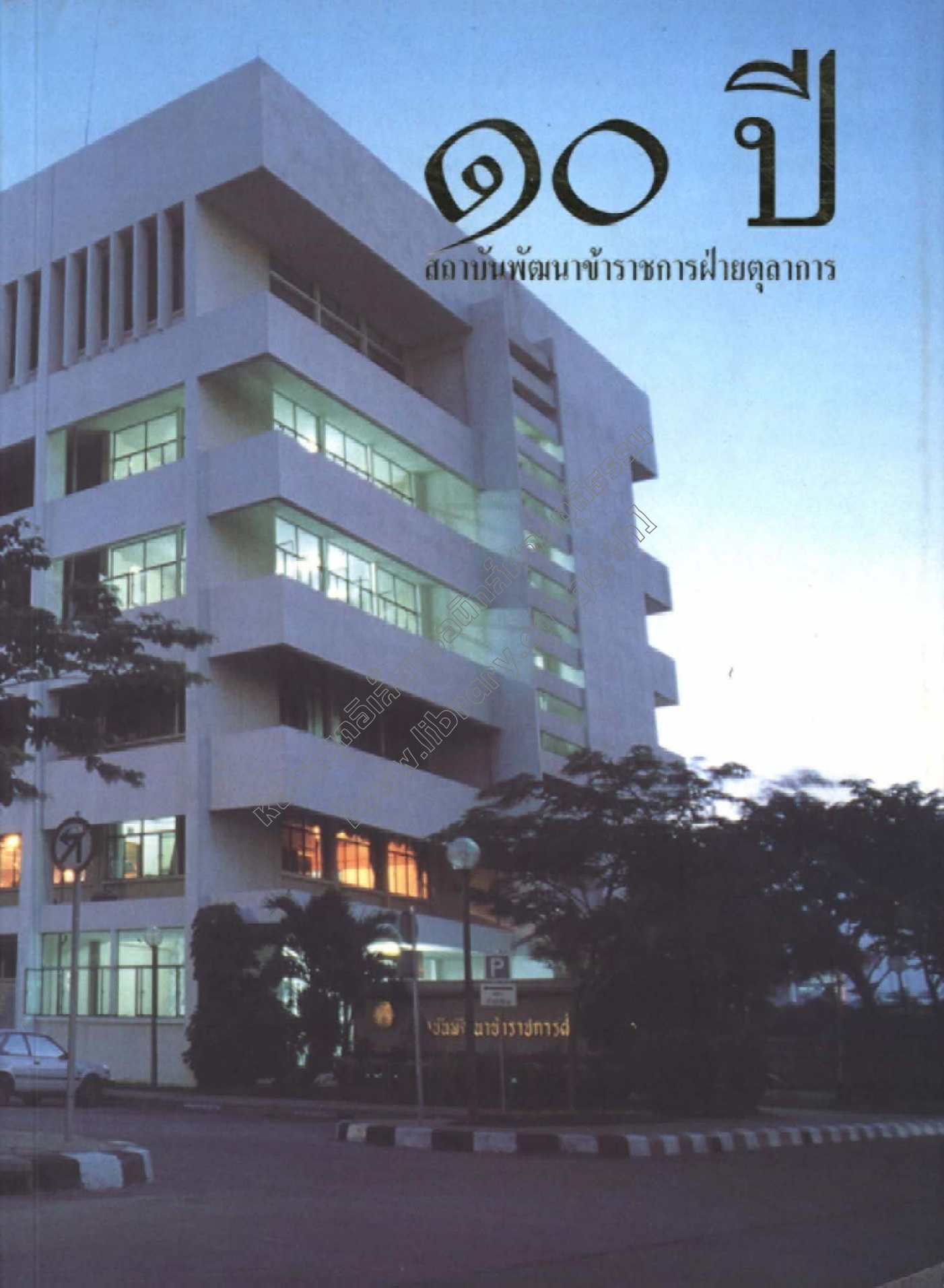


๑๐ ปี

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ





ที่ระลึกเนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๐ ปี
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
www.library.coi.go.th



ความหมายของตราสัญลักษณ์

ตราพระราชลัญจกร อันเป็นตราประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ อยู่ตรงกลาง มีตราพระบรมราชวงศ์จักรีและพระมหามงกุฎอยู่ด้านบนจนถึงความเป็นพระมหากษัตริย์แห่งราชวงศ์จักรี มีพานเครื่องสูง ๒ ชั้น ที่มีก้อยในมโนภาพของผู้คนทั่วไปเป็นนัยถึงสัญลักษณ์ของรัฐธรรมนูญที่เป็นเครื่องหมายของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีช้าง ๒ เชือก อยู่ด้านข้างเพื่อบ่งบอกฐานะเป็นสัตว์มงคล ซึ่งมีความหมายได้หลายทาง ดังนี้

ความหมายที่ ๑ ช้างเป็นพาหนะของพระเจ้าแผ่นดิน เป็นเหมือนช้างเผือกใช้ของพระมหากษัตริย์ จึงเปรียบได้กับประชาชนซึ่งเป็นเหมือนช้างรับใช้ใต้เบื้องพระยุคลบาท ในสัญลักษณ์จึงเสมือนพสกนิกรเทิดทูนและเชิดชูองค์พระมหากษัตริย์และราชวงศ์จักรี ขณะเดียวกันก็ได้ดูเย็นเป็นสุขภายใต้ร่มฉัตร

ความหมายที่ ๒ ช้างเผือกเป็นสัตว์คู่บารมีขององค์พระมหากษัตริย์ อีกทั้งความเชื่อของพราหมณ์ ช้างเผือกที่มีลักษณะตรงตามตำรา จะมีส่วนช่วยหนุนให้เกิดทั้งทางแสนยานุภาพ และพระปรีชาสามารถ ความรอบรู้แก่องค์พระมหากษัตริย์ จึงแสดงถึงความเป็นผู้มีบุญญาธิการ และทรงพระปรีชาญาณ

ความหมายที่ ๓ ช้างมีความเป็นมาคู่กับประวัติศาสตร์ของชาติมาโดยตลอด อีกทั้งเป็นสัญลักษณ์ที่เคยใช้ในธงชาติไทยในอดีต และเป็นสัตว์มีอายุยืนยาว จึงเปรียบกับประเทศไทยซึ่งมีอายุและประวัติศาสตร์ยาวนานเช่นกัน

เหตุผลประกอบอื่นๆ ช้างเป็นหนึ่งในสัตว์ที่ใกล้จะสูญพันธุ์ที่สมควรช่วยกันอนุรักษ์พันธุ์ไว้ การนำมาใช้ในสัญลักษณ์ ก็หวังผลต่อเนื่องที่อาจจะช่วยกระตุ้นให้คนมองเห็นถึงความสำคัญของช้างและความสำคัญของสัตว์ป่าที่ใกล้จะสูญพันธุ์ ช่วยกันเกื้อกูลอนุรักษ์ไว้บ้าง และหากแม้วันข้างหน้าช้างสูญพันธุ์ไปอย่างน้อยก็มีรูปพรรณและความเป็นมาของช้างเหลือไว้ในสัญลักษณ์ ให้คนรุ่นหลังระลึกถึงบ้าง







สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร

เสด็จพระราชดำเนิน ทรงประกอบพิธีเปิดอาคารศาลแขวงพระนครเหนือและสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๔ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๓๐



ประธานศาลฎีกา

คำขวัญ

สถาบันตุลาการและกระทรวงยุติธรรม ได้พัฒนาก้าวหน้าเป็นที่เชื่อถือของประชาชนจนถึงทุกวันนี้ ส่วนหนึ่งก็ด้วยการสนับสนุนของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ที่ได้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านตุลาการและธุรการให้มีความสามารถและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขอว่าสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ เป็นสถาบันหลักที่จะช่วยส่งเสริมให้สถาบันตุลาการและกระทรวงยุติธรรมสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ

ในโอกาสที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจะครบรอบ ๑๐ ปี ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๙ ผมขออวยพรให้การดำเนินงานของสถาบันฯ จงประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และขอให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถาบันนี้ทุกท่าน จงประสบแต่ความสุขความเจริญโดยทั่วกัน

(นายประมาธ ชันชื้อ)

ประธานศาลฎีกา



นายประมาน ชันชื้อ

ประธานศาลฎีกา

คำขวัญ

ร้อยตำรวจเอก เฉลิม อยู่บำรุง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

“ด้านทรัพยากรบุคคลพบว่า ขาดการวางแผนอัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เนื่องด้วยข้อจำกัดของหน่วยงานกลางในการพัฒนาและการบริหารงานบุคคล....”

ข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นการประเมินสถานภาพของศาลและกระทรวงยุติธรรมในแผนแม่บทศาลและกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๓๘ - ๒๕๔๔ อันนำมาสู่แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องต้องกันกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ (พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๔๔) และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบในแผนแม่บทศาลและกระทรวงยุติธรรมดังกล่าวแล้ว

หลังจากที่ผมได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ผมจึงมีความเห็นว่าทรัพยากรบุคคลในศาลและกระทรวงยุติธรรมเป็นปัญหาที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแก้ไข เพื่อให้ศาลและกระทรวงยุติธรรมก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง และทันสมัยตามยุคโลกาภิวัตน์ ดังจะเห็นได้จากการที่ผมขออัตราหลัง ทั้งข้าราชการตุลาการและธุรการเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผมได้สนับสนุนให้จัดตั้งวิทยาลัยข้าราชการธุรการ และวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ และได้ขออนุมัติเงินงบประมาณในการก่อสร้างผูกพันวิทยาลัยดังกล่าว ถึง ๔๓๐ ล้านบาท

ดังนั้น การที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้รับการยกฐานะเป็นกองฝึกอบรมและสัมมนา ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ซึ่งครบรอบ ครบ ปี วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๙ นี้ ผมจึงหวังว่าต่อไปในอนาคต สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการแห่งนี้จะเป็นหน่วยงานสำคัญในการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศาลและกระทรวงยุติธรรมตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ผมจึงขอถือโอกาสนี้อวยพรให้ข้าราชการลูกจ้างของสถาบันฯ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจงมีกำลังกาย กำลังใจที่มั่นคง เพื่อจะได้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสืบไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขอให้ท่านจงประสบแต่ความสุข ความเจริญ คิดสิ่งใดขอให้สมหวังในสิ่งที่พึงปรารถนาทุกประการ

ร้อยตำรวจเอก



(เฉลิม อยู่บำรุง)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม



ร้อยตำรวจเอกเฉลิม อยู่บำรุง
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

คำขวัญ
นายกู้เกียรติ สุทธรบระ
ปลัดกระทรวงยุติธรรม

การพัฒนาบุคลากรของศาลและกระทรวงยุติธรรมให้มีความรอบรู้ในวิชาการและเทคนิคการปฏิบัติงานที่ทันสมัยในรูปแบบและวิธีการต่างๆ นั้น เป็นภาระหน้าที่ของกระทรวงยุติธรรมที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรมและแผนแม่บทศาลและกระทรวงยุติธรรมมาเป็นลำดับ โดยมีสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเป็นองค์กรที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนนโยบายของกระทรวงยุติธรรมในเรื่องดังกล่าวอย่างเห็นชัดและต่อเนื่อง ยังผลให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้รับการพัฒนามีความรอบรู้ในสหวิทยาการที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้บังเกิดประโยชน์แก่ราชการศาลกระทรวงยุติธรรมและประชาชนด้วยดีเสมอมา

ในโอกาสที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ดำเนินการมาครบรอบ ๑๐ ปี ในปี ๒๕๓๙ นี้ ผมขออวยพรให้สถาบันฯ แห่งนี้เจริญก้าวหน้าเป็นสถาบันหลักในการพัฒนาบุคลากรของศาลและกระทรวงยุติธรรม ตลอดจนเป็นคลังรวมแห่งวิชาความรู้เพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ สืบไป


(นายกู้เกียรติ สุทธรบระ)
ปลัดกระทรวงยุติธรรม

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๓๙



นายกู้เกียรติ สุทนต์
ปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำขวัญ

* เพราะไม่คิดพิจารณา	ดวงปัญญาจึงไม่เกิด
ความรู้ที่แพร่พรืด	ไม่บรรเจิด ประจักษ์ใจ
* เมื่อไม่รู้ในสาระ	โดนจะระวังภัย
ได้แต่เพลินจนเกินไป	ในความสุขสนุกสบาย
* ก็ชนใดไม่ระวัง	ย่อมพลาดพลั้ง ถึงฉิบหาย
พลอยเพื่อนพ้องต้องวอดวาย	เพราะประมาทไม่คิดตรอง

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ คือสถานที่สำหรับปลูกสร้างความคิด
ความรู้ และความระมัดระวัง ทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิต
ให้แก่ทุก ๆ ท่านที่ผ่านเข้ามา



(นายเจริญ ภัคดีธนากุล)

เลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ



นายอรัญ กักศิรนากุล
เลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ



นายวิชัย อริยะนันทกะ
รองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ



นายชัยชัย สุวตถิ
รองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ



นายนิคม ติวตานนท์

นายธีร เวชภูวณนา



นายสมบูรณ์ บุญกิตนบัท

นายสวัสดิ์ รอดเจริญ



นายวิฑูรย์ ตั้งธรรมา

นายประวิทย์ ชัมภรณ์



นายไพฑูรย์ เบลีโธร์



นางมัทรี สมบัติสภาพรกุล
 ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวง
 ทำานธุรการในตำแหน่ง
 รองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
www.library.coj.go.th



นายทองพล เกเวศักดิ์
 ผู้พิพากษาประจำกระทรวง
 ทำานธุรการในตำแหน่ง
 รองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ



นายจักรกฤษณ์ เจนเจษฎา

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
[www.library.coj.go.th]



นายพทกษณ์ อากาศน่วม

ผู้พิพากษาประจำกระทรวง

ทำานธุรการในตำแหน่ง

รองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ

อดีตผู้อำนวยการสถาบันฯ



นายสุรศักดิ์ กิดติพจน์พัฒนา

ผู้ศึกษาภาษาประจำกระทรวง ปฏิบัติราชการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

พ.ศ. ๒๕๓๓-๒๕๓๕

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลาคุณธรรม
[www.library.coj.go.th]



นายปรัชญา โกโศยกานนท์

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

พ.ศ. ๒๕๓๓-๒๕๓๕



นายชูเกียรติ ติลกแพทย

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๖

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลาคุณธรรม
[www.library.coj.go.th]



นายบวรศักดิ์ ทวีพัฒน์

ผู้พิพากษาประจำกระทรวง ปฏิบัติราชการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

พ.ศ. ๒๕๓๖-๒๕๓๗

สารบัญ

	หน้า
Judicial Training Institute (JTI)	๑
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต	๘
กำเนิดสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ	๖๗
ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๗/๒
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ก้าวแรกเพื่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์	๘๒
ไปชมสุสานฟาโรห์แห่งอียิปต์	๙๑
การฝึกอบรมผู้พิพากษา	๙๙
ตุลาการในอุดมคติ	๑๐๓
กฎหมายเพื่อสกัดการฟอกเงิน	๑๐๕
๑๐ ปี สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ	๑๑๙
ระลึกถึงวันสำคัญ	๑๒๑
ปณิธานสถาบันฯ : มุมมองจากอดีต	๑๒๓
สรุปกิจกรรมในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๙	
งานครบรอบ ๑๐ ปี ของการก่อตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ	๑๓๐
คำสั่งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ที่ ๒/๒๕๓๙	
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหนังสือที่ระลึกเนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๐ ปี	
ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ	๑๓๕



Judicial Training Institute (JTI)

History

Permanent Secretary of the Ministry of Justice at that time and within the recommendations of Honorable Justice Clifford Wallace United States Circuit Judge :

Before the Judicial Training Institute (JTI) was established, the responsibility in organizing training programs for judges and court personnel formerly belonged to the Training and Seminar Division under supervision of the Office of the Judicial Affairs. The Ministry of Justice realized that it is necessary to enhance judge and court personnel's knowledge and capability by means of pre-service training and continuing education programs in order to assist them in discharging their duties more efficiently and effectively. And due to the fact that the Training and Seminar Division had a very limited capability of manpower and place not enough to implement all training programs intended by the Ministry, therefore, under distinguished idea of Honorable Justice Sophon Ratanakon,





Organization

"Another important assist to the administration of justice of Thailand would be the development of a separate institute for training judges. Two Thai judges (Wesit and Paryna) will attend a conference in Monterey, California, in November of this year. In addition to going to the Reno College for State Trial Judges, they should visit the Federal Judicial Center. It would also be helpful if on the way they could stop by Manila and see the Institute of judicial Administration. The pattern of the United States Federal Judicial Center should be considered as it combines both the training of judges and research in one institution."

The Ministry of Justice eventually proposed and got approval from the government the project to expand and develop the Training and Seminar Division to be the Judicial Training Institute with its own 6-storey-building. This building was declared open by His Royal Highness Crown Prince Maha Vajiralongkorn on August 14, 1987. Apart from the Institute, The Bangkok North Kwaeng Court, Office of the Chief Justice of Region 1 and Probation Office attached to the Bangkok North Kwaeng Court are together situated in this building.

The Ministry of Justice is divided into three Offices and two departments, namely,

1. Office of Secretary to the Minister,
2. Office of the Permanent Secretary,
3. Office of the Judicial Affairs,
4. Legal Execution Department,
- and
5. Probation Department.

The Office of the Judicial Affairs comprises five divisions as follows :

1. Secretariat to the Office,
2. Secretariat to the Judicial Service Commission,
3. Legal Affairs Division,
4. Judicial Training Institute, and
5. Arbitration Office.

The organization of the Judicial Training Institute is divided into three sections, one centre and one college :

1. Administrative Section,
2. Technical Services Section,
3. Instructional Technology Service Section,
4. Ministry official Training &



Development Centre, and

5. Judicial College.

Training Program

Administrative Section is responsible for the work of correspondence and public relations, dormitory and welfare, commodities house and vehicles.

Technical Services Section is mainly concerned with the work of planning, research and development of training modes, evaluation of training programs, research and publish cases report and technical materials.

Instructional Technology Service Section is responsible for providing technical tools and machines for instruction in trainings and also has duties to provide academic documents and materials for participants in trainings and seminars.

Ministry Official Training & Development Centre has main responsibilities to create, develop and organise academic and technical knowledge training programs for Ministry officials.

Judicial College has duties to correspond in planning and developing projects for judicial development. The college is also responsible for implementing training and seminars for judiciary all around the country.

Each year The Judicial Training Institute provides various programs for judges and Ministry officials in all levels and with different objectives in order to meet the needs of courts and agencies in the Ministry of Justice.

In fiscal year 1995, the Institute has conducted 89 training and seminar courses: 34 programs for judges, 38 programs for court personnel, 17 programs for public and Ministry's workers. This year, fiscal year 1996, the Institute plans to conduct 74 programs altogether. There are 30 programs for judges, 40 programs for court personnel and 4 courses for public.

Among those programs of Judicial College there are two important regular training courses which occupy rather long period of time. These are judge-trainees' training and training for senior judges before being appointed as chief judges. Both courses last four months with full time residence in the Institute.

In Thailand, all judges are professional. The method of judicial appointment is and has always been that of



nomination. All judges of the Courts of First Instance are of equal rank and interchangeable. No one can be appointed judge in a Court of First Instance unless he or she has undergone a training of at least one year as a judge-trainee.

The method by which judge-trainees are recruited is an open competitive examination system. This comprises written and oral tests. Candidates must be at least 25 years of age with a law degree and be ordinary members of the Thai Bar Association, and have two years experience in legal work. The examination is held approximately once a year, and is generally regarded as the toughest of all law examinations held in the country.

The Training of Judge-Trainees

Under the Judicial Service Act B.E. 2521 (1978) the general planning for the training of judge-trainees is entrusted to the office of the Judicial Affairs. In order to ensure high standard of training, there is a body called the Committee of Judicial Training presided over by the Permanent Secretary of State for Justice.

The present one-year training course aims at a balance education of the individual and insists upon both knowledge and wisdom. The training devotes much attention to the practical skill on the bench. A good deal of time is also allotted to discussions and classes in allied subject. The academic training course is divided into three parts.

1. Judiciary knowledge

1.1 Knowledge Related to the Work of the Court

This section consists of 26 topics lasting 106 1/2 hours. It is designed to train judge-trainees both theoretical and practical in civil and criminal court proceedings. Judge-trainees will be assigned to write court decision, court memorandum, order of court and all proceedings carried out by the court from the copies of the real file. This is done under the supervision of 7 senior advisers who were distinguished senior judges and had already retired from the office. In addition, the training of special cases like bankruptcy, juvenile, labor and tax cases are also included in this part.

1.2 Related Subjects

This section consists of 27 topics lasting 79 1/2 hours. It is intended to give the judge-trainees the necessary



background and an insight into special field of laws and related subjects concerning the adjudication of cases and the administration of justice as a whole. The topics include Law on Intellectual Property, Tax Law, Labor Law, Islamic Law, Common Law System, Codified Law System, International Law, Law on International Transactions, Forensic Medicine, Criminology and Treatment of Offenders, Police Practices, Criminal Investigation, Banking, and others.

1.3 Ethics Subjects

This section consists of 6 topics lasting 18 hours. This part mainly devoted to professional conduct and rules of Judicial etiquette including principles of Buddhism concerning Judicial behavior.

1.4 General knowledge

This section consists of 6 topics lasting 16 1/2 hours. General information of the development plan for Ministry of Justice, general regulation of Ministry administration, legislature process etc. are given to the trainees.

2. Court Simulations, Workshops and Role plays

This part will be allow trainees to practice Court proceeding step by step by using samples of real Court cases. Trainees also have chances to practice in writing Court judgements and orders following the actual cases that have been finalized. This part is intended to enhance working skill for trainees.

3. Observation Study

In order to enhance the participants' view and experience, the Ministry of Justice also provides 10-day observation study for them both inside and outside the country. Every year the programs lead them to an observation and study tour on either northern part or southern part of Thailand and also the administration of justice in Malaysia and Singapore or in the People's Republic of China, Hong Kong, Australia and New Zealand.

It is important to note that the Institute invited the faculty not only from learned judges in special fields but also from the well-known professors and experts of government and private agencies. Moreover, sports courses of practice, for example, tennis, soccer are also included in order to make judge-trainees have good health. By means of pre-service training, the Institute believes that it will give judge-trainees confidence in their abilities to function their duties effectively.

After the completion of the four-month academic training, the judge-trainees will be sent to the Civil Court and the Criminal Court for 8 months to learn the skills and techniques of adjudication of cases and administration of all case proceedings.

During judicial service, the Institute also provides "in-service" training which is intended to be the continuing education for judges in order to keep



them well informed of the latest legal developments. In-service training in the forms of seminars and conferences is also given to the Judges of the Appeal Court and the Supreme Court. The topics of the seminar include Law of International Trade, Intellectual Property Law, Taxation, Land Law, Administrative Law, The Measures to cope with case congestion and delay and other related subjects.

For programs of Ministry official Training & Development Centre, there will be the training programs for probation officers, court registrars, assistant court registrars, correspondent officers, executing officers and accountant officers. Among those training programs, the centre will focus on the programs of Administrative trainings. The trainings will be taken 2-3 phases of studying and workshops. The curriculums are designed with intensive administrative knowledges and skills. There will be paper works which are assigned to every trainees to implement before passing this training. The Centre always expects efficient officials to be leaders in various agencies. The training programs for administrative officials are a course for Ministry administrative official, a course for Intermedia Ministry administrative

officials and a course for Court Registrars. During weekends the Centre organizes the training programs, with free of charge, concerning basic principle of law for the public in order to make them aware of their rights and duties, for instance, the basic training program on Tax Law, Civil Law, Criminal Law, Traffic Law and other related fields.

Research and Development

In the responsibility of Training & Development Services Section, Researches in various area have been conducted. However, the main focus of researches will be in the area of justice administration and human development. The information of these researches will be implement the development of all agencies in the Ministry. Moreover, the Ministry of Justice permits a group of selected judges to conduct research especially in making annotations of the Supreme Court Decisions publishing in Law Report distributed to all judges. The selected judges also conduct research in special field of law and



prepare themselves as the instructors for judges and court personnel in particular training course.

Future Plan

In 1999, the Judicial Training Institute will have an modernest 19 stories building. It will contend 100 air-conditioning 2 bedrooms, one standard seminar

hall, numbers of conference room, one standard dining room, a fitness centre, 2 squash courts, a swimming pool and numbers of working office. The Judicial Training Institute do hope that when all facilities are at the superlative, the responsible task of Human Resource Development in Ministry of Justice will be at its best and do serve the Justice system of Thailand as a whole.



คลังข้อมูลศาลไทย
[www.library.coj.go.th]



สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ : อดีต ปัจจุบัน และอนาคต





Unna

ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในภาคธุรกิจเอกชนและภาครัฐบาลต่างยอมรับกันทั่วไปว่ากิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็น เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและสามารถบรรลุภารกิจและวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ซึ่งในสังคมไทยปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และอื่นๆ เป็นพลังผลักดันให้องค์การต่างๆ ต้องมีศักยภาพสามารถตอบสนองความต้องการของสาธารณะมากขึ้นและรุนแรงขึ้น ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ หน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องพัฒนาข้าราชการ ระบบการทำงาน และองค์กรให้มีสมรรถภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาข้าราชการหรือคนของรัฐได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นและมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในการได้ตอบสนองกระแสกดดันของความ

ต้องการบริการที่ดีและมีประสิทธิภาพของสาธารณะ^๑

กระทรวงยุติธรรมจึงได้พิจารณาเห็นว่าการที่จะจัดให้มีการปรับปรุงระบบงานด้านยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูง สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่สังคมได้อย่างทั่วถึงได้นั้น กระทรวงยุติธรรมจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของศาลและกระทรวงยุติธรรมให้มีศักยภาพและขีดความสามารถสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว กระทรวงยุติธรรมจึงได้ยกฐานะกองฝึกอบรมและสัมมนา (มีที่ทำการอยู่ที่กระทรวงยุติธรรมเดิม) ขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ (มีที่ทำการอยู่ที่อาคารศาลแขวงพระนครเหนือ) เพื่อเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของศาลและกระทรวงยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มรูปแบบ โดยได้เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๓๐

๑. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, "ทิศทางและนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาในส่วนราชการไทย," **จุลสารพัฒนาข้าราชการ** ๑/๒๕๓๗ (มกราคม-มีนาคม ๒๕๓๗) หน้า ๓-๑๒.



มูลเหตุความเป็นมาและเจตนารมณ์ ในการจัดตั้งกองฝึกอบรมและ สัมมนา^๒

เริ่มมีมาตั้งแต่เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๑๒ ผู้รักษาราชการในตำแหน่งหัวหน้ากองการคดี (นายไพศาลกมลย์วิสัยผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวงรักษาราชการในตำแหน่งหัวหน้ากองการคดี) เสนอให้ปรับปรุงหน่วยงาน และอัตรากำลังของกองการคดี โดยยกฐานะขึ้นเป็นสำนักงานวิชาการสำนักงานปลัดกระทรวง โดยกำหนดให้มี “แผนกฝึกอบรม” อยู่ด้วย

๑. จัดฝึกอบรมข้าราชการ โดยเจ้าหน้าที่ช่วยผู้พิพากษาและข้าราชการในตำแหน่งอื่นๆ

๒. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานราชการในตำแหน่งสำคัญๆ เช่น จำศาล ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล เพื่อเป็นเอกสารแจกประกอบการฝึกอบรม

๓. จัดสัมมนาข้าราชการระดับสูง

๔. จัดปาฐกถาทางวิชาการ

แต่เนื่องจากขณะนั้น คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารเพ่งจัดอัตรากำลังของสำนักงาน

ปลัดกระทรวงใหม่ ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๑๑ เพิ่งมีผลใช้บังคับ และการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังจะต้องขออนุมัติคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารก่อน เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอแนะว่า ยังไม่สมควรจะดำเนินการขอปรับปรุงฯ ในขณะนั้น เพราะคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารเพ่งจัดอัตรากำลังยังไม่ครบ ๓ ปี หากจะขอเปลี่ยนแปลงไปอีกก็ยากที่จะได้รับอนุมัติ กระทรวงยุติธรรมจึงรอเรื่องไว้จนกระทั่งครบ ๓ ปี จึงได้พิจารณาที่จะเริ่มดำเนินการใหม่

ในขณะที่ยังดำเนินการใหม่นั้น กองการคดีได้เสนอร่างคำชี้แจงประกอบการขอปรับปรุงฯ ไม่เสร็จ เพราะเป็นโครงการใหญ่ ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเรื่องนี้มีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลอยู่เสมอ เพราะถูกโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ผู้ที่มารับงานใหม่ต้องตั้งต้นศึกษางานใหม่เรื่อยๆ ทำให้เรื่องค้างอยู่ไม่ได้ส่งเรื่องไปดำเนินการขอเปลี่ยนแปลง จนกระทั่งกองบัญชาการคณะปฏิวัติมีคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาระเบียบ

๒. ย่อและเรียบเรียงจาก รายงานการวิจัย เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตุลาการของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ปี ๒๕๓๐-๒๕๓๒ หน้า ๑๐-๒๑.



บริหารของหัวหน้าคณะปฏิวัติขึ้น และให้พิจารณาในการปรับปรุงหน่วยราชการต่าง ๆ

ต่อมาประมาณกลางเดือนเมษายน ๒๕๑๕ กองการคดีได้เสนอร่างคำชี้แจงประกอบการปรับปรุงส่วนราชการ และจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มาเพื่อให้กระทรวงยุติธรรมตรวจสอบ กระทรวงฯ ได้ตรวจสอบและได้ดำเนินการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว จึงนำเรื่องเสนอคณะปฏิวัติเพื่อขอปรับปรุงกองการคดีเป็นสำนักวิชาการและการต่างประเทศ โดยกำหนดให้มี “แผนกอบรมและเผยแพร่” อยู่ด้วย ให้นำหน้าที่

๑. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา

๒. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการฝึกและอบรมข้าราชการตำแหน่งอื่นๆ เช่น จำศาลเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เจ้าพนักงานยึดทรัพย์ พนักงานคุมประพฤติ ฯลฯ

๓. ดำเนินการปฐมนิเทศข้าราชการที่เริ่มเข้ามารับราชการใหม่ในกระทรวงยุติธรรม

๔. จัดทำคู่มือปฏิบัติราชการในตำแหน่งสำคัญๆ

๕. ดำเนินการจัดสัมมนาข้าราชการตุลาการ และข้าราชการตุรกร



๖. จัดปฐกถาทางวิชาการ

๗. จัดทำนิตยสาร “ตุลพาห”

คณะปฏิวัติได้ส่งเรื่องของการขอปรับปรุงกองการคดีเป็นสำนักวิชาการและการต่างประเทศนี้ไปยังคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของหัวหน้าคณะปฏิวัติ โดยคณะอนุกรรมการพิจารณาแบ่งส่วนราชการและจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณา แต่คณะปฏิวัติยังมิได้พิจารณาเรื่องนี้จนกระทั่งตั้งรัฐบาลใหม่



ต่อมาเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๑๗ กระทรวงยุติธรรมได้ขอรับการพิจารณาเรื่องการขอปรับปรุงกองการคดีเป็นสำนักวิชาการและการต่างประเทศโดยให้เหตุผลว่ากำลังพิจารณาดำเนินการปรับปรุงส่วนราชการใหม่

ต่อมาเมื่อได้มีการพิจารณาปรับปรุงส่วนราชการกระทรวงยุติธรรมใหม่ โดยยุบโครงการขอปรับปรุงกองการคดีเป็นสำนักวิชาการและการต่างประเทศ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ในปี ๒๕๑๕ และขอตั้งเป็นสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงยุติธรรมแทน โดยกำหนดให้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม
๒. กองงานตุลาการ
๓. กองสัมมนาและอบรมข้าราชการ
๔. กองวิชาการ

สำหรับสาเหตุที่ขอให้มี “กองสัมมนาและอบรมข้าราชการ” ขึ้นมาเพราะว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้บัญญัติว่า บุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษา และได้รับการอบรมจากกระทรวงยุติธรรมแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ฯลฯ ซึ่งจะเห็นได้ว่างานอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นงานสำคัญงานหนึ่งของกระทรวงยุติธรรม และนอกจากงานอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาแล้ว กระทรวงยุติธรรมได้พิจารณาเห็นว่าวิชาการด้าน

นิติศาสตร์ได้เจริญก้าวหน้าไปมาก มีกฎหมายใหม่เกิดขึ้นหลายประเภท ถ้าหากจะได้มีการจัดสัมมนาผู้พิพากษาและข้าราชการในกระทรวงยุติธรรมโดยสม่ำเสมอจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงทัศนคติให้แก่ผู้พิพากษาและข้าราชการ อันจะช่วยให้สามารถปฏิบัติราชการในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้ผู้พิพากษาหรือข้าราชการที่เข้ามารับการสัมมนาได้มีความสนิสนิยมคุ้นเคยและแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน รวมทั้งการเสนอแนะและการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและราชการของกระทรวงยุติธรรมอีกด้วย จึงสมควรตั้ง “กองสัมมนาและอบรมข้าราชการ” ขึ้น โดยกำหนดให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. สัมมนาและอบรมข้าราชการตลอดจนวางโครงการที่จะจัดให้มีการอบรมข้าราชการในระดับต่างๆ
๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการและจัดพิมพ์นิตยสารของกระทรวงยุติธรรม
๓. ตรวจและรวบรวมรายงานและสถิติของศาลต่างๆ แล้วจัดทำรายงานประจำปีและประจำเดือน เพื่อรายงานนายกรัฐมนตรีและแจ้งหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง
๔. เก็บรักษาสำนวนความของศาลทั่วราชอาณาจักร และสำรวจทำลายสำนวนความที่หมดอายุ
๕. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการ “หอสมุดกลาง” ของกระทรวงยุติธรรม



๖. เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำนิตยสาร
ตุลพาห

๗. เป็นเจ้าหน้าที่จัดทำสารบาญ
กฎหมายของกระทรวงยุติธรรม

ในการนี้ ท่านรัฐมนตรีช่วยว่าการ
กระทรวงยุติธรรมนำเรื่องการขอปรับปรุง
ส่วนราชการและการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่
สำหรับสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ และเรื่อง
อื่นๆ เสนอท่านรัฐมนตรี ซึ่งท่านรัฐมนตรีเห็น
ด้วยในหลักการและขอให้มีการประชุมหัวหน้า
ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาในเรื่อง
ดังกล่าว และเรื่องอื่นๆ ประกอบไปด้วยกัน

หลังจากการประชุมพิจารณาและ
ความคิดในการขอตั้งสำนักงานส่งเสริมงาน
ตุลาการดังกล่าว กระทรวงยุติธรรมได้แก้ไข
ขอบเขตและอำนาจหน้าที่ของแต่ละกองใน
สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการใหม่ และได้แจ้ง
เรื่องที่ได้แก้ไขแล้วพร้อมร่างพระราชบัญญัติ
แก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่
๒๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ และร่าง
พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารบางส่วน
ของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม
ไปยังนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา สำหรับ “กอง
สัมมนาและอบรมข้าราชการ” ได้กำหนดหน้าที่
ใหม่ ดังนี้

๑. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการอบรม
ข้าราชการในระดับต่างๆ

๒. เป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ
การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาตามพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

๓. จัดให้มีการสัมมนาข้าราชการ
ระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการ
ปฏิบัติหน้าที่

๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ
ของข้าราชการตุลาการและอัยการ



หลังจากที่กระทรวงยุติธรรมได้เสนอ
ขอปรับปรุงส่วนราชการโดยขอจัดตั้งสำนักงาน
ส่งเสริมงานตุลาการและหน่วยงานอื่นๆ พร้อม
ร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศ
ของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๖ ลงวันที่ ๒๙
กันยายน ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๑๗
โดยให้กระทรวงยุติธรรมมีส่วนราชการ
คือ สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี สำนักงาน
ปลัดกระทรวง กรมบังคับคดี และสำนักงาน
ส่งเสริมงานตุลาการ และมีการประกาศใช้



พระราชบัญญัติโอนกิจการบริหารบางส่วนของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๑๗ โดยให้โอนอำนาจหน้าที่ กิจการทรัพย์สิน หนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการของกองการคดีไปเป็นของสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม

ต่อมากระทรวงยุติธรรมได้เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ และหน่วยงานอื่นๆ พร้อมคำชี้แจงประกอบกรปรับปรุงแบ่งส่วนราชการ และการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ ไปยังนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา โดยขอแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม ออกเป็น ๔ กอง ประกอบด้วย

๑. สำนักงานเลขาธิการ
๒. กองงานคณะกรรมการตุลาการ
๓. กองวิชาการ
๔. กองฝึกอบรม

สำหรับ “กองฝึกอบรม” นั้น มีการแบ่งงานออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ

๑. ฝ่ายการฝึกและอบรม
๒. ฝ่ายส่งเสริมสมรรถภาพ

โดยกำหนดให้มีหน้าที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา ตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่าย

ตุลาการฯ ดำเนินการอบรมผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่เป็นประจำทุกปี จัดวางโครงการและดำเนินการอบรมข้าราชการตุลาการและข้าราชการตุลาการตำแหน่งต่างๆ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการสัมมนาข้าราชการในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ จัดการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ จัดทำโครงการและควบคุมดูแลประสานงานเกี่ยวกับกฏการศึกษาอบรมหรือดูงานในต่างประเทศของข้าราชการตุลาการและข้าราชการตุลาการทั้งหมดของกระทรวงยุติธรรม จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการของข้าราชการตุลาการ และข้าราชการตุลาการ รวบรวมจัดทำย่อข้อกฎหมายจากคำพิพากษาของศาลฎีกาสำหรับใช้เป็นคู่มือของผู้พิพากษา รวบรวมประมวลคำสั่งและระเบียบข้อบังคับของกระทรวงยุติธรรม จัดให้มีปาฐกถาทางวิชาการที่น่าสนใจ จัดทำคู่มือประชาชนในการติดต่อกับศาล และดำเนินการจัดทำหนังสือ “ตุลพาห” นิตยสารรายเดือนของกระทรวงยุติธรรม

หลังจากที่กระทรวงยุติธรรมได้เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการและหน่วยงานอื่นๆ พร้อมคำชี้แจงประกอบกรปรับปรุงแบ่งส่วนราชการ และการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ ไปยังนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา แล้วนั้น เลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งมาว่า สำนักเลขาธิการรัฐมนตรีได้นำร่างดังกล่าว





เสนอรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งได้รับมอบหมายให้
สั่งและปฏิบัติราชการแทนนายกรัฐมนตรี
พิจารณาแล้ว และรองนายกรัฐมนตรีได้ส่งคณะ
ที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนายกรัฐมนตรี
พิจารณาต่อไป ซึ่งคณะที่ปรึกษาระเบียบบริหาร
ของนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้
แบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ
ออกเป็น ๓ กอง คือ สำนักงานเลขานุการกรม
กองงานคณะกรรมการตุลาการและกองวิชาการ
โดยไม่เห็นด้วยที่จะมีกองฝึกอบรมตามที่
กระทรวงยุติธรรมได้เสนอไป และได้ส่งเรื่องให้
คณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป หลังจากทีคณะ
รัฐมนตรีได้พิจารณาแล้วลงมติรับหลักการ
ร่างพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงาน
ส่งเสริมงานตุลาการ แต่ไม่เห็นด้วยกับงาน
ที่คณะที่ปรึกษาระเบียบบริหารของนาย

รัฐมนตรีพิจารณาตัดกองฝึกอบรมออกไป จึงมี
มติให้เพิ่ม “กองฝึกอบรมและสัมมนา” ขึ้น
ในสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการตามเดิม

ต่อมาได้มีการประกาศใช้พระราช
กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงาน
ตุลาการ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๑๘ โดย
กำหนดให้สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ มีส่วน
ราชการ คือ สำนักงานเลขานุการกรม กองงาน
คณะกรรมการตุลาการ กองวิชาการ และกองฝึ
กอบรมและสัมมนา ซึ่งกองฝึกอบรมและสัมมนา
แบ่งหน่วยงานระดับแผนกออกเป็น ๓ งาน คือ
๑. งานส่งเสริมงานฝึกอบรมและสัมมนา

๒. งานบริหารงานฝึกอบรมและงาน
เอกสารฝึกอบรม

๓. งานคณะวิทยากร





การจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการ

จากหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนลักษณะงานของกองฝึกอบรมและสัมมนา ดังกล่าวข้างต้นแล้วนั้น จะเห็นได้ว่ามีความกว้างขวางมากขึ้น การที่จะดำเนินการให้ได้เต็มรูปแบบนั้นเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก เนื่องจากกองฝึกอบรมและสัมมนาเป็นหน่วยงานระดับกองขนาดเล็ก ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงอาจมีค่อนข้างน้อย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงแบบของหน่วยงาน เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งส่วนราชการภายใน ตลอดจนอัตราและอัตรากำลังในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงได้มีการยกฐานะกองฝึกอบรมและสัมมนาขึ้นเป็น **สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ** มีฐานะเป็นหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่ ตาม “พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๒๔” (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๑๐๓ ตอนที่ ๑๓๙ ๗ สิงหาคม ๒๕๒๔ : ๙) โดยให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรม ออกเป็น ๕ กอง ดังนี้

๑. สำนักงานเลขานุการกรม
๒. กองงานคณะกรรมการตุลาการ
๓. กองวิชาการ
๔. สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่าย

ตุลาการ

๕. สำนักงานคุมประพฤติกลาง

โดยให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ว่า โดยที่เห็นเป็นการสมควรยกฐานะกองฝึกอบรมและสัมมนาในสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ กระทรวงยุติธรรมขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ เพื่อจัดโครงสร้างของหน่วยงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตุลาการและข้าราชการธุรการของกระทรวงยุติธรรม ทั้งในด้านวิทยาการกฎหมายและวิทยาการอื่นที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถและมีสมรรถภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะเพื่อเตรียมข้าราชการฝ่ายตุลาการสำหรับปฏิบัติหน้าที่ในศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษต่างๆ ซึ่งจัดตั้งขึ้นแล้ว และกำลังดำเนินการจัดตั้งต่อไป จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ แบ่งงานภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. ฝ่ายวิชาการฝึกอบรมและพัฒนา
๓. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา



ต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางให้มีการพิจารณาวางแผนอัตรากำลังคนในการปฏิบัติโดยร่วมกับส่วนราชการต่างๆ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขึ้น ซึ่งสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบที่ ๑ ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๓๒-๒๕๓๔ โดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการมีหน้าที่ความรับผิดชอบและการแบ่งงานภายในเหมือนเดิม และเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแนวทางการจัดส่วนราชการและอัตรากำลัง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบที่ ๒ (ปีงบประมาณ ๒๕๓๗-๒๕๓๙) ขึ้น ซึ่งในรอบนี้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและการจัดส่วนราชการใหม่เพื่อให้สามารถรองรับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและคล่องตัวขึ้น รวมทั้งตำแหน่งต่างๆ เพื่อปรับระดับของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น โดยแบ่งการบริหารงานภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย กับ ๒ วิทยาลัย^๓ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. ฝ่ายวิชาการ

๓. ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม

๔. วิทยาลัยข้าราชการตุลาการ

๕. วิทยาลัยข้าราชการตุลาการ

ซึ่งอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง

๓ ปี รอบที่ ๒ (ปีงบประมาณ ๒๕๓๗-๒๕๓๙) มีจำนวน ๕๕ ตำแหน่ง

และขอเสนออยู่ระหว่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี รอบที่ ๓ (ปีงบประมาณ ๒๕๔๐-๒๕๔๒) ซึ่งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการมีการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างและกวดขันส่วนราชการใหม่เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาข้าราชการของกระทรวงยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



๓. สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ, แผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ รอบที่ ๑ ปีงบประมาณ ๒๕๓๒-๒๕๓๔ และรอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๓๗-๒๕๓๙.



หน้าที่และความรับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อเสนอแนะนโยบาย และ กำหนดแผนในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการฝ่าย ตุลาการ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และ ประชาชน การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ปัญหา เกี่ยวกับระบบการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับการฝึกอบรม

ทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติ ดำเนินการผลิต และบริการสื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรม เป็น ศูนย์กลางและประสานงานการฝึกอบรมและ พัฒนา เป็นศูนย์กลางและประสานงานด้านการ วิจัย วิทยาการด้านฝึกอบรมและพัฒนา ตลอด จนเป็นศูนย์กลางในการหาและจัดสรรทุน การศึกษา ฝึกอบรม คู่มือ และปฏิบัติงานวิจัย ในต่างประเทศให้กับข้าราชการของกระทรวง ยุติธรรม นอกจากนี้ ยังจัดทำเอกสาร หนังสือ วิทยาทานทางด้านกฎหมาย และคู่มือในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการศาลและกระทรวง ยุติธรรมอีกด้วย

๔. ขณะนี้สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ ได้แบ่งส่วนราชการภายในโดยยกฐานะงานวิเทศสัมพันธ์ขึ้นเป็นกองการต่างประเทศ.



