรฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานนอกด้วย โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติของบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง ละบุคลากรระดับสูง</p> <p>๒.๒ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ประสานงาน และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม</p>

สรุปความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมบุคลากร

ก่อนเข้าสู่กระบวนการเตรียมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา เช่นนี้ช่วยในการกำหนดนโยบายให้แก่สถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่กำหนดหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งดำเนินการพัฒนาและประเมินผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรการเรียนการสอนดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม เช่นนี้ช่วยในการสนับสนุนให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่เยาวชน นิสิต นักศึกษา และกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม โดยให้คำนึงถึงงบประมาณสนับสนุนงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อจะได้ดำเนินการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๑. การกำหนดให้มี " ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม " เช่นนี้ช่วยในการกำหนดให้มีความนิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยมีข้อเสนอเพิ่มเติม คือ หากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมใด กำหนดค่านิยมร่วมภายในหน่วยงานที่มีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวข้องกับค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ ควรให้ใช้ค่านิยมที่หน่วยงานได้กำหนดไว้แล้วต่อไป โดยให้ปรับปรุงให้มีความสอดคล้องกับค่านิยมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการให้มากยิ่งขึ้น และดำเนินการจัดทำแผนงาน โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เช่นนี้ช่วยในการให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน โดยเฉพาะหลักสูตรด้านการศึกษา การสร้างจิตสำนึกในการเป็นคนดีและมีคุณธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมต่างๆ มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อาจพิจารณากำหนดหน่วยงานกลางในการจัดทำหลักสูตรและดำเนินการจัดฝึกอบรมบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะทำได้หากการเรียนรู้ได้ตรงตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ จะทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ที่ ศย ๐๐๔ /วท๑๕๑



สำนักงานศาลยุติธรรม  
ถนนรัชดาภิเษกเขตจตุจักร  
กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากร  
ในกระบวนการยุติธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ส่วนที่สดุ ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๔๓๗/๒๙  
ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานศาลยุติธรรมเสนอ  
ความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและ  
การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี นั้น

สำนักงานศาลยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับแนวทางดังกล่าวตามที่คณะกรรมการ  
พัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอริคม อินทุภูติ)

เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม

ส่วนวิชาการ

โทร. ๐ ๒๕๑๒ ๘๓๗๕

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๑ ๒๓๔๒

E-mail : ocjs@coj.go.th

~~นางสาวกัญญา~~

นางสาวกัญญา แซ่เอี้ยว 11 มี ๒๕๖๐

(นางสาวกัญญา แซ่เอี้ยว)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

# ด่วนที่สุด

ที่ ศร ๐๐๑๐.๒/๑๐๕๙



สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ  
ถนนแจ้งวัฒนะ กทม. ๑๐๒๑๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง เสนอความเห็นแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากร  
ในกระบวนการยุติธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๒/ว(ล)๔๓๗/๒๕ ลงวันที่ ๒๒  
พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ตามหนังสือที่อ้างถึง เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาแจ้งว่า คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน  
ยุติธรรมแห่งชาติได้เสนอเรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนา  
บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยแจ้งให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญนำเสนอความเห็นเพื่อประกอบ  
การพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา นั้น

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญขอเรียนว่า

๑. การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม นับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับต้นของการอำนวย  
ความยุติธรรมให้แก่ประชาชนหรือเปรียบเสมือนต้นทางแห่งความยุติธรรม แต่อย่างไรก็ดีการปลูกฝังจิตสำนึก  
ในหน้าที่ของบุคลากรที่จะเริ่มต้นเข้ามาสู่กระบวนการยุติธรรมก็นับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการเตรียม  
บุคลากรก่อนเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๒๐ หน่วยงานซึ่งมีบทบาทภารกิจหน้าที่  
ขององค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมโดยตรง จึงควรเริ่มต้นจากการมีมาตรฐานเดียวกัน  
ทั้งนี้ เป็นการดำเนินการที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียน  
การสอนวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เช่น การฝึกอบรมในหลักสูตร ก่อนการเข้าปฏิบัติงาน  
ในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมซึ่งรวมถึงการศึกษาดูงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาท ภารกิจ  
อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๒๐ หน่วยงาน ก่อนการแยกย้ายเข้าไปปฏิบัติหน้าที่  
ในหน่วยงานต่างๆ ที่บุคลากรนั้นสอบ หรือได้รับคัดเลือกให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

๒. การฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายหรือการปฏิบัติภารกิจในอำนาจหน้าที่ หรือ  
การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๒๐ หน่วยงานนั้น ควรเปิดโอกาสหรือ  
ดำเนินการกำหนดให้บุคลากรในหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเข้าร่วมฝึกอบรมหรือสังเกตการณ์  
เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้เกิดขึ้น สำหรับการปฏิบัติภารกิจที่อาจเชื่อมโยงหรือต่อเนื่องระหว่าง

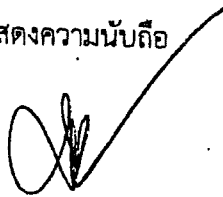
/หน่วยงาน...