องค์กรการบริหารงานและการดำเนินงาน

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายวิชาการ

ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม

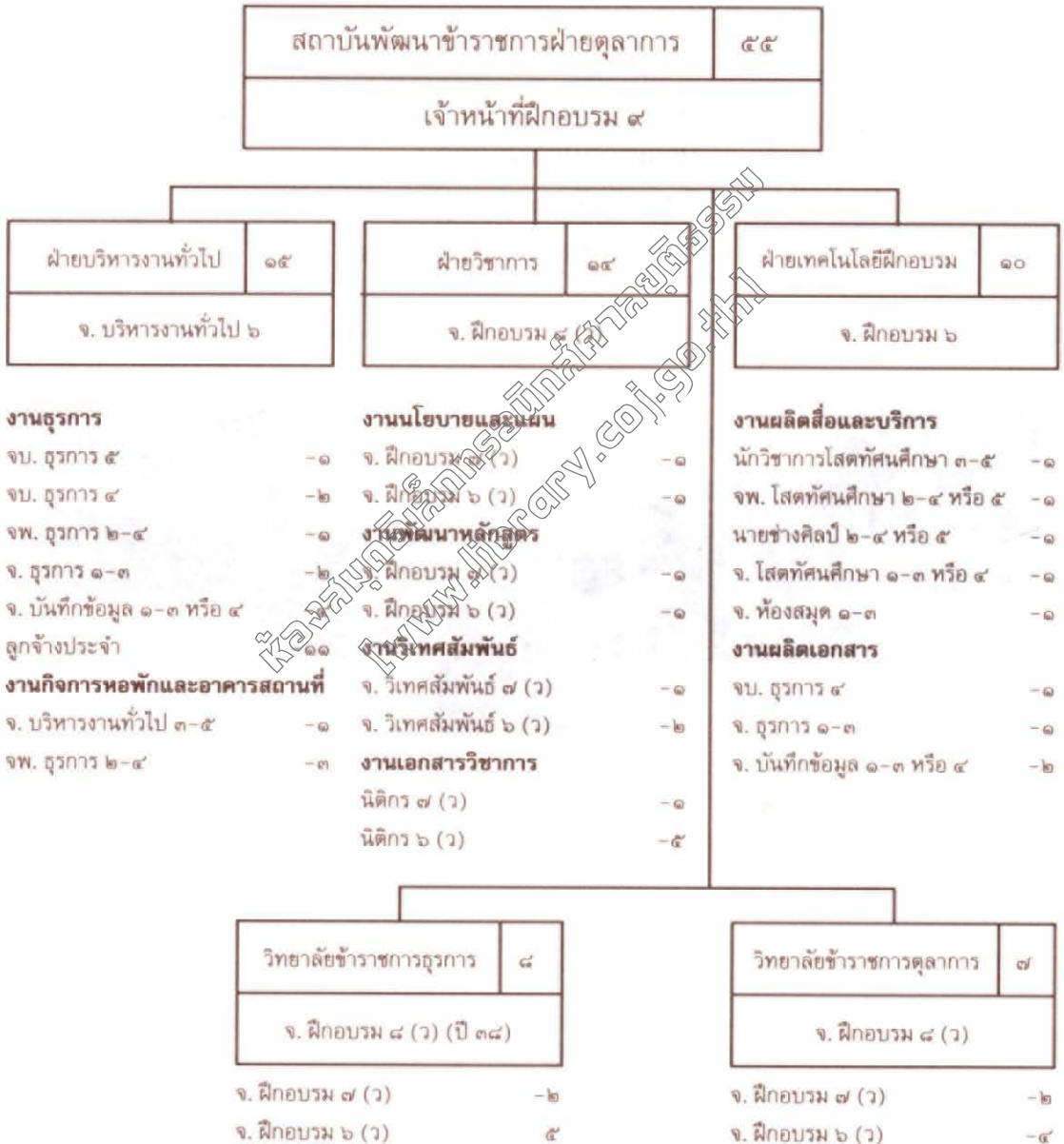
วิทยาลัยข้าราชการธุรการ

วิทยาลัยข้าราชการตุลาการ





**แผนภูมิการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบที่สอง
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)**





ฝ่ายบริหารงานทั่วไป



หัวหน้าฝ่ายบริหาร



ข้าราชการและลูกจ้าง



ในปัจจุบันนี้ ท่านจะได้ยินประโยค
ดังต่อไปนี้

“ห้องพัก น้ำประปาไม่ไหล”

“หลอดไฟห้องประชุม ๑ เสียค่ะ”

“วันนี้ ขออาหารกลางวันเพิ่ม ๑๐
ที่ นะครับ”

“โทรศัพท์ห้องดินเสียค่ะ ช่วยหา
ช่างมาแก้ไขให้ด้วยค่ะ”

“หนังสือฉบับนี้ ช่วยส่งด่วน EMS
ครับ หรือซอร์ไปส่งหนังสือภายใน ๕ นาที
ครับ ท่านรอเซ็น”

“เอกสารฉบับนี้ขอพิมพ์คอมพิวเตอร์
ค่ะ และขอตัวนด้วยอาจารย์จะมารับ
พรุ่งนี้เช้า”

ฯลฯ

ท่านก็จะได้ยินคำพูดต่อไปนี้ว่า “แจ้ง
ฝ่ายบริหารงานทั่วไปซี”

เพราะฉะนั้น เรามาทำความรู้จักฝ่าย
บริหารงานทั่วไปกันดีกว่า ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งาน
ด้านธุรการ โครงการฝึกอบรมงานธุรการด้าน
วิชาการ การจัดเก็บสถิติทั่วไป การบริหารงาน
บุคคลเบื้องต้น การจัดเก็บรักษาเอกสารและ
คำบรรยาย คู่มือชุดฝึกอบรม การให้บริการ

ห้องพักสำหรับผู้เข้ารับการอบรม การเบิก
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการฝึกอบรม การควบคุมการ
เบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ การดูแลและอำนวย
ความสะดวกเกี่ยวกับการใช้ห้องพัก ห้อง
ประชุม ห้องอบรม ห้องอาหารและอาคาร
บริเวณทั้งหมด ตลอดจนการซ่อมแซมบำรุง
รักษา การประสานงานกับวิทยาลัยต่างๆ เพื่อ
อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมและสัมมนา
การดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัย
บริเวณอาคารสถานที่ทั้งหมด และการ
ประสานงานจัดหาสถานที่สำหรับการฝึกอบรม
และสัมมนา แบ่งเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑. งานธุรการ

๒. งานกิจการหอพักและอาคาร สถานที่

ต่อไปก็เป็นการแนะนำสถานที่ที่ฝ่าย
บริหารงานทั่วไปรับผิดชอบดูแลอยู่ มีดังนี้





รับการอบรมที่มาพักที่สถาบันฯ ต้องมาลงทะเบียนรับกุญแจห้องพักหรือเป็นสถานที่สำหรับญาติพี่น้องหรือเพื่อนที่มาพบกับผู้เข้าพัก จะมาสอบถามที่นี้ หรือนั่งรอที่นี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ติดต่อตามท่านลงมาพบ หรือรับโทรศัพท์

ชั้น ๓ จะเป็นห้องพักสำหรับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๔ ห้อง ห้องช่างและห้องเก็บเอกสาร

ชั้น ๔ จะเป็นห้องพักสำหรับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๑๔ ห้อง ห้องกีฬาและห้องเล่นเทนนิส สำหรับผู้เข้ารับการอบรมเล่นกีฬา หรือพักผ่อนหย่อนใจ และมีห้องประชุมเล็กๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ประชุมกัน ๑ ห้อง

ชั้น ๕ จะเป็นห้องวิทยากรประจำสถาบันฯ, รองเลขาธิการส่งเสริมฯ, ผู้อำนวยการสถาบันฯ ห้องสมุดและห้องพักสำหรับผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๒๘ ห้อง

ชั้น ๖ จะเป็นห้องประชุมจำนวน ๕ ห้อง มีห้องประชุมใหญ่ ๑ ห้อง และห้องโถงสำหรับเป็นสถานที่จัดอบรมและสัมมนา และจัดเลี้ยงอาหารสำหรับผู้เข้ารับการอบรมและสัมมนา

ชั้น ๑ จะมีห้องอาหารที่จัดสำหรับผู้เข้ารับการอบรมมารับประทานอาหาร ห้องไฟ ห้องซักรีด ห้องพัสดุ ลานจอดรถ และอาคารบริเวณทั้งหมด

ชั้น ๒ จะเป็นห้องทำงานของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ซึ่งอยู่ตรงข้ามกับห้องล็อบบี้ สำหรับห้องล็อบบี้เป็นสถานที่สำหรับผู้เข้า





การดำเนินงานในอนาคต

ในอนาคตอันใกล้นี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้มีการก่อสร้างตึกใหม่ขึ้น ณ บริเวณศาลแขวงพระนครเหนือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลอาคารสถานที่ดังกล่าว จะต้องมีความรู้ความสามารถจัดหาทรัพยากรและให้บริการ รวมถึงการประสานงานในด้านอัตรากำลัง แผนการเงิน ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาปัจจัยที่จะช่วยในการพัฒนาฝ่ายบริหารงานทั่วไปให้สอดคล้องกับนโยบายหลัก ดังนี้

๑. มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาที่เกิดขึ้นตามหลักวิชาการ เน้นการจัดการมากกว่าการบริการ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและข้อขัดข้องต่างๆ ได้อย่างตรงประเด็น มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

๒. สร้างจิตสำนึกในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุนที่มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกและความรวดเร็วคล่องตัวให้แก่หน่วยงานหลักและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาระบบงานให้ง่ายกะทัดรัดรวดเร็ว รวมถึงการนำเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยมาอำนวยความสะดวกให้ทันกับความต้องการของหน่วยงาน และเฝ้าหาความรู้ในด้านต่างๆ อย่างเต็มที่

ในปัจจุบันนี้ ทางผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้มีนโยบาย ๕ ส. เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และความเรียบร้อย สะอาด สวยงามของสถาบันฯ ทำให้แต่ละฝ่ายฯ และวิทยาลัยฯ จะมีเจ้าหน้าที่หรือกรรมการ ๕ ส. ดูแลสถานที่ของฝ่ายตัวเอง ฝ่ายบริหารงานทั่วไปก็เช่นเดียวกัน ได้มีการตั้งกรรมการ ๕ ส. ขึ้น ดูแลรับผิดชอบประจำตัว ควบคุมไปกับการประจำที่ต้องรับผิดชอบด้วย ท่านคงจะรู้จักฝ่ายบริหารงานทั่วไปดีขึ้น จากอดีตฝ่ายบริหารงานทั่วไป แบ่งเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานธุรการ

๒. งานกิจการหอพักและอาคารสถานที่

๓. งานโสตทัศนูปกรณ์ แต่ปัจจุบันงานโสตทัศนูปกรณ์ได้ยกฐานะขึ้นเป็นฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม



๓. จะต้องมียงบประมาณสำหรับเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ในการสื่อสาร การเก็บข้อมูล การจัดหาครุภัณฑ์ในการตกแต่งอาคารสถานที่ และหอพัก เช่น คอมพิวเตอร์ โทรสาร เครื่องทำน้ำอุ่น ฯลฯ รวมทั้งงบประมาณในการซ่อมแซมบำรุงให้เพียงพอ เพื่อรองรับการให้บริการผู้เข้ารับการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

นอกจากปัจจัยดังกล่าวแล้ว อัตราค่าจ้างก็เป็นส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน สมควรได้รับการบรรจุให้เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน และควรพัฒนาบุคลากรดังกล่าวให้มีความ

ความชำนาญงานในระดับสูงขึ้น เพื่อควบคุมดูแลบริษัทเอกชนที่จะดำเนินการในงานบางส่วน เช่น การทำความสะอาดสถานที่ การกำจัดปลวกและแมลง หรือการประกอบอาหารสำหรับผู้เข้ารับการอบรม เป็นต้น ซึ่งเป็นการลงทุนของเอกชนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรด้วย

ฝ่ายบริหารงานทั่วไปจะพัฒนาเป็นหน่วยงานสนับสนุนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุดต้องมีความพร้อมของปัจจัยที่กล่าวมาแล้ว รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับและนโยบายของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องตลอดไป จึงจะประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหมายไว้



ฝ่ายวิชาการ



หัวหน้าฝ่ายวิชาการ



ข้าราชการและลูกจ้าง



ภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบันทุกองค์การต่างยอมรับในบทบาทและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบยุทธศาสตร์ (Strategic Element) ที่ช่วยให้องค์การสามารถก้าวไปในทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้^๕ และจากแนวคิดที่ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์ให้ไปในทิศทางที่องค์การต้องการ กิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลมีมากมายไม่จำกัดอยู่ที่การฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว^๖ นอกจากกิจกรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาแล้ว การพัฒนาบุคคลยังต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นอีกหลายด้านที่จะเกื้อหนุนให้การพัฒนาบุคคลดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจึงมี **ฝ่ายวิชาการ** เป็นหน่วยงานทางด้านวิชาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม และมีส่วนช่วยเสริมให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้านหนึ่งด้วย โดยมีการปฏิบัติงานในการจัดทำเอกสารทางวิชาการและคู่มือปฏิบัติงานของข้าราชการศาลและกระทรวงยุติธรรมแจกจ่ายให้แก่หน่วยงานและข้าราชการของกระทรวง

ยุติธรรม รวมทั้งเผยแพร่ความรู้แก่ผู้สนใจหรือผู้มีวิชาชีพทางด้านกฎหมาย นอกจากนี้ยังทำการศึกษาวเคราะห์ วิจัย เพื่อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายและแผนงาน อีกทั้งการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคล หน่วยงาน และการบริหารงานของกระทรวงยุติธรรม ตลอดจนการจัดหาและจัดสรรทุนศึกษาฝึกอบรม ทุน และปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ

โดยผลงานภายในออกเป็น ๔ งาน คือ **๑. งานนโยบายและแผน** มีหน้าที่และควรรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เสนอแนะ กำหนดนโยบายการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ การจัดทำแผนดำเนินการของสถาบันฯ ทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น การจัดทำรายละเอียดงบประมาณประจำปีของสถาบันฯ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลงานการใช้เงินงบประมาณของสถาบันฯ และติดตามประเมินผลการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ การจัดเก็บข้อมูลและปรับปรุงระบบข้อมูล การจัดทำหนังสือปฏิทินกิจกรรมการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการประจำปี การจัดทำรายงานประจำปีของสถาบันฯ และรายงานการประชุมด้านวิชาการฝึกอบรม ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. สำนักงาน ก.พ., “การใช้ประโยชน์ทรัพยากรเทคโนโลยีฝึกอบรมในหน่วยงาน,” วารสารข้าราชการ ปีที่ ๔๐ ฉบับที่ ๒ (มีนาคม-เมษายน ๒๕๓๘) หน้า ๔๙.

๖. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบผสมผสาน,” วารสาร กพผ. ปีที่ ๑ เล่มที่ ๓ (กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๓๕) หน้า ๗๐-๗๓.



๒. งานพัฒนาหลักสูตร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ การศึกษาวิจัยเพื่อเสนอแนะวิทยาการใหม่ๆ ในการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการในด้านต่างๆ การวิจัยปัญหาเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลของกระทรวงยุติธรรม การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับการอบรมทั้งทางด้านวิชาการและด้านปฏิบัติ รวมทั้งประสานงานการดำเนินการวิจัยวิทยาการทางด้านกฎหมายและการบริหารงานยุติธรรม

๓. งานเอกสารวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการรวบรวมจัดทำต้นฉบับและควบคุมการผลิตหนังสือ เอกสารทางวิชาการ กฎหมาย หนังสือและเอกสารคู่มือการปฏิบัติราชการของข้าราชการฝ่ายตุลาการ นิตยสารตุลาพาท หนังสือย่อข้อกฎหมายจากคำพิพากษาศาลฎีกา

๔. งานวิเทศสัมพันธ์^๗ มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการขอรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ การจัดทำแผนงาน โครงการขอรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศ การขอรับความช่วยเหลือ

เหลือจากองค์การต่างประเทศ การจัดสรรและดำเนินการในกรณีข้าราชการเดินทางไปศึกษาดูงาน ผูกอบรม ณ ต่างประเทศ การต้อนรับบุคคลหรือคณะบุคคลจากต่างประเทศที่มาเยี่ยมกระทรวงยุติธรรมและที่กระทรวงยุติธรรมเชิญมา ดำเนินการถอดเทปและเรียบเรียงการบรรยายทางวิชาการของวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ ตลอดจนควบคุมให้คำปรึกษาและแนะนำการฝึกภาษาต่างประเทศในหัตถ์ฝึกภาษาต่างประเทศ



ผลการดำเนินงาน

ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ ๒๕๓๖-๒๕๓๘) ฝ่ายวิชาการมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๗. ขณะนี้สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการได้แบ่งส่วนราชการเป็นการภายใน โดยยกฐานะงานวิเทศสัมพันธ์ขึ้นเป็นกองการต่างประเทศ.



๑. การจัดทำเอกสารวิชาการ

๑.๑ จัดทำนิตยสารตุลพาท ปีที่ ๔๐ พ.ศ. ๒๕๓๖ เล่มที่ ๑-๖ จำนวน ๑๘,๕๐๐ เล่ม

๑.๒ จัดทำนิตยสารตุลพาท ปีที่ ๔๑ พ.ศ. ๒๕๓๗ เล่มที่ ๑-๖ จำนวน ๒๑,๓๐๐ เล่ม

๑.๓ จัดทำนิตยสารตุลพาท ปีที่ ๔๒ พ.ศ. ๒๕๓๘ เล่มที่ ๑-๕ จำนวน ๑๕,๒๐๐ เล่ม

๑.๔ จัดทำหนังสือคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๖ เล่มที่ ๑-๑๒ จำนวน ๒๖,๔๐๐ เล่ม

๑.๕ จัดทำหนังสือคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๗ เล่มที่ ๑-๑๒ จำนวน ๓๐,๐๐๐ เล่ม

๑.๖ จัดทำหนังสือคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๘ เล่มที่ ๑-๑๒ จำนวน

๓๓,๖๐๐ เล่ม

๑.๗ จัดทำหนังสือสารบาญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๖ จำนวน ๒,๒๐๐ เล่ม

๑.๘ จัดทำหนังสือสารบาญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๗ จำนวน ๒,๕๐๐ เล่ม

๑.๙ จัดทำหนังสือสารบาญคำพิพากษาศาลฎีกา พ.ศ. ๒๕๓๘ จำนวน ๒,๘๐๐ เล่ม

๑.๑๐ จัดทำหนังสือคำอธิบายและเปรียบเทียบกฎหมายไทยและต่างประเทศในเรื่องกฎหมายลักษณะพยานหลักฐาน

๒. การศึกษาวิจัย

๒.๑ การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาวเคราะห์หาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลภาควิทยาการ พ.ศ. ๒๕๓๕

๒.๒ การศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติและความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตุลาการ

๒.๓ การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของข้าราชการตุลาการ

๒.๔ การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงานของข้าราชการกระทรวงยุติธรรม



๓. การจัดทำแผนและโครงการ

๓.๑ การจัดทำร่างคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๓๖, ๒๕๓๗ และ ๒๕๓๘

๓.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๓๗-๒๕๓๙

๓.๓ การจัดทำโครงการก่อสร้างสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

๓.๔ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๓๕-๒๕๓๙) ศาลและกระทรวงยุติธรรม เฉพาะปีที่เหลือ พ.ศ. ๒๕๓๘-๒๕๓๙

๓.๕ การร่วมจัดทำแผนแม่บท ศาลและกระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๓๘-๒๕๔๔

๓.๖ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๔)

การดำเนินงานในอนาคต

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ทำให้มีการประดิษฐ์คิดค้นอุปกรณ์และเครื่องมือหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ขึ้นมาเพื่อนำมาใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำรงชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่นั้น

เทคโนโลยีเป็นตัวช่วยเพิ่มผลผลิต (Productivity) ในงานและส่งเสริมให้สมรรถภาพการทำงานของคน (Human Capabilities) มีระดับสูงขึ้น ขอบเขตการเพิ่มผลผลิตในงานครอบคลุมทั้งในด้าน

- ได้ผลงานที่ต้องการเพิ่มขึ้น
- ใช้ทรัพยากรและการลงทุนน้อยลง
- ใช้เวลาในการปฏิบัติการน้อยกว่าเดิม
- ได้คุณภาพผลงาน (Work Quality) ดีกว่าเดิม



จากประโยชน์และคุณค่าการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว ฝ่ายวิชาการจึงมีแนวความคิดที่จะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของฝ่ายให้มีประสิทธิภาพและได้



ผลงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น โดยการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การลดขั้นตอนการผลิตหนังสือวิชาการต่างๆ ที่ฝ่ายวิชาการผลิตให้มีขั้นตอนที่กระชับ รวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดงบประมาณรายจ่าย

๒. การจัดเก็บรวบรวมต้นฉบับฎีกาและหนังสือต่างๆ ที่ฝ่ายวิชาการผลิตเพื่อให้สามารถค้นคว้าหาข้อมูลทางวิชาการได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๓. การจัดเก็บข้อมูลและสถิติต่างๆ โดยจัดระบบข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่และทันสมัยสำหรับใช้ในการจัดทำแผนและโครงการต่างๆ นอกจากนี้ ยังใช้ในการจัดทำรายงานสถิติและรายงานต่างๆ ด้วย

๔. การประมวลผลข้อมูลทางสถิติต่างๆ ในการศึกษาวิจัยเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการคำนวณค่าในงานทางสถิติได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ

นอกจากการจะนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ฝ่ายวิชาการยังมี

แนวความคิดที่จะพัฒนางานของฝ่ายให้สามารถอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วย โดย

๑. การเพิ่มงานข้อมูลสารสนเทศทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องและการพัฒนาบุคคลขึ้นมาเพื่อให้บริการแก่ข้าราชการของกระทรวงยุติธรรมและผู้สนใจทั่วไป

๒. การพัฒนางานพัฒนาหลักสูตรให้เป็นศูนย์กลางการวิจัยเพื่อการพัฒนาอันจะเป็นประโยชน์ในการแสวงหาแนวทางและวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม

จากความมุ่งมั่นที่ฝ่ายวิชาการได้ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลจนประสบความสำเร็จ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่ข้าราชการของกระทรวงยุติธรรมและผู้เกี่ยวข้องทั่วไปนั้น ฝ่ายวิชาการจึงมุ่งหวังที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยผลักดันให้งานของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้งตลอดไป



ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม



หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม



ข้าราชการและลูกจ้าง



โลกในปัจจุบันนี้พัฒนาไปไกลกว่าที่จะคิด อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ อันเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทุกสิ่งทุกอย่างอันเป็นปัจจัยสำคัญของฐานข้อมูลใหม่ๆ พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ในฐานที่เราอยู่ในแวดวงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เราลองมารู้จักกับฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

แต่เดิมเราจะรู้จักกันแต่ว่างานโสตทัศนูปกรณ์ซึ่งเป็นงานหนึ่งขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารงานทั่วไป โดยมีการกิจเป็นแต่เพียงอำนวยความสะดวกในเรื่องอุปกรณ์โสตฯ ให้แก่ฝ่ายฝึกอบรม ด้วยข้อจำกัดด้านอัตราจ้างและอุปกรณ์ เราจึงยังขยายงานไม่ได้ ต่อมาเมื่อสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการได้ใช้แผน ๓ ปีรอบที่ ๒ (ปีพ.ศ. ๒๕๓๗ - พ.ศ. ๒๕๓๙) งานโสตทัศนูปกรณ์ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่ผลิตและบริการสื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรม เป็นศูนย์วิชาการและข้อมูลด้านเทคโนโลยีฝึกอบรม ตลอดจนติดตามและประเมินผลการใช้สื่อและเทคโนโลยีฝึกอบรม โดยแบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

๑. งานผลิตสื่อและบริการ

๒. งานผลิตเอกสาร

๑. งานผลิตสื่อและบริการ

งานผลิตสื่อและบริการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการสื่อและเทคโนโลยีการฝึกอบรม ให้บริการและจัดทำห้องสมุดเทปและวิดีโอเทป ห้องฝึกภาษา บังลังก์จำลอง จัดนิทรรศการ เกี่ยวกับการฝึกอบรมและสัมมนา การเขียนบทรายการ วิทยุ ภาพยนตร์หรือโทรทัศน์ เพื่อเผยแพร่หรือให้ความรู้ในด้านต่างๆ การติดตามผล และประเมินผลการใช้สื่อการฝึกอบรมต่างๆ ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. งานผลิตเอกสาร

งานผลิตเอกสาร มีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการผลิตเอกสาร คำบรรยาย หนังสือคู่มือและตำราที่ใช้ประกอบการฝึกอบรม สิ่งพิมพ์ต่างๆ การออกแบบ จัดทำรูปเล่ม การถ่ายเพลท การควบคุมดูแลรักษาอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิต การจัดระบบ การผลิตเอกสาร และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากผลการดำเนินงาน ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม ได้พัฒนารูปแบบให้เน้นหนักทางด้านเนื้อหาวิชาการมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การใช้สื่อในการฝึกอบรมบรรลุเป้าหมายอย่างมีระบบ มีหลักการ และเป็นไปอย่างเหมาะสม การเลือกเทคนิค วิธีการ กิจกรรมที่สอดคล้องกับ



การเลือกสื่ออุปกรณ์ การคิดค้นสิ่งที่ดีกว่า
เหมาะสมกว่า นำใช้มากกว่า มาปรับใช้อย่าง
ต่อเนื่องและมีระบบ การสังเกต การติดตามผล
และปรับปรุงในทุกๆ เรื่อง ของการใช้สื่อและวิธี
การโดยให้ได้ใช้ผลอย่างจริงจัง ทั้งนี้ ได้พัฒนา
บริการทางวิชาการแก่ข้าราชการของกระทรวง
ยุติธรรม โดยจัดตั้งห้องสมุดทบทวนและจัดโอเทป
โดยอัดเทปวิชาที่สำคัญเพื่อให้ข้าราชการ
ข้าราชการที่มีความสนใจมาศึกษาได้ด้วย
ตนเอง รวมทั้งสามารถยืมออกไปศึกษา
ภายนอกได้ด้วย นอกจากนี้ ฝ่ายเทคโนโลยี
ฝึกอบรมยังกำลังดำเนินการจัดทำห้องฝึกภาษา
(Sound Lab) เพื่อใช้เป็นการฝึกการสนทนา
ภาษาในหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาลและ
หลักสูตรการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาและ
ข้าราชการอื่นก็สามารถเข้าไปฝึกภาษาได้เพื่อ
เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านภาษาใน

การเตรียมตัวเข้ารับทุนการศึกษา ฝึกอบรม
และดูงานในต่างประเทศด้วย และนอกจากนั้น
ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรมยังดำเนินการพัฒนา
เอกสารชุดฝึกอบรมและสื่อทัศนูปกรณ์
ที่จำเป็นสำหรับการฝึกอบรม โดยได้นำ
คอมพิวเตอร์มาใช้ในการออกแบบตัวอักษร
เพื่อออกแบบปก ออกแบบโบชัวร์ ออกแบบ
วุฒิบัตร ออกแบบ ส.ค.ส. ออกแบบบัตรเชิญ
ออกแบบนามบัตร การจัดการฐานข้อมูล
(DATA BASE) การสร้างแผนภูมิ (Chart)
การวาดรูปในแบบกราฟฟิค การพิมพ์กระดาษ
แผ่นใสสี ตลอดจนการนำเสนอผลงานใน
ลักษณะของการแสดงภาพสไลด์ (Slider
show) ซึ่งจากการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์
เข้ามาพัฒนางาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพทาง
ด้านสื่อการเรียนการสอนและการดำเนินงาน
ของฝ่ายเทคโนโลยีการฝึกอบรมเป็นระบบ และ



มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรมจึงมี
ส่วนทำให้ขบวนการฝึกอบรมและการพัฒนา

บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนา
รู้ตุนำยั้งขึ้นไป





ผลการดำเนินงาน

งานผลิตสื่อและบริการ

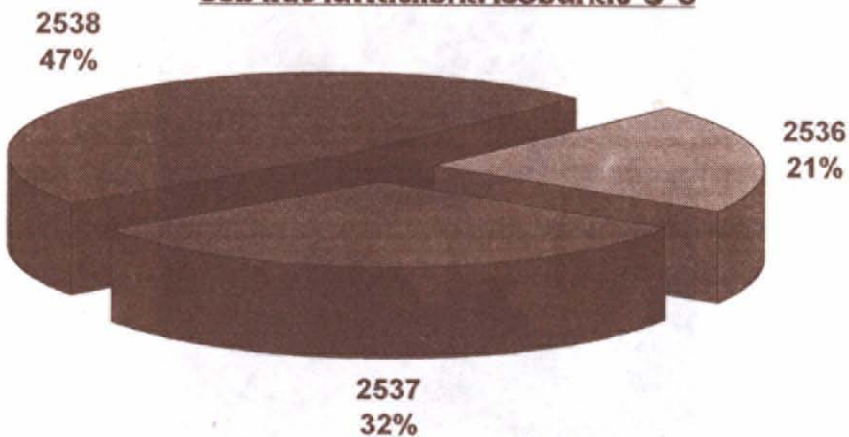
- ให้การผลิตสื่อและบริการตามจำนวนโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ

แผนภูมิแสดงจำนวนโครงการที่ได้ดำเนินการ
ประจำปีงบประมาณ 2536 - 2538



งานผลิตเอกสาร

ปริมาณงานผลิตเอกสารย้อนหลัง 3 ปี





การดำเนินงานในอนาคต

ก้าวต่อไปของฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม จะปรับบทบาทฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม ให้ปฏิบัติงานเป็นบทบาทเชิงรุกโดยยกฐานะฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรมเป็นศูนย์เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาและเผยแพร่ โดยมีเป้าหมายพัฒนางาน ให้ก้าวหน้าตามเทคโนโลยีของโลกสมัยใหม่ซึ่ง จะทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับ เทคโนโลยีฝึกอบรม ผลิต บำรุงรักษา จัดวาง ระบบออกแบบเผยแพร่บริการเกี่ยวกับสื่อ ให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์การใช้สื่อดำเนินการ บริการและเผยแพร่ข้อมูลงานการฝึกอบรม ตลอดจนการพัฒนาเอกสาร คู่มือ ตำราชุด การฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาจะดังต่อไปนี้

๑. การคิดค้นนวัตกรรมด้านการพัฒนา โดยใช้เทคโนโลยี

๒. การนำคอมพิวเตอร์มาใช้โดยใช้

โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟฟิคช่วยในการ ตัดต่อวีดิโอเทป

๓. เพิ่มศักยภาพงานผลิตเอกสาร เป็นโรงพิมพ์สถาบันฯ

๔. ปรับปรุงห้องสมุดเทปและวีดิโอ เทปให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็น พื้นฐานที่จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาเป็น รูปแบบการฝึกอบรมทางไกลต่อไป

๕. ติดตามการจัดทำห้องฝึกภาษา (Sound Lab) ตามงบประมาณที่จัดตั้งไว้

๖. จัดทำหนังสือเพื่อออกเผยแพร่ เกี่ยวกับการฝึกอบรมของสถาบันฯ

๗. พัฒนาและคิดค้นการจัดทำสารคดี วีดิโอเกี่ยวกับการฝึกอบรม

๘. พัฒนาบุคลากรฝ่ายเทคโนโลยี ฝึกอบรม โดยส่งไปเข้ารับการอบรมกับบริษัท เอกชนอย่างต่อเนื่อง



ฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม สถาบันฯ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ จึงได้พยายามปรับบทบาทให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งควรสร้างเสริมแนวทางการพัฒนาข้าราชการโดยคิดค้นด้านการพัฒนา และใช้เทคโนโลยีตลอดจนการให้บริการด้านเทคโนโลยีเพื่อการฝึกอบรมของข้าราชการ กระทรวงยุติธรรมให้เป็นไปอย่างกว้างขวางทั่วถึง และหลากหลายยิ่งขึ้นต่อไป





วิทยาลัยข้าราชการธุรการ



ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการธุรการ



ข้าราชการและลูกจ้าง



ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะการฝึกอบรมคือการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ

วิทยาลัยข้าราชการธการมีการกึจสำคัญในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมด้วยวิธีการฝึกอบรมและวิธีการอื่นทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยเน้นการพัฒนาพร้อมกันไปทั้ง ๓ ด้าน คือ

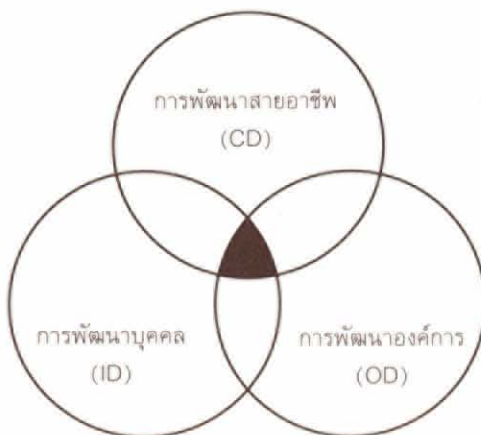
๑. การพัฒนาบุคคล (Individual Development - ID)

๒. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development - CD)

๓. การพัฒนาองค์การ (Organization Development - OD)

เมื่อการฝึกอบรมและพัฒนาได้ขยายขอบเขตกว้างขวางออกไปทั้ง ๓ ด้านวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมและพัฒนาจึงครอบคลุมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD) ทั้งหมด ดังแสดงให้เห็นในแผนภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development - HRD)





แนวความคิดการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์

ซึ่งจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ มีอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. เป็นการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

๒. พัฒนาข้าราชการให้สามารถทำงาน
และรับผิดชอบในหน้าที่ใหม่

๓. ปรับปรุงสมรรถภาพของข้าราชการ
ในตำแหน่งปัจจุบันด้าน

- ความรู้

- ทักษะ

- ทศนคติ

- พฤติกรรม

๔. เตรียมข้าราชการให้ก้าวหน้าใน
หน้าที่การงาน และเจริญเติบโตส่วนบุคคล

๕. ปรับปรุงและพัฒนาความสามารถ
ขององค์การให้สามารถแข่งขันและตอบสนอง
ความต้องการของสังคมได้

ผลการดำเนินงาน

จากภารกิจของวิทยาลัยข้าราชการ
ธรรมาภิบาล เมื่อมองย้อนหลังถึงผลการ
ดำเนินงานในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ
๒๕๓๗-๒๕๓๘) มีผลงานที่สำคัญ ซึ่งอาจแบ่ง
ตามกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ได้ ๓ กลุ่ม คือ

ปีงบประมาณ ๒๕๓๗ (ตุลาคม
๒๕๓๖-กันยายน ๒๕๓๗)

๑. โครงการฝึกอบรมข้าราชการธรรมาภิบาล
กระทรวงยุติธรรม มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน
๔๑๒ คน ดังนี้

๑.๑ การฝึกอบรมพนักงานคุม
ประพฤติ รุ่นที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของ “พนักงานคุม
ประพฤติ”

๑.๒ การฝึกอบรม หลักสูตร
“ความรู้ด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟู
สมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด” รุ่นที่ ๓ มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้พนักงานคุมประพฤติมีความรู้
ความเข้าใจขั้นตอนเกี่ยวกับการบำบัดรักษา
และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด รวมถึง
สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้สมัครใจเล็กใช้
ยาเสพติดได้

๑.๓ การฝึกอบรม หลักสูตร
“เทคนิคการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา” รุ่นที่ ๑๒
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานคุมประพฤติ
มีความรู้ ความเข้าใจเทคนิคการให้คำปรึกษา
เชิงจิตวิทยา และสามารถนำไปปรับใช้กับ
ผู้ถูกคุมความประพฤติได้

๑.๔ การฝึกอบรม หลักสูตร
“การปฏิบัติงานมวลชนกับงานคุมประพฤติ”
รุ่นที่ ๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานคุม
ประพฤติมีความรู้ ความเข้าใจในการขอความ
ร่วมมือและช่วยเหลือจากประชาชน เพื่อให้งาน
บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน
คุมประพฤติ



๑.๕ การอบรม หลักสูตร “ทักษะ
การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับผู้นำกลุ่ม”
รุ่นที่ ๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานคุม
ประพฤติมีความรู้ ความเข้าใจ และฝึกทักษะ
การให้คำปรึกษาแบบกลุ่ม สามารถนำไปใช้ในการ
การฟื้นฟูพฤติกรรมที่เป็นปัญหาของผู้ถูกคุม
ความประพฤติได้

๑.๖ การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้
บริหารงานคุมประพฤติระดับต้น” รุ่นที่ ๕ มี
วัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานคุมประพฤติได้
พัฒนาตนเองในฐานะ “ผู้บังคับบัญชาระดับต้น”
โดยการให้ความรู้ด้านหลักและเทคนิคการ
บริหารงานสมัยใหม่

๑.๗ การฝึกอบรม หลักสูตร
“เจ้าหน้าที่ธุรการ” รุ่นที่ ๑ มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ มีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ และสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๘ การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้
ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี” รุ่นที่ ๕ มี
วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานการเงินและ
บัญชีมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ
การเงิน การคลังที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
จนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง
มีประสิทธิภาพ

๑.๙ การฝึกอบรม หลักสูตร
“เทคนิคการประชาสัมพันธ์” รุ่นที่ ๕ มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองจำสาล
ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และผู้ที่ได้รับมอบหมาย
ให้ทำหน้าที่ด้านประชาสัมพันธ์ได้มีความรู้
ด้านการประชาสัมพันธ์ และการใช้สื่อเพื่อ
การประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้องและมี



ประสิทธิภาพ

๒. โครงการอบรมลูกจ้างและบุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม มีผู้ผ่านการอบรม
จำนวน ๒๔๗ คน ดังนี้



๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติ เรื่อง
“บทบาทของพนักงานควบคุมในการฝึก
และอบรมเด็กและเยาวชน” ครั้งที่ ๒ มี
วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ
บทบาทของพนักงานควบคุมให้ทำหน้าที่เป็น
ผู้ฟื้นฟู สงเคราะห์ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
ของเด็กและเยาวชนในสถานฝึกและอบรมให้
กลับตนเป็นพลเมืองดี

๒.๒ การฝึกอบรม หลักสูตร
“เลขาธิการของนักบริหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ให้ผู้ที่ทำหน้าที่เลขาธิการของนักบริหาร ได้มี
ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาท หน้าที่ของ
เลขาธิการ ทักษะที่ต้องฝึกฝนให้เกิดประโยชน์
ในการปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการ ตลอดจน
ความรู้เกี่ยวกับองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์
ในการประสานราชการ

๒.๓ การสัมมนา เรื่อง “ระบบงาน
ศาลเยาวชนฯ จะมีส่วนช่วยป้องกันและแก้ไข
ปัญหาเยาวชน สตรีและครอบครัวได้อย่างไร” มี
วัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในกระบวนการ
ยุติธรรมได้มีความรู้ความเข้าใจแนวความคิด
สากลในเรื่องสิทธิเด็กตามกฎหมายบัตรแห่ง
สหประชาชาติ และนำมาปรับใช้ในกระบวนการ
ยุติธรรมเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน

๒.๔ โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับ
กฎหมายสำหรับประชาชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ให้ประชาชนทั่วไปมีความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
กับชีวิตประจำวัน สามารถปฏิบัติได้อย่าง
ถูกต้องโดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น มีผู้ผ่านการ
อบรม จำนวน ๒,๑๖๘ คน ดังนี้

๓.๑ เรื่อง “ภาษีท้องถิ่นเพื่อ
ประชาฯ”

๓.๒ เรื่อง “ความรับผิดชอบของ
เจ้าของโรงเรียนหรือสิ่งปลูกสร้างต่อประชาชน”

๓.๓ เรื่อง “คดีผู้ค้าประกัน”

๓.๔ เรื่อง “เช่าทรัพย์ เช่าซื้อ และ
ลิขสิทธิ์กับแนวทางปฏิบัติด้านภาษีอากร”

๓.๕ เรื่อง “กฎหมายคุ้มครอง
แรงงานและข้อพิพาทคดีแรงงาน”

๓.๖ เรื่อง “ปัญหาการคำนวณ
กำไรสุทธิที่ธุรกิจไม่ควรมองข้าม”

๓.๗ การอบรมกฎหมายภาษีอากร
สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพกฎหมายและบัญชี



๓.๘ การอบรม เรื่อง “การวางแผนเพื่อเสียภาษีให้ประหยัดและถูกกฎหมาย”

ปีงบประมาณ ๒๕๓๘ (ตุลาคม ๒๕๓๗-กันยายน ๒๕๓๘)

๑. โครงการฝึกอบรมข้าราชการธุรการกระทรวงยุติธรรม มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๑,๗๓๑ คน ดังนี้

๑.๑ การฝึกอบรมพนักงานคุมประพฤติ รุ่นที่ ๑๔

๑.๒ การฝึกอบรม หลักสูตร “เจ้าหน้าที่ธุรการ” รุ่นที่ ๒

๑.๓ การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี” รุ่นที่ ๑

๑.๔ การฝึกอบรม หลักสูตร “ความรู้ด้านการบำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดสารเสพติด” รุ่นที่ ๔

๑.๕ การฝึกอบรม หลักสูตร “เทคนิคการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา” รุ่นที่ ๑๓

๑.๖ การฝึกอบรม หลักสูตร “การปฏิบัติงานมวลงนกับงานคุมประพฤติ” รุ่นที่ ๔

๑.๗ การฝึกอบรมหลักสูตร “ทักษะการให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับผู้นำกลุ่ม” รุ่นที่ ๓

๑.๘ การฝึกอบรม หลักสูตร “เทคนิคการประชาสัมพันธ์” รุ่นที่ ๖

๑.๙ การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้บริหารงานคุมประพฤติระดับต้น” รุ่นที่ ๖

๑.๑๐ การอบรมการใช้วิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการกรมคุมประพฤติ มีความรู้ และทักษะในการใช้วิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๑๑ การฝึกอบรม หลักสูตร “การวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ” รุ่นที่ ๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในหลักทฤษฎี แนวทางในการจัดทำแผน เทคนิคการจัดทำแผน รวมถึงการติดตามและประเมินผลแผน

๑.๑๒ การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้ฝึกสอนงานคุมประพฤติ” รุ่นที่ ๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ฝึกสอนงานคุมประพฤติ มีความรู้ ความเข้าใจ บทบาทของผู้ฝึกสอนงาน ตลอดจนเทคนิคและแนวทางการสอนงานคุมประพฤติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑.๑๓ การฝึกอบรม หลักสูตร “คอมพิวเตอร์เบื้องต้น” สำหรับข้าราชการในศาลแรงงานกลาง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการศาลแรงงานกลางมีความรู้เบื้องต้น และทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้



๑.๑๕ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ในด้านกิจกรรมบังคับคดีล้มละลายแก่นิติกร กรม
สำหรับผู้นำกลุ่ม วันที่ ๑ มีวัตถุประสงค์
ติดตามผลผู้ผ่านการอบรม หลักสูตร ทักษะ
การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาสำหรับผู้นำกลุ่ม
วันที่ ๑-๓ รวมถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
เพื่อสรุปผลแนวทางการแก้ไขปัญหามือข้อขัดข้อง
ในการทำงาน และนำเสนอต่อกรมคุมประพฤติ
ต่อไป

๑.๑๖ การประชุมทางวิชาการ
เกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง วันที่ ๑ มีวัตถุประสงค์
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจใน
ด้านการบังคับคดีแพ่งแก่นิติกร กรมบังคับคดี

๑.๑๗ การประชุมทางวิชาการ
เกี่ยวกับการบังคับคดีล้มละลาย วันที่ ๑ มี
วัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ

๑.๑๘ การฝึกอบรม หลักสูตร
“คอมพิวเตอร์เบื้องต้น” สำหรับเจ้าหน้าที่ศาล
และกระทรวงยุติธรรม วันที่ ๒-๘ มีวัตถุประสงค์
เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศาลและกระทรวง
ยุติธรรมมีความรู้เบื้องต้นและทักษะในการใช้
เครื่องคอมพิวเตอร์ จนสามารถนำไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานได้

๑.๑๙ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
หลักสูตร “การสร้างความเป็นเอกภาพ เพื่อ
เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันโดย
ใช้หลัก WALK RALLY” วันที่ ๑-๒ มี
วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้
ความเข้าใจในแนวทางการทำงานร่วมกันโดย



ใช้หลักการทำงานเป็นทีม ด้วยการใช้กระบวนการเรียนรู้จากกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์และเกมส์ต่าง ๆ

๑.๒๐ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “บทบาทสถานพินิจ ฯ ในการแก้ไขฟื้นฟู เด็กและเยาวชนที่กระทำผิด” วันที่ ๑-๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรที่รับผิดชอบเด็กและเยาวชนในสถานพินิจฯ ได้ปรับบทบาทให้สอดคล้องกับแนวความคิดสากลที่ต้องการให้เด็กและเยาวชนที่ถูกส่งตัวเข้ารับการฝึกและอบรม ใช้ระยะเวลาสั้นที่สุดในสถานฝึกอบรมแบบปิด

๑.๒๑ การฝึกอบรม หลักสูตร “การบริหารงานธุรการศาล” วันที่ ๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการธุรการระดับบริหารของศาล เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและเทคนิคในการบริหารงานสมัยใหม่ ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการบริหารงานธุรการศาล และแนวทางในการแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ในงานธุรการ อีกทั้งได้นำหลักการบริหารที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานไปปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร” (TQM) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่ระดับบริหารของกระทรวงยุติธรรมมีความรู้ความ

เข้าใจหลักและเทคนิคในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร และนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมในหน่วยงานต่อไป

๑.๒๓ การฝึกอบรม หลักสูตร “การบริหารงานสถานพินิจ ฯ ยุคใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาาระดับต้นของสถานพินิจ ฯ ได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารงานสมัยใหม่ ตลอดจนแนวความคิดสากลที่จะต้องนำมาปรับใช้ในการบริหารงานสถานพินิจฯ และเป็นคุณสมบัติส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานพินิจฯ

๑.๒๔ การอบรมเชิงปฏิบัติสำหรับหัวหน้าสำนักงานของกรมบังคับคดี มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหารงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาาระดับต้น รวมถึงความรู้ความชำนาญของงานในหน้าที่รับผิดชอบ

๒. โครงการอบรมลูกจ้างและบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีผู้ผ่านการอบรมจำนวน ๕๗๘ คน ดังนี้

๒.๑ การอบรม หลักสูตร “พนักงานควบคุมของสถานแรกรับและสถานฝึกอบรม สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง” วันที่ ๑-๘ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานควบคุมสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง มีความรู้ ความเข้าใจ



เกี่ยวกับบทบาทของตนในฐานะผู้ให้คำปรึกษา
แนะนำแก่เด็กและเยาวชนที่กระทำผิดโดย
ใช้หลักจิตวิทยาแทนการลงโทษ เพื่อปรับ
เปลี่ยนพฤติกรรมเด็กและเยาวชนในสถานฝึก
อบรม

๒.๒ การสัมมนาเพื่อประเมินผล
การอบรมตามโครงการ “อบรมพนักงาน
ควบคุมของสถานแรกรับและสถานฝึกอบรม
สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกลาง”
รุ่นที่ ๑-๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผล
และติดตามผลการอบรมพนักงานควบคุม
หลังเสร็จสิ้นการอบรม ๓ เดือน เพื่อให้
พนักงานควบคุมได้นำเสนอปัญหาข้อขัดข้อง
ในการปฏิบัติงานตามบทบาทใหม่ ตลอดจน
แนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง
กับความจำเป็นในการฝึกอบรมต่อไป

๒.๓ การปฏิบัติธรรมเพื่ออบรม
พัฒนาจิต มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ
ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปได้ปฏิบัติธรรม
เพื่อฝึกสมาธิให้เกิดปัญญาในการวิเคราะห์
พิจารณาแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้สติ สามารถ
ปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมได้

๒.๔ การสัมมนาทางวิชาการ
เรื่อง “ขอบข่ายของธุรกิจระหว่างประเทศ
กับการพัฒนากฎหมาย และงานอนุญาโต
ตุลาการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องใน
ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ ได้มีความรู้ ความ

เข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการ
เพื่อนำระบบอนุญาโตตุลาการไปใช้ใน
ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ

๓. โครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับ
กฎหมายสำหรับประชาชน มีผู้ผ่านการอบรม
จำนวน ๑,๓๘๔ คน ดังนี้

๓.๑ เรื่อง “การเวนคืนที่ดินและ
การใช้ค่าทดแทน”

๓.๒ เรื่อง “กฎหมายและวิธีปฏิบัติ
ในการติดต่อราชการกรุงเทพมหานคร”

๓.๓ เรื่อง “ปัญหาและการวาง
แผนผังเสียภาษีอสังหาริมทรัพย์ให้ประหยัด
และถูกกฎหมาย”

๓.๔ เรื่อง “ศิลปะในการติดตาม
หนี้”

๓.๕ เรื่อง “กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
กับการคุ้มครองเด็กและเยาวชน”

จากผลการดำเนินงานในรอบ ๒ ปีที่
ผ่านมาจะเห็นได้ว่าวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ
สามารถรองรับความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล
ได้ทุกกลุ่มเป้าหมายตามภาระหน้าที่ และเพื่อ
ให้สอดคล้องกับแผนด้านที่ ๘ แผนพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของแผนแม่บทศาลและ
กระทรวงยุติธรรม ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๓๘-
๒๕๔๔ อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๗๗
ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการพลเรือน



ก่อนเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับกลาง วิทยาลัยข้าราชการธุรการจึงได้จัดทำหลักสูตรสำหรับข้าราชการธุรการระดับบริหารขึ้นอีก ๒ หลักสูตร ในปีงบประมาณ ๒๕๓๙ คือ

๑. หลักสูตร “การบริหารสำหรับนักบริหารระดับกลาง” มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนได้มีโอกาสเสนอแนะโครงการปรับปรุงการบริหาร โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ที่มีอยู่ในการพิจารณาปัญหาด้านการบริหารที่เกิดขึ้นจริง และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น เพื่อนำไปดำเนินการต่อหลังการฝึกอบรมโดยจัดทำรายงานเสนอต่อที่ประชุม

๒. หลักสูตร “นักบริหาร” ของกระทรวงยุติธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการธุรการระดับ ๘ อาวุโส ซึ่งมีลักษณะงานจัดการที่กว้างขวางกว่าเดิม ต้องทำหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมาก ตลอดจนกำหนดนโยบายและวางแผนตอบสนองนโยบายกระทรวง และนำนโยบายมาจัดทำเป็นโครงการต่างๆ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยประสบการณ์ และความรอบรู้ด้านการบริหารที่กว้างขวาง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรการฝึกอบรมจะแบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ

ช่วงที่ ๑ ช่วงก่อนการฝึกอบรม (Pre-Session)

ช่วงที่ ๒ ช่วงดำเนินการฝึกอบรม (During-Session)

ช่วงที่ ๓ ช่วงการนำเสนอผลงาน (Plenary-Session)

ซึ่งผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าวจะต้องได้รับการเสนอชื่ออย่างเป็นทางการจากหน่วยงานต้นสังกัด และจัดทำรายงานเสนอปัญหาด้านการบริหารที่เกิดขึ้นจริงและแนวทางแก้ไข

การดำเนินงานในอนาคต

สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๔๐ วิทยาลัยข้าราชการธุรการได้มองเห็นว่า ข้าราชการธุรการของกระทรวงยุติธรรม สามารถแบ่งได้เป็น ๒ กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

๑. ข้าราชการธุรการศาล เช่น จำศาล รองจำศาล ฯลฯ

๒. ข้าราชการธุรการทั่วไป เช่น พนักงานคุมประพฤติ นิติกร บุคลากร เจ้าหน้าที่งานบังคับคดี ฯลฯ

ดังนั้น เมื่อหันกลับมาพิจารณาภารกิจสำคัญของวิทยาลัยฯ แล้ว การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมจึงควรพัฒนาข้าราชการ



ทั้ง ๒ กลุ่ม อย่างเป็นระบบ และทั่วถึงตามความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการอบรมปฐมนิเทศ อบรมความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่สำหรับข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ อบรมงานในหน้าที่ที่จะเปลี่ยนแปลงไป อบรมหลักสูตรการบริหารงานสำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น อบรมหรือสัมมนานักบริหารระดับกลาง และสัมมนานักบริหารระดับสูง ซึ่งการที่จะสามารถดำเนินการได้ตามภารกิจนั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลของแต่ละหน่วยงาน กำหนดกรอบ เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาข้าราชการธุรการในภาพรวมของกระทรวงยุติธรรมทั้งระยะยาวและรายปี ภายใต้การกำกับ ดูแล และติดตามประเมินผลของคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการธุรการ กระทรวงยุติธรรม

นอกจากนั้น วิทยาลัยข้าราชการธุรการยังได้กำหนดวิสัยทัศน์หลักไว้ คือ **เป็นหน่วยงานที่ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงด้วยคุณภาพ** โดยกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้ ๒ ประการ คือ

๑. คุณภาพของการฝึกอบรมต้องดีเยี่ยม โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผลงาน และเพิ่มพูนคุณภาพของผลงานของผู้ปฏิบัติงานโดยอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของโลก โดย

๑.๑ สำนักรวจสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่มีผลกระทบต่อองค์การ

๑.๒ วิจัยความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรทุกระดับ

๑.๓ พัฒนาแผนและระบบการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ก้าวหน้าจากระดับหนึ่งสู่อีกระดับหนึ่งอย่างต่อเนื่อง

๑.๔ ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงยิ่งๆ ขึ้นไป

๒. คุณภาพของบุคลากรต้องดีเยี่ยม ในองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ

๒.๑ ทักษะ (Attitudes)

๒.๒ ความรู้ (Knowledges)

๒.๓ ทักษะ (Skills)

๒.๔ บุคลิก (Personality)

ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ถือว่าเป็นการลงทุนขององค์การ วิทยาลัยข้าราชการธุรการจึงต้องพยายามจัดดำเนินการฝึกอบรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ทักษะ ทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีขึ้นทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจะนับว่าบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแท้จริง



วิทยาลัยข้าราชการตุลาการ



ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ



ข้าราชการและลูกจ้าง



ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะการแข่งขันยุคหน้ามิใช่เพียงแต่การแข่งขันกันที่ผลงาน หรือคุณภาพของสินค้าเท่านั้น แต่จะต้องแข่งขันกันในเรื่องคุณภาพและคุณค่าของคนด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมจึงเป็นนโยบายที่สำคัญ โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องตามยุคและสมัย โดยเฉพาะในส่วนของการข้าราชการตุลาการหรือผู้พิพากษา ซึ่งมีหน้าที่ประจักษ์ความยุติธรรมแก่ผู้มีบรรดคติจะขึ้นารดปฏิบัติภารกิจได้ถูกต้องตามกฎหมายและนิติประเพณี

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๓๘ ซึ่งเป็นปีแรกของการจัดตั้งวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ วิทยาลัยข้าราชการตุลาการได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมและสัมมนาผู้พิพากษาจำนวน ๓๓ โครงการ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา รวมทั้งสิ้น ๓,๒๘๒ คน เมื่อเทียบกับผลการจัดฝึกอบรมและสัมมนาข้าราชการตุลาการในปีงบประมาณ ๒๕๓๗ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของ

ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาแล้ว ปรากฏว่าการดำเนินการจัดฝึกอบรมและสัมมนาเพิ่มขึ้น ๑๖๑.๕๔% และมีผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาเพิ่มขึ้น ๑๐๑.๓๕% (ปีงบประมาณ ๒๕๓๗ จัดฝึกอบรมและสัมมนา จำนวน ๑๓ โครงการ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ๑,๖๓๐ คน)

สำหรับผลการดำเนินงานการฝึกอบรมและสัมมนาผู้พิพากษาในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมา มีผลดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๓๗

๑. ดำเนินการจัดฝึกอบรมและสัมมนาผู้พิพากษา จำนวน ๑๓ โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา จำนวน ๑,๖๓๐ คน คือ

๑. การสัมมนาข้าราชการตุลาการระดับบริหาร เรื่อง “การปรับปรุงโครงการคณะกรรมการตุลาการและการพัฒนาหน่วยงาน”

๒. การสัมมนาผู้พิพากษาเรื่อง “กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด” ครั้งที่ ๑

๓. การสัมมนาผู้พิพากษาเรื่อง “กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด” ครั้งที่ ๒

๔. การอบรมการเตรียมตัวเข้าอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล พ.ศ. ๒๕๓๗

๕. การประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา รุ่นที่ ๓๓

๖. การฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล พ.ศ. ๒๕๓๗”



๗. การสัมมนาผู้พิพากษาที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาค

๘. การอบรมปัจจัยนิเทศผู้พิพากษา ก่อนออกไปรับราชการส่วนภูมิภาค

๙. การสัมมนาผู้พิพากษาเรื่อง “กฎหมายธุรกิจหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์”

๑๐. ศึกษาดูงานของผู้พิพากษา ประเทศเวียดนาม

๑๑. การสัมมนาระบบงานศาลเยาวชนจะมีส่วนช่วยและแก้ไขปัญหาเยาวชนสตรีและครอบครัว

๑๒. การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา วันที่ ๓๔

๑๓. การสัมมนาผู้พิพากษาใหม่ก่อนขึ้นช่วยราชการกองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลสูง

ปีงบประมาณ ๒๕๓๘

ดำเนินการจัดฝึกอบรมและสัมมนาผู้พิพากษา จำนวน ๓๓ โครงการ มีผู้ผ่านการฝึกอบรมและสัมมนา จำนวน ๓,๒๘๒ คน คือ

๑. การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา วันที่ ๓๔

๒. การสัมมนาผู้พิพากษาใหม่ที่ช่วยราชการศาลพิเศษ ศาลจังหวัดและศาลแขวง

๓. การสัมมนาผู้พิพากษา เรื่อง “การเตรียมตัวก่อนเข้ารับการฝึกอบรมผู้พิพากษา หัวหน้าศาล พ.ศ. ๒๕๓๘”

๔. การสัมมนา เรื่อง “ระบบรีเอ็น-จีเนียร์กับงานบริหารงานของกระทรวงยุติธรรม”

๕. การอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร วันที่ ๑

๖. การอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร วันที่ ๒

๗. การอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร วันที่ ๓

๘. การอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร วันที่ ๔

๙. การอบรมคอมพิวเตอร์สำหรับผู้บริหาร วันที่ ๕

๑๐. การประชุมเพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขข้อขัดข้องในการพัฒนาศาลยุติธรรม

๑๑. การประชุมสัมมนาเพื่อกำหนดแนวทางการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา วันที่ ๓๔

๑๒. การฝึกอบรมผู้พิพากษาเวียดนาม วันที่ ๒

๑๓. การฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล พ.ศ. ๒๕๓๘”

๑๔. การสัมมนาผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัว

๑๕. การสัมมนาผู้พิพากษาที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์และศาลอุทธรณ์ภาค

๑๖. การฝึกอบรม หลักสูตร “การเตรียมความพร้อมสำหรับผู้พิพากษาหัวหน้า



ศาลที่จะออกไปดำรงตำแหน่งในต่างจังหวัด”

๑๗. การอบรมปัจฉิมนิเทศผู้พิพากษา
ก่อนออกไปรับราชการในศาลส่วนภูมิภาค รุ่น
ที่ ๖

๑๘. การสัมมนาเรื่อง “หลักการ
และแนวทางในการประนีประนอมยอมความ
ในศาล”

๑๙. การสัมมนาเรื่อง “ระบบศาล
ของประเทศโมร็อกโคและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ
มนุษยชน”

๒๐. การสัมมนาเรื่อง “การฟอกเงิน
และดุลพินิจในการกำหนดโทษ”

๒๑. การสัมมนาเรื่อง “ระบบงานคดี
ของประเทศโมร็อกโคและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิ
มนุษยชน” ครั้งที่ ๒

๒๒. การสัมมนาข้าราชการตุลาการ
และระดับบริหารเรื่อง “ศาลกับงานบริการ
ประชาชน”

๒๓. การสัมมนาเรื่อง “กลไกการ
ดำเนินธุรกิจการค้าของภาคเอกชน”

๒๔. การอบรมผู้พิพากษาเวียดนาม
รุ่นที่ ๓

๒๕. การสัมมนาข้าราชการตุลาการ
เรื่อง “การบริหารงานและแนวทางพัฒนา
สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล”

๒๖. การฝึกอบรมหลักสูตร “การไกล่
เกลี่ยและการประนีประนอมยอมความด้านคดี

ครอบครัว”

๒๗. การสัมมนาข้าราชการตุลาการ
ในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล ๕
เรื่อง “ปัญหาการริเณจึเนียงกับระบบราชการ”

๒๘. การสัมมนา เรื่อง “ลิขสิทธิ์เกี่ยว
กับคอมพิวเตอร์”

๒๙. การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา รุ่น
ที่ ๓๕

๓๐. การฝึกอบรมผู้พิพากษาหลักสูตร
“กลไกเกี่ยวกับกฎหมายธุรกิจการค้าระหว่าง
ประเทศ”

๓๑. การสัมมนาผู้เชี่ยวชาญกฎหมาย
ปกครอง เรื่อง “กฎหมายปกครอง : การ
วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเนื้อหาแนวทางที่
เหมาะสมกับประเทศไทย”

๓๒. การสัมมนาทางวิชาการใน
ขอบข่ายของธุรกิจและเทคโนโลยีสมัยใหม่

๓๓. การฝึกอบรมผู้พิพากษาชั้น ๒
ก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาชั้น ๓

โครงการฝึกอบรมและสัมมนาที่ สำคัญ

๑. การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา

เป้าหมายสูงสุดของนักกฎหมาย
ก็คือ การได้ใช้กฎหมายที่มีอยู่ให้เกิดความเป็น
ธรรมต่อสังคมมากที่สุด การเป็นผู้พิพากษา
จึงเป็นเป้าหมายที่นักกฎหมายใฝ่ฝันอยากที่จะ



เข้ามาทำหน้าที่ แต่การได้ชื่อว่าเป็นผู้พิพากษานั้นเป็นเพียงการเริ่มต้นเท่านั้น หากจะมิใช่เข้าถึงเป้าหมายสูงสุด ผู้พิพากษาจะต้องใช้ความสามารถพิทักษ์ปกป้องให้ความเป็นธรรมแก่สังคมอย่างแท้จริง

การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่จะเสริมสร้างและหล่อหลอมผู้ช่วยผู้พิพากษาซึ่งเป็นนักกฎหมายจากหลายอาชีพหลายสถาบันและมีประสบการณ์ที่หลากหลายให้เป็นผู้พิพากษาในอนาคต โดยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกยุติธรรมภายใต้พระปรมาภิไธยให้กับประชาชนและสังคมให้สมกับคำที่ว่า “ศาลคือที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน”

๒. การฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล”

ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นผู้นำข้าราชการฝ่ายตุลาการ ในศาลต่างจังหวัดผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจึงมีภารกิจสำคัญในการบริหารงานศาลชั้นต้นทั้งงานคดีและงานธุรการให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากการดำรงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามหน้าที่ของผู้พิพากษาแล้ว ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจึงต้องเป็นทั้งนักบริหาร นักพัฒนา นักประสานงาน และนักประชาสัมพันธ์

การฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล” จึงมุ่งเน้นที่จะพัฒนาผู้ที่จบออกไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน และมีความรอบรู้ในวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อปฏิบัติการกิจดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพสูงสุด



๓. การอบรมผู้พิพากษา หลักสูตร “กฎหมายพิเศษ”

ในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การที่ผู้พิพากษาจะสามารถพิจารณาพิพากษาอรรถคดีได้อย่างถูกต้อง เรียบร้อย รวดเร็ว และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้พิพากษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ ในกฎหมายพิเศษด้วย อาทิ กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ กฎหมายธุรกิจการเงินการธนาคาร กฎหมายตลาดหลักทรัพย์และธุรกิจหลักทรัพย์ กฎหมายปกครอง กฎหมายที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง กฎหมายภาษีอากรและกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

วิทยาลัยข้าราชการตุลาการจึง

ได้จัดโครงการอบรมผู้พิพากษา หลักสูตร “กฎหมายพิเศษ” ขึ้น ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายพิเศษต่างๆ อันจะทำให้ มีแนวความคิดกว้างไกลและเป็นที่พึงของ ประชาชนในด้านความยุติธรรม

๔. การฝึกอบรมและสัมมนาผู้พิพากษา เพื่อเลื่อนชั้น

ปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ได้นำการ ฝึกอบรมประกอบเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เลื่อนระดับและตำแหน่งของข้าราชการ ในส่วน ของผู้พิพากษา กระทรวงยุติธรรมก็ได้ดำเนินการ ฝึกอบรมมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรก่อนพิจารณาแต่งตั้งเช่นกัน อาทิ การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา การฝึกอบรม ผู้พิพากษาชั้น ๒ ก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็น





ผู้พิพากษาชั้น ๓ การฝึกอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล และการสัมมนาผู้พิพากษาชั้น ๕ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและวิทยาการที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้สูงสุด เมื่อภาระหน้าที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงไป

๕. การฝึกอบรมและสัมมนากฎหมายต่างประเทศ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันวิทยาการค่อนข้างจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้พิพากษาจะมีความชำนาญในการใช้กฎหมายเฉพาะแต่ของไทยแต่เพียงอย่างเดียว น่าจะไม่เพียงพอ ผู้พิพากษาคคว่ามีโอกาสรอบรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหว และเปลี่ยนแปลงของโลกด้วย ซึ่งจะทำให้การพิจารณาพิพากษาอรรถคดีสอดคล้องตามยุคตามสมัย การที่จะมีความรอบรู้ในเรื่องดังกล่าววิธีหนึ่งก็คือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศมาให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายของประเทศต่างๆ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานและการดำรงตนของผู้พิพากษาในต่างประเทศ

๖. การอบรมผู้พิพากษาและนักกฎหมายในกลุ่มประเทศอินโดจีน

ศาลของประเทศไทย และของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้มี

การติดต่อและแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับระบบกฎหมายของกันและกัน รวมทั้งมีแนวความคิดให้สองประเทศมีการให้ผู้พิพากษาและนักกฎหมายของตนได้มีโอกาสเรียนรู้ข้อกฎหมายและระบบกฎหมายซึ่งกันและกันด้วย ซึ่งประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามได้ส่งผู้พิพากษาเข้ารับการอบรมระบบกฎหมายและการศาลของประเทศไทย ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการแล้ว จำนวน ๕ รุ่น และมีนโยบายจะส่งมาอบรมอีกเป็นระยะๆ ปีละ ๑ รุ่น ในอนาคตอันใกล้จะจัดอบรมระบบกฎหมายและการศาลของประเทศไทยให้กับผู้พิพากษาและนักกฎหมายของประเทศในกลุ่มอินโดจีนอื่นๆ อีก เช่น ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ตามบันทึกความเข้าใจระหว่างกระทรวงยุติธรรมแห่งราชอาณาจักรไทยและกระทรวงยุติธรรมแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ว่าด้วยความร่วมมือทางกฎหมายการศาลและอนุญาโตตุลาการ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๓๘ ข้อ ๓ ที่ว่า “กระทรวงยุติธรรมแห่งราชอาณาจักรไทยจักให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมการศึกษากฎหมาย ตลอดจนการเพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญให้แก่ นักกฎหมาย ทนายความ และผู้พิพากษาลาว โดยจะจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ฯ”)



ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษา และนักกฎหมายในประเทศในกลุ่มอินโดจีนได้มีโอกาสศึกษาระบบกฎหมายและวิธีดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลไทยเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขระบบกฎหมายของประเทศเหล่านั้นให้เจริญก้าวหน้า อันเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของประเทศเพื่อนบ้านให้มีระบบกฎหมายที่เข้มแข็ง เป็นธรรมและเท่าเทียมกันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศในด้านต่างๆ ต่อไป

การดำเนินงานในอนาคต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยข้าราชการตุลาการในอนาคต แบ่งออกเป็น ๓ วิธี คือ

๑. การฝึกอบรมและสัมมนา (Training)

วิทยาลัยข้าราชการตุลาการได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้พิพากษา ดังนี้

๑.๑ เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ

๑.๒ เน้นการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา

๑.๓ เน้นการพัฒนาเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

๑.๔ เน้นการพัฒนาหลักสูตรให้ได้

มาตรฐานและสอดคล้องกับสภาพในอนาคตและเทคโนโลยีสมัยใหม่

๑.๕ เน้นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับหน่วยงานพัฒนาบุคคลภาครัฐและเอกชน

๑.๖ เน้นส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

๒. การให้การศึกษาคู่เนื่อง (Continuing Education)

เป็นโครงการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของผู้พิพากษา ซึ่งวิธีการจะเป็นการใช้การศึกษาเพิ่มเติมในระดับปริญญาโท หรือหลักสูตรที่ใกล้เคียง เช่น Mini LL.M หรือ Mini M.B.A. โดยการประสานงานหรือจัดทำโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างๆ สำหรับงบประมาณนั้นใช้งบประมาณของกระทรวงยุติธรรม นอกจากนั้นจะมีวิธีการติดตามผลการวัดผลการศึกษา หลังจากเสร็จสิ้นการศึกษาแล้วอย่างเป็นระบบ

๓. การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities)

เป็นการให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้พิพากษาที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนา ซึ่งวิธีดำเนินการจะประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องจัดทำเทปคาสเซต และ V.D.O. เทปหัวข้อวิชาที่น่าสนใจจัดส่งให้ผู้พิพากษาได้ศึกษาต่อไป



สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่าย ตุลาการในทศวรรษหน้า

เดิมสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการตั้งอยู่ในอาคารศาลแขวงพระนครเหนือ ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องสถานที่ซึ่งมีขนาดไม่เหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการต้องรับผิดชอบ ดังนั้นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจึงได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารที่ทำการขึ้นใหม่ ในบริเวณที่ดินซึ่งกระทรวงยุติธรรมเช่ามาจากการรถไฟแห่งประเทศไทย ถนนรัชดาภิเษก ข้างอาคารศาลแขวงพระนครเหนือ ในการนี้ได้รับอนุมัติให้จัดสร้างในวงเงิน ๕๓๐ ล้านบาท

อาคารที่ทำการดังกล่าวเป็นอาคารจำนวน ๑๔ ชั้น ประกอบด้วยห้องประชุมใหญ่ ๑ ห้อง ห้องประชุมย่อย ๔ ห้อง ซึ่งเปรียบพร้อมด้วยเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย มีห้องพักรับรอง ๑๔๐ ห้อง ห้องสุขา ๑๔ ห้อง ห้องอาหาร ๑ ห้อง นอกจากนี้ยังมีห้องสมุดขนาดใหญ่และทันสมัยเป็นแหล่งรวบรวมหนังสือกฎหมายและหนังสือที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม คาดว่าจะเสร็จภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๒ ดังนั้น ในทศวรรษต่อไปนี้ ศักยภาพของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจึงพัฒนาที่จะก้าวต่อไป อันจะเป็นก้าวที่มีความสำคัญยิ่งโดยเฉพาะต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระทรวงยุติธรรมและในกระบวนการยุติธรรมของไทย





จากการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ดำเนินการกิจมาตลอดระยะเวลา ๑๐ ปีที่ผ่านมา ทำให้ได้รับประสบการณ์ต่างๆ เป็นลำดับมาโดยตลอด กระทั่งในปัจจุบันนี้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ประเมินผลงานของหน่วยงานทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง ทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อการพัฒนาของสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ในที่สุดให้ทศวรรษหน้านี้อินสitutionพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้กำหนดวิสัยทัศน์ในปี พ.ศ. ๒๕๔๔ ว่าจะเป็น “สถาบันที่มีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระทรวงยุติธรรมที่มี

มนุษย์ในกระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ” จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวนี้ทำให้สามารถกำหนดภารกิจของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการที่มุ่งจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงยุติธรรมได้ว่าจะมีแนวทางอย่างไร อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

การพัฒนาข้าราชการตุลาการ

การพัฒนาข้าราชการตุลาการหรือผู้พิพากษาได้เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยศาสตราจารย์สัญญา ธรรมศักดิ์ ในครั้งที่



ประสิทธิภาพและทันสมัย เป็นหน่วยงานทางวิชาการในด้านการบริหารและการจัดการของกระทรวงยุติธรรม และเป็นแหล่งข้อมูลสารสนเทศทางวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากร

ท่านดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นผู้เริ่มในการพัฒนาผู้พิพากษาขึ้นนับตั้งแต่นั้นมาในช่วงกว่า ๔๐ ปี ที่ผ่านมามีงานที่กระทำจนปัจจุบัน งานพัฒนาผู้พิพากษาได้ก้าวหน้า



มาเป็นลำดับ ทั้งนี้ หลักการในการพัฒนาผู้พิพากษานั้นยึดหลักสำคัญ ๒ ประการคือ

๑. เพิ่มพูนความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายและงานศาล

๒. การสร้างเสริมอุดมการณ์และหลักการดำรงตนของผู้พิพากษาเพื่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

งานพัฒนาผู้พิพากษานี้ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการกิจของผู้พิพากษานั้นมีความสำคัญอันถือได้ว่าเป็นงานตามอำนาจ ๑ ในสามของอำนาจอธิปไตยและกระทำได้พระปรมาภิไธยของพระมหากษัตริย์ การวางแผนงานและการดำเนินการพัฒนาผู้พิพากษาจะต้องเข้มข้นคึกคักเหมาะสมและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้พิพากษาในแต่ละท่านที่มีอยู่ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้มีการวางแผนพัฒนาข้าราชการตุลาการหรือผู้พิพากษาอย่างเป็นระบบโดยเน้นถึงเนื้อหาสาระทางด้านวิชาการ ในยุคปัจจุบันความรู้ทางวิชาการได้พัฒนาไปตามความเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็ว ซึ่งสืบเนื่องมาจากกระแสแห่งข้อมูลข่าวสารที่มีบทบาทมากขึ้น การติดต่อสื่อสารเป็นจุดเชื่อมโยงของกิจกรรมทุกด้าน ในด้านเศรษฐกิจและสังคมก็ได้อาศัยการสื่อสารเป็นปัจจัยในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าขึ้นไปอีกในระดับหนึ่ง ใน

ด้านกฎหมายและการยุติธรรมซึ่งมีส่วนเป็นพื้นฐานของเศรษฐกิจและสังคมก็ต้องพัฒนาไปตามกัน ดังนั้น ในด้านความรู้ทางวิชาการตามยุคตามสมัยจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นสำหรับผู้พิพากษาที่ต้องศึกษา ติดตามและทำความเข้าใจ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวจึงได้มุ่งเสริมความรู้ให้กับผู้พิพากษาถึงแนวความรู้ทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปโดยตลอด และได้ตั้งเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ทางวิชาการให้กว้างไกลยิ่งขึ้นโดยคำนึงถึงโอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่จากนานาอารยประเทศโดยผ่านสื่อทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนั้นยังจัดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมจากต่างประเทศได้มีโอกาสนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการวิเคราะห์ถึงมิติใหม่ในการสร้างสรรค์กฎหมายและงานศาลให้สามารถเอื้อและอำนวยประโยชน์ในด้านความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้มากที่สุด สำหรับในอีกด้านหนึ่งที่สำคัญของการพัฒนาผู้พิพากษาก็คือการสร้างเสริมอุดมการณ์และการดำรงตน สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้เน้นและปลูกฝังในเรื่องนี้ตั้งแต่ผู้ที่เข้ามาสู่วงการตุลาการใหม่ ๆ คือตั้งแต่ผู้ช่วยผู้พิพากษาให้ปรับตัวและซึมซับหลักยุติธรรมที่บรรพบุรุษตุลาการต่างสั่ง



สมมาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ตุลาการในรุ่นหลัง แม้ในสังคมยุคปัจจุบันนี้จะมีลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาในเรื่องหลักความถูกต้อง เนื่องจากเน้นวัตถุนิยมเป็นสำคัญ แต่ในฐานะของผู้พิพากษานั้นถือว่าเป็นแก่นหลักของสังคมที่สามารถยึดเป็นที่พึ่งได้ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดที่สถาบันตุลาการต้องเป็นสถาบันที่ยึดมั่นในหลักความยุติธรรมและความถูกต้องของสังคม

การพัฒนาข้าราชการตุลาการและบุคลากร ในกระทรวงยุติธรรม

ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา สภาผู้พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้วางแผนพัฒนาข้าราชการตุลาการของกระทรวงยุติธรรมอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับปรับปรุงการดำเนินการพัฒนา มาโดยตลอด จนกระทั่งในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมา ได้มีการแบ่งส่วนราชการในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ทำให้มีวิทยาลัยข้าราชการตุลาการขึ้นโดยมีอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมเพียงพอที่สามารถจะพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มระดับการพัฒนาข้าราชการตุลาการและบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมได้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามวิทยาลัยตุลาการเองก็ได้ทำการวิเคราะห์

และพัฒนาแนวทางใหม่ที่สามารถจะเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการตุลาการของกระทรวงยุติธรรมได้อย่างเป็นระบบและทั่วถึงขึ้นไปอีก โดยตั้งเป้าหมายการพัฒนาข้าราชการตุลาการและบุคลากรในกระทรวงยุติธรรมต้องได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทุกคนโดยเป็นระบบและต่อเนื่องตามการบรรจุแต่งตั้ง การปฏิบัติหน้าที่ และตามการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีการโยกย้ายหรือปรับให้สูงขึ้น วิทยาการและความรู้ใหม่ๆ ต้องถูกนำมาเสนอเพื่อวิเคราะห์ และนำไปประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อพัฒนางานให้ก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมตามยุคสมัย สำหรับการพัฒนาในด้านทัศนคติและจริยธรรมก็ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน ข้าราชการและบุคลากรทุกคนจะได้รับการสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่และต่อหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และรักที่จะพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งเป็นการวางพื้นฐานของการรักษาเกียรติศักดิ์ศรี และจริยธรรมในการเป็นข้าราชการ ตัวอย่างอีกด้วย การพัฒนาข้าราชการตุลาการดังกล่าวถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้



เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากงาน
ธุรการของกระทรวงยุติธรรมและศาลนั้นเป็น
กลไกอันสำคัญที่จะผลักดันให้งานคดีเป็นไป
อย่างมีประสิทธิภาพ การทำให้งานคดีและ
งานธุรการเป็นไปอย่างสอดคล้องและมี
ประสิทธิภาพนั้นถือว่าเป็นการกระทำที่บรรล
วัตถุประสงค์ของกระทรวงยุติธรรมในการที่
อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างเต็มที่



การพัฒนาหลักวิชาการการบริหารงาน กระบวนการยุติธรรมสำหรับนักบริหาร

ดังที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับการ
พัฒนาข้าราชการของกระทรวงยุติธรรมนั้น
เป็นไปในด้านการตอบสนองต่อการปฏิบัติงาน
เสียส่วนใหญ่ แต่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่าย
ตุลาการเล็งเห็นว่าการปฏิบัติงานในศาลหรือ
หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมจะเป็นไปได้ดี
และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ปัจจัย
สำคัญต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในด้านการ
บริหารของนักบริหารของศาลและหน่วยงานนั้นๆ
ด้วย สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ
จึงมุ่งเน้นที่จะปรับปรุงและพัฒนาหลักการทาง
วิชาการ และความรู้ในด้านการบริหารงานโดย
เฉพาะส่วนที่สามารถจะนำมาวิเคราะห์และ
ประยุกต์ใช้กับงานของกระทรวงยุติธรรมได้
ทั้งนี้ เพื่อนำมาเสริมสร้างศักยภาพให้นักบริหาร
ในทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม ในหลายๆ
หลักสูตรและโครงการการฝึกอบรมและพัฒนา
นักบริหารของศาลและกระทรวงยุติธรรมได้มี
การพัฒนา โดยนำหลักการบริหารงานสมัยใหม่
มาเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์
และนำมาปรับใช้ให้เกิดผลโดยการทำรายงาน
ผลการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ
ตามงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละโครงการ ใน
อนาคตสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ
วางเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ในหลักการ



บริหาร โดยขยายขอบข่ายของความรู้ออกไปสู่ สหวิทยาการสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงไปของการพัฒนาความมีประสิทธิภาพของระบบการบริหารและการจัดการในยุคโลกาภิวัตน์

การพัฒนาการบริการทางวิชาการ

ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของสารสนเทศ ข้อมูลข่าวสารต่างเป็นเรื่องที่สำคัญที่ต้องใช้ ประโยชน์ให้สูงสุดไม่ว่าในด้านการทำงาน การตัดสินใจ หรือการนำมาวิเคราะห์เพื่อการพัฒนา ในฐานะที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในเรื่องความรู้ทางวิชาการต่างๆ จึงเล็งเห็นประโยชน์ของการขยายขอบข่ายของ บริการความรู้ทางวิชาการในด้านต่างๆ ที่รับผิดชอบออกไปยังหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการใช้ ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานโดยตรงหรือ เพื่อการพัฒนาหน่วยงานนั้นๆ ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้วางแผน ปรับปรุงประสิทธิภาพในการขยายขอบข่ายของ การบริการ โดยส่วนหนึ่งจะทำโครงการระบบ สื่อทางไกล โดยการจัดตั้งศูนย์ห้องสมุดแถบ บ้านทีกเสียงและแถบวัดทิศน์ ที่จัดเก็บจากการ สัมมนาและการฝึกอบรม รวมทั้งการจัดประชุม ทางวิชาการต่างๆ เพื่อให้บริหารในการเชื่อมโยงไป ใช้ประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่สนใจ โดย

เฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานที่อยู่ในต่าง จังหวัดต่างๆ จะได้มีโอกาสใช้บริการนี้เพื่อการ ศึกษาได้เป็นอย่างดี ในอีกส่วนหนึ่งคือการวางแผนเตรียมโครงการจัดทำรายการความรู้ สำหรับข้าราชการของกระทรวงยุติธรรม รวมทั้ง ตอบข้อสงสัยจากการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยผ่านช่องสัญญาณดาวเทียมของกระทรวง ยุติธรรมซึ่งได้รับอนุญาตไว้แล้ว ๑ ช่อง เพื่อ เผยแพร่ใช้เป็นประโยชน์ในงานของกระทรวง ยุติธรรม นอกจากนี้ในด้านการให้บริการโดยสื่อ ทางไกลและการจัดทำรายการเพื่อเผยแพร่ ความรู้แล้ว สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่าย ตุลาการยังได้วางแผนที่จะพัฒนาเพื่อจัดตั้ง ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนา โดยมีความรับผิดชอบ ในการรวบรวมข้อมูลทางด้านวิชาการ และประมวลให้เป็นระบบเพื่อการสะดวกและมี ประสิทธิภาพในการค้นคว้าข้อมูล และยังมี หน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการทำงานวิจัยทางวิขา การเพื่อพัฒนาข้อมูลในด้านงานของกระทรวงยุติธรรม





ติธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาจะให้บริการทางด้านวิชาการแก่ศาลและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในกระทรวงยุติธรรมและหน่วยงานทั่วไป



การพัฒนาองค์กร

จากการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทั้งหมดในกระทรวงยุติธรรมอันถือได้ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญมาก ดังนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเองมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาองค์กรในทุกด้านให้มีประสิทธิภาพดีเสียก่อน ซึ่งในเรื่องนี้สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้วางแผนการพัฒนาทั้งด้านการบริหารและการจัดการรวมถึงการพัฒนาบุคลากรในหน่วย

งานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แนวทางสำคัญที่ได้กำหนดไว้ก็คือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้มากที่สุด ทั้งเสริมสร้างทัศนคติที่ดีด้วยการใช้วิธีการพัฒนาที่หลากหลายและต่อเนื่อง พร้อมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการลดขั้นตอนและกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในลักษณะที่ให้หน่วยงานมีโครงสร้างที่เป็นแนวราบ (Flat organization) มากที่สุด นอกจากนั้น พัฒนาระบบการทำงานให้ลักษณะเป็นทีมงาน ทั้งสร้างหลักและแนวทางในการทำงานโดยให้ยึดเป้าหมายมากกว่าการดำเนินการหรือกระบวนการจัดการ (Management by Objective) และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการประเมินผลงานที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงเพื่อนำกลับมาสู่การพัฒนาอีกต่อหนึ่ง

นอกจากในส่วนที่มีการปรับปรุงองค์กรในด้านการบริหารและการจัดการรวมถึงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ในด้านการขยายงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการก็ได้มีการวางแผนที่จะทำโครงการจัดสร้างศูนย์ฝึกอบรมในส่วนภูมิภาคขึ้นในภาคเหนือที่จังหวัดเชียงราย และภาคตะวันออกที่จังหวัดระยอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับงานการพัฒนาบุคลากรในส่วนภูมิภาคให้ทั่วถึง ทั้งเป็นการกระจายงานการพัฒนาที่มีลักษณะแตกต่างกันออกไปใน



แต่ละท้องถิ่นโดยเพิ่มเติมและปรับปรุงในรายละเอียดที่เหมาะสมกับลักษณะของท้องถิ่นนั้นๆ และท้องถิ่นที่ใกล้เคียง



และจากมุมมองในระดับมหภาค (Macro) ในปัจจุบันประเทศไทยในหลายๆ ประเทศได้มีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การค้า พาณิชยกรรม และในด้านการเมือง ในส่วนของนโยบายรัฐบาลก็เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ดังกล่าว จากปัจจัยในเรื่องนี้จะเห็นได้ว่าระบบกฎหมายมีความสำคัญ ซึ่งเป็นพื้นฐานความเข้าใจและความเชื่อมั่นอันเป็นการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ให้พัฒนาได้มากขึ้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเห็นถึงความสำคัญในส่วนนี้ จึงได้วางแผนโครงการที่จะพัฒนาขีดความสามารถในเรื่องของความรู้ทางวิชาการและทางปฏิบัติ ทั้งในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกระบวนการยุติธรรมและด้านกฎหมาย เพื่อที่จะเป็นแหล่งข้อมูลให้กับมิตรประเทศได้ศึกษาและทำความเข้าใจ นอกจากนี้ในอีกด้านหนึ่งก็จะเป็นส่วนสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบของงานยุติธรรมให้สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อความเข้าใจร่วมกันอันนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและลดความขัดแย้งต่างๆ ลงได้ในระดับประเทศ

นับจากปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ซึ่งเป็นปีแรก ที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ดำเนินการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในกระทรวงยุติธรรมตามแผนพัฒนาศาลและกระทรวงยุติธรรมมาจวบจนกระทั่งปัจจุบัน การศึกษา ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้พัฒนาขึ้นเป็นลำดับตามขีดความสามารถในแต่ละระยะ ผลงานที่ผ่านมาในรอบ ๑๐ ปี ย่อมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม และจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และภารกิจของบุคลากรดังกล่าวก็เป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการในช่วงต่อไปของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการภายใต้ความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงยุติธรรม นั่นถือได้ว่าเป็นช่วงของมิติใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็ว่าได้ เนื่องจากในช่วงต่อไปจะเป็นช่วงตามนโยบายของรัฐบาลที่เน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ประกอบกับเป็นยุคที่กระแสแห่งเทคโนโลยีอันทันสมัย



ต่างหลังไหลเข้ามาสู่ระบบการทำงานในหน่วยงานมากมาย ทำให้เต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสารและความรู้ใหม่ทางวิชาการในด้านต่างๆ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามนโยบายและตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นเรื่องที่ต้องเป็นไปในลักษณะมีความเป็นระบบและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น โดยเน้นไปที่เนื้อหาสาระที่ต้องเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงบนข้อมูลที่หลากหลาย สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการก็มีความพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถเพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนศักยภาพของบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูงยิ่งขึ้นทันกับการเปลี่ยนแปลงไปของสังคมและสภาพแวดล้อมในยุค

โลกาภิวัตน์ที่มีความเคลื่อนไหวและพัฒนาไป กับสิ่งใหม่ๆ อย่างรวดเร็วต่อไป ทั้งนี้และทั้งนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ยึดมั่นอยู่บนหลักการที่จะสนับสนุนและเสริมสร้างให้กระทรวงยุติธรรมและศาลให้อำนวยความยุติธรรมโดยสามารถเป็นที่พึ่งสุดท้ายของประชาชนอย่างแท้จริง ทั้งเสริมสร้างและสนับสนุนความมั่นคงในกระบวนการยุติธรรมของไทยให้อำเภอประโยชน์ต่อสาธารณชนและเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศสืบไป



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไทย
www.library.coj.go.th



กำเนิดสถาบันพัฒนา ข้าราชการฝ่ายตุลาการ

โสภณ รัตนกร*

ประมาณปี ๒๕๒๘ ผู้เขียนมีโอกาสเป็นตัวแทนศาลฎีกาไปร่วมประชุมประมุขตุลาการในภาคพื้นเอเชีย ณ กรุงอิสลามาบูตปากีสถาน ในการประชุมครั้งนั้นประธานศาลฎีกาของหลายประเทศได้แสดงความกังวลว่าวิทยาการและกฎหมายบางสาขาได้เจริญรุดหน้าไปรวดเร็วมากจนศาลตามไม่ทันมีความจำเป็นจะต้องให้ความรู้เพิ่มเติมแก่ผู้พิพากษาบ้าง แต่ก็หนักใจที่ผู้พิพากษาท่านมักจะถือว่า กฎหมายเป็นเรื่องที่ศาลรู้เองไม่มีใครรู้ดีกว่าศาล ความคิดที่ให้ใครไปสอนกฎหมายแก่ศาลนั้น ผู้พิพากษาคงรับ

ไม่ได้ ที่ประชุมได้แลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับปัญหานี้กันมาก ผู้เขียนมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ในสมัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานศาลอยู่ที่กระทรวงยุติธรรม ระหว่างปี ๒๕๒๐-๒๕๒๖ จึงได้เล้าให้ที่ประชุมฟังว่าเราเคยประสบปัญหานี้และได้แก้ปัญหากันอย่างไร ปัจจุบันนี้ผู้พิพากษาไทยเราเห็นความจำเป็นในการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและเราก่อตั้งสถาบันขึ้นรับผิดชอบในเรื่องนี้โดยตรง ในการประชุมครั้งนั้นท่าน Clifford Wallace อธิบดีผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์ภาค ๔ แห่งสหรัฐอเมริกาในฐานะผู้ให้ข้อมูล ก็ไปร่วม

*กรรมการตุลาการ, ที่ปรึกษาศาลฎีกา.