หน่วยงาน ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นโดยถูกต้องตรงกันและสามารถแก้ไขข้อปัญหาได้ตรงจุด หรือสามารถดำเนินการไปในแนวทางเดียวกันได้ตามความเหมาะสมซึ่งในเรื่องนี้จะต้องพิจารณาถึง กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานผู้ดำเนินการฝึกอบรม และกระทรวงการคลังจะต้องเข้ามาร่วมพิจารณาวางแนวทางที่เหมาะสมสำหรับค่าใช้จ่ายในการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทั้ง ๒๐ หน่วยงาน ในกรณีการจัดการฝึกอบรมโดยมีหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมแต่ทั้งนี้ย่อมมีความแตกต่างจากการฝึกอบรมโดยทั่วไป เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดการหรือเข้าฝึกอบรมสำหรับการจัดการฝึกอบรมบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ ๒๐ หน่วยงาน กระทรวงการคลังหรือกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบในการเบิกจ่ายและดำเนินการ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาความเห็นในข้างต้น เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

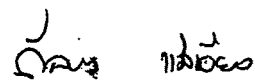


(นายพิมล ธรรมพิทักษ์พงษ์)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

สำนักพัฒนาระบบบริหาร  
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์  
โทร ๐ ๒๑๔๑๗๖๘๓  
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๕๒๒

ต้นฉบับถูกต้อง



(นางสาวกัญญา แอ๊ะเอียด)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ด่วนที่สุด

ที่ อส ๐๐๐๗(พท)/๑๓๑๕๓



สำนักงานอัยการสูงสุด  
อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์  
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ  
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง  
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๔๓๘๕๓ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งว่า คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติได้เสนอเรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมมาเพื่อดำเนินการ จึงขอให้สำนักงานอัยการสูงสุดเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานอัยการสูงสุดได้พิจารณาแล้ว เห็นชอบด้วยในหลักการของแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิติ สติ ระเบียบธรรม)

รองอัยการสูงสุด ปฏิบัติราชการแทน

อัยการสูงสุด

สำนักงานวิชาการ

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายพัฒนากฎหมาย

โทร./โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๙๔๕๑

E-mail : dlaw@ago.go.th

อัยการผู้ช่วย

(นางสาวกัญญา แซ่ฮ้อย)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ที่ ยธ ๐๙๐๒/๒๑๑๒

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ  
สำนักงานกิจการยุติธรรม  
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น ๙  
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๒๒๓๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม  
เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. รายงานการประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ จำนวน ๑๐๐ ชุด  
๒. ข้อเสนอแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๑๐๐ ชุด  
๓. แผนปฏิบัติการตามแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๑๐๐ ชุด

๑. เรื่องเดิม

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบแนวทางการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการหรือกลไกคัดเลือกและสรรหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและสร้างองค์ความรู้ในงานยุติธรรม โดยมี นายอฉิม อินทุฤดี เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นประธานอนุกรรมการ โดย กพยช. มีข้อสังเกตให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานศาลยุติธรรม และสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้หารือร่วมกันเพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญ กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนชื่อแนวทางให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ควรกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ชัดเจนและควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม พร้อมวางแนวทางในการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ควรมีหน่วยงานกลางในการสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตามข้อสังเกต พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

แนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

๑.๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบาย แก่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร การเรียน การสอน และให้สอบถามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ๑) กระบวนการ ยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ๒) หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชา ที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้า และปัญหา อุปสรรคของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรัก

ความยุติธรรม

๒.๑ ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้าง จิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่ เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การฝึกงาน ที่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และให้มีการออก ประกาศนียบัตรรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากกลไกพื้นฐานของการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

๒.๑.๒ ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการ เสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ดำเนินการติดตาม และกำกับดูแล

๒.๒ ให้สำนักงบประมาณ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมหรือ โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๑. การกำหนดให้มี "ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม"

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวย ความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

๑.๒ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม อาทิเช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ กิจกรรมเชิดชูเกียรติ บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม

๑.๓ นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร พร้อมจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากร ที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๑ ให้นำหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม บรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติของบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง

๒.๒ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ประสานงาน และสนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

ฝ่ายเลขานุการฯ

กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๓๒ โทรสาร ๐ ๒๑๔๑ ๓๗๓๐

สำเนาถูกต้อง



(นางนิตา ทอแสงทอง)



# บันทึกข้อความ

กรมพลศึกษา
เลขรับ 25138
วันที่ ๒๘ ต.ค. ๒๕๕๙
เวลา 14.32

ส่วนราชการ สกส. กยธ. โทร. ๐.๒๑๔๑.๓๗๓๐

ที่ ผธ.๐๘๐๒/ ๑๕๕๕

วันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม  
เรียน ปยธ.