ประชุมด้วย

เมื่อเร็ว ๆ นี้ผู้เขียนมีโอกาสได้พบ ท่าน Wallace อีกในโอกาสที่ท่านได้รับเชิญให้มาเป็นวิทยากรในการสัมมนาของศาลฎีกาและกระทรวงยุติธรรม ในงานเลี้ยงรับรองครั้งหนึ่ง ท่านได้เล่าให้ผู้เขียนฟังว่า ท่านภาคภูมิใจที่ท่านเสนอแผนงาน ๒ เรื่อง ทางเราได้รับมาปฏิบัติเป็นผลสำเร็จอย่างดี เรื่องแรกคือการตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ส่วนเรื่องที่สองคือการใกล้เคียงความในศาล ท่านเล่าว่า เพิ่งกลับจากภาคใต้ ได้พบปะพูดคุยกับคณะผู้พิพากษาที่นั่น ทราบว่าผู้พิพากษามีความคิดใกล้เคียงความทำให้คดีเสร็จไปเป็นจำนวนมากทั้งที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเรื่องนี้เลย ท่านกำลังจะส่งวิทยากรจากสหรัฐอเมริกา来帮助ฝึกอบรมในเรื่องนี้อยู่ ผู้เขียนได้เรียนท่านว่า การใกล้เคียงความมีการปฏิบัติกันอยู่ในศาลชั้นต้นของเรามานานแล้ว และมีกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของศาลที่จะต้องทำการใกล้เคียงด้วย ผู้พิพากษาของเราจึงรู้จักการใกล้เคียงความทุกคน ตามวิธีการแบบไทยๆ เพียงแต่ว่าเรายังไม่เคยนำวิธีการใกล้เคียงมาใช้ในศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา ทั้งนี้อาจเกรงในข้อครหาบางประการ แต่เมื่อทราบทางสหรัฐอเมริกาได้นำการใกล้เคียงมาใช้ในศาลสูงด้วย และโดยคำแนะนำของท่านเราจึงได้กระตุ้นเตือน

ให้ผู้พิพากษาใช้วิธีการใกล้เคียงให้มากขึ้น และนำมาลองใช้ในศาลสูงด้วย ซึ่งก็ได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี แต่ผู้เขียนไม่มีโอกาสเรียนให้ท่านทราบถึงการก่อตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการว่าเป็นมาอย่างไร ในโอกาสที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการดำเนินการมาจะครบ ๑๐ ปี ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๕ ผู้เขียนได้รับการขอร้องให้ช่วยเขียนบทความเป็นหนังสือที่ระลึกในวันดังกล่าว จึงคิดว่าควรจะได้้นำเรื่องการก่อตั้งสถาบันแห่งนี้มาเล่าสู่กันฟังบ้าง

หลังจากเกิดวิกฤตการณ์ตลาดหุ้นในปี ๒๕๒๓ เกิดการฟ้องคดีเกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นที่ศาลแพ่งเป็นจำนวนมาก มีคดีหนึ่งศาลแพ่งตัดสินว่าการซื้อขายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเป็นการพนันชนิดหนึ่ง การซื้อขายหุ้นดังกล่าวจึงเป็นโมฆะ คำพิพากษานี้ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากนักวิชาการและวงการธุรกิจอย่างมาก ขณะนั้นผู้เขียนดำรงตำแหน่งรองปลัดกระทรวงยุติธรรม (ฝ่ายวิชาการ) มีทนายความผู้หนึ่งมาหาผู้เขียนบอกว่า อยากให้กระทรวงยุติธรรมจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับตลาดหลักทรัพย์แก่ผู้พิพากษาบ้าง มีนักธุรกิจกลุ่มหนึ่งพร้อมที่จะออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดให้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องการเข้ามาเกี่ยวข้องกับการจัดสัมมนาด้วย ให้กระทรวงยุติธรรมจัดเองตามที่เห็น



สมควร จะจัดที่ไหนอย่างไร จะเอาใครมาเป็นวิทยากร ปลอมให้กระทรวงยุติธรรมทำได้โดยอิสระ ผู้เขียนเห็นด้วยกับข้อเสนอนี้ และได้เสนอให้สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการเป็นผู้ดำเนินการ เพราะเป็นหน่วยงานที่เคยจัดงานสัมมนาอยู่แล้ว แต่ทางสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการไม่เห็นด้วย เพราะไม่คิดว่าผู้พิพากษาจะมาร่วมสัมมนาด้วย ผู้เขียนจึงไปกราบท่านศาสตราจารย์สรรเสริญ ไกรจิตติ ในฐานะกรรมการเนติบัณฑิตยสภาขอใช้ชื่อเนติบัณฑิตยสภาเป็นผู้จัดสัมมนา โดยขอให้ท่านเป็นประธานการสัมมนา มีคุณจักร์ ปันยารชุน ในฐานะผู้แทนตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และผู้เขียนเป็นรองประธานการสัมมนาครั้งนี้จัดให้แก่สมาชิกเนติบัณฑิตยสภา แต่เราเชิญผู้มาร่วมสัมมนาที่เป็นผู้พิพากษาเป็นส่วนน้อย ส่วนวิทยากรที่เชิญมาเป็นผู้พิพากษาผู้ใหญ่ หรืออดีตผู้พิพากษาเป็นหลัก เช่น ศาสตราจารย์ประพนธ์ ศாதะมาน ศาสตราจารย์ปัญญิตี สุชีวะ และศาสตราจารย์ไพศาล กุมาลย์วิสัย เป็นต้น แม้การสัมมนาครั้งนั้นจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้พิพากษาบางกลุ่ม และเราถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบางคนว่า จะทำการล้างสมองผู้พิพากษาก็ตาม แต่การสัมมนาก็ได้รับความสำเร็จพอสมควร เป็นผลให้มีการนำคณะผู้พิพากษาไปดูงานตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทย และมีการสัมมนาทำนองนี้ในกฎหมายสาขาอื่นๆ เช่น ภาษีอากร และทรัพย์สินทางปัญญา ตามมาอีกหลายครั้งจนเป็นที่ยอมรับของผู้พิพากษาทั่วไป

จากการจัดสัมมนาของกระทรวงยุติธรรมในตอนหลังๆ ซึ่งสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการได้เป็นผู้รับผิดชอบ เราเห็นกันว่ามีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการทั้งทางด้านผู้พิพากษาและข้าราชการตุลาการทุกระดับเป็นการเร่งด่วน เพราะบุคลากรของเราตามไม่ทันวิทยาการสมัยใหม่อยู่หลายสาขา จึงเกิดความคิดขึ้นว่าควรจะได้จัดตั้งสถาบันขึ้นรับผิดชอบในเรื่องนี้เป็นประจำ ประกอบด้วยผู้มีความรู้ความชำนาญในการฝึกอบรม มีวิทยากรของเราเองที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ โดยครบถ้วน การตั้งสถาบันดังกล่าวจะต้องมีสถานที่โดยเฉพาะ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ครบถ้วน มีที่พักอาศัยที่สะดวกสบายและทันสมัย และต้องมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกกระทรวงยุติธรรม สถาบันนี้นอกจากมีหน้าที่พัฒนาบุคลากรของศาลและกระทรวงยุติธรรมแล้ว จะเป็นศูนย์วิชาการ หรือศูนย์กฎหมาย เป็นแหล่งค้นคว้าวิจัยงานด้านกฎหมาย ทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย และให้คำแนะนำทางกฎหมายแก่ศาลและหน่วยงานราชการอื่นๆ



ในปี ๒๕๒๖ ขณะที่ผู้เขียนดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรม มีศาสตราจารย์ มารุต บุนนาค เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้มีการเสนอขอจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการต่อคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีเห็นชอบด้วยในหลักการ ได้ส่งเรื่องให้สำนักงานประมาณและกระทรวงการคลังพิจารณา ทั้งสองหน่วยงานต่างก็เห็นด้วย แต่เห็นว่ายังขาดแคลนเงินงบประมาณที่จะสนับสนุน คณะทำงานของเราในเรื่องนี้ คาดไว้ล่วงหน้าแล้วว่าผลจะออกมาเช่นนั้น แต่ก็ต้องเสนอให้คณะรัฐมนตรีรับทราบไว้ก่อน เนื่องจากมีความจำเป็นจะต้องรีบตั้งสถาบันดังกล่าวเป็นการเร่งด่วน เราจึงตัดสินใจว่าจะต้องดำเนินการเรื่องนี้เป็นการภายในไปก่อน โดยจัดหาสถานที่ชั่วคราว และจัดแบ่งเงินงบประมาณจากคนที่มียศอยู่เดิมมาทำงาน เมื่องานดำเนินไปด้วยดีประสบผลสำเร็จแล้ว จึงค่อยขอของบประมาณและอัตรา กำลังมาจัดตั้งสถาบันเป็นทางการต่อไป อันเป็นวิธีการที่เคยใช้ได้ผลมาแล้วในการขอตั้งศูนย์บริการข้อมูลตุลาการ ขณะนั้นเราเพิ่งได้ที่ดินที่ถนนรัชดาภิเษกมาเพื่อจัดสร้างศาลฎีกา และกำลังจะแบ่งที่ดินส่วนหนึ่งสร้างศาลแขวงพระนครเหนือ เราจึงถือโอกาสสร้างอาคารศาลแขวงพระนครเหนือให้สูงขึ้นให้มีพื้นที่เหลือสำหรับใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรม

และจัดสัมมนาแล้วค่อยๆ พัฒนาให้เป็นที่ทำการชั่วคราวของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการต่อไป ขณะที่เริ่มดำเนินงานนั้นงานส่วนนี้ยังอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ยังไม่ได้โอนมายังสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ ต่อมาในปีหลายปี ๒๕๒๖ เมื่อผู้เขียนได้ตัดสินใจว่าจะโอนจากตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรมกลับไปรับตำแหน่งทางตุลาการ ขณะนั้นคุณวิเศษ ลิमाणท์ ดำรงตำแหน่งเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ ได้มีการหารือกันว่าควรจะได้มีงานก่อตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการให้สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการรับไปดำเนินการ ในปีเดียวกันนั้นเองคุณวิเศษ ลิमाणท์ ก็ได้เดินทางไปดูงานการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานศาลยังสหรัฐอเมริกา เพื่อกลับมาก่อตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ให้เป็นทางการต่อไป

เมื่อผู้เขียนโอนกลับมาอยู่ศาลก็มีได้เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการอีกต่อไป แต่ก็ได้คอยสลับรับฟังความคิดเห็นอยู่ เป็นที่น่าเสียดายว่างานซึ่งักอยู่พักใหญ่เพราะตกลงกันไม่ได้ว่าจะเอาใครมาเป็นประธานคณะกรรมการของสถาบันฯ จะเอาประธานศาลฎีกาตามที่เคยตั้งใจกันไว้แต่เดิม หรือจะเอารัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และตกลงกันไม่ได้ว่าจะเอาผู้ทรง



คุณวุฒิจากภายนอกมาเป็นกรรมการด้วยหรือไม่
ทั้งมีปัญหเกี่ยวกับตัวบุคคลที่จะมาเป็น
ผู้อำนวยการสถาบันฯ ซึ่งเดิมตั้งใจกันไว้ว่า
จะต้องเป็นผู้มีอาวุโสพอสมควร อย่างน้อย
ต้องระดับรองอธิบดี และควรเป็นนักวิชาการ
ที่ผ่านการศึกษาจากต่างประเทศด้วย เนื่องจาก
ตกลงกันไม่ได้ในเรื่องดังกล่าว การจัดตั้งสถาบัน
พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการอย่างเป็นทางการ
จึงล่าช้ามาจนถึงปี ๒๕๒๙

ในวาระที่สถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการ ได้ก่อตั้งมาจนครบ ๑๐ ปี ใน
วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๙ นี้ ขออวยพรให้
สถาบันฯ และเจ้าหน้าที่ทุกคนได้มีความเจริญ
ก้าวหน้า มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานศาล
และกระทรวงยุติธรรมให้ทันสมัยยิ่งขึ้นไป



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
[www.library.coj.go.th]



ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*

พารณ วิตรสหา ณ วชิรยา**

สวัสดีครับ ท่านนักบริหารระดับสูงผู้สนใจใฝ่หา
ความรู้ทุกท่าน

ผมรู้สึกดีใจที่ได้มาสนทนากับท่าน
ในวันนี้ด้วยเรื่องที่อยู่ใกล้หัวใจผมเป็นอย่างยิ่ง
คือ เรื่องการพัฒนาพนักงาน ซึ่งเห็นเรื่องที่ผม
สนใจมากที่สุดในบรรดาเรื่องเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลทั้งหลายและไม่ว่าเพียงแต่
สนใจเฉยๆ แต่ผมได้ปลูกปล้ำทำด้วยตัวเอง
มานานพอสมควร ตั้งแต่ครั้งที่ผมเป็นผู้อำนวยการ
ฝ่ายการบุคคลกลางของปูนซิเมนต์ไทย
เมื่อ ๑๕-๑๖ ปีมาแล้ว เพราะฉะนั้น เรื่องที่ผม
จะพูดในวันนี้ก็คงหนีไม่พ้นเรื่องการพัฒนา
พนักงานของเครือซิเมนต์ไทย ซึ่งเป็นเรื่อง
ใกล้ตัวและเป็นเรื่องที่ผมทำมากับมือตัวเอง

ก่อนอื่นต้องขอเรียนก่อนนะครับ

ผมพูดในแง่ประกอบกับท่านเองก็เห็น
เห็นจากการทำงานและการเดินทางมาแล้ว
ยังต้องมาฟังเรื่องที่หนักสมองอีก ท่านคงจะฟัง
ไม่สนุกเท่าไร แต่เรื่องที่ผมจะพูดเป็นการเอา
ประสบการณ์จริง ๆ มาเล่าให้ฟัง ซึ่งคงจะมี
ประโยชน์และผมก็จะพูดสัก ๓๐-๔๐ นาที
เท่านั้น ส่วนเวลาที่เหลือก็จะตอบคำถามใน
เรื่องที่ท่านอาจจะสนใจเป็นพิเศษ หรือ ต้องการ
รายละเอียดเพิ่มเติม คงพอทนฟังได้นะครับ

หัวข้อเรื่องวันนี้ระบุว่าเป็นเรื่อง
“ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” แต่
ผมเห็นว่าถ้าพูดเรื่องปรัชญาล้วนๆ คงพูดได้
ไม่เกิน ๑๐ นาที ก็เลยขอพูดเรื่องการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์โดยรวม โดยขอเล่าประสพ-
การณ์เรื่องการพัฒนาพนักงานของเครือ

*สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เอกสารทางวิชาการ ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๗ ประจำเดือนมกราคม ๒๕๓๘.

**ประธานกรรมการ บริษัท ชินวัตรแซทเทลไลท์ จำกัด (มหาชน).



ซิเมนต์ไทย ซึ่งจะครอบคลุมเรื่องต่างๆ ๔ หัวข้อ คือ

๑. ปัญหาหรือแนวคิดในการพัฒนาพนักงาน
๒. เป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน
๓. วิธีการในการพัฒนาพนักงาน
๔. ปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาประสบผลสำเร็จ

ผมขอเริ่มหัวข้อแรกเลยนะครับ คือ ปัญหาในการพัฒนาพนักงานของเครือซิเมนต์ไทย

ก่อนอื่นต้องขอปูพื้นก่อนว่า การที่เราจะทำอะไรได้สำเร็จเพียงใดหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับความเชื่อในเรื่องนั้นๆ ถ้าเราเชื่อในเรื่องที่เรากำลังจะทำเป็นเรื่องดี มีประโยชน์ เราก็จะมีความมุ่งมั่น มีกำลังใจ ที่จะทำจนประสบความสำเร็จ

เครือซิเมนต์ไทยมีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจอยู่ ๔ ข้อ และเรามีความเชื่ออย่างแน่วแน่ว่าอุดมการณ์สี่นี้เป็นสิ่งที่ดี คือ

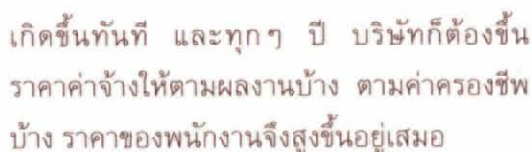
๑. ตั้งมั่นในความเป็นธรรม
 ๒. มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ
 ๓. เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน
 ๔. ถือมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม
- เครือฯ ได้ยึดถืออุดมการณ์สี่นี้ เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจตลอดมากกว่า ๘๐ ปี แล้ว และอุดมการณ์ข้อที่ ๓ ที่ว่า **"เชื่อมมั่นใน**

คุณค่าของคน" ก็เป็นปรัชญาหรือเป็นแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาพนักงานของเรา คือ เราเชื่อว่าพนักงานเป็นสมบัติที่มีค่าที่สุดและเป็นสมบัติที่มีคุณค่าตรงกันข้ามกับเครื่องจักรอุปกรณ์ เพราะเครื่องจักรอุปกรณ์หรือเครื่องมือ นั้นยิ่งเก่าก็ยิ่งเสื่อมค่า เสื่อมราคาลง แต่คนหรือพนักงานนั้น ยิ่งนับวันก็จะยิ่งเพิ่มค่า เพิ่มราคาขึ้น ราคาค่าเงินเพิ่มแน่นอนอยู่แล้ว แต่คุณค่าจะเพิ่มหรือไม่อยู่ที่ว่าเราดูแลเขาเป็นไหม พัฒนาเขาถูกหรือไม่ ผมเชื่อว่าคนทุกคนมีคุณค่า และถ้าเราเก่งเรื่องคนแล้วเราจะสามารถดึงคุณค่าของคนออกมาใช้ประโยชน์ได้มากมายมหาศาล

เมื่อเรามีความเชื่อในคุณค่าของคนแล้ว เราจะต้องคิดอยู่เสมอว่า เขามีชีวิต จิตใจ มีความรู้สึก มีความต้องการเช่นเดียวกับเรา เราต้องการให้บริษัทดูแลเราอย่างไร เขาก็ต้องการอย่างนั้น และถ้าเรามองให้ลึกลงไปอีกชั้นหนึ่ง คือ มองว่าพนักงานไม่ได้เป็นแต่เพียง **คนทั่วไป** เท่านั้น แต่เป็น **คนในครอบครัว** ของเรา เราก็จะยังมีจิตใจที่จะพัฒนาเขา ส่งเสริมเขาให้ก้าวหน้า รักษาเขาให้อยู่กับเรานานๆ เป็นความรู้สึกที่มีต่อกันฉันญาติ ซึ่งลึกซึ้งกว่าความรู้สึกฉันนายจ้างลูกจ้างธรรมดาๆ

ถ้าจะมองในเชิงธุรกิจ เมื่อบริษัทจ้างพนักงานเข้ามา ก็มี **"ราคา"** หรือ **"ค่าจ้าง"**





ถ้าบริษัทไม่พัฒนาพนักงาน คือ ไม่สร้างคุณค่า หรือ SKILL ให้แก่เขาแล้ว คุณค่า หรือ SKILL นี้ ก็จะคงที่ หรือไม่ก็น้อยลงทุกที เพราะเทคโนโลยีก้าวหน้าไปเรื่อยๆ คนที่ไม่ก้าวหน้า หรือหยุดอยู่กับที่ก็คือคนที่ด้อยหลัง การไม่พัฒนาพนักงานจึงผิดหลักธุรกิจ เพราะเราจะมีสินทรัพย์ที่เสื่อมคุณค่าอยู่มากมาย และราคาก็แพงขึ้นเรื่อยๆ ด้วย

การพัฒนาพนักงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ
ของการบริหารธุรกิจ ในการทำให้ทรัพยากร
มีคุณค่า เกิดประโยชน์ต่อบริษัทและต่อตัว
เขาเอง

สรุปว่า ปรัชญาในวงจรพัฒนาศักยภาพ
ของเครือซิเมนต์ไทย ที่สำคัญๆ มี ๓ ประการ
คือ

๑. ความเชื่อมั่นในคุณค่าของคน
๒. ความรู้สึกว่าพนักงาน คือ คนใน
บ้านของเรา

๓. ความรับผิดชอบที่จะทำให้ทรัพยากรบุคคลของบริษัทมีทั้ง **ราคา** และ **คุณค่า** ที่สอดคล้องกัน

หัวข้อที่สอง คือ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงาน ก่อนอื่นเราควรถามตัวเองว่า เราพัฒนาพนักงานเพื่ออะไร เราอยากให้เขา

เป็นอย่างไรจึงต้องพัฒนาเขา เรื่องนี้ตอบไม่ยาก เพราะเราก็คงจะรู้ความเป็นจริงอยู่แล้วว่า ที่คนเขาเข้ามาทำงานกับบริษัทนั้น เขาต้องการความก้าวหน้า หรือ GROWTH ในเรื่อง ๓ เรื่อง คือ

๑. Growth ในเรื่องค่าจ้าง
๒. Growth ในเรื่องตำแหน่งหน้าที่
๓. Growth ในเรื่องคุณค่าของตัวเอง

ที่มีต่อบริษัท

เรื่องข้าง เป็นเรื่องของระบบผลตอบแทน เรื่องตำแหน่งหน้าที่ เป็นเรื่องของระบบ CAREER PLANNING ส่วนเรื่องคุณค่าของพนักงานจะมี GROWTH ได้อย่างไร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาฝึกอบรมโดยตรง เราต้องพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะเลื่อนระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ จนถึงที่สุดของแต่ละคน เราต้องพัฒนาเราต้องให้โอกาสทุกคนโดยเท่าเทียมกัน อย่าให้เขาอ้างได้ว่า เขาขึ้นสูงไม่ได้เพราะบริษัทไม่พัฒนาเขา เครือซิเมนต์ไทยสนับสนุนเรื่องการพัฒนาพนักงานอย่างมาก รวมทั้งกระตุ้นให้แต่ละคนพัฒนาตัวเองอยู่เสมอด้วย ไม่ใช่มีแต่รอให้นายจ้จ้จ้จ้ไปฝ่ายเดียว ตัวเองต้องขวนขวาย กระตือรือร้นที่จะไปเข้ารับการฝึกอบรมหรือใฝ่หาความรู้ในเรื่องต่างๆ อยู่เสมอซึ่งบริษัทสนับสนุนทั้งในเรื่องเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะฉะนั้น คนที่ไม่มี GROWTH



ในเรื่องตำแหน่งหน้าที่เท่าที่ควร จึงไม่ใช่ เพราะเครื่องไม้พัฒนาเขา แต่อาจเป็นเพราะ ข้อจำกัดบางอย่างในตัวเขาเอง หรือเพราะ จังหวะชีวิตของแต่ละบุคคล หรือเพราะทั้งสอง อย่างประกอบกัน

นอกจากความเจริญก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่แล้ว เรายังต้องการให้พนักงาน ของเราเป็นสมบัติที่มีคุณค่าต่อองค์กรสูงขึ้นเรื่อยๆ ตามเวลาที่ผ่านมา เราจึงต้องพัฒนาเขา เพื่อที่เขาจะไม่หยุดอยู่กับที่ เรามีเป้าหมายที่จะ พัฒนาพนักงานทุกคนให้เป็นทั้งคนเก่งและ คนดี เพราะคุณค่าของคนไม่ได้มาจากความเก่ง เพียงอย่างเดียว จะต้องมาจากความดีด้วย ผมเน้นหนักหนาว่าพนักงานของเครือซิเมนต์ไทย จะต้องเป็นทั้งคนเก่งและคนดีในคนคนเดียว เพราะเก่งอย่างเดียวก็อาจจะได้ความเก่งไปใน ทางที่ไม่ถูกต้อง คืออย่างเดียวกันอาจจะไม่มีทัศนคติ และผู้อื่นไม่ได้ในโลกของการแข่งขันเช่น ทุกวันนี้

คนเก่ง คนดี คือคนอย่างไร คงจะ ตกเถียงกันไม่มีที่สิ้นสุด เครือฯ จึงได้กำหนด ไว้อย่างชัดเจน และทุกคนร่วมรับรู้โดยทั่วกัน ด้วยคำจำกัดความย่อๆ ว่า “เก่ง ๔ ดี ๑๐”

เก่ง ๔ คือ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งเรียน ขอขยายความหน่อยนะครับ คือ เก่งงาน หมายความว่า เราต้องพัฒนาพนักงาน ให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน

และสามารถรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้เรื่อยๆ ถ้าจะมองเป็นขั้นๆ ก็คือ ขั้นแรก พัฒนาให้เขา **ทำงานได้** ขั้นที่สองพัฒนาให้เขา**ทำงาน ดี** และขั้นที่สาม พัฒนาให้เขา**ทำงานแทน นายได้** เพื่อเขาจะได้เลื่อนระดับขึ้นไปแล้วเราก็พัฒนาเขาอีกตามวงจรเดิมไปเรื่อยๆ อย่าง ต่อเนื่อง

เก่งคน หมายถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และใช้ลูกน้องเป็น อันนี้สำคัญนะ ครับ คงเห็นถึงสูงยิ่งต้องเก่งคนให้มากขึ้น

เก่งคิด หมายถึงการมองการณ์ไกล คิดกว้าง และวางแผนเป็น

เก่งเรียน หมายถึงมีความสามารถ ทั้งการเรียนรู้งานในหน้าที่และการเรียนรู้ วิชาการใหม่ๆ

การฝึกคนให้เก่งครบทั้ง ๔ เรื่องนี้ ยาก นะครับ แต่เราก็พยายามพัฒนาพนักงาน ของเราให้เก่งในเรื่องทั้ง ๔ นี้อย่างสมดุลกันให้ มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

เรื่องของคนดี มี ๑๐ ข้อ ออกจะยาว นะครับ แต่เดี๋ยวผมจะมีฉบับย่อให้

ฉบับเต็มของคนดี ๑๐ ประการ ก็คือ

๑. มีน้ำใจ
๒. ใฝ่หาความรู้
๓. มีความวิริยะ อุตสาหะ
๔. มีความเป็นธรรม
๕. เห็นแก่ส่วนรวม



๖. ฐานในหน้าที่ ในครอบครัว และ
ในสังคม

๗. มีทัศนคติดี

๘. มีวินัยและมีสัมมาคารวะ

๙. มีเหตุผล

๑๐. รักษาชื่อเสียงทั้งของตัวเอง และ
ของบริษัท

คงจำได้ไม่หมดนะครับ เอาฉบับย่อ
ก็แล้วกันว่า คนดี หมายถึง **“ประพัตติ
มีน้ำใจ ใฝ่ความรู้ คู่คุณธรรม”** สรุปว่าเรา
มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาพนักงานอยู่ ๒
ประการ คือ

๑. ให้พนักงานและบริษัทเจริญก้าวหน้า
ไปพร้อมกัน

๒. ให้พนักงานเป็นคนดีและคนดี
มีคุณค่าต่อบริษัท ต่อครอบครัว และต่อสังคม
โดยรวม

**หัวข้อที่สาม เรื่องวิธีการและแนว
ทางในการพัฒนาพนักงาน**

เครือซิเมนต์ไทยมีแนวคิดว่าการ
พัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเป็นการลงทุน
อย่างหนึ่งซึ่งจะส่งผลตอบแทนให้แก่เครือ
ซิเมนต์ไทยในระยะยาว ดังนั้น พนักงานแต่ละ
หน้าที่ ทุกระดับ ทุกคน จะได้รับการฝึกอบรม
ทักษะทั้งในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านและ
ความรู้ในงานข้างเคียง เช่น การบริหารและการ
จัดการตามความเหมาะสมของหน้าที่และความ

รับผิดชอบ

ในขณะที่เครือซิเมนต์ไทยขยายธุรกิจ
อย่างรวดเร็วเมื่อหลายปีที่ผ่านมา พนักงาน
ทุกระดับของเครือฯ ที่ได้รับการพัฒนามาโดย
ตลอด ได้เป็นกำลังสำคัญยิ่งในการริเริ่มก่อตั้ง
ธุรกิจใหม่ๆ ให้ดำเนินการและเจริญรุดหน้าไป
อย่างรวดเร็วและมั่นคง

ผมขอยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม เกี่ยว
กับการพัฒนาคนของเครือฯ ดังต่อไปนี้ คือ

**๑. เรื่องการพัฒนาความรู้ด้านการ
บริหารธุรกิจ**

ตั้งแต่ปี ๒๕๒๓ เครือฯ เริ่ม Diver-
sified เข้าไปทำธุรกิจอื่นๆ และเริ่มมองเห็น
ชัดเจนว่า แนวโน้มการแตกตัวของธุรกิจ
จะยิ่งรวดเร็วขึ้น เรามี Engineer ที่เก่งทาง
Technical อยู่มากมาย ที่จะต้องพัฒนาให้
เป็น Multi-Functional เพื่อบริหารงานทั้ง
การผลิต การตลาด และการเงินได้

ดังนั้น หลักสูตร Management
Development Program หรือ MDP จึง
เกิดขึ้นในช่วงเวลานั้น คือ เราเชิญอาจารย์จาก
มหาวิทยาลัยชั้นนำของสหรัฐอเมริกา เช่น UC
Berkeley, Northwestern, Wharton ครั้งละ
๖-๗ คน มาสอนวิทยายุทธทางด้านการจัดการ
ให้ระดับ Manager ของเรา เป็นเวลาติดต่อกัน
๓ อาทิตย์ นับเป็นโปรแกรมฝึกอบรมสุด
ยอดของเครือฯ



ต่อมา เราเห็นว่าจะรอให้คนเป็น Manager ๒-๓ ปี แล้วค่อยเข้าเรียน MDP คงไม่ทันการณ์ เราจึงจัดหลักสูตร Business Concept Development หรือ BCD ให้กับหัวหน้าแผนกทุกคน โดยมีเป้าหมายว่า หัวหน้าแผนกทุกคนต้องเรียนรู้หลักวิชาและการกิจของงานใน Function อื่นๆ นอก Career ของตนเอง เพื่อให้มีแนวคิดที่กว้างไกล และสร้าง Teamwork ภายในบริษัทด้วย คนที่ร่วมเรียน MDP, BCD รุ่นเดียวกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กันใกล้ชิดทั้งในงานและนอกงาน

หลายท่านคงจะทราบว่า หลักสูตร Mini MBA เกิดขึ้นที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นแห่งแรกเมื่อปี ๒๕๒๕ หลักสูตร BCD ของเครือซิเมนต์ไทย ซึ่งมีเนื้อหารวดๆ เดียวกัน ก็เกิดขึ้นในปีเดียวกันแต่ก่อนหน้าเล็กน้อย

๒. เรื่องการพัฒนาพนักงานในด้านการเพิ่มผลผลิต

เมื่อ ๑๐ กว่าปีมาแล้ว เราเริ่มสอนพนักงานให้ทำ QC Circle เพื่อเพิ่ม Productivity โดยเป็นกิจกรรมจากเบื้องล่างที่เรียกว่า Bottom-Up เราเอาพนักงาน ป.๔ ที่ทั้งชั้นเรียนมา ๒๐-๓๐ ปี มาเรียนเลขคณิต สถิติ ภาษาอังกฤษ ABC ใหม่ เพื่อให้ทำ QC เป็น และรู้จักการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักการทำงานด้วย Fact finding คนในสำนักงานเราก็ส่งเสริมให้ทำกิจกรรม White Collar

Productivity ไปพร้อมกับคนงานในโรงงานด้วย

ปัจจุบันกิจกรรม Productivity Improvement ได้พัฒนาไปสู่ TQC ซึ่งเครือซิเมนต์ไทยเรียกว่า Total Quality Commitment คือ เป็นกิจกรรมของทุกคน ของส่วนรวม ไม่ใช่ของ bottom หรือของ top ขณะนี้มีบริษัทนำร่อง ๕ บริษัท คือ สยามอุตสาหกรรมวัสดุภัณฑ์ สยามคูโบต้า ซีแพค และวิศวะไทย ทำ TQC ล่วงหน้าไปก่อน ในขณะที่บริษัทอื่นๆ ก็กำลังพัฒนาให้ความรู้แก่พนักงานในทิศทางเดียวกัน

๓. เรื่องการส่งพนักงานไปศึกษาต่อต่างประเทศ

นอกจากการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างที่กล่าวมาแล้ว เครือฯ ยังมีการให้ทุนพนักงานไปศึกษาต่อต่างประเทศในมหาวิทยาลัย TOP TEN ของสหรัฐอเมริกา และมหาวิทยาลัยชั้นนำของญี่ปุ่นโดยได้ให้ทุนทั้งทางด้าน MBA และด้าน TECHNICAL มาตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ จนถึงขณะนี้ เรามีนักเรียนทุนต่างประเทศที่จบการศึกษามาแล้ว ๙๓ คน และที่กำลังศึกษาอยู่อีก ๒๕ คน ถ้ารวมนักเรียนทุนที่จบมาจากศศินทร์ และ AIT อีก ๒๐ คน ก็รวมเป็น ๑๑๓ คน ที่เรียนจบมาแล้ว

๔. เรื่องการกำหนดจำนวนวันให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม



ประมาณปี ๒๕๒๘-๒๕๒๙ ในช่วงที่ภาวะเศรษฐกิจถดถอย หลายบริษัทในเครือฯ เดินเครื่องจักรไม่เต็ม Capacity พนักงานมีเวลาว่างมากขึ้น เราเห็นเป็นโอกาสดี จึงกำหนดเป้าหมายให้มีการฝึกอบรมพนักงาน เพื่อเตรียมพร้อมในภาวะที่ธุรกิจกลับเฟื่องฟูต่อไป โดยให้พนักงานจัดการและพนักงานบังคับบัญชา ต้องเข้าอบรมโดยเฉลี่ย ๑๐ วันทำงาน/คน/ปี และพนักงานปฏิบัติการ ๗ วันทำงาน/คน/ปี

เป้าหมายดังกล่าวนี้ กลายเป็นแนวทางที่ทุกกิจการในเครือซิเมนต์ไทยคอยสำรวจตรวจสอบตัวเองว่า สามารถพัฒนาพนักงานได้มากน้อยเพียงใด จนถึงปัจจุบันนี้

๕. เรื่องการให้ทิศทางเพื่อส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน

ฝ่ายจัดการของเครือฯ ได้ให้ทิศทางหรือ Direction เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยกำหนดเป็น slogan ในแต่ละปี เช่น

- การเป็นผู้ผลิตที่มีต้นทุนต่ำสุด
 - วินัยคือปัจจัยแห่งประสิทธิภาพ
 - การทำงานเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
 - มุ่งคุณภาพเด่น เน้นการประหยัด
- รวบรัดขั้นตอน เน้นตรงเวลา

แนวทางเหล่านี้จะช่วยเป็นแรงส่งให้แต่ละกิจการและผู้บังคับบัญชาทุกระดับไป

ร่วมกันคิดว่าจะสร้างกิจกรรมอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ กิจกรรมประการหนึ่งที่ต้องทำแน่นอนก็คือการฝึกอบรมลูกน้องทั้ง Classroom Training และ On the Job Training แล้วแต่ความเหมาะสม

ผมอยากจะเอ่ยถึงคำว่า Reengineering ที่เมืองไทยเรากำลังพูดถึงทุกวันนี้หากฝรั่งถือว่า Reengineering คือ การยกเครื่องหรือเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงานอย่างขนาดใหญ่ที่เครือซิเมนต์ไทยเราก็ทำเรื่องนี้มาหลายปีแล้วแต่เรียกชื่อว่า Process Improvement หรือปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง กระทัดรัด ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งแนวทางนี้กินความกว้างทั้งการปรับปรุงงานแบบค่อยเป็นค่อยไปก็ได้ หรือการปรับเปลี่ยนไปทั้งระบบตามความหมายของ Reengineering ก็ได้เช่นเดียวกัน แสดงว่า เครือฯ ทำเรื่อง Reengineering มานานแล้ว

๖. เรื่องการพัฒนาพนักงานอย่างสมดุล

การพัฒนาพนักงานนั้นมิควรดูประสงค์เพื่อเติมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ประกอบกัน ลูกน้องของเราทุกคนควรได้รับการพัฒนาความรู้แต่ละด้านในสัดส่วนที่เหมาะสมตามสถานะ ตามตำแหน่งหน้าที่ และตามความรับผิดชอบ กล่าวคือเราอบรม



เรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรง คือ Functional Skill

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักวิชาการและแนวความคิด คือ Conceptual Skill

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพและการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น คือ Personal Skill

ผมอยากจะให้ข้อสังเกตว่า ทั้ง Functional Skill และ Conceptual Skill นั้นเป็นการพัฒนา Capacity ของคนให้เป็น “คนเก่ง” แต่ Personal Skill นั้นเน้นการพัฒนาให้เป็น “คนดี” คือ มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น ทั้งต่อนาย ต่อลูกน้อง และต่อลูกค้าของบริษัท หลักสูตรเหล่านี้จะครอบคลุมถึงเรื่องจิตวิทยาในการทำงาน team building ธรรมะในชีวิตประจำวัน เป็นต้น เพื่อให้พนักงานเป็นทั้ง “คนเก่ง” และ “คนดี” ควบคู่กันไป

๗. เรื่องการพัฒนาผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ

นอกจากการพัฒนาพนักงานอย่างทั่วถึงทุกคนทุกระดับแล้ว เครือซิเมนต์ไทย ยังได้เพื่อแผนการพัฒนาฝึกอบรมไปยังผู้ประกอบการธุรกิจร่วมกับเราด้วย เช่น ผู้แทนจำหน่าย ผู้รับเหมา supplier สถาปนิก ฯลฯ โดยเรามีความเชื่อว่า ถ้าผู้ที่มีธุรกิจเกี่ยวข้องกับเรา เขา work smart เราก็สบายเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของเรา ไม่ต้องมีเรื่องปวดหัวประจำวัน เราจึงจัด

Course อบรมให้เขาด้วย นับเนื่องเขาให้อยู่ในครอบครัวของเราด้วย ซึ่งเขาก็เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและความผูกพันทางใจที่จะทำธุรกิจกับเรา

หัวข้อสุดท้าย คือ **ปัจจัยที่จะทำให้การพัฒนาประสบผลสำเร็จ** ซึ่งผมคิดว่ามีที่สำคัญๆ อยู่ ๔ ประการ

ปัจจัยประการแรก คือ เรื่องคุณภาพของคน เรื่องนี้เกี่ยวกับระบบ RECRUITMENT ของบริษัทว่า มีอิสระในการคัดเลือกคนเก่ง คนดี เข้ามาทำงานหรือไม่ หรือยังมีความจำเป็นต้องรับเด็กเส้นเด็กฝากอยู่ ซึ่งถ้าเป็นอย่างนั้นการพัฒนาฝึกอบรมก็คงหวังผลได้ยาก

เรื่องการคัดเลือกคนเข้าทำงานนี้ ผมภูมิใจจริง ๆ ที่สามารถขจัดระบบเด็กเส้นเด็กฝากได้ โดยเราได้กำหนดกติกาการรับคนว่า

๑. จะต้องมี GPA ไม่ต่ำกว่า ๒.๗ หรือถ้าเป็นสาขาวิชาที่หายากก็อนุโลมเป็น ๒.๕

๒. จะต้องผ่านการสัมภาษณ์ของคณะกรรมการสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการผู้จัดการบริษัท ผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้าส่วน และการบุคคล ไม่น้อยกว่า ๕-๖ คน

ผมได้เอากติกานี้เสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติด้วย ซึ่งก็ได้รับ



ความเห็นชอบ เพราะฉะนั้น เมื่อมีคนฝากเด็กมา แต่ GPA ไม่ถึง เราก็พูดได้เต็มปากว่ารับไม่ได้เพราะผิดกติกาของบริษัท ถ้า GPA ถึง เราก็รับปากอีกไม่ได้ว่าจะเข้าได้หรือเปล่า เพราะขึ้นอยู่กับคณะกรรมการสัมภาษณ์ ซึ่งสลับเปลี่ยนหมุนเวียนอยู่เสมอ และไม่มีใครสั่งให้รับ ไม่รับได้ ตัวผมเองเมื่อครั้งที่เป็นการกรรมการผู้จัดการใหญ่ มีคนมาฝากเด็กกับผมเกือบ ๓๐ คน ปรากฏว่า สามารถผ่านการสัมภาษณ์ได้ ๒-๓ คนเท่านั้น

ถ้าบริษัทสามารถคัดเลือกคนเข้าทำงานด้วยระบบ MERIT อย่างนี้ก็เท่ากับเรามีเมล็ดพันธุ์ดี มีเนื้อผ้าดี จะพัฒนาปรุงแต่งอย่างไรก็คงประสบผลสำเร็จโดยง่าย

ปัจจัยประการที่สอง คือ ผู้บริหารสูงสุดของบริษัทจะต้องมีความเชื่อว่าการพัฒนาพนักงานเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องต่อเนื่อง

นอกจากมีความเชื่อแล้วจะต้องมีการกระทำด้วย คือ ลงมาคลุก หรือลงมาดำเนินการในเรื่องการพัฒนาอย่างจริงจัง การพูดเฉยๆ นั้น ใครๆ ก็พูดได้ แต่การลงมือทำอย่างจริงจังนั้นสำคัญยิ่งกว่า เช่น ผู้ใหญ่ลงมาสอนในการสัมมนาด้วยตัวเอง หรือแวะเวียนไปเยี่ยมในเวลาที่เขาสัมมนากันก็จะทำให้ระดับจัดการรองลงไปเห็นคุณค่าและปฏิบัติตาม ในที่สุดทุกคนในองค์กรก็จะเชื่อและปฏิบัติในเรื่อง

การพัฒนาฝึกอบรมเหมือนกันตลอด เมื่อทุกคนเข้าใจในทางเดียวกัน การพัฒนาพนักงานก็จะประสบผลสำเร็จ

ปัจจัยประการที่สาม ฝ่ายจัดการต้องเข้าใจว่า การพัฒนาฝึกอบรมนี้เป็นการลงทุนที่หวังผลระยะยาว คือ เป็น Long term investment เงินที่ใช้ไปในการพัฒนาฝึกอบรมไม่ใช่ expense แต่เป็น investment ที่จะคืนทุนในระยะยาวที่เรียกว่า Longterm เพราะผลของการพัฒนาฝึกอบรมหลายอย่างเป็นการสะสม Skill ที่ละเล็กละน้อย ซึ่งอาจจะไม่ได้นำมาใช้ในงานประจำวันในทันที การสะสม Skill นี้เป็นการสะสมทางจิตใจของพนักงานด้วย เมื่อเขาเห็นบริษัทดูแลเอาใจใส่พัฒนาเขา เขาก็จะมีจิตใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่องานของบริษัท ซึ่งเป็นผลประโยชน์ร่วมกันต่อไป

ปัจจัยประการสุดท้าย คือ การปลูกฝังให้พนักงานพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมเป็นหน้าที่ของ ๓ ฝ่าย คือ บริษัท หัวหน้า และตัวพนักงานเอง

- บริษัท มีหน้าที่กำหนดนโยบายและวางแผน รวมทั้งออกค่าใช้จ่าย
- ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่คอยดูแลว่าพนักงานผู้ใดต้องการการพัฒนาฝึกอบรมด้านใด
- พนักงาน มีหน้าที่เอาใจใส่ต่อการพัฒนาฝึกอบรม และหาความรู้หาประสบการณ์จากการพัฒนาฝึกอบรมนั้นๆ ให้มากที่สุด



เครือฯ ได้ปลูกฝังความคิดแก่พนักงาน อยู่เสมอว่า ในขั้นสุดท้ายแล้วผู้ที่ทำให้การพัฒนาฝึกอบรมสำเร็จได้ คือ ตัวพนักงานเอง

พนักงานจะต้องรู้จักพัฒนาตัวเองเป็น พื้นฐาน พนักงานต้องอยากที่จะเรียนรู้ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของตัวเอง พนักงานจะต้องเป็น พระเอก นางเอก ส่วนหัวหน้ากับบริษัท เป็นเพียงผู้ช่วยเท่านั้น

ถ้าจะให้ผลสรุปว่า การพัฒนาพนักงานของเครือฯ ประสบผลสำเร็จหรือไม่ เพียงใด ผมก็ไม่อยากจะทักท้วงเอาเอง แต่อยากจะขอยกตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมว่า ในระยะเวลา สิบกว่าปีที่ผ่านมา เครือฯ ได้ขยายกิจการและได้ Diversified ไปทำธุรกิจต่างๆ มากมาย จาก ๕ บริษัทดั้งเดิมเพิ่มขึ้นมาเป็นกว่า ๕๐ บริษัท โดยรวมแทบจะไม่ได้จ้างพนักงานระดับสูงจากภายนอกเลย เท่าที่ผมจำได้เราจ้างเข้ามาเพียง ๓ คนเท่านั้น คนหนึ่งทางด้านกฎหมาย คนหนึ่งทางด้านคอมพิวเตอร์ อีกคนหนึ่ง

ทางด้านเพิ่มผลผลิต นอกนั้นเราใช้ระบบ Promotion from within ทั้งนั้น และเราก็มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถสูง พร้อมที่จะ promote ได้มาโดยตลอด

เรื่องสุดท้ายที่ผมอยากเล่าให้ฟังก็คือ ที่เครือซิเมนต์ไทยนั้น ฝ่ายจัดการระดับสูงทุกคนลงมามีส่วนร่วมเรื่องการพัฒนาบุคคลเอง คือ กรรมการผู้จัดการใหญ่ ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่อาวุโส และผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ทุกคน จะประชุมกันเรื่องการพัฒนาบุคคลโดยเฉพาะอย่างน้อยเดือนละครั้ง แต่ละเอาเรื่องมาจ้องยิ่งกว่าการประชุมเรื่องธุรกิจเสียอีก เพราะทุกคนจะต้องเข้าประชุมด้วยตัวเอง ส่งคนอื่นเข้าประชุมแทนไม่ได้ จึงค่อนข้างมั่นใจได้ว่า เรื่องการพัฒนาบุคคลของเราได้ผ่านการกลั่นกรองอย่างถี่ถ้วนจากฝ่ายจัดการระดับสูงจริงๆ





การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ก้าวแรกเพื่อความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์

จักรกฤษณ์ เอนกฉายา*

บทนำ

ในปัจจุบันเป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่า หน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นจุดหมายหรือเป้าหมายของทิศทางที่จะพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรให้เดินไปได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่คาดหวังได้ตามที่ต้องการให้เป็นในระยะเวลาที่กำหนด หากจะเปรียบหน่วยงานหรือองค์กรเสมือนเรือเดินทะเล การมีวิสัยทัศน์นั้นก็เปรียบเสมือนการกำหนดจุดหมายของการ

เดินทางว่าจะไป ณ ที่ใด หยุดแวะที่ไหนนานเพียงใดและจุดสุดท้ายคือที่ใดจะถึงเมื่อไหร่ ซึ่งก็จะทำให้ทราบได้ว่าต้องมีการเตรียมภารกิจใดบ้าง เพื่อที่จะนำเรือไป ณ จุดหมายตามเวลาที่กำหนด การที่หน่วยงานหรือองค์กรขาดซึ่งวิสัยทัศน์ก็เปรียบเสมือนเรือที่เดินทางไปอย่างไร้จุดหมาย กับต้นพอยใจจะแวะที่ไหนเมื่อไหร่ จะหยุดเรือตามท่าต่างๆ ตามความพอใจทั้งของตนเองและของผู้โดยสาร ซึ่งต่างก็เอาแต่ใจเอาแต่ความคิดของตนเอง ดังนั้น

*ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



เรื่องก็จะไม่ไปถึงไหน ในบางครั้งอาจจะวนไปเวียนมาตามท่าเก่าๆ ไม่ได้ทั้งระยะทางและก็เสียเปล่าทั้งค่าน้ำมัน ค่าบำรุงรักษา ค่าใช้จ่ายต่างๆ และที่สำคัญคือเวลาที่เสียไปโดยไม่คุ้มค่า ยิ่งหากปรากฏว่ามีเรือเดินทะเลหลายๆ ลำในกลุ่มเดียวกัน แต่เรือต่างๆ เหล่านั้นแต่ละลำต่างมีการกำหนดจุดหมาย มีการกำหนดตารางเวลาที่ชัดเจนในการเดินทาง ทั้งยังรักษากำหนดเวลาอย่างเคร่งครัด การเดินทางต้องเป็นไปอย่างคุ้มค่าและถึง ณ จุดหมายตามความคาดหวัง ก็จะต้องทำให้เรือลำแรกที่จะทำอะไรหลายๆ อย่างนั้นดูจะแย่งชิงมากที่สุดในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร การที่จะทำอะไรก็ตามโดยไม่คำนึงถึงสภาวะแวดล้อมและสถานภาพโดยรวมข้าง ทั้งไม่ตั้งเป้าหมายและทิศทางไว้ แม้จะปฏิบัติหน้าที่การงานหรือดำเนินกิจการดำเนินภารกิจไปตามปกติ ก็ถือว่าเดิน หรือก้าวหน้าช้ากว่าคนอื่นซึ่งสนใจในสภาพแวดล้อมจากข้อมูลข่าวสารอันสำคัญต่างๆ ไปหลายเท่า

การที่หน่วยงานหรือองค์กรที่ไม่มี การกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ จะมีลักษณะที่พัฒนาองค์กรไปเรื่อยๆ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าไปวันๆ ปัญหาต่างๆ จะเกิดขึ้นแล้วเกิดขึ้นอีกงานต่างๆ เมื่อ ๑๐ ปีที่แล้วเป็นอย่างไรก็เป็นอย่างนั้นไม่เปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร

เป็นอย่างไรก็ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่สุดคงที่กล่าวข้างต้นว่า ในขณะที่หน่วยงานหรือองค์กรอื่นมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วตามกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ หน่วยงานหรือองค์กรที่ขาดซึ่งวิสัยทัศน์ก็จะล้าหลังลงตามไม่ทันต่อกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง และในที่สุดก็ต้องมีการรื้อปรับปรุงครั้งใหญ่ ซึ่งจะทำให้กระทบต่อคนในวงกว้าง และผลที่ได้รับก็จะไม่คุ้มค่าหรือทำได้เต็มที่กว่าการที่จะมีการวางแผนกำหนดทิศทางและเตรียมการไว้ล่วงหน้า) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ว่าด้วยวิสัยทัศน์

ตามหลักการแล้ว การกำหนดวิสัยทัศน์ไว้สำหรับหน่วยงานหรือองค์กรเป็นเรื่องที่จำเป็น แต่ที่สำคัญไปกว่านั้นก็คือต้องทำให้ได้ตามวิสัยทัศน์นั้นด้วย การที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นมาสำหรับหน่วยงานหรือองค์กรทั้งหลาย จำเป็นที่จะต้องสำรวจข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และนำมาวิเคราะห์หาสถานภาพของหน่วยงานหรือองค์กร ณ จุดปัจจุบัน และมองภาพของสภาวะแวดล้อมและทัศนวิสัยของอนาคตว่าเป็นอย่างไร ตามหลักวิชาการแล้วจะการใช้การวิเคราะห์หาจุด



แข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอันตราย (Threat) ของหน่วยงานหรือองค์กร หรือที่เรียกว่า SWOT Analysis เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วก็สามารถที่จะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องและเหมาะสมต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ต่อไป จะเห็นได้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นมิได้เป็นเพียงการสร้างภาพในอนาคตที่คิดขึ้นมาเอง แต่ต้องมีข้อมูลที่ชัดเจน ทั้งยังต้องมีขั้นตอนการคิดที่เป็นเชิงสร้างกระบวนการตามมาอีกด้วยโดยต้องทำให้มีลักษณะที่ปรากฏเป้าหมายและมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้องจนสามารถเข้าใจและทราบถึงทิศทางและบทบาทที่จะต้องดำเนินการต่อไปในอนาคตด้วย ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นสามารถที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ตามแนวคิดของ ดร. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย ได้กล่าวถึงกระบวนการของวิสัยทัศน์ว่าต้องมีอย่างน้อย ๓ ลำดับด้วยกันคือ^๑

๑) การสร้างภาพ (image) ที่ควรจะเป็นอนาคต

๒) การสื่อสาร (Communication) ภาพที่คิดได้ “ขายและขยาย” ความคิดความเชื่อปรัชญาแนวคิดของตนให้แก่บุคคลที่เกี่ยวข้อง

ได้รู้เห็นเข้าใจ มีการโน้มน้าวชักจูงให้เห็นความสำคัญความเห็นด้วยอย่างได้ผล สร้างความรู้สึกผูกพันน่าสนใจ น่าท้าทาย

๓) การปฏิบัติโดยการเพิ่มอำนาจ (action through empowerment) เป็นการมองอำนาจในการดำเนินการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา การให้คามสนับสนุนด้านงบประมาณด้านคน ตัวทรัพยากร

กระบวนการวิสัยทัศน์กับทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการวิสัยทัศน์ดังกล่าวข้างต้น หากสังเกตให้ดี จะเห็นได้ว่าในกระบวนการที่ ๒ และ ๓ นั้น เป็นเรื่องที่ต้องโยงใยไปถึงทรัพยากรมนุษย์หรือคนเพื่อที่จะทำให้เกิดแรงผลักดันในหน่วยงานหรือองค์กรให้เคลื่อนไปตามภาพ (image) ที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑ โดยวิสัยทัศน์ต้องออกมาในรูปที่ต้องสื่อสารได้เพื่อที่จะทำให้คนในหน่วยงานหรือองค์กรมีความเข้าใจและรู้ทิศทางของหน่วยงานหรือองค์กร ทั้งนี้เพื่อจะได้ทำให้คนได้ปฏิบัติตามกิจกรรมหน้าที่ไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนั้นยังต้องการความร่วมมือในการผลักดันให้ก้าวไปสู่จุดหมายด้วยการร่วมกันปฏิบัติร่วมกันดำเนิน

๑. ดร. วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, วิสัยทัศน์กับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, วารสารข้าราชการปีที่ ๕๐ ฉบับที่ ๖ เดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ๒๕๓๘.





งานโดยการเพิ่มอำนาจในการที่จะลงมือปฏิบัติ ลงมือทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้อำนาจในการตัดสินใจ และในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้เครื่องมือเครื่องมือ เพื่อสนับสนุนภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้มากขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่มากขึ้น ซึ่งในเรื่องการเพิ่มอำนาจหรือกระจายอำนาจของคนให้มีส่วนร่วมมากขึ้นนี้เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการทำงานในสภาวะปัจจุบันแตกต่างกับในสมัยก่อนเป็นอย่างมาก ยุคปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารและส่งถ่ายข้อมูลมีบทบาทมาก ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ต้องอาศัยข้อมูลข่าวสารมาเป็นส่วนประกอบในการวางแผนทางและการปรับปรุงประสิทธิภาพ หากดำเนินการใดๆ ไปโดยไม่สอดคล้องกับกระแสแห่งข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจหรือขาดประสิทธิภาพในการประมวลข้อมูลข่าวสารต่างๆ ก็จะต้องประสบหรือการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ ก็จะต้องประสบผลลุล่วงทันที ดังนั้นเพื่อที่จะทำให้การดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ เป็นไปอย่างสมบูรณ์ กรณีจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพในเรื่องข้อมูลและข่าวสารเป็นอย่างยิ่ง กรณีจึงสอดคล้องกับการที่จะมีการกระจายอำนาจโดยมอบหมายภารกิจต่างๆ ออก เพื่อให้การไหลลื่นของข้อมูลข่าวสารเปิดกว้างมากขึ้น มีโอกาสได้ผ่านการกลั่นกรองโดยละเอียดจากผู้ที่ได้รับอำนาจได้รับมอบหมายมากขึ้น การทำงานต้องมีลักษณะเป็น

Teamwork มากขึ้น การตัดสินใจต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสารต่างๆ ซึ่งจะนำถึงผลงานตามภารกิจที่ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

เมื่อลักษณะของกระแสแห่งสภาวะแวดล้อมซึ่งเป็นยุคสารสนเทศ ซึ่งเป็นคลื่นลูกที่สามตามที่ ดร. อัลวิน ทอฟฟ์เลอร์ (Alvin Toffler) นักอนาคตวิทยาผู้มีชื่อเสียงได้กล่าวไว้ ได้ครอบคลุมเข้ามาสู่วิถีของการทำงานการดำเนินงานต่างๆ ในสภาวะปัจจุบันแล้ว การที่จะดำเนินภารกิจใด ทำงานชิ้นใดต่อไปในอนาคต จึงต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ และโดยความจำเป็นอย่างย้งก็คงจะไม่พ้นการที่จะสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อสภาวะการณ์นี้ด้วย ซึ่งก็เป็นที่น่าอนเช่นเดียวกันว่าวิสัยทัศน์ของหน่วยงานในอนาคตก็ต้องตกอยู่ในขอบข่ายของผลของความเปลี่ยนแปลงในยุคแห่งข้อมูลข่าวสารหรือยุคของสารสนเทศ อันจะต้องมีการกระจายอำนาจ กระจายภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ที่จะมีในอนาคตโดยสร้างพื้นฐานจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาเพื่อสนับสนุนแนวทางภารกิจให้ก้าวเข้าสู่วิสัยทัศน์ให้ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของวิสัยทัศน์ของหน่วยงานหรือองค์กร



ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนา

ข้อเท็จจริงของคน^๒

๑) คนมีแนวคิดแตกต่างกัน มีเหตุผลสนับสนุนแนวคิดแตกต่างกัน

๒) คนมีทัศนคติต่อสิ่งรอบตัวหลากหลาย และแสดงออกแตกต่างกัน

๓) คนมีความต้องการและความคาดหวังในสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

๔) คนมีความรักและความชอบในสิ่งที่ยากต่างกัน

๕) คนต้องมีความขัดแย้งในสิ่งต่างๆ เป็นธรรมชาติ

๖) คนมีขีดความสามารถในเรื่องต่างๆ แตกต่างกัน

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคน

๑) ศักยภาพของคนสามารถที่จะพัฒนาขึ้นได้ทุกคนไม่มีเว้น

๒) ทัศนคติของคนสามารถที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมขึ้นและดีขึ้นได้

๓) ความต้องการและความคาดหวังของคนสามารถนำมาเป็นแรงใจเพื่อสร้างแรงจูง

ใจในการประกอบภารกิจต่างๆ ได้เสมอเหมือนกัน

๔) แนวความคิดที่แตกต่างและความขัดแย้งของคนนำไปสู่ความก้าวหน้าหรือความคิดริเริ่มได้

จากข้อเท็จจริง ๒ ประเภtdังกล่าวนั้น จึงพอที่จะสรุปได้ว่าในเรื่องของ "คน" นั้นควรที่จะต้องทำความเข้าใจอย่างไรและมีแนวทางในการจัดการและพัฒนาอย่างไรให้ออกมาในรูปแบบของ "กำลังคนที่มีคุณภาพ" ในปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีหลักที่เป็นสาระสำคัญและเป็นบทสรุปอยู่ว่า "ต้องเชื่อมั่นในคุณค่าของคน" คนทุกคนมีคุณค่าแต่จะสามารถนำคุณค่าในคนนั้นแปรรูปออกมาให้เกิดเป็นรูปธรรมได้อย่างไร เป็นเรื่องของขั้นตอนของการพัฒนาและการจัดการซึ่งเป็นกระบวนการของการสร้างคุณค่าของคนให้เพิ่มขึ้น และบริหารคุณค่าของคนให้ปรากฏของออกมาเป็นรูปธรรมเพื่อผลักดันให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นายโคโนสุเกะ มิตสึชิตะ ผู้ที่ก่อตั้งธุรกิจจากห้องเช่าเพียงห้องเดียวจนกระทั่งกลายมาเป็นบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าที่ใหญ่ที่สุดและเป็นที่ยอมรับนับถือมากที่สุดแห่งหนึ่งใน

๒. ความแตกต่างระหว่างบุคคล Andrew J. BuBrin, Foundations of Organization Behavior An Applied Perspective (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentive-Hall, Inc, 1984, p. 52-53.



โลก คือบริษัทพานาโซนิค ได้ให้แง่คิดจากประสบการณ์และการสังเกตตลอดระยะเวลา กว่า ๕๐ ปี ของการบริหารบริษัทว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากร หากเปรียบองค์กรเหมือนหนึ่งร่างกายมนุษย์ หัวใจขององค์กรก็คือ “คน” นั่นเอง มนุษย์อยู่ได้ถ้าขาดแขน ขา หรือส่วนอื่นของร่างกาย แต่ถ้าขาดหัวใจ มนุษย์ก็ไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เมื่อใดที่หัวใจหยุดเต้นหรือเดินช้าลงนั่นคือสัญญาณอันตรายขององค์กร จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่า ทำไมคนจึงต้องมาก่อนผลิตภัณฑ์ (People before products) ไม่ว่าหน่วยงานหรือองค์กรใดจะมีขนบธรรมเนียมที่ตั้งมาเพียงใด มีเทคโนโลยีหรือการบริหารและให้บริการจนเป็นเลิศขนาดไหน แต่ถ้าไม่อาจหาคนที่สามารถสร้างความได้เปรียบเหล่านี้ ความล้มเหลวที่ตามมาลงก็จะบังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้ทุกแห่งจึงต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังต่อการบ่มเพาะทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการรับคน การฝึกอบรมและการใช้ความสามารถของคนให้ได้ประโยชน์สูงสุด ถ้าหน่วยงานหรือองค์กรได้ประสบความสำเร็จในความพากเพียรด้านนี้มากเท่าใด ผลงานและสิ่งที่ดีๆ ก็จะมีเพิ่มพูนเป็นทวีคูณ

เท่านั้น จากประสบการณ์และการสังเกตเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ต่างๆ ของผู้จัดการและลูกจ้างตลอด ๕๐ ปี ที่ผ่านมามีให้นายโคโนสุเกะ มิตสึชิตะ เห็นความพิเศษและความยอดเยี่ยมของมนุษย์ ขณะทำงาน และจากสิ่งนี้เองที่ทำให้ได้เรียนรู้ถึงหลักในการจัดการและใช้คนให้สมกับศักยภาพสูงสุด กระทั่งทำให้บริษัทก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำของโลก ในระบบของการบริหารโดยเฉพาะในแง่การธุรกิจในยุคเดิมนั้น งานบริหารจะถูกมองในแง่ของผลผลิตเสมอ ทั้งนี้ก็เพราะว่าผลผลิตเป็นกฎแห่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรและบอกถึงอนาคตของผู้บริหาร ผู้บริหารมักจะประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีผลงานหรือผลผลิตได้มากน้อยเพียงไร เพราะผู้บริหารจะต้องถูกประเมินว่าได้บริหารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถผลิตผลงานได้มากน้อยเพียงใดเช่นกัน ระบบการประเมินผลด้านเดียวแบบนี้ ทำให้ไปเข้าใจเองง่ายๆ ว่าคนนั้นมีลักษณะเป็นเหมือนทรัพยากรเช่นเดียวกับวัสดุครุภัณฑ์ หรือเงินซึ่งเป็นทรัพยากรที่ต้องเอามาใช้ประโยชน์เป็นผลผลิตให้กับบริษัทให้ได้มากที่สุด ทำให้พนักงานของบริษัทในทุกวันนี้จะไม่ทนทุกข์กับการปฏิบัติงานใน

๓. ปรัชญาการสร้างคน, โคโนสุเกะ มิตสึชิตะ, อำนวยชัย ปฏิพัทธ์เผ่าพงศ์ แปลและเรียบเรียง, สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, พิมพ์ครั้งที่ ๑, ๒๕๓๘.



ลักษณะดังกล่าว ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จต้องเข้าใจถึงหลักที่ว่าถ้าจะให้พนักงานมีผลิตผลสูงสุดก็ต้องให้พนักงานมีโอกาสอยู่ในสภาพแวดล้อมของงานที่สร้างให้เกิดความพอใจด้วย^๔ เรื่องของคนนั้นซับซ้อนและอ่อนไหว บางครั้งก็เข้าใจได้ยากและบ่อยครั้งที่ไมยอมร่วมมืออะไรด้วยเลย ทั้งแต่ละคนก็ล้วนแตกต่างกันและเปลี่ยนแปลงได้ทุกขณะ ในคณิตศาสตร์ ๑+๑ เท่ากับ ๒ แต่สำหรับสมการนี้ใช้ไม่ได้กับการทำงานของคน ๒ คนที่มีศักยภาพเมื่อทำงานรวมกันอาจจะได้งานเท่ากับ ๐ ดังนั้น จึงไม่มีสิ่งใดพยากรณ์หรือหยังคาดได้ยาก และสุดท้ายจะรับมือด้วยไปยิ่งกว่ามนุษย์ คือ ความหลากหลายอย่างไรที่สิ้นสุดนี้เองที่เป็นแก่นแท้ของมนุษย์เช่นเดียวกับเงินหลังที่ของศักยภาพเมื่อเราใช้ประโยชน์จากเครื่องจักรทั้งหมดที่ต้องทำก็คือเบ็ดเตล็ด อันจะทำงานอย่างที่ได้รับ การออกแบบหรือโปรแกรมมาให้ทำ แต่คนจะเผยให้เห็นความสามารถที่ไม่ได้คาดหวังและความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถของคนเพื่อประโยชน์สูงสุดนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าท้าทายเป็นอย่างยิ่ง^๕ ในปัจจุบันนี้การบริหารงานสมัยใหม่ได้มองความสำคัญ

ของคนเป็นอย่างมาก โดยได้มีการนำหลักในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคนในองค์กรที่มีความสำคัญต่อการบริหารมาปรับใช้ ผลจากแนวคิดนี้ทำให้การบริหารได้หันมาให้ความสำคัญเรื่อง “คน” มากควบคู่กันไปกับ “งาน” โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์กรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่แปรเปลี่ยนอยู่^๖ ในยุคปัจจุบันนี้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรุนแรงมีการแข่งขันกันมากขึ้น องค์กรต่างๆ จะถูกผลกระทบนี้ผลักดันให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนยุทธวิธีในการดำเนินงานดำเนินภารกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ “คน” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาเป็นเงื่อนไขของการที่จะเป็นพื้นฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันนี้จึงเห็นได้ว่าการปรับเปลี่ยนไปกว่าเดิมมาก ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นหัวใจขององค์กรหรือหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผล

๔. ศิลปะการบริหารคน, The Art of Managing People ของ Philip L. Hunsaker และ Anthony J. Alessanda, วัชร สุวรรณ แปล กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ พิมพ์ครั้งที่ ๑ ๒๕๓๕.
๕. ดูเรื่องปรัชญาการสร้างคน ตามที่อ้างแล้ว.
๖. ดร. สุนันทา เลาหันทน์, การพัฒนาองค์การ (Organization Development) โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา ๒๕๓๑.



ต่อผลิตผลต่องานต่อภารกิจขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ แม้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๘ ที่จะเริ่มมีการนำมาใช้นั้นก็ยังเน้นถึงทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักสำคัญ เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งยวดก็คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ดีที่สุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างลึกซึ้งและต่อเนื่อง ต้องมีการวางแผนที่รัดกุมแต่สามารถปรับเปลี่ยนไปได้ตามสภาวะหรือสภาพแวดล้อมรอบตัวที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในศาสตร์หลากหลายแขนงที่ต้องนำมาเย็บและกลั่นกรองออกมาให้เข้ากับลักษณะของงานกับคนและวัตถุประสงค์ที่ต้องคิด โดยทั้งนี้และทั้งนั้นต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักจิตวิทยาซึ่งจะนำไปสู่การปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแนวคิดและการนำไปปฏิบัติจนนำไปขยายผล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเรื่องที่ต้องมีความเข้าใจและความเชื่อมั่นในศักยภาพของคน จึงจะทำให้เกิดแนวคิดที่จะปรับปรุงและพัฒนาและในส่วนที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถที่จะดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพก็คือ การติดตามประเมินผลการพัฒนาอย่างมีหลักการและเที่ยงตรงเพื่อให้ทราบถึงผลที่เกิดขึ้นว่าเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนางานขององค์การหรือหน่วยงานอย่างไร ซึ่งจะเป็น

ผลให้เกิดความเข้าใจและเห็นความสำคัญมากยิ่งขึ้น และเพื่อที่จะนำผลที่เกิดขึ้นมาเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไป จากความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ประกอบกับแนวทางในการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาผนวกกับการสร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้ว เราสามารถที่จะวางกระบวนการที่มีความสัมพันธ์กันอันเป็นการสื่อต่อการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ลงมาเป็นความจริงได้ อย่างไรก็ตามในวิสัยขององค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น โดยหลักแล้วสามารถที่จะกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามวัตถุประสงค์อันเป็นประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงานในเบื้องต้นได้กว้างๆ ดังนี้

- ๑) พัฒนาความรู้ความสามารถในศาสตร์หรือวิชาที่จำเป็นต้องใช้ในวิชาชีพ
- ๒) พัฒนาทักษะในการใช้ความรู้ความสามารถที่พัฒนาแล้วให้เกิดเป็นรูปธรรมในการทำหน้าที่การงาน
- ๓) พัฒนาและเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างใจในการทำงานเพื่อความสำเร็จของหน่วยงานเป็นหลัก
- ๔) พัฒนาศักยภาพในตัวบุคคลเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในสหวิทยาการตลอดเวลา
- ๕) พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม



เพื่อประโยชน์สูงสุดของการอยู่ร่วมกันและ
พัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

บทสรุป

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วถึงวิสัยทัศน์และ
ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ต่อองค์กร
เราจะเห็นได้ว่ามีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด
โดยปกติแล้ว การดำเนินงานโดยทั่วๆ ไป นั้น
ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในตัวเองอยู่แล้ว
การที่จะดำเนินงานหรือสร้างผลผลิตหรือทำ
ธุรกิจใดก็ตามโดยคำนึงถึงผลในระยะยาว การ
สร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็น
เรื่องที่สำคัญมาก เมื่อพูดเรื่องวิสัยทัศน์
ก็เป็นเรื่องที่พูดกันไม่ใช่ปีหรือสองปี แต่เป็น

การพูดกันไปข้างหน้าเป็นสิบปี ยี่สิบปี การที่
พัฒนาไปถึงจุดๆ นั้น จึงเป็นเรื่องที่ต้องอาศัย
องค์ประกอบ อาศัยปัจจัยหลายประการในการ
ที่จะก้าวสู่เป้าหมายนั้นๆ ดังนั้น “คน” จึงถือได้
ว่ามีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมหลายเท่า
หากต้องการให้วิสัยทัศน์ประสบผลสำเร็จ
เนื่องจากคนเป็นศูนย์กลางของปัจจัยที่จำเป็น
และเกี่ยวพันกันอยู่ ในองค์การและหน่วยงาน
ทั้งหลายจึงมีวิสัยทัศน์แล้วจึงต้องเตรียมพร้อม
เตรียมการและวางแผนในเรื่องการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำให้วิสัยทัศน์
นั้นเป็นจริงได้มิใช่เป็นเพียงความฝันเท่านั้น





โปชมสุสานฟาโรห์แห่งอียิปต์

นิยม ติวตานนท์*

เรียนตัวรับจ้างโดยสารข้ามฝั่งแม่น้ำไนล์ตรงหน้าเมืองลักซอร์แห่งประเทศอียิปต์ พามและคณะนักทัศนจำจรไทยรวม ๓๕ คน จากฝั่งตะวันออกของแม่น้ำไปยังฝั่งตะวันตก เพื่อไปชมหุบเขาที่ฝังพระศพของกษัตริย์ฟาโรห์แห่งอียิปต์ที่เรียกว่า "Valley of the Kings"

เมืองลักซอร์เคยเป็นเมืองหลวงเก่าแก่ของประเทศอียิปต์มาก่อนกรุงไคโร เดิมชื่อว่าเมืองธีบิส (THEBES) มีกษัตริย์ปกครองติดต่อกันมาหลายราชวงศ์ เป็นศูนย์กลางแห่งศาสนา และวัฒนธรรมของอียิปต์โบราณมาไม่น้อยกว่า ๕๐๐๐ ปี มีโบราณสถานมากมาย เมืองนี้ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำไนล์ทางตะวันออกห่างจากกรุงไคโรไปทางใต้ประมาณ ๔๐๐ ไมล์

แม่น้ำช่วงนี้กว้างมาก กะวักกว้างกว่าแม่น้ำที่พระยาช่วงสะพานสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าประมาณ ๓ เท่า น้ำใสเหมือนกับผ่านการกรองมาหลายชั้นแล้ว ไม่มีโคลนตมแม้แต่หยด ถ้านำมาทำน้ำประปาก็ไม่ต้องแกว่งสารส้มอีก มันใสแจ๋วอยู่แล้ว แต่ต้องใส่ยาฆ่าเชื้อโรค เพราะเชื่อได้ว่ามันสกปรกแน่ เนื่องจากชาวอียิปต์นับล้านที่อยู่ริมแม่น้ำไนล์ใช้ทั้งกินทั้งถ่ายลงสู่แม่น้ำกันเป็นเส้นชีวิตสายเดียวนี้ ทางรัฐบาลอียิปต์กลัวนักหนาเกี่ยวกับโรคระบาดโดยเฉพาะอหิวาต์ ถึงกับออกกฎหมายบังคับว่าคนที่เข้าประเทศอียิปต์จะต้องมีใบรับรองฉีดวัคซีนป้องกันอหิวาต์จากแพทย์ทั้งๆ ที่ทั่วโลกเขาไม่บังคับอย่างนี้

สุภาพสตรีในคณะของเราท่านหนึ่ง

*วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



กำลังอุ้มครบก ๔ เดือน แพทย์ของประเทศไทย ออกหนังสือรับรองว่าตั้งครรภ์ ไม่ต้องฉีดวัคซีน ป้องกันอหิวาต์ อาบั้งของอียิปต์เขาก็เชื่อว่า ตั้งครรภ์จริง แต่เขาไม่ยอมให้เข้าเมือง เขาเอา ไปรวมไว้กับพวกผิวดำต่างด้าวที่เข้ามาโดยไม่ได้ ฉีดวัคซีนอีกหลายสิบคนล้วนแต่เป็นผู้ชายทั้งนั้น มีผู้หญิงเพียงเธอคนเดียว เพราะหัดที่หัวหน้า ทัวรของเราไม่ได้ฉีดวัคซีนด้วย จึงได้คนไทย เป็นเพื่อนคนหนึ่ง แม้จะเป็นผู้ชายก็ยังดีที่เป็น คนชาติเดียวกัน ได้ช่วยเหลือกันตลอดเวลาที่ถูก กักอยู่ ๒ คืน ๒ วันเต็มๆ เขาเอาอุจจาระไป ตรวจจนแน่ใจว่าไม่มีเชื้ออหิวาต์จึงปล่อยตัว และเดินทางไปพร้อมกับพวกเรา

หุบผากษัตริย์หรือ Valley of the Kings สูงตระมืนอยู่กลางทะเลทรายทางฝั่ง ตะวันตกของแม่น้ำไนล์ ตอนนั้นข้ามกับเมือง ลักซอร์ ยามรุ่งอรุณแสงทองส่องมาฟากฟ้า ตะวันออกส่องต้องยอดเขาแลดูเหลืออร่าม ดังสีทอง ทำให้ดูศักดิ์ศรีน่าเกรงขาม ยิ่งได้ทราบ ว่าหุบเขาแห่งนี้เป็นที่ฝังพระศพของกษัตริย์ ฟาโรห์แห่งอียิปต์หลายพระองค์ด้วยแล้ว ความ รู้สึกครั้นคร้ามเกรงพระบารมีก็เกิดขึ้นในใจ อย่างน่าประหลาด หรือบางทีอาจจะเป็น เพราะความกลัวผีหรือมนต์ของฟาโรห์ก็ได้

รถยนต์แล่นประมาณ ๑๐ นาทีก็เทียบ ท่าฝั่งตะวันตก ผมและคณะทัวร์ไทยขึ้นจาก เรือไปนั่งรถยนต์อีกทอดหนึ่ง รถยนต์แล่นไป

ตามถนนลาดยางค่อนข้างแคบ ผ่านไร่ผักและ ไร่อ้อยของเกษตรกรอียิปต์ ชั่วระยะห่างจาก ฝั่งแม่น้ำไนล์ประมาณ ๒-๓ ก.ม. ก็หมดช่วงที่ ราบลุ่ม ดัดไปเป็นทะเลทรายและโศดหิน แล้ว ก็เข้าหุบเขาที่เรียกว่า หุบผากษัตริย์ หรือ Valley of the Kings ซึ่งอยู่ห่างจากฝั่งแม่น้ำ ไนล์ทางตะวันตกเพียง ๕-๖ ก.ม. สองข้างทาง เป็นภูเขาหินอ่อนคือหินที่ยังไม่แข็งนัก เชิงเขา และบนภูเขาไม่มีสิ่งมีชีวิตเลย ต้นไม้สักต้น ก็ไม่มี มีแต่พุ่มแห้งแล้ง หินปูน ฝุ่น และ ทราย

รถยนต์แล่นไปหยุดตรงเชิงเขาซึ่งข้าง หน้าเป็นทางตัน ไม่มีทางที่จะไปได้อีกแล้ว เพราะติดหน้าผาสูง พวกเราลงจากรถและเดิน ตามไคต์ไปถึงปากทางเข้าหลุมฝังพระศพของ ฟาโรห์แห่งอียิปต์หลายพระองค์ องค์ที่ดังที่สุด คือ "ตุตันคาเมน"

พระศพของตุตันคาเมนดังเพราะเพิ่ง ขุดพบภายหลังจากที่ขุดพบพระศพของฟาโรห์ องค์อื่นๆ หมดแล้ว แต่นักประวัติศาสตร์และ นักโบราณคดีเกี่ยวกับอียิปต์เชื่อว่ายังมีพระศพ ของฟาโรห์อีกองค์หนึ่งชื่อตุตันคาเมนฝังอยู่ใน บริเวณหุบผากษัตริย์แห่งนี้

แรกที่เจียนายอีโอดอร์ เอ็ม เดวิส เศรษฐีชาวอเมริกันได้รับอนุญาตจากรัฐบาล อียิปต์ให้ขุดค้นหาพระศพของฟาโรห์องค์นี้ แก่เข้าขุดค้นอยู่เป็นเวลาหลายปีก็ไม่พบ จึงเลิก



ราไป ต่อมานายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ชาวอังกฤษ ได้รับอนุญาตจากรัฐบาลอียิปต์ให้ขุดค้นต่อ โดยได้ทุนอุดหนุนจากขุนนางเศรษฐีชาวอังกฤษ ชื่อ ลอร์ดคาร์นาร์วอน

นายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ขุดค้นตั้งแต่ก่อน สงครามโลกครั้งที่ ๑ ระหว่างสงครามทำให้การ ขุดค้นหยุดชะงักไป ภายหลังสงครามแล้ว แกก็ตั้งหน้าตั้งตาขุดค้นต่ออีก สาเหตุที่แก ตั้งหน้าตั้งตาขุดค้นเพราะเชื่อว่าผีพระศพของ ตูตันคาเมนฝังอยู่ในบริเวณนี้แน่นอน เหตุที่แก เชื่อมันดังนั้นเพราะเมื่อตอนที่นายอีโอเตอร์ เอ็ม เดวิส ขุดค้นนั้นได้พบหลักฐานสำคัญ ๓ อย่าง คือ ๑. ถ้วยดินเผาใบหนึ่งซ่อนอยู่ใต้หิน ถ้วย ดินเผานี้มีพระนามของตูตันคาเมนจารึกอยู่ ๒. แผ่นทองที่มีรูปและบันทึกของตูตันคาเมน กับพระมเหสีซึ่งอยู่ในหลุมเล็ก ๆ ที่มีดินทราย อยู่เต็ม ๓. โถดินเผาที่มีพระนามของตูตันคาเมน จารึกอยู่ ในโถมีผ้าลินินที่ใช้พันมัมมี่ รวมทั้ง พวงมาลัยที่ใช้ในพิธีศพของชาวอียิปต์โบราณ

ด้วยหลักฐานสำคัญ ๓ อย่างดังกล่าว นายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ จึงตั้งหน้าตั้งตาขุด ค้นมาตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๑๘ จนกระทั่งถึงเดือน พฤศจิกายน ค.ศ. ๑๙๒๒ จึงได้พบหลุมฝังศพ ของตูตันคาเมน หมายความว่าแกค้นพบ เมื่อ ๖๐ ปีล่วงมาแล้ว ท่านผู้อ่านส่วนใหญ่ ยังไม่เกิด ผมเองก็ยังไม่เกิดเหมือนกันแต่รู้ได้ เพราะโกด์เซาบอกและอ่านจากหนังสือที่เกี่ยวข้อง

กับเรื่องนี้

พวกเราเดินลงไปตามบันไดหินเป็นชั้นๆ ไม่ลึกนัก ประมาณเท่ากับตึกแถว ๒ ชั้นก็ถึง ห้องกลาง เลี้ยวขวาก็ได้พบห้องเก็บพระศพ ของตูตันคาเมน เห็นหีบพระศพตั้งอยู่กลางห้อง ที่พระพักตร์เป็นหน้ากากทองเหลืองอร่าม สะท้อนกับแสงไฟฟ้าที่ส่องจากเพดาน

ภายในหลุมฝังศพ ทางรัฐบาลอียิปต์คง ให้นักทัศนวิจรรดเพียงหีบพระศพเท่านั้น มหา สมบัตินอกนั้นขนไปเก็บไว้ที่พิพิธภัณฑ์ แห่งชาติที่กรุงไคโร มหาสมบัติที่พบในสุสาน ของตูตันคาเมนมีมากกว่า ๕,๐๐๐ ชิ้น มูลค่า ประมาณมิได้ เมื่อค้นพบใหม่ๆ นั้นหนังสือ พิมพ์ทั่วโลกต่างลงข่าวพาดหัวตัวใหญ่ออย่าง น่าตื่นเต้น ส่วนหนังสือพิมพ์เมืองไทยลงข่าว หรือไม่ แคไหนด ผมไม่ทราบ เพราะเกิดไม่ทัน

อย่างไรก็ตาม แม้จะได้พบมหาสมบัติ อย่างมากมาย แต่ก็ไม่พ้นขโมยที่บังอาจเข้าไป ขนเอาของมีค่าแล้วถึง ๒ ครั้ง เอาอะไรไปบ้าง ไม่มีใครสามารถทราบได้ ทราบแต่เพียงว่ามัน เอาไปน้อยกว่าหลุมฝังศพอื่นของฟาโรห์

ครับ ขนาดถูกขโมยไปบ้าง แต่ส่วนที่ยัง เหลืออยู่และเก็บไว้ที่พิพิธภัณฑ์ที่กรุงไคโรนั้น ถ้าจะดูกันให้ถ้วนถี่และซาบซึ้งละก็จะต้องใช้เวลา ไม่น้อยกว่าครึ่งวัน และใครจะขอแนะนำว่าถ้า ท่านไม่รู้เรื่องของอียิปต์อย่างแท้จริงละก็ควรจะไปกับบริษัททัวร์ เพราะเขามีไกด์เป็นชาวอียิปต์





ที่รู้เรื่องคืออธิบายให้เราเข้าใจและเพลิดเพลิน
มีฉะนั้นท่านจะไม่สุนทรในการชมเท่าที่ควร

ที่บรรจุศพของตุตันคาเมนมีถึง ๓ ชั้น
ชั้นนอกเป็นโลงหินแกรไนท์สี่เหลี่ยมผืนผ้าข้างๆ
สลักเป็นรูปต่างๆ ตามแบบอียิปต์โบราณ ฝา
โลงหนักประมาณ ๒ ตัน เมื่อเปิดฝาโลงหิน
แกรไนท์ออกได้พบโลงไม้ปิดทองประดับด้วย
พลอยหินสีต่างๆ อย่างงดงาม ที่ฝาโลงไม้แกะ
สลักเป็นรูปฟาโรห์ตุตันคาเมนทั้งตัวในท่านอน
เฉพาที่ใบหน้าเขาแกะสลักเหมือนกับตัวจริง
นัยตาทั้งสองข้างมองออกมาอย่างละห้อย
ประหนึ่งว่าพระองค์ยังไม่อยากจะตาย ในมือ
ข้างหนึ่งถือแส้ อีกข้างหนึ่งถือไม้เท้าอวตาร
กันที่หน้าอก

เมื่อเปิดฝาโลงไม้ออกได้พบโลงศพเล็ก
โลงหนึ่งบรรจุอยู่ โลงศพชั้นที่ ๓ สำคัญมาก
เพราะใช้บรรจุพระศพของตุตันคาเมน ทำด้วย
ทองคำทั้งแท่ง สลักลวดลายสวยงามมาก แผ่น
ทองคำหนาถึง ๑/๘ นิ้ว หรือครึ่งหุน โลงศพ
ทองคำนี้หนักเท่าไรไม่มีคำอธิบายไว้ สิ่งที่เรา
รู้ก็คือฟาโรห์องค์นี้ร่ำรวยอย่างมหาศาล

ภายในโลงทองเป็นที่บรรจุพระศพหรือ
มัมมี่ของตุตันคาเมนซึ่งสวรรคตไปกว่า ๓,๐๐๐
ปีแล้วพระศพอยู่สภาพไม่สั้จะดินัก เนื่องจาก
ใช้น้ำยาอมกเกินไป น้ำยากลับไปทำลายศพมาก
กว่าที่รักษาไว้ในสภาพเดิม

การทำมัมมี่หรือรักษาศพไว้ในสภาพ

เดิมนั้น ชาวอียิปต์โบราณมีกรรมวิธีที่ใช้ทำกัน
มานานหลายพันปีแล้ว วิชาการนี้ได้หาย
สาบสูญไปจนกระทั่งบัดนี้ก็ไม่มีใครสามารถ
ทราบได้ว่าเขาทำกันอย่างไร รู้แต่เพียงว่าเขาเอา
มันสมองและตับไตไส้พุงทั้งหมดออกจากศพ
แล้วใช้น้ำยาอบศพและใช้ผ้าขาวยาวเป็นร้อยๆ
เมตรพันไว้ และบรรจุศพหรือมัมมี่ไว้ในโลง

สว่านดิบไตไส้พุงนั้นเขาบรรจุไว้ในโลง
เล็กๆ คือหากลากโดยทำเป็นรูปร่างอย่างเดียวกับ
โลงศพใหญ่ โลงศพที่บรรจุอวัยวะภายในนี้มี
๑ โลงด้วยกัน แต่ละโลงยาวประมาณ ๑ ฟุต
กว่าประมาณ ๔ นิ้ว ทำด้วยทองแกะสลักเป็น
รูปใบหน้าและลำตัวของตุตันคาเมนเหมือนกับ
โลงศพใบใหญ่ ใบหน้าเป็นทองแผ่น ส่วนลำตัว
เป็นทองฝังด้วยอัญมณีมีค่า โลงศพเล็กทั้ง ๔
โลงนี้เรียกว่า คาโนปิด โลงศพเล็กทั้ง ๔ ใบ
เขาบรรจุไว้ในหีบสี่เหลี่ยมซึ่งทำด้วยหินอาลา
บาสเตอร์ทั้งแท่ง ที่ฝาหีบทั้ง ๔ ด้านแกะสลัก
เป็นรูปเทพีแห่งความตาย รูปเทพีทั้ง ๔ รูปกาง
แขนออก หมายความว่าผู้คอยพิทักษ์ปกป้อง
โลงศพเล็กทั้ง ๔ ใบ ซึ่งอยู่ในหีบนี้

ครับ แม้แต่ตับไตไส้พุงของผู้ตายก็ต้อง
มีคนคอยปกป้องคุ้มครอง

ชาวอียิปต์โบราณเชื่อว่าศพของผู้ตายที่
ทำเป็นมัมมี่ไว้นั้นจะกลับมาเกิดใหม่อีก ถ้ากลับ
มาเกิดใหม่ได้จริงละก็ร่างที่เกิดใหม่นั่นคงไม่มีมัน
สมอง ไม่มีอวัยวะภายใน ไม่มีหัวใจ ไม่มีตับไต



ไร้พุง เพราะสิ่งดังกล่าวถูกควักออกไปเสียหมดแล้ว ชีวิตที่เกิดใหม่คงพิสดารแน่ๆ คงไม่ต้องกินข้าวกินน้ำ คงไม่ต้องใช้ความคิดเพราะไม่มีมันสมอง ชีวิตที่เกิดใหม่คงไม่ผิดกับหุ่นยนต์กระมัง

ประวัติของตุตันคาเมนเท่าที่นักโบราณคดีค้นพบได้มีเพียงว่า เป็นกษัตริย์องค์หนึ่งในราชวงศ์ที่ ๑๘ ขึ้นครองราชย์เมื่อพระชนมายุ ๙ พรรษา คือเมื่อราวๆ ปี ๑๓๓๔ ก่อนคริสตกาล และสวรรคตเมื่อพระชนมายุ ๑๘ พรรษา โดยไม่ทราบสาเหตุใดจึงสวรรคตตั้งแต่องค์ทรงพระเยาว์ พระมเหสีชื่อพระนางอังเดสเซนซามุนหรืออังเดสเซนซาเดน ประวัติอีกจากนี้เป็นเพียงข้อสันนิษฐาน จึงไม่ได้นำมากล่าว

ในหลุมฝังศพของพระองค์มีภาพของกษัตริย์ตุตันคาเมนกับพระมเหสีหลายภาพ บางภาพแกะสลักบนแผ่นทองคำในอริยาบถที่กำลังพักผ่อนตามสบาย ดูภาพแล้วเห็นได้ว่ากษัตริย์พระองค์นี้รูปหล่อเอาการ และพระมเหสีก็งดงามยิ่งนัก

ที่พระศพของตุตันคาเมนเมื่อนายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ขุดค้นพบนั้น ได้มีการแกะเอาผ้าที่พันพระศพออก พบว่ามีสร้อยข้อมือสวมไว้ที่พระกรทั้งสองข้างรวม ๑๓ เส้น มีเครื่องประดับต่างๆ ที่ทำด้วยอัญมณีที่มีค่าถึง ๑๔๓ ชิ้น และสิ่งที่มีค่าที่สุดคือหน้ากากของ

กษัตริย์มีขนาดเท่าตัวจริง ทำด้วยทองแท้

ความหวังของกษัตริย์ตุตันคาเมนที่จะเกิดใหม่อีกนั้นน่าจะเป็นความจริง โดยเมื่อนายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ขุดค้นพบหลุมฝังศพของพระองค์เมื่อเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. ๑๙๒๒ นั้น ขาวนี้ได้แพร่ไปทั่วโลกเรียกว่าเป็นขาวดังระดับโลกทีเดียว ถ้าเป็นสมัยนี้ก็คงเป็นขาวดาวเทียมที่แพร่ภาพไปทั่วโลก และคงทำการแพร่ภาพหลายครั้งหลายหนด้วย เพราะการขุดค้นได้กระทำติดต่อกันเป็นเวลาแรมปีกว่าจะเสร็จ แล้วชนสุมดูจากหลุมฝังศพไปไว้ที่พิพิธภัณฑ์กรุงไคโรใช้เวลาหลายสัปดาห์

ต่อมาสมบัติที่สำคัญหลายชิ้นได้มีการนำไปแสดงในที่ต่างๆ เช่น ลอนดอน ปารีส และญี่ปุ่น เป็นต้น แต่ละแห่งผู้คนแตกตื่นไปชมอย่างมากมาย เป็นเหตุให้คนเกือบทั่วโลกรู้จักกษัตริย์ตุตันคาเมน นักท่องเที่ยวที่ไปประเทศอียิปต์แล้วไม่ได้ไปดูหลุมฝังศพของตุตันคาเมน หรือไม่ได้ไปชมมหาสมบัติของพระองค์ที่พิพิธภัณฑ์แห่งชาติที่กรุงไคโรก็เหมือนไปไม่ถึงประเทศอียิปต์ ผมเองหลังจากที่ไปชมหลุมฝังศพและพิพิธภัณฑ์แล้วก็นึกถึงแต่ชื่อ **“ตุตันคาเมน”** อยู่ในสมอง บางทีถึงกับพิมพ์ออกชื่อของพระองค์โดยไม่ตั้งใจ เหมือนกับว่าวิญญาณของตุตันคาเมนมาสิงสู่อยู่ในสมองของผมนั่นแหละ

แน่นอนละ ตุตันคาเมนกลับมาเกิดใหม่





เกิดมาตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๒๒ แล้ว แม้จะเกิดแต่ชื่อ แต่ชื่อนั้นจะไม่ตายหรือสาบสูญไป เพราะหลุมฝังศพและมหาสมบัติของพระองค์มีคนเฝ้าดูแลรักษาอยู่ชั่ววันนิรันดร์

นอกจากนี้นักทัศนาจรจากทุกสารทิศของโลกจะไปชมสุสานและมหาสมบัติของพระองค์ทุกวัน คนที่ไม่ไปชมก็ทราบเรื่องราวของพระองค์จากการอ่านเรื่องที่นักโบราณคดีเขียนถึงบ้าง นักทัศนาจรที่ไปชมแล้วกลับมาเขียนเรื่องราวของพระองค์บ้าง ทำให้พระนามของ “ตุตันคาเมน” ขจรขจายแพร่ไปทั่วโลก เรียกว่าดังระดับโลกนั้นแหละ

เมื่อยังมีพระชนม์ชีพอยู่พระนามของพระองค์คงไม่ดังอย่างนี้ หลังจากสิ้นพระชนม์ไปตั้ง ๓๐๐๐ กว่าปีแล้วกลับดังยิ่งกว่าที่วิญญาณของพระองค์ทรงทราบได้ว่าพระนามของพระองค์ดังระดับโลกเช่นนี้ ก็คงจะรับสั่งกับนายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ว่า “คาร์เตอร์ ฉันชอบใจเธอมาก ที่เธอช่วยทำให้ชื่อของฉันไม่ตาย”

วาทรรพดาสาบของฟาโรห์

พระศพของฟาโรห์ที่ฝังไว้ในหุบเขานั้น เขาทำอย่างมิดชิดมาก เมื่อฝังเสร็จแล้วเขาจะกลบร่องรอยต่างๆ ทั้งหมดให้อยู่ในสภาพเหมือนธรรมชาติ เพื่อป้องกันมิให้คนเข้าไปขุดค้นเอาทรัพย์สินสมบัติอันมีค่าแม้การขุดค้นเอา

ศพมาเก็บไว้ที่พิพิธภัณฑ์ก็ถือว่าเป็นการผิดบทบัญญัติของศาสนาอย่างร้ายแรง

เขาเชื่อมั่นว่าผู้ตายจะต้องไปเกิดในภพใหม่ ทรัพย์สินสมบัติเหล่านั้นสำหรับผู้ตายจะเอาไปใช้ในภพหน้า มีการสาปแช่งผู้ที่ไปลักขโมยทรัพย์สินของในหลุมฝังศพ

ในลัทธิศาสนาของคนอียิปต์โบราณ เมื่อคนตายแล้ววิญญาณจะไปพบเทพเจ้า จะถามว่าเคยไปลักขโมยสิ่งของในหลุมฝังศพหรือไม่ ถ้าได้คำตอบว่าเคยขโมยแล้วเทพเจ้าจะไม่รับวิญญาณ และคนผู้นั้นจะไม่ได้เกิดใหม่

ภายในหลุมฝังศพจะมีทั้งภาพเขียนรูปปั้นและภาพแกะสลักที่น่าสะทึงกลัว เพื่อเป็นการขู่ขวัญคนที่บังอาจบุกรุกเข้าไป ในหลุมฝังศพของตุตันคาเมนก็มีภาพเขียน รูปปั้นและรูปแกะสลักดังกล่าวเช่นกัน

ที่กำแพงชั้นแรกมีภาพแกะสลักเป็นรูปตุตันคาเมน ๒ ภาพ ขนาดเท่าตัวคน หันหน้าเข้าหากันแต่ละภาพในมือขวาจะถือแส้และมือซ้ายถือไม้เท้าสีทอง พระวรกายทาด้วยสีดำ ทำทางซิงซังคล้ายกับเป็นทหารยามเฝ้าพระศพ

ในห้องเก็บมหาสมบัติมีรูปปั้นเป็นรูปเทพเจ้าหมาไน หรืออานูบิส วางอยู่บนแท่นสูง ตัวหมาไนทาด้วยสีดำ นัยดาวาว ทำทางน่ากลัว ใบหูทั้งสองยกขึ้นสูง ในลักษณะหูฟังคอยระวังระไวมิให้ใครบุกรุกเข้ามาขโมยสิ่งของในห้องนี้





นอกจากนี้ยังมีภาพเขียนและรูปปั้นเป็นสัตว์ต่างๆ ในท่าทางที่น่ากลัวอีกมากมาย ก็ลองนึกวาดภาพในใจดูก็แล้วกันว่า ภายในห้องต่างๆ นั้นไม่มีแสงสว่างเลย พอฉายไฟหรือจุดเทียนแสงสว่างๆ เห็นภาพเหล่านี้เข้าจะน่าตกใจเพียงใด

ครับ ภาพเหล่านี้มันใช้หลอกได้เฉพาะคนที่ขวัญอ่อนเท่านั้น สำหรับพวกขโมยอาชีพแล้วมิได้หัวไหนเลย และมันก็ไม่กลัวว่าเทพเจ้าจะรับหรือไม่รับวิญญาณของมัน มันคงคิดว่าตายแล้วจะไม่รู้เรื่องอะไร มันจึงบังอาจบุกรุกเข้าไปขโมยสมบัติอันมีค่าในหลุมฝังศพของตุตันคาเมนถึง ๒ ครั้ง ดังกล่าวข้างต้น

หลุมฝังศพของฟาโรห์องค์อื่นๆ ก็ปรากฏว่ามีขโมยเข้าไปลักเอาของไปฝากทุกแห่ง ไม่มีแห่งใดเลยที่ละเว้นให้ ขโมยมันไปได้น่าขโมยนี้ครับ

อย่างไรก็ดี คำสาปของฟาโรห์จะศักดิ์สิทธิ์หรือไม่ ไม่มีใครสามารถตอบได้ แต่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างที่นายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ขุดค้นหลุมฝังศพของตุตันคาเมนนั้นทำให้น่าคิดถึงคำสาปอยู่มากเหมือนกัน

ก่อนที่จะขุดค้นพบหลุมฝังศพของตุตันคาเมนประมาณ ๑ เดือน นายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ชื่อนกคิริบูนมาเลี้ยงไว้ตัวหนึ่ง ตัวแกเองและคนงานรักมันมาก เพราะตั้งแต่ได้นกตัวนี้มาแล้วรู้สึกว่าจะได้ร่องรอยของหลุมฝังศพมากขึ้นทุกวันถึงกับตั้งชื่อนกตัวนี้ว่า “นกทองคำ”

หรือ นกนาโชค ครั้นถึงวันสำคัญที่สุดในการขุดค้นคือวันที่พบร่องรอยปากทางเข้าหลุมฝังศพนั้น เวลากลางวันแสดๆ เจ้านกนาโชคตัวนี้ตีปีกพับๆ และส่งเสียงร้องด้วยความตกใจ เมื่อคนของนายคาร์เตอร์ไปดูแทบไม่เชื่อสายตา “งูเห่าเข้าไปในกรงนกและกำลังกลืนเจ้านกตัวนี้ลงท้องของมัน”

งูเห่าเป็นสัญลักษณ์ของกษัตริย์หรือฟาโรห์ในอียิปต์ มงกุฎของฟาโรห์จะมีรูปงูเห่า ฉานที่เศียรตุลัศครหรือภาพยนต์เรื่องคลีโอพัตราคงจำได้ว่า ที่มงกุฎของคลีโอพัตราเป็นรูปงูเห่า

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นดังกล่าวทำให้คนงานเกิดความหวั่นไหว เชื่อกันว่างูเห่าผู้คุ้มครองมหาสมบัติของฟาโรห์ออกมาแสดงอิทธิฤทธิ์ปกป้อง และเชื่อว่างูเห่ามากินนก เพราะนกเป็นตัวการที่ทำให้พบร่องรอยของหลุมฝังศพ

แต่นายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ ก็ยังทำการขุดค้นอีกต่อไปมิได้หยุดยั้ง จนกระทั่งพบหลุมฝังศพของตุตันคาเมนดังกล่าวข้างต้น เล่ากันว่าระหว่างการขุดค้นนั้นคนงานตายไปหลายคนโดยไม่ทราบสาเหตุ

คนที่ตายและทำให้เกิดข่าวลือถึงความศักดิ์สิทธิ์ของคำสาปมากที่สุดคือ ท่านลอร์ด-คาร์นาร์วอนผู้ที่ออกเงินเป็นค่าใช้จ่ายในการขุดค้นหลุมฝังศพแห่งนี้ เนื่องจากท่านตายอย่างไม่น่าจะตาย



สาเหตุที่ทำให้ท่านลอร์ดคาร์นาร์วอน ตายมีเพียงว่า ท่านไปตัดผม ช่างตัดผมใช้มีด โกงบนใบหน้าของท่าน บังเอิญไปสะกิดรอย ยุงกัดที่ใบหน้าและเกิดเป็นแผล ทำให้เกิด อาการติดเชื้อ แล้วก็มีการใช้สูงมากจนกลายเป็นโรคปอดบวม และถึงแก่กรรมเมื่อเดือน เมษายน ค.ศ. ๑๙๒๓ ภายหลังจากที่ค้นพบ หลุมฝังศพของตุตันคาเมนเพียง ๕ เดือน

ขณะที่ถึงแก่กรรมนั้นการค้นหาสมบัติ ในหลุมฝังศพยังไม่เสร็จสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังไม่ได้เปิดโลงศพของตุตันคาเมน ต่อมาอีก ปีกว่าจึงได้มีการเปิดโลงศพ เป็นอันว่าท่าน ลอร์ดคาร์นาร์วอนไม่ได้เห็นพระพักตร์ของ ตุตันคาเมนดังที่ตั้งใจและสูดสารพิษไว้ เรียกว่าบุญไม่ถึงนั่นเอง

จากการตายของท่านลอร์ดคาร์นาร์วอนอย่างไม่น่าจะตายดังกล่าวแล้ว ทำให้เกิด การวิพากษ์วิจารณ์ถึงความคงเหลือของ คำสาปตั้งแต่ท่านตายจนกระทั่งบัดนี้

คนที่น่าจะตายเพราะคำสาปแต่ไม่ตาย คือ นายโฮเวิร์ด คาร์เตอร์ แก่มีอายุยืนยาวถึง ๖๖ ปี จึงตาย และกลับไปตายอย่างสงบที่บ้าน เกิดเมืองนอนของแกที่ประเทศอังกฤษ ภายหลังจากที่เสร็จภาระจากการขุดค้นและร่วม กับรัฐบาลอียิปต์นำมหาสมบัติอันมีค่ามหาศาล มาเก็บไว้ที่พิพิธภัณฑ์แห่งชาติกรุงไคโรเรียบร้อยแล้ว