รับที่ 17271
วันที่ ๒๘ ต.ค. ๒๕๕๙
เวลา 14.34 C15E

## ๑. เรื่องเดิม

๑.๑ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบแนวทางการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการหรือกลไกคัดเลือกและสรรหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและสร้างองค์ความรู้ในงานยุติธรรม โดยมี นายอติคม อินทุพุฒิ เลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นประธานอนุกรรมการ โดยมีข้อสังเกตให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปธรรมก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี

๑.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ในฐานะรองประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่าแนวทางดังกล่าวยังคงเป็นนามธรรม จึงควรมีตัวชี้วัดหรือคู่มือที่ระบุผู้รับผิดชอบและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ร่วมกันหารือและพัฒนาแนวทางดังกล่าว และได้ข้อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๒ แนวทาง ได้แก่ แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

## ๒. ข้อเท็จจริง

สืบเนื่องจากข้อสังเกตของ กพยช. โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ในฐานะรองประธาน กพยช. สำนักงานศาลยุติธรรม และสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้หารือร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญ กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนชื่อแนวทางให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ควรกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ชัดเจนและควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม พร้อมวางแผนในการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ควรมีหน่วยงานกลางในการสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตามข้อสังเกต พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

### แนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

#### ๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

๑.๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบายแก่สถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และให้สอบถามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ๑) กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ๒) หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

๑.๒ ให้สถาบันการศึกษาาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชานิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้า และปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม

๒.๑ ให้นำหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่ เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การฝึกงาน ที่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และให้มีการออกประกาศนียบัตรรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติม นอกเหนือจากกลไกพื้นฐานของการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

๒.๑.๒ ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ดำเนินการติดตาม และกำกับดูแล

๒.๒ ให้สำนักงานประมาณ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๑. การกำหนดให้มี "ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม"

ให้นำหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ เป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

๑.๒ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาทิเช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม

๑.๓ นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร พร้อมทั้งจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากรที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๑ ให้นำหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณาความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติของบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และบุคลากรระดับสูง

๒.๒ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ประสานงาน และสนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ กพยช. เห็นควรเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเพื่อพิจารณาแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของ กพยช. ก่อนเสนอประธาน กพยช. เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรดลงนามในหนังสือเรียนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมที่เสนอมาพร้อมนี้



(นายวัลลภ นาคบัว)

ผอ.สกธ.

เห็นชอบ  
ลงนามแล้ว

- ๒ -

(นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ)

ปลัดกระทรวงยุติธรรม

๓๑ ต.ค. ๒๕๕๕





# บันทึกข้อความ

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงยุติธรรม  
 รหัส 6559  
 วันที่ ๓๑ ต.ค. ๒๕๕๙  
 ทศ. 14 JGk.

ส่วนราชการ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม โทร.๐.๑๔๑.๓๗๓๐  
 ที่ ยธ.๐๕๐๒/๗๐๘๖

วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม  
 เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

**๑. เรื่องเดิม**

๑.๑ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กพยช.) ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบแนวทางการดำเนินงานการพัฒนากระบวนการหรือกลไกคัดเลือกและสรรหาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งดำเนินการโดยคณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรและสร้างองค์ความรู้ในงานยุติธรรม โดยมี นายอติคม อินทุพุฒิ เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม เป็นประธานอนุกรรมการ โดยมีข้อสังเกตให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เป็นรูปธรรมก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี

๑.๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ในฐานะรองประธานกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ได้มีข้อสังเกตว่าแนวทางดังกล่าวยังคงเป็นนามธรรม จึงควรมีตัวชี้วัดหรือคู่มือที่ระบุผู้รับผิดชอบและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ร่วมกันหารือและพัฒนาแนวทางดังกล่าว และได้ข้อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ๒ แนวทาง ได้แก่ แนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