ท่านผู้อ่านคงสงสัยว่าเหตุใดนายโฮเวิร์ด

คาร์เตอร์ จึงใช้ความพยายามขุดค้นหาหลุม ฝังศพนี้อยู่เป็นเวลาหลายปี โดยเฉพาะอากาศ ที่ประเทศอียิปต์แสนจะทารุณ ในฤดูร้อนจะมี หลุมแรงจากทะเลทรายพัดมาตลอดเวลา ความ ร้อนจากแสงแดดและสายลมที่กระทบใบหน้า และตามผิวหนังนั้นเหลือที่จะทนทาน โฮเวิร์ด คาร์เตอร์ เป็นชาวอังกฤษ อยู่ในโซนนาว เมื่อ มากระทบกันความร้อนเช่นนี้ต้องมีร่างกาย แข็งแรงและจิตใจเข้มแข็งจึงจะทนได้ และ จะต้องมีความตั้งใจอย่างเด็ดเดี่ยวแน่วแน่จึงจะ ทำงานชิ้นนี้สำเร็จ เนื่องจากต้องฝ่าฟันอุปสรรค นานนับประการ เหตุใดแกจึงต่อสู้และใช้ความ พยายามอย่างยิ่งยวดในการขุดค้นหาหลุมฝังศพ แห่งนี้

คำตอบก็คือ ผลประโยชน์ ผลประ- โยชน์อันมหาศาล

มีข้อตกลงระหว่างรัฐบาลอียิปต์กับ ผู้ขุดค้นในหลักการใหญ่ๆ ว่า โลงศพทุกใบและ มัมมีเป็นของรัฐบาลอียิปต์ ส่วนทรัพย์สินสมบัติ ต่างๆ ที่ค้นพบแบ่งกันระหว่างรัฐบาลอียิปต์กับ ผู้ขุดค้น หลุมฝังศพของตุตันคาเมนมีสมบัติ มากมาย มีมูลค่ามหาศาล ส่วนแบ่งที่นาย โฮเวิร์ด คาร์เตอร์ได้รับไปนั้นนำไปขายเพียง บางส่วนก็เพียงพอที่แกจะนั่งกินนอนกินโดยไม่ ต้องไปทำมาหากินอะไรอีกแล้ว

ท่านผู้ใดสนใจที่จะไปเสี่ยงโชคขุดค้น บ้างก็ได้





การฝึกอบรมผู้พิพากษา

สมบุรณ์ บุณกิตนภัก*

สมัยก่อนเคยคิดกันว่าผู้พิพากษาเป็นผู้ใหญ่เป็นผู้มีความรอบรู้อยู่แล้ว การฝึกฝนอบรมให้ความรู้แก่ผู้พิพากษาเป็นเรื่องไม่จำเป็นอีก หากมีราชการสิ่งใดเพียงกระทรวงหนึ่งสั่งบอกไปท่านก็ปฏิบัติได้ ต่อมาจึงหมดเปลี่ยนแปลงไป มีกฎหมายใหม่ๆ ผู้พิพากษาในชั้นเคยออกมาใช้บังคับมาก ลักษณะการประกอบธุรกิจอันเป็นมูลแห่งคดีความก็ดี รูปแบบการกระทำผิดหรือละเมิดกฎหมายก็ดี มีความหลากหลายสลับซับซ้อนมากขึ้น ยากที่ผู้พิพากษาจะเข้าใจและติดตามศึกษาด้วยตนเอง จำเป็นต้องให้การศึกษาอบรมเพื่อให้ผู้พิพากษามีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะพิจารณาพิพากษาอรรถคดีของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงยุติธรรมจึงได้จัดตั้งสำนักงานส่งเสริม

การตุลาการ โดยมีกองฝึกอบรมและสัมมนาอยู่ในสังกัดขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๘ และต่อมาได้ยกฐานะกองฝึกอบรมและสัมมนาขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๔ เพื่อให้ส่วนราชการดังกล่าวนี้ดำเนินการฝึกอบรมผู้พิพากษารวมทั้งข้าราชการของกระทรวงยุติธรรม บัดนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ตั้งมาครบ ๑๐ ปีแล้ว ได้จัดอบรมสัมมนาผู้พิพากษามาแล้วมากมายหลายหลักสูตร ผู้เขียนเคยเข้ารับการฝึกอบรมบ้างเคยเป็นวิทยากรบ้างหลายครั้ง แม้จะเกษียณอายุราชการไปแล้วก็ยังเกี่ยวข้องเป็นครั้งคราว จึงใคร่มีส่วนแสดงความคิดเห็นในวาระสำคัญนี้ด้วย

การฝึกอบรมผู้พิพากษานั้น สถาบัน

*กรรมการตุลาการ, วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้จัดขึ้นในรูปการอบรมหรือการสัมมนา โดยจัดขึ้นที่สถาบันเองบ้าง นอกสถานที่บ้างและต่างจังหวัดบ้าง เห็นว่าไม่ว่าจัดขึ้นในที่ใดก็ปรากฏว่าจัดได้ดีมาก ทั้งสถานที่อบรมสัมมนา ห้องพักที่พัก ของว่างระหว่างพัก อาหาร และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แม้บางครั้งจะเป็นการจัดในต่างจังหวัดมีผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนามากถึงกว่าหนึ่งร้อยคน สถาบันก็สามารถจัดได้เรียบร้อยไม่สับสน แสดงถึงความชำนาญในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สถาบันทุกคน ผู้เขียนเคยไปเป็นวิทยากรในการสัมมนาของเอกชนรายหนึ่ง ไปถึงตอนเช้าบรรยายเสร็จตอนเที่ยงยังเข้าห้องพักรับประทานอาหารไม่ได้ คำติติงของผู้พิพากษาและผู้เข้าฝึกอบรมมีบ้างสำหรับการจัดในต่างจังหวัดคือการเดินทางไม่สะดวกต้องเปลี่ยนที่พักหลายครั้งว่า ผู้เข้าฝึกอบรมเห็นตึกที่นอนแคบ ทำให้การอบรมสัมมนาได้ผลน้อยลงและเสียเวลาทำงาน ข้อดีนี้แม้เป็นเพียงส่วนน้อยก็ควรรับไว้พิจารณาในการจัดสถานที่อบรมสัมมนาต่อไป เพราะมีเหตุผล ข้อเรียกร้องต่อสถาบันอีกข้อหนึ่งคือในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง ขอให้สถาบันจัดให้มีเอกสารประกอบการบรรยายให้ครบทุกหัวข้อวิชาด้วย ข้อนี้เกี่ยวข้องกับวิทยากรอยู่มาก เพราะที่ไม่ได้แจกเอกสารเนื่องจากวิทยากรไม่ทำเอกสารประกอบการสัมมนามาให้ เห็นว่าผู้พิพากษานั้นปกติชอบการอ่านและต้องการ

เอกสารไว้ค้นคว้าอ้างอิงในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นสถาบันจึงควรขอร้องวิทยากรเพื่อให้ได้เอกสารประกอบการอบรมสัมมนามากที่สุด อนึ่งปรากฏว่าในการอบรมสัมมนาทางสถาบันก็ได้บันทึกเทปคำบรรยายของวิทยากรไว้ ถ้าเห็นว่าเป็นเรื่องใดมีประโยชน์ก็นำจะถอดเทปออกมาและขออนุญาตวิทยากรลงพิมพ์คำบรรยายของท่านในหนังสือสุภาพเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ผู้พิพากษาทั่วไปด้วยได้ก็จะเป็นการดี นอกจากนั้นในเรื่องเอกสารนี้ผู้พิพากษาส่วนหนึ่งเสนอเห็นว่า การแจกเอกสารประกอบการสัมมนาแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนั้น ควรแจกล่วงหน้าก่อนเข้าอบรมสัมมนา เพื่อที่จะได้ศึกษาไว้ล่วงหน้าจะเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมมากขึ้น และเอกสารที่ถ่ายมานั้นก็ขอให้ถ่ายให้ชัดเจน ถ้าเป็นภาษาต่างประเทศอยากให้แปลเป็นภาษาไทยด้วย

ในด้านผู้พิพากษาผู้เข้ารับการฝึกอบรมสำหรับการฝึกอบรมทั่วไปกระทรวงจะขอให้แต่ละศาลหรือแต่ละภาคกำหนดตัวผู้พิพากษาที่จะเข้าร่วมอบรมสัมมนามา ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานดังกล่าวจะให้ผู้พิพากษาแสดงความจำนงลงชื่อเป็นผู้เข้าร่วมเอง แต่มีหลายหลักสูตรที่ผู้พิพากษาแสดงความจำนงเข้าร่วมอบรมสัมมนามีจำนวนไม่ครบตามที่กระทรวงกำหนด ผู้บังคับบัญชาก็จะใส่ชื่อผู้ช่วยผู้พิพากษาที่เพิ่งได้รับโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็น



ผู้พิพากษาประจำกระทรวงไปเข้าร่วมอบรม
สัมมนา การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรมตาม
วิธีการดังกล่าวทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจ
เป็นคนกลุ่มเดียว ไม่กระจายออกไปกว้างขวาง
ตามความมุ่งหมายของผู้จัดอบรมสัมมนา
ทราบมาว่าผู้ให้ทุนจัดสัมมนาบางรายเมื่อเห็น
ว่าผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นผู้พิพากษาประจำ
กระทรวงใหม่ๆ เป็นส่วนใหญ่ ก็ไม่สนับสนุนทุน
ให้จัดการสัมมนาหลักสูตรนั้นต่อไปอีกก็มี
ผู้เขียนเห็นว่าในเรื่องคัดเลือกผู้เข้าร่วมฝึ
กอบรมนั้นควรเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุก
ศาลหรือภาคที่จะคัดเลือกผู้เข้าฝึกอบรมให้
กระจายกันทั่วๆ ไป ทั้งควรพิจารณาความเอา
ใจใส่ในการฝึกอบรม เป็นผู้มีความรู้ดีมีโอกาส
และสามารถจะนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึ
กอบรมไปใช้ประโยชน์ได้ด้วย ผู้ที่เข้าฝึ
กอบรมจะต้องเสียเวลาไม่ได้ทำงานในระยะเวลาที่ต้อง
เข้าฝึกอบรม ก็นับว่าเป็นการเสียที่คุ้มค่าเมื่อ
สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการ
พิจารณาพิพากษาคดีให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ในภายหน้า สำหรับพฤติกรรมในการอบรม
สัมมนามีผู้ตั้งข้อสังเกตว่า ผู้พิพากษาไม่ค่อย
กระตือรือร้นในการอบรมสัมมนาและสงสัยว่า
การอบรมสัมมนาผู้พิพากษาจะได้ผลสมความ
มุ่งหมายหรือไม่ ข้อนี้เห็นว่า เป็นธรรมชาติของ
ผู้พิพากษาที่ส่วนใหญ่ไม่ชอบการพูด คงฟัง
เฉยๆ และคิดตามไป น่าจะเป็นด้วยจริยธรรม

ในการนั่งพิจารณาสอนเราไว้เช่นนั้น แต่ด้วย
ความเป็นนักคิดและใช้เหตุผลในการทำงาน
ตลอดมา ผู้พิพากษาจึงเข้าใจในวิชาที่ฝึกอบรม
ได้โดยง่าย ไม่มีข้อสงสัยที่จะได้ถามวิทยากรอีก
บรรยากาศในที่ประชุมอบรมสัมมนาผู้พิพากษา
จึงไม่คึกคัก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงผลการ
ฝึกอบรมจะเห็นได้ว่าสถาบันเคยจัดอบรม
สัมมนาผู้พิพากษาในเรื่องเครื่องหมายการค้า
สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ เรื่องธุรกิจการค้าระหว่าง
ประเทศ เรื่องธุรกิจการเงินการธนาคาร โดยมี
ผลเหตุว่าเคยเพิ่มพูนความรู้แก่ผู้พิพากษาใน
เรื่องเหล่านั้น บัดนี้ผู้พิพากษาสามารถ
พิจารณาพิพากษาในเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี
และจะเห็นได้ชัดในเรื่องเครื่องหมายการค้า
สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ ซึ่งเดิมคำพิพากษาศาลฎีกา
ได้เคยถูกนักวิชาการวิจารณ์ว่าผิดปรัชญา
กฎหมายเรื่องนี้อยู่มาก แต่บัดนี้การวิพากษ์
วิจารณ์น้อยลง คงเหลือเฉพาะในด้านความคิด
เห็นที่แตกต่างกันบ้างเท่านั้น แสดงว่าการฝึ
กอบรมผู้พิพากษาที่สถาบันได้จัดมานั้นได้ผลใน
ทางเพิ่มประสิทธิภาพแก่ผู้พิพากษาอย่างน่า
พอใจ อนึ่ง มีข้อวิจารณ์ว่าผู้พิพากษาที่เข้าฝึ
กอบรมส่วนหนึ่งไม่ค่อยอยู่ร่วมอบรมสัมมนาโดย
ตลอด เฉพาะอย่างยิ่งในวันสุดท้ายหรือช่วงท้าย
ของการสัมมนา ข้อนี้เห็นว่า เป็นปรากฏการณ์
ที่เกิดขึ้นในการอบรมสัมมนาผู้ใหญ่โดยทั่วไป
ไม่เฉพาะผู้พิพากษา เพราะผู้ใหญ่ย่อมมีวิจารณ์-



ญาณเพียงพอและมีภาระอื่นอยู่มาก เวลาในช่วงท้ายของการอบรมสัมมนา มักเป็นเรื่องวิทยากรตอบคำถามของผู้เข้าอบรมสัมมนา เมื่อผู้ใหญ่เห็นว่าตนได้ฟังการบรรยายในช่วงแรกๆ จนเข้าใจดีไม่มีข้อสงสัยแล้วจึงกลับไปทำงานอื่นที่เห็นว่าคุ้มค่ากว่าหรือกลับไปเสียก่อนที่การจราจรจะติดขัด อย่างไรก็ตาม เรื่องนี้เท่าที่สังเกตผู้พิพากษาส่วนใหญ่ก็มีความรับผิดชอบหรือเกรงใจวิทยากรตามสมควร โดยผู้ที่ยังเหลืออยู่ในช่วงท้ายก็ไม่ค่อยไปจนน่าเกลียด จึงเป็นเรื่องที่ไม่น่าห่วงนัก แต่ถ้าผู้พิพากษาเราช่วยกันอยู่จนหมดเวลา ก็จะช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ของผู้พิพากษาได้ดี และถ้าผู้จัดการอบรมสัมมนาได้ร่นเวลาปิดสัมมนาเข้ามาเป็นก่อนเลิกงานตามปกติสัก ๑ ชั่วโมง ก็จะแก้การขาดหายไปช่วงท้ายได้อีกส่วนหนึ่ง

ข้อสุดท้ายเป็นเรื่องวิทยากร ผู้พิพากษาที่เข้าฝึกอบรมจะมีความประทับใจวิทยากรที่มาจากภายนอกกระทรวงยุติธรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยเห็นว่าวิทยากรเหล่านั้นบรรยายได้เข้าใจ มีการเตรียมตัวที่ดี ข้อนี้เห็นว่าวิทยากรที่มาจากภายนอกกระทรวงยุติธรรมนั้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้พิจารณาเลือกสรรจากวิทยากรที่มีฝีมือมีชื่อเสียงมาแล้ว จึงบรรยายได้ประทับใจกว่าวิทยากรภายในกระทรวงยุติธรรมบางคน อย่างไรก็ตาม ผู้พิพากษานั้นมีความรู้สึกในศักดิ์ศรีและเรื่องสถาบันอยู่พอสมควร

ผู้พิพากษาจะไม่ยอมรับวิทยากรภายนอกที่มาสอนกฎหมายที่ผู้พิพากษาใช้อยู่เป็นประจำแก่ผู้พิพากษา นอกจากนั้นวิทยากรภายนอกที่มาพูดตำหนิผู้ฟังหรือวิพากษ์วิจารณ์สถาบันศาลก็ไม่ใช่ที่ยอมรับของผู้พิพากษาเช่นเดียวกัน ฉะนั้น ในการฝึกอบรมบางหัวข้อวิชาจึงต้องนำวิทยากรภายในกระทรวงยุติธรรมมาบรรยาย วิทยากรเหล่านี้เป็นผู้ทำงานในด้านนั้น ไม่ใช่วิทยากรโดยตรง การบรรยายจึงไม่ประทับใจผู้พิพากษาเท่าที่ควร ทั้งวิทยากรภายในกระทรวงยุติธรรมที่มาบรรยายนั้นมักจะเป็นผู้มีตำแหน่งหน้าที่สำคัญ ไม่มีเวลาในการเตรียมตัวเพียงพออีกด้วย ทางแก้ในข้อนี้ ผู้เขียนเห็นว่าวิทยากรภายในนั้นควรจะต้องปรับปรุงโดยเตรียมตัวให้มากยิ่งขึ้น การเตรียมตัวดีแม้จะไม่มีวิธีการบรรยายที่เร้าใจ แต่ผู้พิพากษาก็ยังชอบ เพราะมีสาระความรู้ อนึ่ง ผู้เขียนเห็นว่าสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการน่าจะจัดฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากรขึ้นสักหลักสูตรด้วย เพื่ออบรมให้ผู้พิพากษาที่เป็นวิทยากรอยู่แล้วในขณะนี้หรือที่คิดว่าในอนาคตอาจต้องทำหน้าที่วิทยากร เพื่อเป็นวิทยากรที่ดีเป็นที่ประทับใจของผู้พิพากษาต่อไป และถ้ามีหลักสูตรดังกล่าว ผู้เขียนก็ขอสมัครเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมอีกสักครั้งด้วย





ตุลาการในอุดมคติ

สวีสต์ รวดเจริญ*

ผู้ทำหน้าที่ตุลาการ ถือเป็นผู้มีเกียรติและมีความสำคัญยิ่งต่อสังคมมนุษย์อันสูงและมีความสำคัญยิ่งต่อสังคมมนุษย์ เพราะความขัดแย้งหรือข้อพิพาทใดๆ ของบุคคลในสังคมจะมายืดลงตรงจุดนี้ จึงมีผู้กล่าวว่า ศาลเป็นที่พึ่งสุดท้ายของประชาชน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ จึงต้องไปกับการฝึกฝนและมีอุดมการณ์เป็นพิเศษ อย่างไรก็ตาม ตุลาการหรือผู้พิพากษาก็เป็นมนุษย์ปุถุชนซึ่งยังมีสถานะทางจิตเหมือนบุคคลธรรมดาทั่วๆ ไป ในบางขณะจึงอาจตกอยู่ภายใต้อำนาจของกิเลสที่เข้ามารบกวนทำให้เกิดความรู้สึกโลภอยากได้ใคร่ดีหรือวิตกกังวล หวั่นไหว หวาดกลัว ต่อเหตุปัจจัยภายนอกที่เข้ามาบีบคั้น หลอกล่อ หรือเฝ้าด้วยกลวิธีต่างๆ ทำให้

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ต้องประสบกับอุปสรรคไม่อาจยืนหยัดอยู่บนความถูกต้องได้อย่างมั่นคง สถานะของจิตที่ตกอยู่ในสภาพเช่นนี้ จึงนับเป็นอันตรายต่อผู้ทำหน้าที่ชี้ผิดชี้ถูก คือ ตัวผู้พิพากษาเองเป็นอย่างยิ่ง และพร้อมกันนั้นผลร้ายย่อมตกไปสู่ประชาชนและสังคมเป็นส่วนรวม การฝึกจิตหรือพัฒนาจิตจึงเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับตุลาการที่จะต้องเอาใจใส่และฝึกฝนควบคู่กันไปกับการบริหารร่างกาย มิฉะนั้นก็ไม่อาจผดุงความเป็นธรรมให้เพียบพร้อมสมบูรณ์ได้ดังปณิธานที่ตั้งไว้ ยิ่งสถานะแวดล้อมของสังคมมีความเสื่อมโทรมมากเพียงใด ความจำเป็นในการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตก็ยิ่งมีมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ทั้งนี้ ย่อม

*วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่จะ
มองเห็นความสำคัญว่ามีอยู่มากน้อยเพียงใด
ผู้ที่ยอมรับความเป็นจริงของสิ่งนี้ จึงจำต้อง
ลงมือฝึกฝนเสียแต่เนิ่นๆ เพื่อให้เกิดประ-
สิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันจะเกิดผล

สมบูรณ์ต่อประชาชนและเป็นหลักชัยที่มั่นคง
ของสังคมสืบไป



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
[www.library.coj.go.th]



กฎหมายเพื่อสกัดการฟอกเงิน

วิฑูรย์ ตังตรงจิตต์*

คำว่า “ฟอก” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน แปลว่า “ล้างให้สะอาด ชำระให้สะอาด ทำให้ขาว”

คำว่า “ฟอกเงิน” จึงมีความหมายถึงทำเงินที่ได้มาจากการก่ออาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ ให้เป็นเงินสะอาด

ปัจจุบันได้มีการเคลื่อนไหวในวงกฏหมายกันเป็นอย่างมาก เพื่อให้มีการออกกฏหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับการสกัดกั้นการฟอกเงินสกปรกให้เป็นเงินสะอาด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สกัดการฟอกเงินที่ได้มาจากการทุจริตกระทำผิดทางอาญา ให้กลายมาเป็นเงินที่ได้มาจากการประกอบอาชีพสุจริต มีอาชญากรรมทางเศรษฐกิจจำนวนไม่น้อยที่สามารถสร้างความร่ำรวยให้ตนเองโดยกฏหมายไม่อาจลงโทษได้ด้วยวิธี ดัง

ขณะนี้ประเทศสหรัฐอเมริกาได้พยายามเร่งรัดประเทศต่างๆ ให้หาทางปราบปรามอาชญากรรมประเภทใช้วิธีการฟอกเงิน ความจริงแล้วในสมัยโบราณไม่ว่าในประเทศใดก็มีการทุจริตอันเป็นเหตุให้ได้เงินมาทำนองเดียวกันนี้ แต่หนทางที่จะยกย้ายถ่ายเทเงินเหล่านั้น สมัยโบราณเป็นไปได้ยากมากต่างกับปัจจุบันซึ่งมีเทคโนโลยีสูง ตัวอย่างในบ้านเมืองเราก็มีให้เห็นอยู่มิใช่น้อย เช่นได้เงินมาจากการฉ้อราษฎร์บังหลวง เมื่อยกย้ายถ่ายเททรัพย์สินไม่ได้ ทางออกก็คือสร้างวัด สร้างพระ ที่จังหวัดอ่างทองมีพระนอนใหญ่ที่สุดในประเทศไทย ชื่อ “พระนอนขุนอินทร์ประมุข” อยู่ที่อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง ก็มีประวัติเช่นเดียวกับที่ได้กล่าวมาแล้ว

*วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



แม้ในปัจจุบันถอยหลังไปประมาณ ๕๐ ปี บ้านเมืองเราเคยมีข่าวฮือฮากันในหนังสือพิมพ์ว่าข้าราชการกระทรวงหนึ่งในครั้งนั้น คอร์รัปชันได้เงินไว้จำนวนมาก สมัยนั้นการฟอกเงินยังไม่พัฒนา ข้าราชการผู้นั้นได้เงินมาในทางทุจริต แต่ไม่มีช่องทางที่จะจัดการกับเงินเหล่านั้น จึงใช้วิธีเก็บไว้ใต้เตียงนอน แต่ความลับในเรื่องนี้บุตรชายข้าราชการผู้นั้นทราบเรื่องดี และนำความลับของพ่อไปเล่าให้เพื่อนที่โรงเรียนฟัง บังเอิญเพื่อนคนนั้นเป็นบุตรนายตำรวจ บุตรนายตำรวจจึงไปเล่าให้พ่อของตนฟัง นายตำรวจท่านนั้น พอทราบเรื่องก็วางแผนจับตัวพ่อของลูกคนนั้น แล้วนำตัวพ่อไปสอบสวนจนได้ความจริงว่า พ่อของลูกคนนั้นได้โกงเงินมาโดยมิชอบได้เกิดนานมาแล้ว และเกิดมาตลอด แต่เนื่องจากความคิดในเรื่องการฟอกเงินยังไม่พัฒนาเหมือนในปัจจุบัน จึงทำให้ถูกติดตามจับกุมได้ง่าย

ในปัจจุบันผู้ที่ได้เงินมาโดยมิชอบด้วยกฎหมายได้พัฒนาไปในรูปแบบต่างๆ จนกฎหมายเองก็พัฒนาตามแทบไม่ทัน โดยผู้กระทำความผิดกฎหมายเหล่านั้นพยายามแสดงตนให้เป็นคนดีเด่นในสังคม เพื่อให้สังคมเห็นว่า ตนนั้นเป็นคนดี เป็นคนมีประโยชน์ ต่อสังคม รวมทั้งให้สังคมเห็นว่า ทรัพย์สิน

เงินทองที่ตนมีอยู่นั้นล้วนได้มาด้วยความบริสุทธิ์ จึงเกิดมีการฟอกเงินที่ได้มาด้วยความไม่บริสุทธิ์ หรือได้มาโดยการกระทำความผิดกฎหมาย ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น นำเงินที่ไม่สุจริตเหล่านั้นไปเล่นหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ เหตุเพราะการเล่นหุ้นไม่มีหลักฐาน เมื่อสั่งซื้อหรือขายหุ้นทางโทรศัพท์ หลังจากนั้นไม่เกิน ๔ วันทำการก็จะได้รับเงินจากบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ตนเล่นหุ้นอยู่ด้วย หรือให้แนบเนียนหนักเข้าอีกคิดค่าตอบแทนจากหน้าที่กองสลากกินแบ่ง เมื่อมีคนซื้อลอตเตอรี่ที่ถูกรางวัลที่ ๑ มาขึ้นเงินก็จะมีการขอซื้อในราคาที่สูงขึ้น ซึ่งแน่นอนจะได้เงินเพิ่มขึ้นอีก

สำหรับคำจำกัดความของการฟอกเงิน (Money Laundering) อาจพิจารณาได้ว่า หมายถึง การที่ผู้หนึ่งผู้ใดปกปิดหรือปิดบังการมีอยู่ แหล่งที่มาของเงินตามกฎหมายหรือใช้ประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมายของรายได้และบิดเบือนลักษณะของรายได้นั้นเพื่อให้ปรากฏว่าเป็นรายได้ที่ชอบด้วยกฎหมาย

การฟอกเงินหรือ Money Laundering ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่าเป็นเรื่องธรรมดาของคนที่ได้รายได้มาจากการทำความผิดกฎหมาย และไม่ประสงค์จะให้ใครรู้ จึงได้คิดค้นหาวิธีการฟอกเงินขึ้นเพราะวิธีชุกช่อนแบบธรรมดา



ก็คือใส่ตู้เซฟให้มิดชิด ซ่อนไว้ในกำแพงหรือ ฝาผนัง หรือแบบไทยโบราณก็คือใส่โถงฝัง ดินไว้ ยังไม่เป็นเพียงพอต่อการปิดบังซ่อนเร้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับผู้ค้ายาเสพติดซึ่ง มีรายได้มหาศาลจากการค้ายาเสพติด มีวิธีการ ที่เหนือชั้นโดยการแปรหรือเปลี่ยนสภาพ “เงิน สกปรก” ให้เป็นเงินสะอาด หรือดูเหมือนว่า เป็นรายได้ที่ได้มาโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อ มิให้เกิดปัญหาสงสัยจากเจ้าหน้าที่บ้านเมือง ด้วยวิธีการต่างๆ

การฟอกเงินเป็นการสมคบกันประกอบ อาชญากรรมทางเศรษฐกิจอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งผู้ที่สมคบกันได้กระทำการด้วยความรู้และ ไม้จำเป็นต้องมีความตกลงกันไว้ล่วงหน้า ก็ได้ จะกระทำความผิดหลังจากที่ความรู้ผิดฐานหนึ่ง สำเร็จลง หรือยังไม่มีกำหนดการผิดฐาน อื่นเกิดขึ้น และบุคคลที่ฟอกเงินกับผู้ค้าเฮโรอิน จะเป็นบุคคลเดียวหรือคนละคนก็ได้สุดแต่ว่า ผู้ที่กระทำการฟอกเงินจะเข้าร่วมในเวลาใด และในฐานะใด เช่น ในฐานะผู้ฟอกเงินหรือ ในฐานะผู้บงการให้มีการค้าเฮโรอิน การฟอก เงินเป็นแหล่งที่มาของเงินทุนสำหรับองค์กร อาชญากรรมและก่อให้เกิดชนชั้นลงทุนใหม่ๆ ซึ่งมีอำนาจในทางเศรษฐกิจที่จะนำไปใช้ใน ทางที่ตรงกันข้ามกับประโยชน์สาธารณะ และ

เป็นอันตรายต่อสังคมอย่างใหญ่หลวง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องควบคุมการฟอกเงิน โดยกำหนดความผิดอาญาฐานเกี่ยวกับการ ฟอกเงิน เพื่อนำไปใช้บังคับแก่การฟอกเงิน ในทำนองเดียวกันกับ Money Laundering Control Act of 1986 มาตรา ๑๔๕๖ ซึ่งมี กรอบที่กว้างขวางในเรื่องการโอนเงินไม่ว่า เงินนั้นจะได้อำนาจโดยความผิดฐานใด หากเป็น เงินที่ได้มาจากการรูปแบบของการกระทำอันมิชอบ ด้วยกฎหมายโดยผู้รับเงินรู้ว่าผู้ให้เงินไม่มี แหล่งที่มาของเงินที่แน่นอนก็เป็นการเพียงพอ แล้วจะถือว่าผู้รับเงินกระทำการเป็นเครื่องมือ ในการฟอกเงิน การรับเงินไว้โดยไม่อาจอธิบาย ได้ถึงแหล่งที่มาของเงินจำนวนมากเป็นเหตุผล หนึ่ง ในการสื่อให้เห็นว่าผู้กระทำความผิดนาช่วย ให้เงินจากองค์กรอาชญากรรมคงอยู่ และ ยังเบี่ยงเบนความสนใจไปจากผู้รับประโยชน์ ที่แท้จริง ในการกระทำความผิดดังกล่าว ผู้ฟอกเงิน ย่อมได้รับประโยชน์ตอบแทนอยู่ในตัวและการ กำหนดความผิดอาญาฐานเกี่ยวกับการฟอกเงิน จะทำให้แยกแยะกระแสการเงินที่หมุนเวียน อย่างผิดปกติ และจะติดตามวงจรการเงินไป จนถึงผู้รับประโยชน์ที่แท้จริง ซึ่งเป็นการขัด ขวางฐานทางเศรษฐกิจขององค์กรอาชญากรรม และทำให้สภาวะเศรษฐกิจของประเทศมีความ



มั่นคงและอยู่ในรูปแบบที่ปกติ

*สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่ประสบปัญหา Money Laundering มาก เพราะจากการศึกษาวิเคราะห์ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและการฟอกเงินโดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดพฤติกรรมของผู้ค้ายาเสพติดปรากฏว่านำเงินรายได้จากการค้ายาเสพติดไปหลบซ่อนหรือแปรสภาพ ดังนี้

- นำเงินไปซื้อทองคำ
- นำเงินใส่บัญชีลับและนำมาปันหุ้น

ในตลาดหุ้น

- นำเงินรายได้จากการค้ายาเสพติดออกประเทศแล้วส่งกลับสหรัฐอเมริกาในฐานะเงินสะอาด

- นำไปลงทุนในธุรกิจหรือกิจการค้าที่ชอบด้วยกฎหมาย

การฟอกเงิน หากเป็นระดับชาติก็จะมีวิธีการสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น กล่าวคือจากรายงานของธนาคารแห่งประเทศไทยได้กล่าวไว้ว่า การฟอกเงินนั้นไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการค้ายาเสพติดเท่านั้น แต่รวมถึงอาชญากรรมร้ายแรงอื่นๆ และรวมทั้งอาชญากรรมทางเศรษฐกิจด้วย การฟอกเงินมีวิธีดำเนินการที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ ส่วนหนึ่งกระทำ

โดยการโอนเงินผ่านบัญชีที่ธนาคารหรือสถาบันการเงินต่างๆ จนยากแก่การพิสูจน์หรือไม่สามารถหาแหล่งที่มาของเงินได้ บางครั้งอาจจะโอนเงินออกนอกประเทศไปยังประเทศที่มีกฎหมายควบคุมการเปิดเผยความลับของลูกค้าอย่างเข้มงวด จากนั้นจึงโอนเงินกลับเข้ามาในประเทศ ซึ่งยากที่จะหาหลักฐานมาพิสูจน์เพื่อดำเนินการตามกฎหมายเอากับผู้นั้น

รูปแบบของการฟอกเงินให้กลับกลายเป็นเงินที่ถูกต้องตามกฎหมายมีหลายวิธี

๑. การนำเงินสดติดตัวออกนอกประเทศ เป็นการนำเงินสดที่ได้มาโดยไม่สุจริตนั้นติดตัวหรือนำไปใช้จ่ายในต่างประเทศ แต่โดยที่การโยกย้ายเงินสดที่ได้รับจากการค้ายาเสพติดหรืออาชญากรรมอื่นๆ เป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากมีจำนวนมากและธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับเงินสดจำนวนมากๆ อาจจะถูกเพ่งเล็งได้ง่าย นอกจากนี้ทางการของบางประเทศยังมีมาตรการกำกับควบคุมธุรกรรมด้านเงินสดอย่างเข้มงวด รวมทั้งระบบของบางประเทศอาจจะไม่นิยมการใช้จ่ายหรือทำธุรกรรมโดยอาศัยเงินสด ดังนั้น การใช้

*ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและการฟอกเงินโดยสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.



เงินสดจึงกระทำเฉพาะในบางประเทศที่ผ่อนคลายการควบคุม หรืออาศัยผ่านทางพรมแดนระหว่างประเทศโดยติดสินบนเจ้าพนักงาน

๒. การฝากเงินกับสถาบันการเงินในประเทศ เป็นวิธีทั่วไปที่นิยมใช้ในการฟอกเงิน ซึ่งการฝากเงินมักจะใช้นามแฝงหรือใช้ชื่อปลอม เพื่อไม่ให้สามารถสืบสาวหาต้นตอของเจ้าของที่แท้จริงได้ นิยมใช้ในประเทศที่ไม่มีการควบคุมให้แสดงตนของผู้ทำธุรกรรมที่แท้จริง และไม่มีการให้รายงานถึงธุรกรรมที่มีมูลค่าเงินฝากค่อนข้างสูง อันเป็นจุดอ่อนและทำให้เกิดความสับสนในการใช้สถาบันการเงินเพื่อการฟอกเงินได้

๓. การส่งเงินสดหรือโอนเงินออกนอกประเทศ เป็นการนำเงินสดไปฝากไว้ในประเทศที่ไม่มีการควบคุมระบบธนาคารหรือสถาบันการเงินอย่างเข้มงวด เพื่อให้เข้าไปอยู่ในระบบการเงินของประเทศนั้น แล้วโอนเงินกลับไปสู่ผู้ค้ายาเสพติดหรืออาชญากรโดยวิธีต่างๆ เช่น โดยทางโทรคมนาคม (Wire Transfer) เป็นต้น เงินนั้นก็จะเป็นสภาพเป็นเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นจุดอ่อนของประเทศที่ไม่เข้มงวดเรื่องการนำส่งเงินสดออกนอกประเทศ

๔. การจัดตั้งบริษัทหรือกิจการชั้นบังหน้า เป็นการที่ผู้ค้ายาเสพติดหรืออาชญากร

ปกปิดแหล่งที่มาและความเป็นเจ้าของเงินที่ได้มาโดยผิดกฎหมาย โดยการจัดตั้งหรือซื้อกิจการในต่างประเทศ เช่น ในประเทศที่เป็นเขตปลอดภาษี เป็นต้น แล้วให้กิจการของตนในประเทศกั๊ยมเงินหรือซื้อสินค้าจากกิจการในต่างประเทศดังกล่าวในราคาแพงกว่าปกติ ทั้งนี้ เพื่อให้เงินที่ได้มาโดยผิดกฎหมายกลายเป็นเงินที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะถูกใช้จ่ายหมุนเวียนระหว่างกิจการทั้งสองแห่งดังกล่าว

๕. อื่นๆ นอกจากวิธีการดังกล่าวข้างต้นแล้วยังมีวิธีการอื่นๆ อีกมาก เช่น นำเงินไปซื้อกิจการที่มีผลขาดทุนแต่ธุรกิจมีกำไรเป็นเงินสด เช่น โรงแรม กิจการแลกเปลี่ยนเงินตราต่างประเทศ ภัตตาคาร ร้านค้าปลีก เป็นต้น ซึ่งต่อไปธุรกิจเหล่านี้ก็จะกลับฟื้นขึ้นเพราะอาศัยดอกผลจากเงินผิดกฎหมายดังกล่าว หลังจากนั้นจึงค่อยถ่ายเทเงินออกไปใช้ หรือการนำเงินไปซื้อตราสารที่โอนเปลี่ยนมือได้ ซึ่งตราสารนั้นไม่มีการควบคุมจากสถาบันการเงินผู้ออก ทำให้ยากแก่การสืบหาผู้ที่ซื้อและผู้รับเงินตามตราสารนั้น นอกจากนี้แล้ว ปัจจุบันเทคโนโลยีทางการสื่อสารได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้การโอนเงินในระบบสื่อสารทางอากาศมีการควบคุมน้อยกว่ารายการเงินสด รายการโอนเงินต่างๆ จะมุ่งเน้นที่ความรวดเร็วแต่ประการเดียว พนักงานโอนเงินจะไม่รู้จักลูกค้า และไม่ทราบ



วัตถุประสงค์ในการโอนเงิน ดังนั้น วิธีการดังกล่าวจึงอาจเป็นช่องทางหลบซ่อนเงินผิดกฎหมายหรือทุจริตของนักฟอกเงินได้เป็นอย่างดี การโอนเงินในรูปแบบของโพยก๊วนที่นิยมใช้กันในหมู่พ่อค้าชาวจีน โดยใช้วิธีเขียนในกระดาษแผ่นเล็กๆ แล้วให้ผู้โอนไปเบิกเงินในประเทศที่ต้องการโอนเงิน กล่าวคือรู้กัน ในระหว่างคนสองคนก็ยังไม่มีความควบคุมได้เลย

การฟอกเงินเปรียบได้กับคนไม่สุจริต มักจะชอบคบหาสมาคมกับคนสุจริต เพื่อให้เห็นว่าตนนั้นก็เป็นคนสุจริตเหมือนกับคนที่ตนคบหาด้วย หรือพยายามทำตนให้ได้รับอยู่ในอาชีพอันทรงเกียรติ แม้จะคิดจะใช้เงินจำนวนมหาศาลเพื่อจะได้อาชีพอันทรงเกียรติ นั้นมาก็ตาม

ประเทศไทยเรายังไม่มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันการฟอกเงินเป็นฉบับแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งในกฎหมายฉบับนี้ นอกจากจะมีมาตรการใหม่ๆ ทำนองเดียวกับกฎหมายของสหรัฐอเมริกา อันเป็นวิธีการที่จะทำการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรุนแรงและเข้มงวดแล้วยังมีมาตรการในการป้องกันการฟอกเงินอีกด้วย

โดยพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยา

เสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๒๒ วรรคห้า ได้ขยายความคำว่า “ทรัพย์สิน” ให้หมายความว่ารวมถึง

ประการแรก หมายความว่าทรัพย์สินที่ได้เปลี่ยนสภาพไปแล้ว เช่น เปลี่ยนเป็นหุ้นในตลาดหลักทรัพย์ไปแล้วหรือเปลี่ยนเป็นที่ดินไปแล้ว เป็นต้น รวมทั้งสิทธิเรียกร้องผลประโยชน์ที่จะตกผลจากทรัพย์สินดังกล่าว

ประการที่สอง ทรัพย์สินนั้นแปลงเป็นเงินสดแล้ว เช่น นำเอาทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดไปให้บุคคลอื่นกู้ยืมเงินกู้ยืมนั้นถึงกำหนดชำระแล้ว

ประการที่สาม หมายความว่ารวมถึงทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับยาเสพติดของผู้ต้องหาที่ได้รับ ขยายจำหน่าย โอนหรือยกย้ายไปเสียในระหว่างระยะเวลา ๑๐ ปีก่อนมีคำสั่งยึดหรืออายัด และภายหลังนั้น เช่น เจ้าของปั้มน้ำมันที่มีการขายยาเสพติดในปั้ม ยานพาหนะที่ใช้บรรทุกยา หรือบ้านเรือนที่ผู้ต้องหาอยู่อาศัย ไม่ว่าการมีทรัพย์สินนั้นจะได้รับหรือขายหรือจำหน่ายไปหรือโอนมาใน ๑๐ ปีก่อนมีการยึดอายัดหรือหลังจากนั้น เว้นแต่ ผู้รับโอนหรือผู้รับประโยชน์จะพิสูจน์ต่อคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน ได้ว่าการโอนหรือการกระทำนั้นได้กระทำโดยสุจริตและมีค่าตอบแทน



และคำว่า “ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด” กฎหมายดังกล่าวยังได้ให้คำนิยามไว้ในมาตรา ๓ อีกว่า หมายความว่า “เงิน หรือทรัพย์สินที่ได้รับมาเนื่องจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด และให้หมายความรวมถึง เงินหรือทรัพย์สินที่ได้มาโดยการใช้เงินหรือทรัพย์สินดังกล่าว ซื้อหรือกระทำไม่ว่าด้วยประการใดๆ ให้เงินหรือทรัพย์สินนั้นเปลี่ยนสภาพไปจากเดิม ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนสภาพกี่ครั้ง และไม่ว่าเงินหรือทรัพย์สินนั้นจะอยู่ในความครอบครองของบุคคลอื่น โอนไปเป็นของบุคคลอื่นหรือปรากฏตามหลักฐานทางทะเบียนว่าเป็นของบุคคลอื่นก็ตาม” ดังนั้น คำว่าทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดที่บัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้ จึงมีความหมายในทางป้องกันการฟอกเงินของผู้ค้ายาเสพติดว่า จะเป็นการฟอกเงินที่ได้มาที่ครั้งก็หน หรือเปลี่ยนมือไปเป็นของผู้อื่น กฎหมายก็ยังติดตามทรัพย์สินเหล่านั้นโดยไม่หยุดยั้ง

นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดให้มีวิธีการตรวจสอบทรัพย์สินของผู้ต้องหาในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าทรัพย์สินนั้นเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด โดยให้อำนาจแก่คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมาตรการในการปราบปราม

ผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้อำนาจสั่งการได้ตามมาตรา ๑๙ ในการตรวจสอบทรัพย์สินนี้ กฎหมายยังให้อำนาจคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน ในอันที่จะตรวจสอบทรัพย์สินของผู้อื่นได้อีกด้วย หากมีหลักฐานเป็นที่เชื่อถือได้ว่าเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา ๒๐

และตามกฎหมายดังกล่าว ยังได้บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินในกรณีที่ ยึดอายัดทรัพย์สินเหล่านั้นไว้เพราะมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องคดี หรือจะมีการยึดอายัดไว้ชั่วคราว เพราะมีเหตุอันควรเชื่อว่า อาจมีการโอน ยักยอก ซุกซ่อน หรือมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างอื่น จนกว่าจะมีการวินิจฉัยว่า เป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดหรือไม่ ก็มีอำนาจทำได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง

มาตรการดังกล่าวเป็นมาตรการที่จะหาวิธีการที่จะป้องกันไม่ให้ผู้ต้องหายาเสพติดหาวิธีการฟอกเงินหรือทรัพย์สิน โดยมาตรา ๒๔ ได้บัญญัติให้อำนาจพนักงานอัยการในอันที่จะยื่นคำร้องเพื่อขอให้ศาลสั่งริบทรัพย์สินที่ผิดหรืออายัดและเป็นทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด โดยพนักงานอัยการจะยื่นไปพร้อมฟ้อง หรือจะยื่นคำร้องก่อนศาลชั้นต้นพิพากษาก็ได้ หากตรวจสอบ



ทรัพย์สินเหล่านั้นได้มาภายหลังฟ้องคดีแล้ว
เว้นแต่บุคคลซึ่งอ้างว่าเป็นเจ้าของทรัพย์สินได้
แสดงให้ศาลเห็นว่าควรเป็นเจ้าของที่แท้จริง
และไม่ได้เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิด
เกี่ยวกับยาเสพติด หรือตนเป็นผู้รับโอนหรือรับ
ประโยชน์หรือได้มาโดยไม่มีค่าตอบแทน หรือได้
มาตามสมควรในทางศีลธรรมอันดี หรือในการ
กุศโลบาย

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายมาตรการ
ในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยา
เสพติดฉบับนี้ได้วางมาตรการในการป้องกัน
มิให้มีการฟอกเงินไว้อย่างเต็มที่ รวมทั้ง
มาตรการในการที่จะติดตามเอาทรัพย์สินที่ได้
มาจากการกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ไม่ว่า
ถูกยึดย้ายถ่ายเทหรือโอนกันไปก็หือคดีอาญา
และในการติดตามยึดหรืออายัดทรัพย์สินเหล่านั้น
กฎหมายยังผลผลกระทบที่สูงจนครบบริบูรณ์
ของทรัพย์สินนั้นๆ ให้ตกอยู่แก่ผู้ต้องหา ผู้รับ
โอนหรือผู้รับประโยชน์ทั้งสิ้น แต่กฎหมายฉบับ
นี้น่าจะเป็นปัญหาในทางปฏิบัติบางประการ
กล่าวคือ คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สิน ซึ่ง
กฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจค่อนข้างมาก อีกทั้ง
ยังอาจมอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่ง
รัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราช
บัญญัตินี้ดำเนินการแทนก็ได้ แล้วจึงให้รายงาน
คณะกรรมการตรวจสอบทรัพย์สินทราบภายหลังก็ได้ จุดนี้เองเป็นจุดที่ผู้เขียนมีความสงสัย

ในทางปฏิบัติว่าจะสามารถให้ความเป็นธรรม
แก่ประชาชนได้เพียงพอหรือไม่ ซึ่งผู้เขียนได้
พยายามซักถามเจ้าของร่างกฎหมาย ใน
ระหว่างที่ผู้เขียนเป็นสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่ง
ชาติเป็นกรรมาธิการปกครอง แต่ก็ได้รับความ
เพียงว่า ทางปฏิบัติก็คงจะต้องมีการมอบหมาย
กันไว้ล่วงหน้าซึ่งผู้เขียนเป็นห่วงในจุดนี้ แต่ก็ไม่
สามารถแก้ไขหาข้อข้องใจได้ คงได้แต่บรรยาย
ออกมาเป็นหนังสือให้ปรากฏเท่านั้น

ในปัจจุบัน ในหลายประเทศได้มี
มาตรการในการป้องกันการฟอกเงินไม่เฉพาะ
แต่เงินที่ได้มาจากการค้ายาเสพติด แต่รวมถึง
อาชญากรรมทางเศรษฐกิจด้วย โดยออกเป็น
กฎหมายรวมทั้งสหรัฐอเมริกา ในภาคพื้นเอเชีย
ได้มีการประชุมอภิปรายปัญหาเรื่องการฟอก
เงินในประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๓
เมษายน ๒๕๓๖ โดยมีผู้แทนจากประเทศ
ต่างๆ ในหลายภาคพื้นรวม ๒๓ ประเทศ ใน
การประชุมครั้งนั้นได้มีการอภิปรายปัญหาการ
ฟอกเงินทั่วโลก และบางส่วนเน้นเฉพาะ
ภูมิภาคเอเชีย โดยตั้งข้อสังเกตว่า การฟอกเงิน
นั้นไม่เพียงแต่จะเกิดขึ้นในกลุ่มของผู้ค้ายา
เสพติดเท่านั้น แต่ยังเกิดในกลุ่มของอาชญา
กรรมทางเศรษฐกิจอีกด้วย (เช่น กลุ่มผู้ปั่นหุ้น
แชร์ลูกโซ่ กักตุนสินค้า คำกำไรเกินควร)