**๒. ข้อเท็จจริง**

สืบเนื่องจากข้อสังเกตของ กพยช. โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ในฐานะรองประธาน กพยช. สำนักงานศาลยุติธรรม และสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้หารือร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวทางดังกล่าวให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมีสาระสำคัญ กล่าวคือ การปรับเปลี่ยนชื่อแนวทางให้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ควรกำหนดระยะเวลาในการติดตามผล การดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนให้ชัดเจนและควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม พร้อมวางแนวทางในการกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ควรมีหน่วยงานกลางในการสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาตามข้อสังเกต พร้อมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวสัมฤทธิ์ผล โดยกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรม ดังนี้

**แนวทางที่ ๑ การเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม**

**๑. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา**

๑.๑. ให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดนโยบายแก่สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการผลิตบัณฑิตเพื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยให้บรรจุหัวข้อวิชาที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และให้สอบถามความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินการด้วย โดยมีหัวข้อวิชา ๑) กระบวนการยุติธรรมและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ๒) หลักสิทธิมนุษยชน คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล

/๑.๒ ให้สถาบัน...

๑.๒ ให้สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการเรียนการสอนสาขาวิชา  
 นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน โดยการบรรจุหัวข้อวิชา  
 ที่เป็นองค์ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมไว้ในหมวดวิชาบังคับ พร้อมทั้งรายงานความก้าวหน้า และปัญหา  
 อุปสรรคของการดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ให้ สกอ. ทราบ ภายในระยะเวลา ๑ ปี หลังจากที่มีมติคณะรัฐมนตรี  
 ยุติธรรม

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความ

๒.๑ ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการให้ความรู้ หรือเสริมสร้าง  
 จิตสำนึกรักความยุติธรรมให้แก่เยาวชน นิสิต นักศึกษา ผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การฝึกอบรม การฝึกงาน  
 ที่ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในวิชาชีพ กิจกรรมส่งเสริมความยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ เป็นต้น และให้มีการออก  
 ประกาศนียบัตรรับรองให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการ ทั้งนี้ ให้มีการพิจารณาประกาศนียบัตรเพิ่มเติม  
 นอกเหนือจากกลไกพื้นฐานของการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน

๒.๑.๒ ให้ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการ  
 เสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรม โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน  
 และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เป็นผู้ดำเนินการติดตาม และกำกับดูแล

๒.๒ ให้สำนักงานประมาณ สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรม  
 หรือโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกรักความยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๑. การกำหนดให้มี "ค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม"

ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ดำเนินการดังนี้

๑.๑ ยึดถือค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ๕ ประการ  
 เป็นแนวทางการครองตนและการดำรงชีวิตที่ดี ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวย  
 ความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน

๑.๒ จัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมค่านิยมร่วมของบุคลากรในกระบวนการ  
 ยุติธรรม อาทิเช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรักความสามัคคีและการมีจิตสาธารณะ กิจกรรมเชิดชูเกียรติ  
 บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต การส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้และค้นคว้าด้านกฎหมาย และการเผยแพร่ความรู้  
 ด้านกฎหมายและประมวลจริยธรรม

๑.๓ นำค่านิยมร่วมไปปรับเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะบุคลากร  
 พร้อมจัดทำระบบการประเมินมาตรฐานคุณธรรมไว้ในระบบบริหารงานบุคคล และกำหนดบทลงโทษสำหรับบุคลากร  
 ที่ประพฤติตนไม่สอดคล้องกับค่านิยมร่วมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

๒. การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๒.๑ ให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมบรรจุแนวทางการพัฒนาบุคลากร  
 ในกระบวนการยุติธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมของหน่วยงาน รวมทั้งจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผล  
 การฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อเป็นกลไกประกอบการพิจารณา  
 ความก้าวหน้า (Career Path) ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกด้วย โดยเน้น  
 การพัฒนาบุคลากรในด้านองค์ความรู้ ด้านทักษะและด้านทัศนคติของบุคลากรระดับต้น บุคลากรระดับกลาง และ  
 บุคลากรระดับสูง

๒.๒ ให้กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานกลางในการติดตาม ประสานงาน  
 และสนับสนุน แนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

๓. ข้อพิจารณา

กระทรวงยุติธรรม โดยสำนักงานกิจการยุติธรรม ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ กพยช. จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแนวทางการเตรียมบุคลากรก่อนเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมและแนวทางการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้ปรับปรุงตามข้อสังเกตของ กพยช. ก่อนเสนอประธาน กพยช. เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการฯ กพยช. จะได้นำเสนอเรื่องดังกล่าวต่อประธาน กพยช. เพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

- N - N -

(นายชาญเชาวน์ ไชยานุกิจ)

ปลัดกระทรวงยุติธรรม

เห็นชอบ

พลเอก

พ. พิชิต

(ไพบูลย์ คัมฉายา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

WF ๓๕๕๕

๐๐