ที่ประชุมจึงได้วางมาตรการไว้รวม ๑๐
ประการ ดังนี้



๑. ดำเนินการเพิ่มเติมเพื่อให้การ
ฟอกเงินเป็นความผิดทางอาญา

๒. ให้ประเทศต่างๆ ให้สัตยาบัน
อนุสัญญากรุงเวียนนา ค.ศ. ๑๙๘๘ ให้มากขึ้น

๓. ให้ถือว่าการประสานงานร่วมกัน
ระหว่างธนาคารและสถาบันการเงินต่างๆ กับ
หน่วยงานบังคับใช้กฎหมายเป็นความจำเป็น
ที่ต้องคงไว้เพื่อต่อต้านการฟอกเงิน

๔. ความจำเป็นในการทราบประวัติ
รายละเอียดเดียวกัน ลูกค้าของสถาบันการเงิน
โดยจัดให้มีการจัดแจ้งการรายงานของลูกค้า
รวมทั้งการเก็บรักษาคำบันทึกหลักฐานไว้ให้
สถาบันการเงิน

๕. ขอความร่วมมือธนาคารในการ
รายงานบัญชีที่ต้องสงสัย และการโอนเงิน
จำนวนมากๆ

๖. กำหนดมาตรการทางด้านการเงิน
แก่ธนาคารและการเงินที่ไม่ใช่ธนาคาร

๗. ตรวจควบคุมการไหลเวียนของ
เงินระหว่างประเทศ

๘. จัดให้มีสื่อหรือตัวกลางที่มีประ-
สิทธิภาพในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสาร
ระหว่างหน่วยงานภายในประเทศกับหน่วยงาน
ระหว่างประเทศ

๙. จัดให้มีความร่วมมือระหว่าง
ประเทศในทางอาญาที่มีประสิทธิภาพ

๑๐. ให้พิจารณาถือเป็นความสำคัญ
ในการติดตามยึดอายัดสินทรัพย์ที่ได้มาจากการ
กระทำความผิด

ในด้านธนาคารและสถาบันการเงิน
จะต้องมีการกำหนดระบบควบคุมที่เหมาะสม
เพื่อให้ทราบถึงที่มาของเงินที่ฟอก และป้องกัน
การฟอกเงินโดย

๑๑. ธนาคารและสถาบันการเงิน ควร
ดำเนินการอย่างมีขั้นตอน ในการวางแผนทาง
ด้านการเงิน การแจ้ง การแสดงตนของลูกค้า

๑๒. ธนาคารและสถาบันการเงิน ควร
มีการเก็บรักษาคำบันทึกรายละเอียดของลูกค้า
และข้อมูลในการโอนเงิน ภายในระยะเวลาที่
เหมาะสม

๑๓. ธนาคารและสถาบันการเงินที่ใช้
ระบบการโอนเงินทางโทรสาร ควรมีการจัดแจ้ง
ชื่อ และที่อยู่ของลูกค้าผู้ส่งโอน และผู้รับ ตลอด
จนข้อมูลที่ส่ง

๑๔. ธนาคารและสถาบันการเงิน ควร
มีบทบาทในการจัดแจ้งรายละเอียดของการ
โอนเงินที่อาจเกี่ยวข้องกับการฟอกเงิน

๑๕. ธนาคารและสถาบันการเงิน ควร
ถือเป็นความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการฝึก
อบรมเจ้าหน้าที่และผู้บริหารในนโยบายและวิธี
ปฏิบัติในการต่อต้านการฟอกเงิน

๑๖. เจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่กำหนดระเบียบ



การเงินควรมีบทบาทในการให้ความมั่นใจว่าสถาบันการเงินที่ได้รับการแนะนำ จะได้รับการแนะนำเพียงพอในการที่จะมีมาตรการการต่อต้านการฟอกเงิน

ในด้านเจ้าพนักงานผู้บังคับใช้กฎหมาย

๑. ส่งเสริมความ**ร่วมมือ**ทางด้านกฎหมายระหว่างประเทศร่วมกัน

๒. แก้ไขเพิ่มเติม**กฎหมาย**ภายในประเทศ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๓. ส่งเสริมและ**ขยายรูปแบบ**ความร่วมมือที่มีอยู่แล้วอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งการสืบสวนด้านการเงิน โดยจัดตั้งหน่วยสืบสวนด้านการเงินเป็นเอกเทศในแต่ละประเทศ

๔. ควรมีการ**รับทราบรูปแบบ**ของการฟอกเงินที่ผิดกฎหมายหรือเงินที่ได้มาจากการกระทำความผิด โดยจัดให้มีหน่วยสืบสวนการเงินเพื่อทำหน้าที่ติดตาม ยึดอายัด ทรัพย์สินที่ได้มาจากการกระทำความผิดหรือทรัพย์สินที่แปรสภาพไปโดยผิดกฎหมาย

๕. มีกฎหมายให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน สามารถรับข้อมูลจากธนาคารทั้งโดยตรงและทางอ้อม

๖. พิจารณามาตรการต่างๆ ที่เป็นไปได้ในการติดตามและควบคุมเงินที่โอนไปมาระหว่างประเทศ ตลอดจนการป้องกันอย่างเข้มงวด แต่ทั้งนี้ ก็ต้องเป็นไปในทางที่เป็น

หลักประกันการใช้ข้อมูลดังกล่าวโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายเงินโดยเสรี

๗. หน่วยงานที่บังคับใช้กฎหมาย จะต้องมีความสามารถในการรับทรัพย์สินที่แปรสภาพไปรวม คือเงินที่ถูกใช้เป็นเครื่องมือ หรือได้ใช้ในการกระทำความผิดเดียวกับการแปรสภาพทรัพย์สิน

๘. สถาบันการเงินควรจัดแจ้งการแสดงความถูกต้องของข้อมูลอย่างเป็นทางการ เพื่อที่จะมีบันทึกรายละเอียดในการแสดงตนของลูกค้านั้นระหว่างการติดต่อกับงาน หรือการโอนเงินต่าง ๆ

๙. ควรมีความหมายให้ความคุ้มครองสถาบันการเงินหรือพนักงานธนาคารจากความรับผิดชอบในทางอาญาและทางแพ่ง ในการแจ้งข้อมูลลูกค้าของตนเอง ซึ่งเป็นผู้ต้องสงสัยในระหว่างการสืบสวน

๑๐. จำเป็นต้องมีความร่วมมือกันในหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และสถาบันการเงินในระดับระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้ผู้สืบสวนดำเนินคดีกับผู้ฟอกเงินได้

ที่กล่าวมาแล้วเป็นความคืบหน้าในภาคพื้นเอเชียในการที่จะหามาตรการในการป้องกันการฟอกเงิน ส่วนในประเทศไทยนั้นได้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจในเรื่องนี้ และได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการนี้ไว้ด้วย



กล่าวคือ :

*นอกจากสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดแล้ว ยังมีกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจกรมตำรวจ ซึ่งก็ได้มีข้อเสนอในเรื่องนี้ว่า

“ปัญหาอาชญากรรมเศรษฐกิจ เป็นปัญหาที่รุนแรงมาก หากเกิดขึ้นแล้ว จะทำให้สูญเสียประโยชน์นับเป็นมูลค่ามหาศาล เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ถ้าไม่รีบแก้ไข ก็จะทำให้เสียหายยิ่งๆ ขึ้นไป จึงควรที่จะต้องมีกฎหมายพิเศษที่เป็น “มาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ” โดยเร็ว”

**ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าว ก็ได้เสนอแนะแนวทางดำเนินการไว้ว่า

ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการต่อต้านการฟอกเงินผิดกฎหมายโดยเฉพาะในขณะที่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาทางการและองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งได้ก่อตั้งขึ้นเพื่อรณรงค์ต่อต้านการฟอกเงินผิดกฎหมายได้ขอให้ธนาคารแห่งประเทศไทยช่วยเหลือในรูปแบบต่างๆ อยู่เสมอ ในฐานะที่เป็นผู้ดูแลด้านการเงินและควบคุมสถาบันการเงินของประเทศไทย

ก็ยังมีข้อจำกัดบางประการที่เป็นอุปสรรคต่อการออกกฎหมายต่อต้านการฟอกเงินที่ได้มาโดยผิดกฎหมาย ดังนั้น แนวทางที่พอจะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้บ้าง มีข้อเสนอแนะดังนี้

๑. ระยะแรกควรรออกกฎหมาย

คุ้มครองธนาคารหรือสถาบันการเงินที่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้าซึ่งสันนิษฐานว่าน่าจะเกี่ยวข้องกับการฟอกเงินให้ทางการได้ทราบ โดยไม่ต้องได้รับโทษจากการฟ้องร้องของลูกค้า หลังจากได้อีกกรณีหนึ่งจึงให้ธนาคารหรือสถาบันการเงินรายงานข้อมูลต่างๆ ตลอดจนติดตามรายการที่ผิดปกติหรือน่าสงสัย เช่น มีจำนวนสูงกว่าที่กำหนด เป็นต้น ให้ทางการได้ทราบและติดตามต่อไป

๒. มีกฎหมายควบคุมให้ธนาคารและสถาบันการเงิน ต้องรู้จักตัวลูกค้าที่แท้จริง และห้ามเปิดบัญชีโดยใช้นามแฝง ชื่อปลอมหรือมีแต่เลขบัญชีเท่านั้น รายการฝากถอนเป็นเงินสดรายใหญ่ เช่น ๑๐ ล้านบาท เป็นต้น ต้องมีเหตุผลจึงทำได้มีการเก็บและบันทึกข้อมูลต่างๆ ไว้ให้ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามสมควร รายได้น่าสงสัยหรือมีจำนวนสูงตามที่กำหนดจะต้องรายงานให้ทางการทราบทันที

*“มาตรการในการปราบปรามผู้กระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ.”

**“กฎหมายเพื่อสกัดการฟอกเงิน” โดยธนาคารแห่งประเทศไทย.



รวมทั้งธนาคารหรือสถาบันการเงินจะต้องมีระบบการติดตามและรายงานการฟอกเงินที่มีประสิทธิภาพด้วย

๓. จัดตั้งหน่วยงานพิเศษสอบสวนคดีทางการเงินเพื่อทำหน้าที่ติดตามยึดอายัดทรัพย์สินอันได้มาจากการฟอกเงินทั้งโดยการค้ายาเสพติดและอื่นๆ ตลอดจนทำหน้าที่รับรายงานหรือข้อมูลจากธนาคารหรือสถาบันการเงินที่จะจัดส่งให้โดยตรง เพื่อติดตามและประสานงานกับส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานพิเศษนี้อาจขึ้นตรงกับส่วนราชการใดส่วนราชการหนึ่ง หรือตั้งขึ้นเป็นเอกเทศก็ได้

อนึ่ง โดยที่สถานการณ์ขณะนี้ประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างเปิดตลาดทางการเงินและผ่อนคลายการควบคุมสถาบันการเงินต่างๆ หากจะเข้มงวดกับสถาบันการเงินทั้งในเรื่องการดูแลลูกค้า การรายงาน ฯลฯ อาจเป็นอุปสรรคกับการเปิดนโยบายเสรีดังกล่าว และหลายประเทศก็กำลังเริ่มใช้กฎหมายเหล่านี้ เช่น สิงคโปร์ เป็นต้น ยังไม่ทราบผลว่าจะมีปัญหอย่างไรหรือไม่ ซึ่งประเทศไทยอาจจะรอดูตัวอย่างก่อนก็ได้ รวมทั้งการเคลื่อนไหวของประเทศต่างๆ ในเอเชีย ซึ่งส่วนใหญ่ขณะนี้การควบคุมดูแลธนาคารและสถาบันการเงินมีลักษณะไม่ต่างกันมากนัก ในทางปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีขั้นตอน ดำเนินการแบบค่อยเป็นค่อยไป และคำนึงผลได้ผลเสียโดยส่วนรวมของประเทศเป็นสำคัญ

ประเทศเป็นสำคัญ

สรุปแล้ว ธนาคารชาติเห็นด้วยกับการจะมีกฎหมายมีข้อบังคับการฟอกเงิน แต่ก็ต้องคำนึงคือนโยบายการเงินเสรีและอัตราเสี่ยงของสถาบันการเงินที่เปิดเผยข้อมูลของลูกค้า ดังนั้นการควบคุมและเข้มงวดกับสถาบันการเงิน จึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนค่อยเป็นค่อยไป และคำนึงถึงผลได้ผลเสียโดยส่วนรวมด้วย

ในประเทศไทยบรรดานักกฎหมายได้มีการประชุมปรึกษาหารือกันหลายครั้งหลายหนในเรื่องดังกล่าว เช่น จัดโดยคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และโดยกระทรวงยุติธรรมร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.)

กล่าวโดยสรุป กฎหมายที่จะออกมาในลักษณะเป็นมาตรการป้องกันการฟอกเงินซึ่งจะใช้ได้แก่ทุกคดีไม่เฉพาะแต่คดียาเสพติดเท่านั้น จะต้องมีการครอบคลุมถึงการได้เงินมาโดยไม่สุจริตหรือไม่อาจจะอ้างความสุจริตได้ ในทุกรูปแบบในทุกสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นพ่อค้าหรือนักการเมือง ก็มีโอกาสจะได้เงินมาโดยไม่สะอาดได้ทั้งนั้น ดังนั้น กฎหมายใหม่จึงมีแนวความคิดออกมาในรูป “พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันการฟอกเงิน”

แต่พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันการฟอกเงินไม่ว่าจะออกมาในรูปแบบใด ก็เห็นว่าจะมีทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือ



ผลดี เป็นการสกัดกั้นอาชญากรรมใน รูปแบบต่างๆ เพราะไม่สามารถนำเงินที่ได้มา จากการกระทำผิดหลบหลีกอำนาจรัฐ โดยการ ติดตามยึดอายัด และให้ตกเป็นของแผ่นดินใน ที่สุด

ผลเสีย ในทางเศรษฐกิจ ถือว่ากระทบ ต่อธุรกิจการค้าที่สูงจัดเป็นอย่างมาก เช่น บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์หรือสถาบันการเงินให้ บุคคลดังกล่าวกู้เงินเล่นหุ้นไป ก็อาจจะถูกทาง การยึดอายัดเงินได้ อย่างน้อยก็ระยะหนึ่ง หากเงินจำนวนมากสถาบันการเงินย่อมกระทบ กระเทือน กระทบต่อรายการโอนเงินโดยเสรี เพราะกฎหมายจะวางมาตรการทั้งยึด ทั้งอายัด ทรัพย์สินในกรณีเหตุอันควรสงสัย เช่น กรณีนี้ ยึดได้ทั้งผู้สนับสนุน ช่วยเหลือให้คดีมีผล เช่น เจ้าของปั้มน้ำมันปล่อยให้ปั้มน้ำมันขโมยน้ำมันน้ำมันก็อาจถูกยึดเอาไว้ในกฎหมายมาตร- การในการปราบปรามผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับยา เสพติด ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิด ก็ ยังอาจถูกยึดได้ ซึ่งเจ้าของจะต้องขอคืนตาม มาตรา ๒๙ ในที่สุดถ้าไม่สามารถแสดงที่มา ของเงินได้ให้ตกเป็นของแผ่นดิน และส่งมอบ กระบวนการคลั่งต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมด เพื่อเป็นแนวทางให้ เห็นแนวคิดของนักกฎหมายทั้งในและนอก ประเทศ แต่จนบัดนี้ เราก็ยังมีแต่ “พระราช บัญญัติมาตรการในการปราบปรามผู้กระทำ

ความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๓๔” เท่านั้น แม้ในปัจจุบันมีรายงานข่าวว่าสำนักงานก ฎมนตรียได้เสนอร่าง พ.ร.บ. ป้องกันและปราบ ปรามหรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการ กระทำความผิด พ.ศ. ให้ กรม. พิจารณา สาระสำคัญเป็นการออกกฎหมายเพื่อป้องกัน การฟอกเงินของบรรดาผู้ลักลอบค้ายาเสพติด

สาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ. ฉบับนี้ มีอยู่ ๔ ประเด็น คือ

๑. กำหนดให้มีสำนักงานบริหาร ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการปกปิดหรือเปลี่ยนสภาพ ทรัพย์สินที่เกี่ยวกับการกระทำความผิด มี อำนาจหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรับข้อมูลต่างๆ ที่สถาบันการเงินหรือผู้อื่นที่มีหน้าที่รายงาน และพิจารณายับยั้งการทำธุรกรรมเมื่อพบว่า กรณีต้องสงสัยว่าเป็นการฟอกเงิน

๒. ให้สถาบันการเงินจัดให้ลูกค้า แสดงตนและที่อยู่ทุกครั้งก่อนทำธุรกรรม ให้ลูก ค้าบันทึกข้อเท็จจริงและรายงานเกี่ยวกับการทำ ธุรกิจก่อนทำธุรกรรมที่มีมูลค่าเกินกว่าที่ กำหนดในกฎกระทรวง หรือมีเหตุอันควรสงสัย ว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดตามกำหนด ไว้ในกฎหมายนี้

๓. กำหนดให้ผู้ดำเนินการ ดูแล หรือ ให้คำแนะนำในการทำธุรกรรม เกี่ยวกับการ เคลื่อนย้ายเงินทุนจะต้องรายงานเกี่ยวกับเงิน หรือทรัพย์สินที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าเกี่ยวพัน



กับการกระทำความผิด รวมทั้งธุรกรรมที่
เกี่ยวข้อง

๔. ให้สำนักงานที่ดินรายงานการทํานิติกรรมสัญญาที่เกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ใดที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

๕. ให้สำนักงานอาจแจ้งให้สถาบันการเงินหรือบุคคลอื่นยับยั้งการทํารุกรรมที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดมูลฐานใดเกินหนึ่งวันทำการธนาคารและกรณีหลักฐานเป็นที่เชื่อได้ว่าธุรกรรมใดเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดมูลฐานสำนักงานฯ อาจมีคำสั่งให้สถาบันการเงินระงับการทํารุกรรมไว้ชั่วคราวเป็นเวลา ๑๐ วันทำการธนาคาร

๖. ให้สำนักงานมีอำนาจเสนอเรื่องให้พนักงานอัยการยื่นคำร้องขอศาลให้สั่งให้ทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดรวมทั้งดอกผลของทรัพย์สินนั้นให้เป็นของแผ่นดิน หากมีพยานหลักฐานเชื่อได้ว่าธุรกรรมนั้นเป็นการโอนหรือเปลี่ยนสภาพทรัพย์สินหรือปกปิดอำพรางที่มาของทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับ

การกระทำความผิด

๗. กำหนดลักษณะของความผิดเกี่ยวกับการฟอกเงินและบทกำหนดโทษ

๘. กำหนดโทษสำหรับผู้ขัดขวางหรือไม่ให้ความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานกำหนดตามกฎหมาย

๙. ถ้าผู้เป็นเจ้าพนักงานและผู้มีตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมายกระทำความผิดเกี่ยวกับฟอกเงิน หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมอันเกี่ยวกับการกระทำความผิดตามกฎหมายนี้ ต้องรับโทษเป็นสามเท่าของโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้น ส่วน “พระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันการฟอกเงิน” ซึ่งสามารถป้องกันการฟอกเงินของอาชญากรรมในทางเศรษฐกิจในทุกรูปแบบได้ ก็ยังไม่สามารถออกมาเป็นรูปธรรมได้ คงจะต้องรอกันต่อไปจนกว่าจะถึงวันนั้น





๑๐ ปี สถาบันพัฒนาข้าราชการ ฝ่ายตุลาการ

ประวิทย์ บัณเฑาะว์

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ
มีภารกิจหลักในการฝึกอบรมและพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ และลูกจ้างของ
กระทรวงยุติธรรม รวมทั้งการให้ความรู้ทาง
กฎหมายแก่บุคคลในกระบวนการยุติธรรม
และประชาชนทั่วไป

การดำเนินงานของสถาบันพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการตั้งแต่วินิจฉัยจาก
กองฝึกอบรมและสัมมนา สำนักงานส่งเสริม
งานตุลาการ ใน พ.ศ. ๒๕๒๙ เป็นต้นมา นับ
ว่ามีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความพยายาม

ของผู้บริหารที่จะให้สถาบันฯ แห่งนี้เป็นแหล่ง
วิทยาการสำหรับผู้สนใจ ใฝ่รู้ เสาะแสวงหา
ความเจริญงอกงามทางสติปัญญาอย่างแท้จริง
ผมได้ติดตามงานของสถาบันฯ นี้โดยเฉพาะใน
ด้านข้าราชการตุลาการมาโดยตลอดด้วยจิต
วิญญาณของผู้ที่เคยเป็น “ครู” ที่มุ่งหวังจะ
ให้ “ศิษย์” ทุกคนที่ผ่านสถาบันฯ นี้ ไปเป็นผู้
สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมและจริยธรรมของตุลาการ
สามารถดำรงตนได้อย่างงดงามตามควรแก่ฐานะ
และเจริญก้าวหน้าต่อไปตามแบบฉบับของ
บรรพตตุลาการที่ดี

*วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



เมื่อผมได้รับเชิญมาเป็นวิทยากรที่
ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ
จึงได้มีโอกาสร่วมงานใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ของ
สถาบันฯ ผมยิ่งรู้สึกว่ ทุกคนทำงานหนัก เสีย
สละ และอุทิศเวลาให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม
หลักสูตรต่างๆ ที่หมุนเวียนเข้ามาในสถาบันฯ
แห่งนี้ตลอดทั้งปีและมากขึ้นทุกปี ไม่ว่าจะเป็น
เป็นข้าราชการตุลาการ หรือตุรการ จะได้รับ
การดูแล สนใจจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อย่าง
เท่าเทียมกัน การที่มีผู้เข้ารับการอบรมหมุนเวียน
เข้ามาโดยตลอดแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของ
ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงฯ ที่เล็งเห็นว่
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเป็นแหล่ง

พัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพของกระทรวงยุติธรรม

ในโอกาสที่สถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการ ได้ดำเนินงานมาครบรอบ ๑๐ ปี
ในเดือนสิงหาคม ๒๕๓๙ นับว่เป็นนิมิต
หมายที่ดีแสดงถึงความสำเร็จก้าวหน้าของ
สถาบันฯ ผมขอให้สถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการมีความเจริญก้าวหน้าดำรงบทบาท
เป็นแหล่งวิชาการให้ผู้สนใจใฝ่รู้ ได้เข้าศึกษา
อบรมเพื่อประเทืองสติปัญญา เป็นศรีสง่า
แห่งตน และจะได้นำไปใช้ในการปฏิบัติราชการ
เพื่อประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริงสืบไป



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.co.jp/00-101]



ระลึกถึงวันสำคัญ

ไพฑูรย์ เบติโพธิ์*

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการ พ.ศ. ๒๕๒๑ มาตรา ๑๘ บัญญัติ
ว่า “ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้พิพากษา จะต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วย
ผู้พิพากษาและได้รับการอบรมจากกระทรวง
ยุติธรรมมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ผลของ
การอบรมเป็นที่พอใจของกระทรวงยุติธรรม
ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและ
ความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นผู้พิพากษา”
กระทรวงยุติธรรมจึงให้จัดการอบรมผู้ช่วย
ผู้พิพากษาภาควิชาการขึ้น โดยมอบให้สถาบัน
พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ สำนักงาน
ส่งเสริมงานตุลาการ เป็นผู้รับผิดชอบโครงการ
ตามที่กระทรวงยุติธรรมเป็นผู้กำหนดวาง
ระเบียบปฏิบัติไว้ การอบรมจัดให้ผู้ช่วย
ผู้พิพากษาแต่ละรุ่นพักกินอยู่หลับนอนด้วยกัน

ตลอดระยะเวลาของการอบรมประมาณสี่เดือน
เพื่อให้ผู้ช่วยผู้พิพากษารู้จักรักใคร่สามัคคี
ผูกพันกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ในที่สุด
จะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันอันเป็น
บ่อเกิดแห่งความสำเร็จในการทำงานที่จะทำต่อไป
ในภายหน้าร่วมกัน ที่มาของผู้พิพากษาจาก
ทุกแห่งหนแตกต่างกันทั้งนิสัยใจคอ ความ
ประพฤติกาลและฐานะความเป็นอยู่ ทุกคนจะต้อง
ปรับเปลี่ยนให้เข้ากันได้ ประสานสัมพันธ์ให้
สอดคล้องต้องกัน ลดละความเห็นแก่ตัว ยก
ระดับคุณภาพชีวิตให้ดีกว่าเดิมตามสมควร อยู่
ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน การอบรมความรู้
ความเข้าใจและให้ตระหนักถึงความสำคัญของ
งานในหน้าที่ผู้พิพากษานั้น ผู้ช่วยผู้พิพากษา
จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานศาล จะ
ต้องทบทวนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และ

*วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.



ธรรมเนียมปฏิบัติในการพิจารณาพิพากษาคดีให้ชัดเจน จะต้องปลูกจิตสำนึกว่างานหลักของผู้พิพากษาในชีวิตประจำวันคือออกนั่งพิจารณาคดีเต็มเวลาราชการ จะต้องฟังและเก็บข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานที่คู่ความทั้งสองฝ่ายนำมาสืบแสดงต่อศาลด้วยวิริยะอุตสาหะ สม่ำเสมอเป็นประจำ เมื่อผู้ช่วยผู้พิพากษาผ่านการอบรมไปแล้วจะต้องมีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาและยอมรับจากคู่ความและบุคคลอื่นทั่วไป มีความสง่างาม รู้เท่าทันเหตุการณ์ ตัดสินใจเด็ดขาด รวดเร็ว ถูกต้องในขณะพิจารณาคดี ในเรื่องความประพฤติจะต้องให้เรียนรู้ถึงจริยธรรมแห่งวิชาชีพอันเป็นแนวทางชี้นำแก่ชีวิตเป็นกรอบกำหนดหนทางเดินที่ถูกต้อง โดยยึดมั่นในคุณธรรมและตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดี เหมาะสมกับยุคศักราชของตุลาการ เรียนรู้จริยวัตรทั้งดงาม สุภาพเรียบร้อยสมกับวิญญูและตำแหน่งหน้าที่ ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานศาล ผู้ช่วยผู้พิพากษาจะต้องเข้าใจหน้าที่ของผู้พิพากษา โดยการฟังบรรยาย การอภิปราย การดูงานศาล และศึกษาดูงานในต่างประเทศ จะได้มีความรอบรู้ มีประสบการณ์ และความประทับใจ เพื่อส่งเสริมให้การทำงานในหน้าที่มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์แก่ราชการ นอกจากนี้แล้วผู้ช่วยผู้พิพากษายังจะได้รับการฝึกปฏิบัติงานศาลโดยการจำลองการพิจารณาคดีขึ้นให้เหมือน

จริง ทดสอบการตรวจและสังคายน์คำขอต่างๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ความเข้าใจเป็นอย่างดี พร้อมทั้งจะออกไปปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการยังได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรมให้ฝึกอบรมหลักสูตรอื่นอีกมาก อาทิเช่น การฝึกอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล การฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้พิพากษาหัวหน้าศาลที่จะออกไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด การฝึกอบรมผู้พิพากษาชั้นสองก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาชั้นสอง การฝึกอบรมหลักสูตรผู้พิพากษาหรือคนาม การฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารของกระทรวงยุติธรรม งานฝึกอบรมที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ได้รับมอบหมายจากกระทรวงยุติธรรมจะต้องดำเนินการต่อเนื่องกันตลอดทั้งปี ถือได้ว่าเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญยิ่ง นับได้ถึงปัจจุบันนี้ ครบ ๑๐ ปีแล้วที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการได้ดำเนินการมา ผลที่จะได้รับจากการพัฒนาบุคลากรย่อมเกิดคุณประโยชน์มหาศาล เมื่อได้บุคคลที่มีคุณภาพสูงเข้าสู่ระบบที่ดีย่อมเกิดผลสำเร็จแก่งานราชการอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชน ความดีของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ สมควรที่จะระลึกถึงวันสำคัญ





ปกิณกสถาบันฯ : มุมมองจากอดีต

ไพศาล บุญเกิด*

เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๐ กองฝึกอบรมและสัมมนาซึ่งเป็นกองขนาดเล็กมีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียง ๖-๗ คน การฝึกอบรมในสมัยนั้นก็มีไม่กี่หลักสูตร เท่าที่จำได้ที่จัดเป็นประจำทุกปี มี ๒ หลักสูตร หลักสูตรแรกคือ “การอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษา” หลักสูตรที่สองได้แก่ “การอบรมผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวง” นอกจากนี้จะมีหลักสูตรอื่นๆ บ้างก็จัดเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนาผู้พิพากษาหัวหน้าศาลทั่วราชอาณาจักร หรือการสัมมนาเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (จำศาล) ทั่วราชอาณาจักร

สำหรับการอบรมผู้ช่วยผู้พิพากษานั้น กระทรวงยุติธรรมถือว่าเป็นหลักสูตรสำคัญที่สุดก็ว่าได้ จะเห็นได้จากการกำหนดให้มีพิธีเปิดการอบรมที่พิเศษมีความผิดแผกแตกต่าง

จากหลักสูตรการฝึกอบรมทั่วไป ทั้งของกระทรวงยุติธรรมเอง และของหน่วยงานอื่น เริ่มจากการแต่งกายของประธานในพิธี ผู้กล่าวรายงานแขกผู้มีเกียรติ และผู้ช่วยผู้พิพากษา ซึ่งเข้ารับการอบรม กำหนดให้สวมเสื้อครุยเนติบัณฑิตหรือเสื้อครุยวิทยฐานะ โดยเฉพาะผู้ช่วยผู้พิพากษายกการสวมชุดสากลต้องสวมชุดสากลสีเข้มกางเกงและเสื้อต้องเป็นผ้าสีและชนิดเดียวกัน และสวมชุดสากลอบรมตลอดระยะเวลา ๑ ปี จนกว่าจะได้รับการโปรดเกล้าฯ เป็นผู้พิพากษา (สมัยก่อนกำหนดให้สวมชุดสากลสีขาว) การจัดที่นั่งก็จัดให้ผู้ช่วยผู้พิพากษานั่งเรียงตามลำดับที่สอบได้ โดยผู้ช่วยผู้พิพากษาและแขกผู้มีเกียรติจะนั่งหันหน้าเข้าหากัน แขกผู้มีเกียรติในพิธีเปิดการอบรมได้แก่ คณะกรรมการตุลาการ

*ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ.



ข้าราชการตุลาการชั้นผู้ใหญ่ ผู้บริหารของ
กระทรวงยุติธรรม วิทยาการในหลักสูตรทุกท่าน
และผู้ช่วยผู้พิพากษารุ่นก่อน เมื่อเริ่มพิธีเปิด
การอบรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
ซึ่งเป็นประธานในพิธีจะจุดธูปเทียนบูชา
พระรัตนตรัย ต่อจากนั้นปลัดกระทรวงยุติธรรม
จะกล่าวรายงานถึงวัตถุประสงค์ของการอบรม
และจะมีการกล่าวชื่อผู้ช่วยผู้พิพากษาทุกคน
ให้แขกผู้มีเกียรติทราบ เมื่อกล่าวถึงชื่อผู้ช่วย
ผู้พิพากษาคนใดผู้ช่วยผู้พิพากษาคคนนั้นจะยืน
ขึ้นและทำความเคารพแขกผู้มีเกียรติ หลัง
จากประธานในพิธีกล่าวปราศรัยจบแล้ว ผู้ช่วย
ผู้พิพากษาทุกคนจะยืนขึ้นพร้อมกันและกล่าว
รับและกล่าวคำสัตย์ปฏิญาณต่อผู้บังคับบัญชา
พระพุทธรูปปฏิมากร และข้าราชการตุลาการชั้น
ผู้ใหญ่ เนื้อหาใจความของคำสัตย์ปฏิญาณ
จะเป็นเรื่องของการจะประพฤติตนและการดำรง
ตนของข้าราชการตุลาการ พิธีเปิดการอบรม
ผู้ช่วยผู้พิพากษาเป็นพิธีที่ศักดิ์สิทธิ์และเป็น
ธรรมเนียมประเพณีที่ถือปฏิบัติติดต่อกันมา
ช้านานจนถึงปัจจุบัน และเมื่อเปิดการอบรมแล้ว
ผู้ช่วยผู้พิพากษาจะเข้ารับการอบรมปฐมนิเทศ
เป็นเวลา ๑ สัปดาห์ หลังจากนั้นจะส่งผู้ช่วย
ผู้พิพากษาไปเข้ารับการอบรมการพิจารณา
พิพากษาคดี ณ ศาลแพ่งและศาลอาญาระยะ
หนึ่ง เมื่อได้เวลาอันสมควรจะเชิญผู้ช่วย
ผู้พิพากษาเข้ารับการอบรมภาควิทยาการเฉพาะ

ภาคบ่ายเป็นเวลา ๖ เดือน ส่วนภาคเช้ายัง
คงอบรมการพิจารณาพิพากษาคดีเช่นเดิม
(ปัจจุบันเมื่อเปิดการอบรมแล้วจะอบรมปฐมนิเทศ ๑ สัปดาห์ และอบรมภาควิทยาการต่อเนื่องกันไป ๔ เดือน เมื่อเสร็จสิ้นแล้วจึงไป
อบรมการพิจารณาพิพากษาคดี ณ ศาลแพ่ง
ศาลอาญา ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลอาญา
กรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี และศาลอาญา
ธนบุรี) อีกครบ ๑ ปีแล้ว และผลการอบรม
เป็นข้อพอใจของกระทรวงยุติธรรม กระทรวง
ยุติธรรมจะนำความกราบบังคมทูลเพื่อโปรด
เกล้าฯ ยินผู้พิพากษาต่อไป

ส่วนการอบรมผู้พิพากษาหัวหน้าศาล
ประจำกระทรวงนั้น จะเป็นการอบรมผู้
พิพากษาชั้น ๓ อาวุโส ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่ง
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในต่างจังหวัด การอบรม
จะใช้เวลาเพียง ๑ สัปดาห์ (ต่อมาขยายระยะ
เวลาเป็น ๒ สัปดาห์ และมีการศึกษาดูงาน
ต่างประเทศ ซึ่งต่อมาพัฒนาเป็นการฝึกอบรม
หลักสูตร “ผู้พิพากษาหัวหน้าศาล” (จำนวน
ผู้เข้ารับการอบรมก็ขึ้นอยู่กับตำแหน่งผู้
พิพากษาหัวหน้าศาลในต่างจังหวัดที่คาดว่าจะว่าง

ต่อมาลัทธิคอมมิวนิสต์แพร่หลายไป
ทั่วโลก และมีผลกระทบต่อความมั่นคงของ
ประเทศ รัฐบาลในสมัยนั้นจึงมีนโยบายให้
กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ จัดอบรมตาม



โครงการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ กอง
ฝึกอบรมและสัมมนาจึงได้จัดอบรมเรื่องนี้
เพิ่มขึ้นอีก ๑ หลักสูตร

เมื่อศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร
ได้รับพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรด
กระหม่อมให้ดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ท่าน
มีแนวคิดให้จัดตั้งวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ
ขึ้น เพื่อทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรของกระทรวง
ยุติธรรม แต่เป็นที่น่าเสียดาย ท่านมีอันต้อง
พ้นจากหน้าที่ไปก่อน ประกอบกับการฝึก
อบรมในสมัยนั้นยังไม่ค่อยแพร่หลายดังเช่น
ปัจจุบัน จึงไม่มีผู้ใดสานต่อแนวคิดของ
ศาสตราจารย์ธานินทร์ กรัยวิเชียร อย่างไรก็ตาม
ก็ตามการฝึกอบรมของกองฝึกอบรมและ
สัมมนาได้พัฒนารูปแบบ วิธีการ คุณภาพ
และปริมาณมาเป็นระยะๆ

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ ศาสตราจารย์โสภณ
รัตนากร ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
รองปลัดกระทรวงยุติธรรม (ฝ่ายวิชาการ) และ
ปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ท่านก็ได้รับการแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงยุติธรรม ท่าน
เป็นคนสมัยใหม่มีแนวความคิดก้าวหน้า เป็น
ทั้งนักบริหารและนักพัฒนา ในระหว่างปี พ.ศ.
๒๕๒๑-๒๕๒๗ ขณะที่ท่านดำรงตำแหน่ง
รองปลัดกระทรวงยุติธรรม (ฝ่ายวิชาการ) และ
ปลัดกระทรวงยุติธรรม ท่านได้ริเริ่มและดำเนิน
โครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานศาล

และกระทรวงยุติธรรมมากมาย นอกจากนี้
กระทรวงยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานปิดใน
สายตาของบุคคลภายนอก กลับเป็นที่รู้จัก
และยอมรับของบุคคลทั่วไป สมาคมนัก
ประชาสัมพันธ์แห่งประเทศไทยจึงได้มอบ
รางวัลกิตติคุณสัมพันธ์ “สังข์เงิน” สาขา
บริการประชาชนแก่ท่าน ในปี พ.ศ. ๒๕๒๖ ผล
งานและโครงการต่างๆ ของท่านได้ดำเนิน
การและก่อให้เกิดผลมาจนถึงปัจจุบันนี้ อาทิ
โครงการเปลี่ยนระบบบันทึกคำพยานศาล ซึ่ง
เดิมผู้พิพากษาต้องบันทึกคำพยานด้วยมือ
ท่านได้จัดทำโครงการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่
(เครื่องบันทึกเสียง) มาใช้บันทึกคำพยาน
แทนหรือการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์กระ-
ทรวงยุติธรรม จำกัด การจัดทำแผนพัฒนาศาล
และกระทรวงยุติธรรม ซึ่งแต่เดิมกระทรวง
ยุติธรรมยังไม่เคยจัดทำแผนงานมาก่อน เพิ่ง
จะจัดทำเป็นครั้งแรกในสมัยของท่าน หรือ
พวกดินโรงดินศาลซึ่งก่อความเดือดร้อนให้กับ
ประชาชน ท่านแก้ปัญหาโดยการจัดให้มี
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (รองจำศาล)
ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำศาลทุกศาล
เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนที่มาติดต่อ
ราชการศาล การพัฒนาบุคลากรก็เป็นอีก
เรื่องหนึ่งที่ท่านให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก
เช่นกัน ท่านให้การสนับสนุนงานของกองฝึก
อบรมและสัมมนาโดยตลอด ท่านมีนโยบาย



ให้พัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมทุกระดับ งบประมาณซึ่งได้รับอนุมัติไม่เคยพอ ท่านก็ได้โอนเคราะห์จัดสรรงบประมาณส่วนอื่นของกระทรวงยุติธรรมให้ตามความต้องการ นอกจากนี้ท่านยังสนับสนุนให้เชิญบุคคลภายนอกซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทั้งภาครัฐและเอกชนมาเป็นวิทยากร แต่ติดขัดเรื่องค่าตอบแทนวิทยากร ซึ่งสมัยนั้นถูกมาก ราชการสามารถจ่ายค่าตอบแทนได้เพียงชั่วโมงละ ๕๐ บาท จึงเป็นปัญหาต่อการที่จะเชิญวิทยากรภายนอกที่มีชื่อเสียง ท่านจึงกรุณาติดต่อสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงยุติธรรม จำกัด ขอเงินสมทบค่าตอบแทนวิทยากรให้ ปัญหาดังกล่าวจึงหมดไป ในส่วนของผู้พัฒนา นอกจากจะเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานแล้ว ปัญหาพิเศษก็มีความสำคัญที่ท่านเห็นควรให้ผู้ศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาควบคู่กันไป ประกอบกับในปี พ.ศ. ๒๕๒๕ ท่านวิศิษฐ์ ลิ้มานนท์ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการท่านเป็นนักบริหารและนักพัฒนา ท่านได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรมากเช่นเดียวกัน เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งได้แก่ผู้บริหารของกระทรวงยุติธรรมผู้บริหารของสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล ให้การสนับสนุนและทราบถึงวิธีการขั้นตอนของการพัฒนาอย่างแท้จริง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ก็เข้ารับการฝึกอบรมด้วยความเต็มใจ วิทยากรก็มีประสบการณ์สูง ทั้งการจัดการฝึกอบรมก็ต้องตามหลักวิชาการ การฝึกอบรมที่ผ่านมาเคยจัดได้ปีละประมาณ ๑๐ กว่ารุ่น ปรากฏว่าการฝึกอบรมในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ กลับเพิ่มสูงขึ้นถึง ๒๕ รุ่น ในช่วงนี้จึงถือว่าเป็นยุคทองของการฝึกอบรมก็ว่าได้

เมื่อกรมฝึกอบรมมีปริมาณเพิ่มขึ้นจากเดิมหลายเท่าตัว แต่กองฝึกอบรมและสัมมนา ยังมีโครงสร้างและอัตรากำลังจำกัด จึงไม่สามารถสนองตอบต่อการฝึกที่เพิ่มขึ้นได้ ศาสตราจารย์โสภณ รัตนกร ท่านมองการณ์ไกลท่านเห็นว่า กองฝึกอบรมและสัมมนาเป็นกองขนาดเล็ก แม้จะปรับปรุงโครงสร้างให้มีอัตรากำลังเพิ่มมากขึ้นสักเพียงใด ก็ยังมีข้อจำกัด ถึงอย่างไรก็ยังเป็นหน่วยงานระดับกอง อยู่ในขั้นต้นอาจจะพอดำเนินการไปได้ แต่ในอนาคตจะต้องประสบกับปัญหาเช่นเดิม เพราะโครงการต่างๆ ที่ท่านดำเนินการไว้มีมากมาย หากจะแก้ปัญหาย่างแท้จริงกองฝึกอบรมและสัมมนาจะต้องแยกตัวออกจากสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ และยกฐานะให้เป็นหน่วยงานระดับกรม ท่านจึงได้มอบหมายให้กองฝึกอบรมและสัมมนาและคณะที่ปรึกษาของท่าน ได้แก่ ท่านวิชา มหาคุณ, ท่านพรเพชร วิชิตชลชัย และท่านอมรศักดิ์ นพรมภา ร่วมกันจัดทำโครงสร้างของกองฝึกอบรมและสัมมนาใหม่ กองฝึกอบรมและสัมมนาและคณะที่



ปรึกษาได้ดำเนินการตามดำริและจัดทำ
โครงสร้างใหม่เป็นหน่วยงานระดับกรมขึ้นกับ
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ชื่อ **“สถาบัน
พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ”** เมื่อเสร็จแล้ว
ได้นำเสนอศาสตราจารย์โสภณ รัตนกร เมื่อ
ท่านพิจารณาเสร็จแล้วได้เสนอสำนักงาน ก.พ.
พิจารณาต่อ แต่เนื่องจากหน่วยงานใหม่จะต้อง
เพิ่มอัตรากำลังข้าราชการด้วย จึงขัดกับ
นโยบายไม่เพิ่มอัตรากำลังเกิน ๒% สำนักงาน
ก.พ. จึงต้องนำเสนอคณะกรรมการพัฒนา
อัตรากำลังคนภาครัฐ ต่อมาคณะกรรมการ
พัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐได้พิจารณาแล้ว
เห็นด้วยกับหลักการของกระทรวงยุติธรรม
แต่ขอให้กระทรวงยุติธรรมทบทวนอีกครั้ง
ว่า **“สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ”**
ควรจะเป็นหน่วยงานระดับกรมสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงยุติธรรม หรือจะเป็นหน่วยงาน
ระดับกองขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานส่งเสริม
งานตุลาการ ศาสตราจารย์โสภณ รัตนกร ได้
สอบถามความเห็นไปยังสำนักงานส่งเสริม
งานตุลาการ สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการได้
ให้ความเห็นว่า สมควรให้สถาบันพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ เป็นหน่วยงานขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ
ขณะนั้นเป็นช่วงที่ศาสตราจารย์โสภณ รัตนกร
กำลังจะโอนกลับไปเป็นข้าราชการตุลาการ
ในตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลฎีกา
ท่านจึงไม่ขัดข้อง

ท่านวิศิษฐ์ ลิ้มานนท์ จึงได้สานต่อโดย
นำโครงสร้างของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่าย
ตุลาการมาปรับปรุงใหม่ โดยลดขนาดลงมาจาก
เดิมระดับกรมเหลือระดับกองขนาดใหญ่ และ
ได้มอบหมายให้กองวิชาการแก้ไขพระราช
กฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานส่งเสริมงาน
ตุลาการ โดยให้ยกฐานะกองฝึกอบรมและ
สัมมนาขึ้นเป็นสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่าย
ตุลาการ ซึ่งเป็นหน่วยงานระดับกองขนาดใหญ่
และได้นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติ คณะ
รัฐมนตรีได้อนุมัติเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๙ เมื่อ
พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงาน
ส่งเสริมงานตุลาการใหม่ได้รับอนุมัติแล้ว
สำนักงานส่งเสริมงานตุลาการจึงได้จัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีรอบแรก ซึ่งโครงสร้างการ
แบ่งส่วนราชการภายในของสถาบันพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ มี ๓ ฝ่าย ได้แก่

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. ฝ่ายวิชาการและพัฒนา
๓. ฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา

ต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้อนุมัติแผนอัตราก
กำลัง ๓ ปี ของสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ
ให้ใช้ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๓๒-๒๕๓๔

ในระหว่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี นั้น ปัญหาที่ตามมาก็คือเรื่องของสถานที่
เพราะเมื่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเสร็จแล้ว
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจะตั้ง
อยู่ที่ใด สถานที่ของกองฝึกอบรมและสัมมนา



ซึ่งอยู่อาคารกระทรวงยุติธรรม ชั้น ๒ ด้าน
สนามหลวงก็คับแคบไม่สามารถรองรับโครง
สร้างใหม่ได้ ท่านวิศิษฐ์ ลิขานนท์ จึงได้ติดต่อ
กับกระทรวงยุติธรรมขอใช้พื้นที่บางส่วนของ
อาคารศาลแขวงพระนครเหนือที่กำลังก่อ-
สร้างบริเวณถนนรัชดาภิเษก ซึ่งกระทรวง
ยุติธรรมอนุญาต ท่านวิศิษฐ์ ลิขานนท์ ได้
ติดต่อกรมโยธาธิการขอให้ออกแบบปรับปรุง
สถานที่ทำงานของสถาบันพัฒนาข้าราชการ
ฝ่ายตุลาการ ในระหว่างที่กำลังปรับปรุงพื้นที่
อาคารเพื่อใช้เป็นที่พักการของสถาบันพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ท่านวิศิษฐ์ ลิขานนท์
ได้เอาใจใส่ควบคุมตรวจสอบทุกขั้นตอนจนแล้ว
เสร็จสมบูรณ์ดังที่เห็นในปัจจุบัน

ขอย้อนกลับมาที่โครงสร้างและอำนาจ
หน้าที่ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการนอกจาก
จะมีหน้าที่ในการฝึกอบรมและพัฒนา
ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการตุลาการ บุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรมและลูกจ้างในกระทรวง
ยุติธรรมแล้ว ยังมีหน้าที่ให้ความรู้ด้านกฎหมาย
ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตแก่ประชาชนโดยไม่
คิดค่าใช้จ่ายด้วย หน้าที่ดังกล่าวเกิดจากแนว
ความคิดที่ว่าปัจจุบันมีคดีความขึ้นสู่การ
พิจารณาของศาลจำนวนมาก สาเหตุประการ
หนึ่งก็คือประชาชนทำผิดโดยไม่รู้กฎหมาย
แม้กฎหมายจะบัญญัติให้ทุกคนต้องรู้กฎหมาย
ก็ตาม แต่ความจริงแล้วหาเป็นเช่นนั้นไม่

ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่รู้กฎหมายและมัก
จะถูกผู้รู้กฎหมายเอารัดเอาเปรียบ หากมีการ
เผยแพร่กฎหมายให้ประชาชนได้รับทราบโดย
เฉพาะกฎหมายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต
จะทำให้ประชาชนไม่กระทำผิดกฎหมายและ
ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบอีก ซึ่งจะเป็นช่องทาง
หนึ่งที่ช่วยลดคดีความที่ขึ้นสู่ศาลจึงได้กำหนด
หน้าที่เผยแพร่กฎหมายแก่ประชาชนไว้อีก
ส่วนหนึ่ง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ
สาม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ
เห็นว่าผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จ
หรือล้มเหลวของหน่วยงาน ผู้ที่จะดำรง
ตำแหน่งผู้บริหารควรจะมีโอกาสพัฒนา
ตนเองในเรื่องดังกล่าวเสียก่อนเพื่อเสริม
สร้างศักยภาพการบริหาร แม้สถาบันพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการจะมีฝ่ายฝึกอบรม
และพัฒนาทำหน้าที่ฝึกอบรมและพัฒนา
บุคลากรของกระทรวงยุติธรรมอยู่แล้วแต่
ก็เป็นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและทุกด้าน
งานจึงมีความหลากหลาย จึงน่าที่จะมีหน่วย
ฝึกอบรมอีกหน่วยหนึ่งรับผิดชอบในการ
พัฒนาเฉพาะด้านการบริหาร จึงขอปรับปรุง
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถาบัน
พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการใหม่โดยเพิ่ม
วิทยาลัยนักบริหารงานยุติธรรม วิทยาลัยนี้
นอกจากจะทำหน้าที่พัฒนาผู้บริหารของ
กระทรวงยุติธรรมแล้ว จะเปิดโอกาสให้หน่วย



งานในกระบวนการยุติธรรม คือ ตำรวจ อัยการ ราชทัณฑ์ และทนายความ ส่งผู้บริหารเข้าร่วมอบรมด้วย ซึ่งจะทำให้การประสานงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมคล่องตัวขึ้น เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ได้มาวิเคราะห์และเห็นว่ายังไม่จำเป็น แต่เสนอแนะว่าบุคลากรของกระทรวงยุติธรรมมีทั้งข้าราชการตุลาการ ข้าราชการตุลาการ และลูกจ้าง ส่วนใหญ่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจะเน้นพัฒนาข้าราชการตุลาการก่อน ข้าราชการตุลาการและลูกจ้างไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการพัฒนาเท่าที่ควร นำที่จะยุบฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา และตั้งหน่วยฝึกอบรมขึ้นมาอีก ๒ หน่วยแทน หรือจะใช้ชื่อฝ่ายหรือวิทยาลัยก็ได้ หน่วยหนึ่งทำหน้าที่พัฒนาข้าราชการตุลาการ อีกหน่วยหนึ่งพัฒนาข้าราชการตุลาการ ลูกจ้าง และประชาชน สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของสำนักงาน ก.พ. จึงเสนอสำนักงาน ก.พ. แบ่งส่วนราชการภายในใหม่ ยุบฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา ตั้งวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ และวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ และยกฐานะงานโสตทัศนูปกรณ์ซึ่งสังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไปขึ้นเป็นฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม ผลงานฝึกอบรมปี ๒๕๓๗ จัดฝึกอบรมและสัมมนาข้าราชการตุลาการจำนวน ๑๓ โครงการ จัดฝึกอบรมและสัมมนาข้าราชการตุลาการ บุคลากรในกระบวนการ

ยุติธรรม ลูกจ้างและประชาชน จำนวน ๒๘ โครงการ เมื่อสำนักงาน ก.พ. ได้อนุมัติแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว ใน พ.ศ. ๒๕๓๘ ปรากฏว่าวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ มีผลงาน จำนวน ๓๔ โครงการ และวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ มีผลงานจำนวน ๕๕ โครงการ

ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา กระทรวงยุติธรรมได้รับเปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่เป็นระยะๆ ปัจจุบันจึงมีหน่วยงานและอัตราเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมาย การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง จึงเป็นเรื่องที่จำเป็น การที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมายดังกล่าวจึงเป็นไปได้ค่อนข้างยาก จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการควรพิจารณาบทบาท หน้าที่ภารกิจ โครงสร้าง และระบบการจัดการภายในว่าเหมาะสมหรือไม่กับการเปลี่ยนแปลงไปของสภาวะแวดล้อมขององค์กรและสังคม สมควรหรือยังที่จะปรับปรุงโครงสร้างและรูปแบบไปในทิศทางใด และถึงเวลาหรือยังที่จะนำแนวคิดของศาสตราจารย์โสภณ รัตนกร ในส่วนที่ให้ยกฐานะหน่วยฝึกอบรมเป็นหน่วยงานระดับกรมมาดำเนินการให้เป็นรูปธรรม





สรุปกิจกรรมในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๙

งานครบรอบ ๑๐ ปีของการจัดตั้งสถาบัน พัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ช่วงเช้าเวลาประมาณ ๙.๓๐ นาฬิกา
แขกผู้มีเกียรติ ข้าราชการ และลูกจ้างของ
สถาบันฯ ได้เข้าร่วมงานโดยพร้อมเพรียงกัน ณ
ห้องประชุม ๑ ชั้น ๖ โดยมีท่านอาจารย์สมบุญ
บุญรินทร์ วิทยากรที่ปรึกษาในสถาบันพัฒนา
ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ร่วมการกล่าวการ เป็น
ประธานเปิดงาน จากนั้น พระมหาประทีป
อุตตมปญโญ วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ได้แสดง
ปาฐกถาธรรม เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๘ หลังจากจบปาฐกถาธรรม ผู้ร่วมงาน
ได้ร่วมกันถวายภัตตาหารเพลแด่พระสงฆ์
๑๐ รูป เมื่อเสร็จพิธีสงฆ์แล้วท่านเลขาธิการ
ส่งเสริมงานตุลาการได้กรุณาให้โอวาทแก่
เจ้าหน้าที่ของสถาบันฯ ซึ่งเป็นข้อคิดแนวทาง
ในการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการและลูกจ้างของ

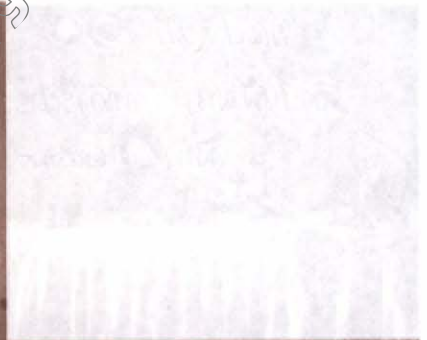
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ.... หลัง
จากท่านเลขาธิการฯ ให้โอวาทเสร็จแล้วได้มี
พิธีการมอบรางวัลต่างๆ ให้เจ้าหน้าที่ของ
สถาบันฯ โดยลำดับแรกเป็นการมอบรางวัล
มนุษยสัมพันธ์ดีเด่นประจำเดือนมิถุนายน-
สิงหาคม ๒๕๓๙ ซึ่งแบ่งรางวัลออกเป็น
๓ ประเภท คือ ๑. ข้าราชการระดับ ๔-๖
๒. ข้าราชการระดับ ๑-๓ ๓. ลูกจ้าง ลำดับ
ที่สองเป็นการมอบรางวัลสำหรับผู้เสียสละ
๑ รางวัล ลำดับที่สามเป็นการมอบรางวัล
กิจกรรม ๕ ส ซึ่งกิจกรรม ๕ ส นี้เป็นกิจกรรม
ที่นำเอาเทคนิค ๕ ส ซึ่งประกอบด้วยการ
สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้าง
นิสัย มาใช้ในสถาบันฯ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพงาน โดย
แบ่งรางวัลออกเป็น ๑. ประเภทสำนักงาน



๒. ประเภทห้องปฏิบัติการ ๓. ประเภทห้อง
รับแขก ๔. ประเภทห้องพัก ๕. ประเภท
สาธารณสถาน และ ๖. ประเภทความพยายาม
ในการจัดทำ ๕ ส.... เมื่อเสร็จการมอบรางวัล
แล้วผู้ร่วมงานได้มาร่วมพิธีเปิดแพรพระบรม
ฉายาลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ณ บริเวณหน้าห้องประชุม ๑ ซึ่งชาวสถาบันฯ
ได้ร่วมเงินกันจัดสร้างถวายเนื่องในโอกาส
ทรงครองสิริราชสมบัติครบ ๕๐ ปี โดยอาจารย์
สมบูรณ์ บุญภินันท์ เป็นประธานในพิธีเปิด
เมื่อเสร็จพิธี ผู้ร่วมงานได้รับประทานอาหาร

กลางวันร่วมกัน ณ บริเวณห้องโถงชั้น ๖

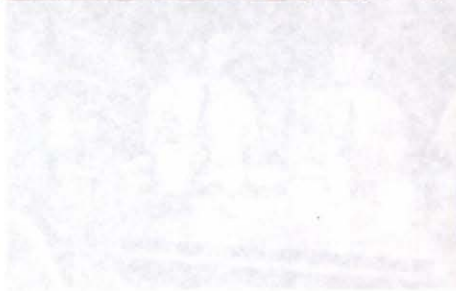
ต่อมาช่วงบ่าย เวลา ๑๔.๐๐ นาฬิกา
รศ. สุนีย์ สินธุเดชะ ได้บรรยายปาฐกถาพิเศษ
เรื่อง “การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข” จน
ถึงเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ นาฬิกา จึงเสร็จสิ้น
กิจกรรมวันครบรอบ ๑๐ ปี ของการจัดตั้ง
สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ







อดีตรำลึก





อดีตรำลึก





คำสั่งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ที่ ๒/๒๕๓๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหนังสือที่ระลึกเนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๐ ปี
ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ด้วยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการเห็นสมควรจัดทำหนังสือที่ระลึกเนื่องในโอกาสครบรอบ ๑๐ ปี ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๓๙ เพื่อเผยแพร่งานของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการไปยังหน่วยงานของกระทรวงยุติธรรม หน่วยงานราชการอื่น และหน่วยงานเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรม จึงเห็นสมควรแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการดังกล่าว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|--|-----------------------|
| ๑. นางมณฑิรา สมบัติสถาพรกุล | เป็นที่ปรึกษาคณะทำงาน |
| ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำกระทรวง | |
| ทำงานธุรการในตำแหน่งรองเลขาธิการ | |
| ส่งเสริมงานตุลาการ | |
| ๒. นายจักรกฤษณ์ เจนเจริญ | เป็นประธานคณะทำงาน |
| ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ | |

- | | |
|---|-----------------------|
| ๓. นายพฤษก์ อากาศน่วม | เป็นรองประธานคณะทำงาน |
| ผู้พิพากษาประจำกระทรวง ทำงานตุลาการ | |
| ในตำแหน่งรองเลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ | |
| ๔. ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ | เป็นคณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการวิทยาลัยข้าราชการตุลาการ | เป็นคณะทำงาน |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายวิชาการ | เป็นคณะทำงาน |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายเทคโนโลยีฝึกอบรม | เป็นคณะทำงาน |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | เป็นคณะทำงาน |
| ๙. นางสาวสุรภา แจ่มแจ่มจิตต์ | เป็นคณะทำงาน |
| เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๖ (ว) | |
| ๑๐. นายสุทัศน์ รัตนสีมา | เป็นคณะทำงาน |
| นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ๕ | |
| ๑๑. นายสุเทพ พลัฒ์ | เป็นคณะทำงาน |
| นายช่างศิลป์ ๕ | |
| ๑๒. นางสาววงษ์เดือน ดาวเรือง | เป็นคณะทำงาน |
| นิติกร ๔ | |
| ๑๓. นางกัญญา ศิริประเสริฐ | เป็นคณะทำงาน |
| เจ้าหน้าที่บริหารงานตุลาการ ๔ | |
| ๑๔. นายอนุเทพ อินทรชิต | เป็นคณะทำงาน |
| นิติกร ๔ | |
| ๑๕. นางศิริพร จันทริก | เป็นคณะทำงาน |
| เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๔ | |
| ๑๖. นางสาวอาภร ศรพรหม | เป็นคณะทำงาน |
| เจ้าหน้าที่ตุลาการ ๓ | |
| ๑๗. นางสาวสมปอง ยศธาสโรดม | เป็นคณะทำงาน |
| นิติกร ๓ | |

๑๘. นายประไพโร ดวงพรม

เป็นคณะทำงาน

เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา ๑

๑๙. นางสาวรณิ ไชยาศิริศิลป์

เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

นิติกร ๖ (ว)

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ในการพิจารณาดำเนินการจัดทำหนังสือให้เป็นไปโดยเรียบร้อย และเหมาะสม รวมทั้งดำเนินการในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดทำหนังสือสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๙



(นายจักรกฤษณ์ เจนเจษฎา)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

นางสาว (ชื่อจริง):

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

(ลายเซ็น)

(นามสกุล) (ชื่อจริง)

นางสาว (ชื่อจริง) : ...

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.coj.go.th]

ขอขอบพระคุณ

มูลนิธิประมาณ ชันซื่อ

ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการจัดพิมพ์หนังสือที่ระลึกครบรอบ ๑๐ ปี
ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.coj.go.th]

“บริษัทของคนไทย

ดำเนินการโดยคนไทย

ผูกพันกับชีวิตคนไทย

ด้วยความรับผิดชอบ

เพื่อศักดิ์ศรีของคนไทย

และประเทศไทย”



บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

ก้าวใหม่แห่งอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ “ปูน ทีพีโอ

กลุ่มบริษัท ทีพีโอ

บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีก๊อไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน)

บริษัท คาโปรแลกคัมไทย จำกัด (มหาชน)

บริษัท น้ำมัน ทีพีโอ จำกัด

บริษัท ทีพีโอ คอนกรีต จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมโพลีเอทิลีนไทย จำกัด

บริษัท ไทย เอ บี เอส จำกัด

บริษัท ทีพีโอ โพลีเอคริลิค จำกัด

บริษัท ทีพีโอ โพลีเอสเตอร์ จำกัด

บริษัท อูคห์ (ประเทศไทย) จำกัด



บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีก๊อไทย จำกัด (มหาชน)



ปูน ทีพีโอ เราสร้างอนาคต



THE MYSTICAL AND MAGICAL MERLINS



PHUKET MERLIN



PATONG MERLIN

THE BEST OF BOTH WORLDS WHILE LOOKING FOR BUSINESS OR PLEASURE IN PHUKET.

THE PHUKET MERLIN HOTEL, IS LOCATED RIGHT IN THE HEART OF THE CITY WITH 180 ROOMS AND SUITES PLUS A HIGH STANDARD OF SERVICE AND HOSPITALITY. WE OFFER AN EXPERIENCED SERVICE FOR ALL KINDS OF FUNCTIONS FROM 50 TO 1,000 PARTICIPANTS.

THE PATONG MERLIN HOTEL, IS A MAGICAL TOUCH OF AN IDYLIC BEACH RESORT OF 400 ROOMS AND SUITES AMONGST THE SWAYING COCONUT PALM TREES. FUN-FANTASTIC FACILITIES FEATURING OF 3 SCULPTURED SWIMMING POOLS, GAME ROOM, FITNESS CENTER, TENNIS COURT, THAI TRADITIONAL MASSAGE ETC. FOR A VARIETY OF INDOOR AND OUTDOOR EATERIES, WE SERVE THE FINEST CUISINES.

FOR MORE INFORMATION, PLEASE CONTACT:



BANGKOK SALES OFFICE :

5/23 Soi Santa Town House, Wireless Road, Bangkok 10330, THAILAND
Tel. (66 2) 2532641-2, 2532536 Fax. (66 2) 2542669

ขอแสดงความยินดีในโอกาสครบรอบ 10 ปี
ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ



บริษัท สวิส-ไทย แทรเวล จำกัด SWISS-THAI TRAVEL CO., LTD.

บริการรับจัดทัวร์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
สำรองที่พักโรงแรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ
ดำเนินการขอวีซ่าเข้าเมืองแทนท่าน
จำหน่ายตั๋วเครื่องบินทุกสายด้วยบริการรวดเร็วทันใจ
ให้คำปรึกษาขั้นตอนเกี่ยวกับการท่องเที่ยว

36/21 พร้อมศรีสแควร์ ซอยพร้อมพงศ์ แยกพร้อมศรี 1

สุขุมวิท 39 กรุงเทพมหานคร 10110

โทร. 259-4040-9, 259-8175-6

โทรสาร 261-0787

ท่องเที่ยวทั่วทิศ คิดถึง สวิส-ไทย แทรเวล



มูลนิธิจุฬาภรณ์

บริษัท ชลนิธิ จำกัด

164/1 ถนนดำรงรักษ์ เขตป้อมปราบ กรุงเทพฯ 10100

โทร. 280-1853-4, 282-4478 และ 628-0334-8 แฟกซ์ 281-3911

บริษัท อุบลสทธรรมขนส่ง (1983) จำกัด



UBOL SAHATHAM TRANSPORT (1983) CO.,LTD.



งานก่อสร้างทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 34 สายบางนา-บางปะกง
ตอน อ.บางพลี-บ.บางวัว

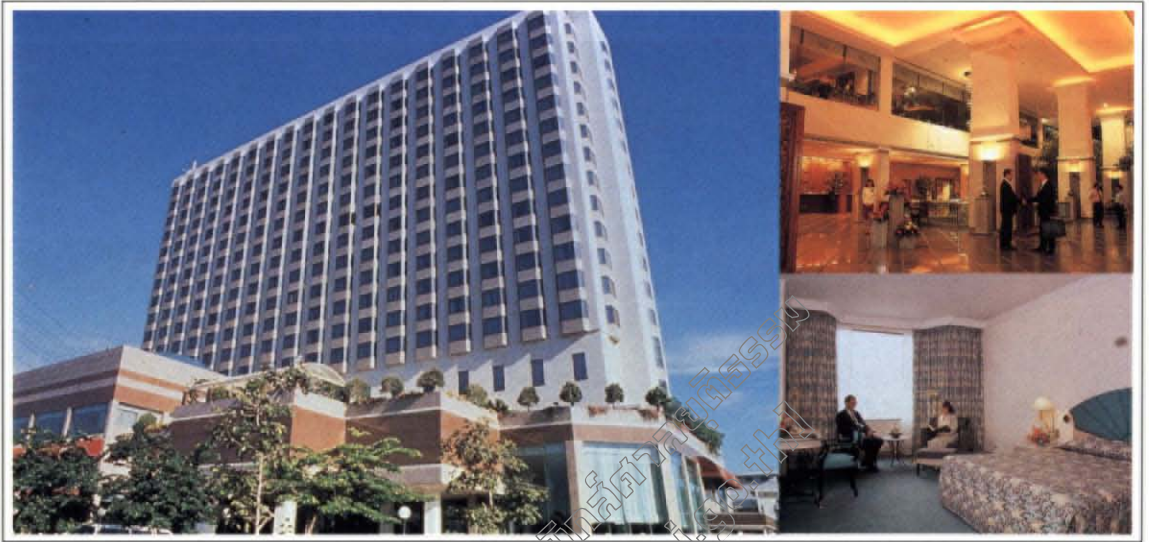
โดยนำวิธี CEMENT DEEP MIXING มาปรับปรุงเป็นฐานราก
มูลค่างานประมาณ 2,700 ล้านบาท

หนึ่งในผู้ร่วมพัฒนาระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานของประเทศไทย

ชั้น 21, รสาทาวเวอร์ 555 ถ.พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
21st Floor, Rasa Tower 555 Phaholyothin Rd., Jatujak, Bangkok 10900, Thailand.
Tel : (66-2) 937-0977-84 Fax : (66-2) 937-0985-86



Chaophya Park Hotel (Bangkok)



PROPERTY HIGHLIGHTS

The 402 rooms and suites Chaophya Park Hotel, (Bangkok) is a superior deluxe hotel situated on the fast developing business center of Bangkok Rachadapisek Road which is accessible to all the sightseeing areas, other business centers and of course to the airport. Our full range of facilities include 4 restaurants, a cocktail lounge, swimming pool, ultra - modern fitness center, pillarless grand ballrooms, pastry outlet, charcuterie service, parking lot for 1,200 cars and a business center.

PRACTICAL INFORMATION

The pillarless grand ballrooms accommodating 350 to 500 persons can be used as a venue for banquet/reception and functions of meetings & conventions. Smaller meeting rooms provide extra space for business and social purposes. Our full range of equipment includes a complete audiovisual set (video - T.V., slide/overhead projectors, flip charts, white board etc.) and a sound reinforcement system.



ACCOMMODATION

Total Room	402
Single/Twin	110/272
Suites	20

FOOD & ENTERTAINMENT OUTLETS

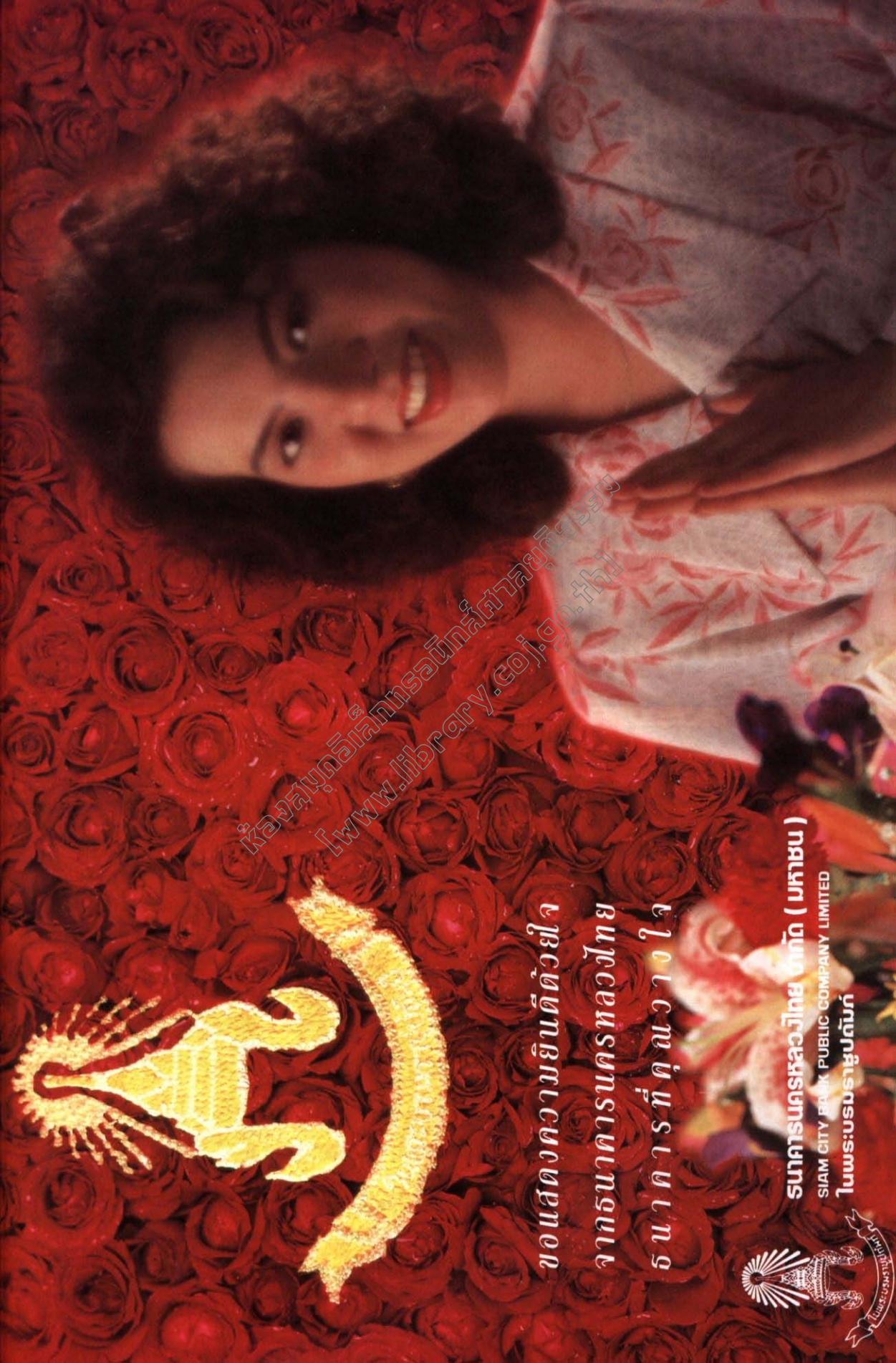
ROOM	TYPE	CAPACITY
Park Cafe	Thai & International	180
Garden Court	Chinese (Cantonese)	236
Mori Grill	Japanese & Continental	125
Pool Terrace	Snacks	163
Park Corner	Lobby Bar	80

Corporate Sales & Reservation Office (Bangkok)

247 Rachadapisek Road, Dindaeng Bangkok 10320

Tel : (662) 290-0125 Fax : (662) 290-0167-8 Tlx : 20534 CHAOPHYA TH, Cable

Address "CHAOPARK"



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สำหรับประชาชน
[www.library.co.th] ๑๓.๓๖.๓๖

ขอแสดงความยินดีด้วย
จากธนาคารนครหลวงไทย
ธนาคารที่คุณวางใจ

ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน)

SIAM CITY BANK PUBLIC COMPANY LIMITED

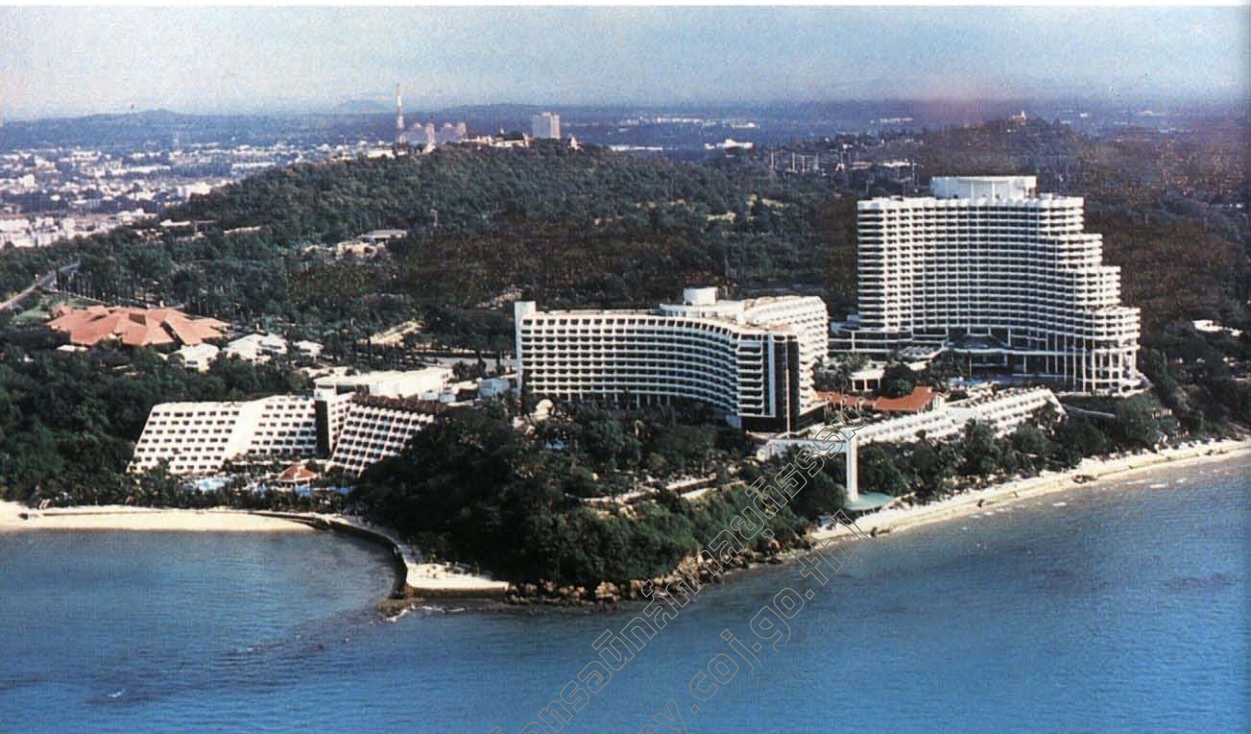
ไม่ว่าจะที่ไหนก็ตาม



Royal Cliff Beach Resort

Royal Cliff Bay

NEAR PATTAYA • THAILAND



พักผ่อนสุดหรู 4 แบบ ในรีสอร์ทเดียวกัน



- ◆ โรงแรม ที่มีรูปแบบแตกต่างกันอย่างมีระดับ
- ◆ ห้องอาหาร 10 แห่งที่เลิศ
- ◆ สระว่ายน้ำ 4 แห่ง
- ◆ หาดส่วนตัว 2 หาด
- ◆ สนามเทนนิส 6 คอร์ท
- ◆ คลิฟคลับ ซึ่งมีสระว่ายน้ำ 2 แห่ง และห้องออกกำลังกาย
- ◆ สนามกอล์ฟ 18 หลุม ในบริเวณใกล้เคียง 8 สนาม
- ◆ "บ้านไพล" มุมสงบ ให้บริการนวดแผนโบราณ
- ◆ ห้องประชุมและอุปกรณ์



ได้รับเลือกให้เป็นรีสอร์ท ดีเด่น
ใน เอเชียแพซิฟิก 8 ปี ติดต่อกัน

★★★★★★

รอยัลคลิฟบีช โฮเต็ล • รอยัลคลิฟเทอเรซ
รอยัลคลิฟแกรนด์ • รอยัลลิ่ง

โทร. (038) 250421-40 โทรสาร (038) 250511 / 513

สำนักงานสำรองห้องพักกรุงเทพ โทร. (02) 2801737 โทรสาร (02) 2820294



องค์การสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ถนนรัชดาภิเษก เขตจตุจักร กรุงเทพฯ (ภาพหุ่นจำลอง)



นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง



ทางแยกต่างระดับที่บริเวณวงเวียนหลักสี่ กรุงเทพฯ



หมู่บ้านนักกีฬาเอเชียนเกมส์ ครั้งที่ 13 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์วังจันทร์



ศูนย์การค้าคาสโนวแกว เชียงใหม่



โครงการบ้านสวนธน ถนนพุทธบูชา กรุงเทพฯ



โครงการเกาะไม้ท่อนรีสอร์ท ภูเก็ต

ขอบเขตการให้บริการของบริษัท

งานออกแบบสถาปัตยกรรม/ภูมิสถาปัตยกรรม/ตกแต่งภายใน งานออกแบบวิศวกรรมโครงสร้าง งานออกแบบวิศวกรรมไฟฟ้า/เครื่องกล/สุขาภิบาล งานวิศวกรรมสำรวจ งานออกแบบวิศวกรรมงานทาง งานวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม งานควบคุมและบริหารงานก่อสร้าง งานศึกษาลักษณะทางด้านสิ่งแวดล้อม งานศึกษาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ งานศึกษาความเหมาะสมของโครงการ งานวางแผนหลักการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม/การท่องเที่ยว/อสังหาริมทรัพย์



บริษัท คอนซัลแทนท์ ออฟ เทคโนโลยี จำกัด
Consultants of Technology Co.,Ltd.

39 ลาตพรว 124 วังทองหลาง บางกะปิ กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ 662-9343233-47

โทรสาร 662-9343248

Internet Email : cot@ksc.net.th

Fax Modem : 6629341747



ไอ้พวกกะโหลก S&P นี่แหละ?

คลังข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.coj.go.th]

เอส แอนด์ พี มินต์ของอร่อย



กรุงเทพฯ ชลบุรี เชียงใหม่ หาดใหญ่

บริษัท สมภพ ทรานสปอร์ต จำกัด

บริการให้เช่า

รถบัสปรับอากาศ



คุณภาพชั้นยอด

ราคาเป็นกันเอง

บริการประทับใจ

Tel. 274-5916, 274-6724

มุมหนึ่งของห้องพัก



ความสุขที่เป็นส่วนตัว



โรงแรมริเจนท์ ชะอำ สถานที่พักผ่อนริมชายหาด ที่แสนร่มรื่นของแมกไม้พันธุ์ พันธุ์ สร้างสรรค์ หลากหลายบรรยากาศของห้องพัก ที่พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก ครบครัน...ล้วนเป็นส่วนตัว ที่บนอาคารทรงเดี่ยว เห็นวิวทัศนียภาพของท้องทะเลภูเขา หรือห้องพัก ที่ใกล้ชิดติดธรรมชาติริมชายหาดในสวนสวย เพลิดเพลินกับอาหารที่โปรดปราน สนุกสนาน กับกีฬา ทางบก ทางน้ำนานาชนิด อีกทั้งห้องประชุมสัมมนาที่เพียบพร้อมไปด้วยอุปกรณ์ อันทันสมัย


The Regent Cha-Am
— BEACH RESORT —

- ติดต่อสอบถามและสำรองห้องพักได้ที่สำนักงานขาย: ชั้น 6 อาคารริเจนท์เฮาส์ 183 ถนนราชดำเนิน เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร: 2679669 แฟกซ์: 2535143 หรือ 849/21 อ.เพชรเกษม อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120 โทร: (032)471480-86 แฟกซ์: (032) 471491-2

บุฟเฟต์ เทียนทิพย์

รับจัดอาหารทั้งในและนอกสถานที่

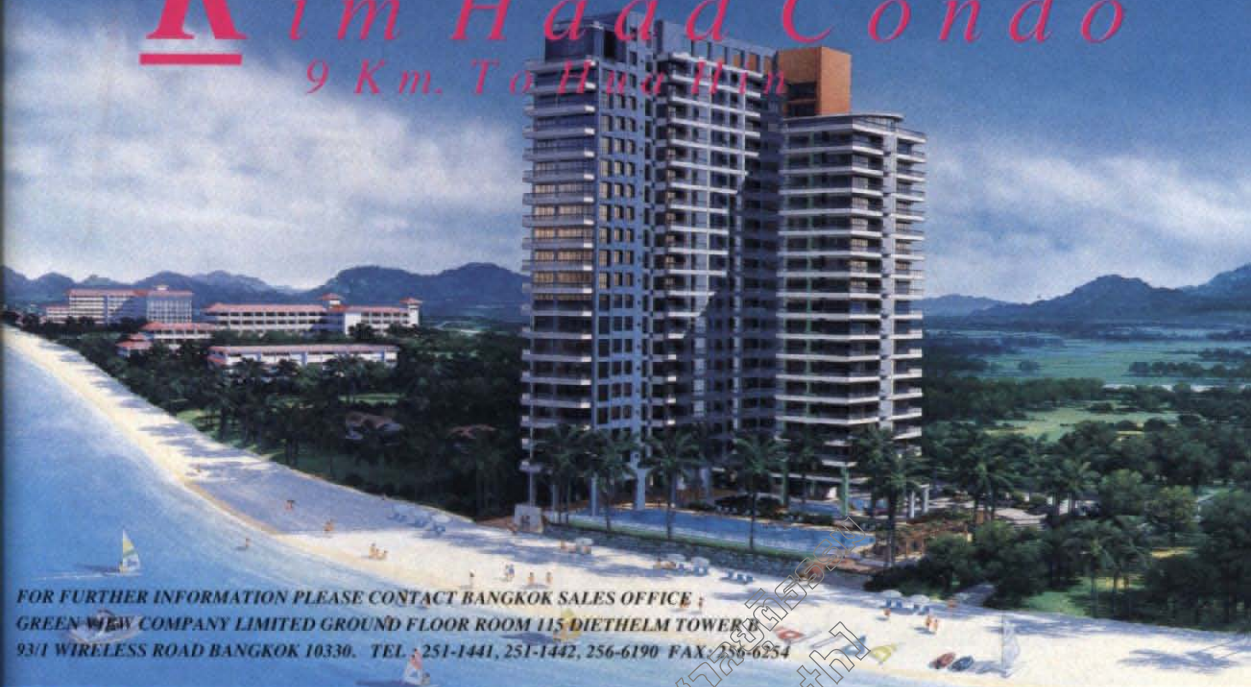


สมคิด สุขสมจิต

“เชิญชิมก๋วยเตี๋ยวลูกชิ้นปลา เย็นตาโฟ
จากร้านลูกชิ้นปลานายไ้
ใกล้ตลาดเสนานิคม”

Rim Haad Condo

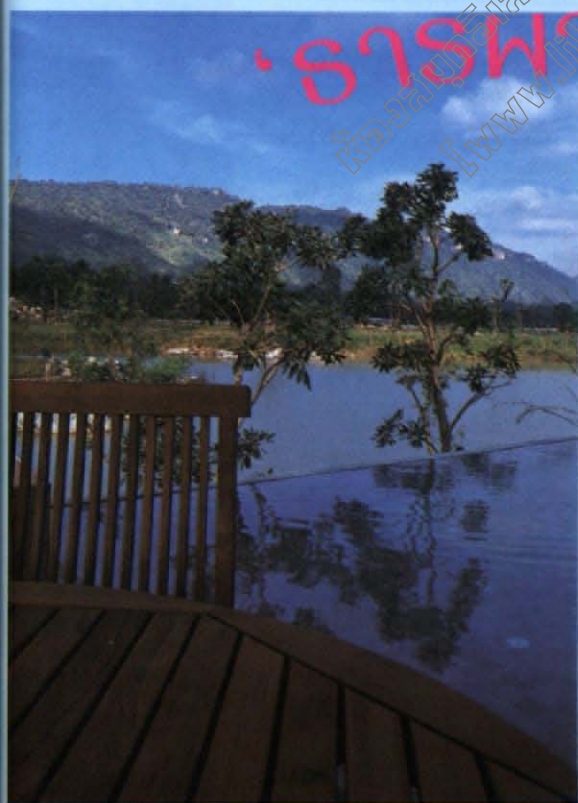
9 Km. To Hua Hin



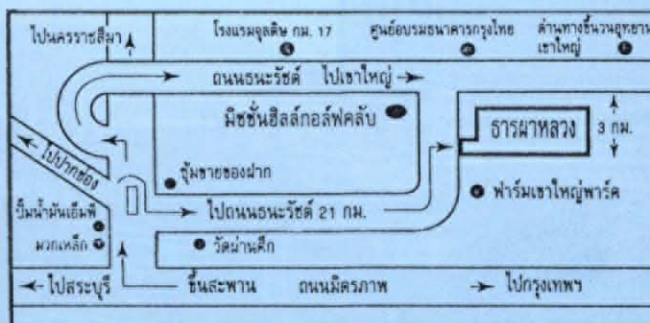
FOR FURTHER INFORMATION PLEASE CONTACT BANGKOK SALES OFFICE :
GREEN VIEW COMPANY LIMITED GROUND FLOOR ROOM 115 DIETHELM TOWER B
93/1 WIRELESS ROAD BANGKOK 10330. TEL : 251-1441, 251-1442, 256-6190 FAX: 256-6254

Project Name : Rim Haad Condo Project Owner : GREEN VIEW Company limited Capital : 1 million Baht (Paid Up Capital: Tanat Chai-an (Bang Kwai), Ansoo Cha-an (Ma-yang) Changwat Patchaburi Title Deed : 9979 and No. 48 Building Pl
No : 334/2535 Area: 3 Rai 1 Ngan 14 Sq. Web Architect : Tandem Architects Co.,Ltd Contractor : Tri Onien Co., Ltd. Construction Period : November 1994 - November 1996 Financial Support : General Finance & Securities Public Co., Ltd

ธารผาหลวง



เพียง 180 กิโลเมตร จากกรุงเทพมหานคร บนถนนสาย กุดคด-ผ่านศึก บนเนื้อที่โครงการกว่า 90 ไร่ มีที่ดินพร้อมให้คุณเลือกเป็นเจ้าของตั้งแต่ 300 ตารางวาขึ้นไปเพียบพร้อมด้วยสาธารณูปโภค ครบครันด้วยเทคโนโลยีอันทันสมัยด้วยระบบ ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ และดาวเทียม ฝังลงใต้ดินเพื่อมิให้ดับสายตาคุณจากธรรมชาติอันงดงาม



สนใจติดต่อที่ : สำนักงานกรุงเทพฯ : บริษัท กรีน การ์เด็นท์ กรุ๊ป จำกัด โทร: 2511441-2 และ 2516282-3



KRABI MERITIME HOTEL

โรงแรมกระบี่เมอริทไทม์

Discover the best of both worlds.

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
[www.library.co.jg.th]



*Congratulations to
Judicial Training Institute
on its 10 th Anniversary.*

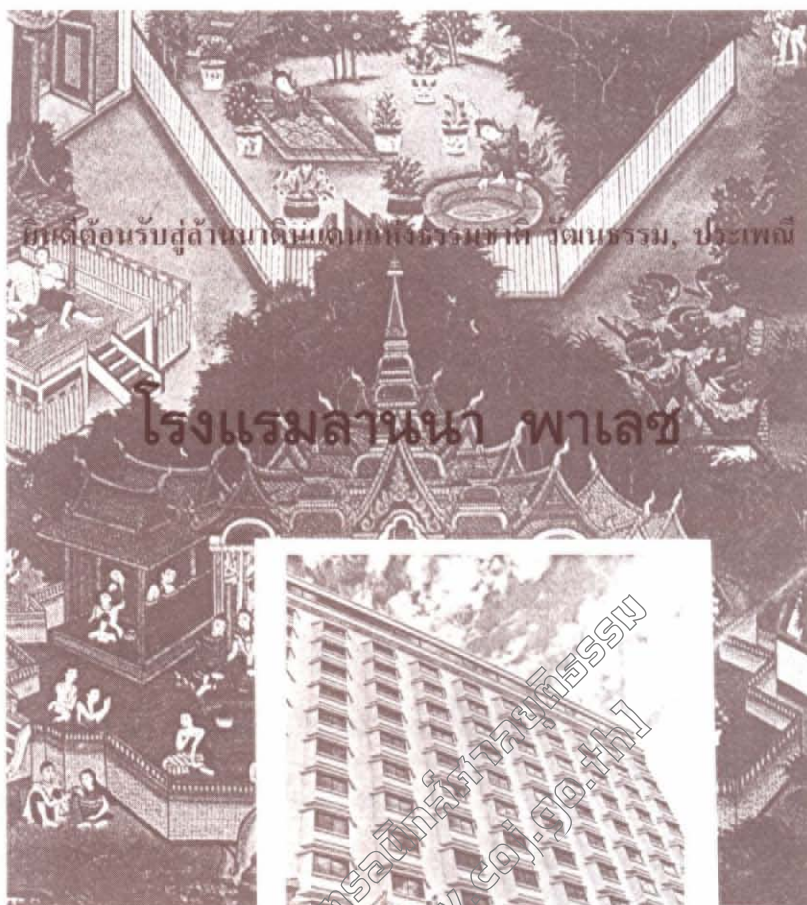
*We are very happy to be of service
to the Institute in the past
and look forward to do more in the future.*

21 43/125 Surawong Road, Bangrak, Bangkok 10500
☎ (66 2) 267 5135-6 , 235 8158, 267 2205
☎ (66 2) 267 2187

Cuddly Koalas

We service all routes ... & ... all requirements

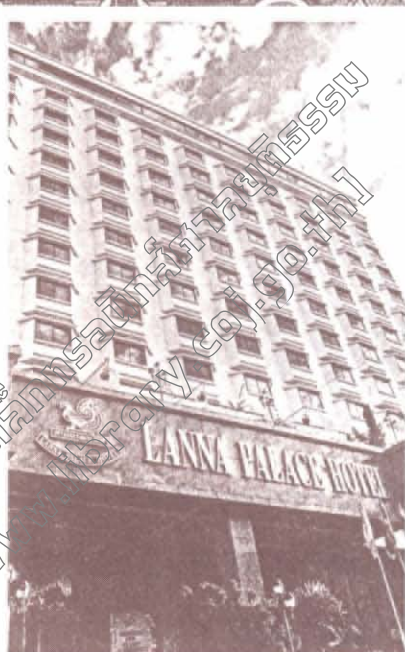




LANNA PALACE HOTEL

The period of happiness

Chiangmai, Thailand



- ยินดีรับใช้ชาวเชียงใหม่และอาคันตุกะทุกท่านด้วยความประทับใจเสมือนหนึ่งบ้านของคุณ
- บริการห้องอาหารและจัดเลี้ยงด้วยความประหยัดและประทับใจ
- กักตุนเงินครีวอ่องदै
เริ่มต้นความอิมอรอย 11.00-14.00 น.
และ 18.00-22.00 น.
บริการด้วยลิฟต์แก้วหรรษาพาไปชั้น 14
พร้อมชมอาณาจักรเมืองเชียงใหม่

184 ถนนช้างคลาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 โทร.(053) 270722-51 Fax : (6653) 282175

สำนักงานกรุงเทพฯ : 604/3 อาคารพันธุ์ทิพย์พลาซ่า ห้อง 370 ถ.เพชรบุรี ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทร.(02) 2556757 Fax : (02) 2556757

จองทัวร์ออสเตรเลีย-นิวซีแลนด์ในเดือน ก.ค.-ส.ค. ลดทันทีท่านละ 1,000 บาท

รายการไทยเที่ยวไทย ไทยพบไทย โปรดจงด่วนที่มีจำกัด	
1) แพคเกจทัวร์ในประเทศ (ทุกภาค) เช่น เชียงใหม่, ภูเก็ต, หาดใหญ่, สงขลา, สมัย (เลือกบินได้ทุกวัน)	4,055-9,250
2) หนีบมีครั้งเดียว แท้เทียบพระราชมอราชธานี 3 วัน 2 คืน 29-31 ก.ค. โดยรถโค้ชแสนสบาย อาหารทุกมื้อ ชมสุริยธรรม-ศรีสะเกษ-อุบลฯ-ผาแต้ม-พนมรุ้ง จองด่วนรับจำกัด	5,300
3) ท้าวีรวัฒน์ธรรม : สุรินทร์-บุรีรัมย์-ศรีสะเกษ-อุบล โดย ศ.ดร.มรว.สุริยวุฒิ สุขสวัสดิ์ 10-12 ส.ค. รถโค้ช VIP อาหารดี เทียวดี พักดี จองด่วนรับจำกัด-คันเดียวเท่านั้น	5,850
4) คาราวานปักธงใต้รอบใน : โดยรถโค้ช VIP, 7 จังหวัด 6 วัน 5 คืน อาหารครบ จองด่วน 12-17 ก.ย. ระนอง-ภูเก็ต-พังงา-ตรัง เทศกาลหมอย่าง-หาดใหญ่-สงขลา-นครศรีฯ-สาขารักษ์	11,250
5) เข้าพรรษา ไหว้พระธาตุ 3 แห่ง+แอม 3 เมืองล้านนา เชียงใหม่-ลำปาง-ลำพูน 3 วัน 2 คืน (บิน TG) 28 ก.ค.	5,850
6) ชุดวิดิทัศน์กล้า (1) แม่ฮ่องสอน-เชียงใหม่ (ปาย-แม่สะเรียง-อุบหลวง-ฮอด) 3 วัน 2 คืน (บิน TG) 27 ก.ค./10 ส.ค.	6,500
7) ชุดวิดิทัศน์กล้า (2) เชียงใหม่-เชียงราย (เวียงกุมกาม-ถ้ำเชียงดาว-ล่องแม่น้ำกก-สามเหลี่ยมทองคำ-ท่าขี้เหล็ก (พม่า) ขึ้นดอยตุง) 3 วัน 2 คืน (บิน TG) 27 ก.ค./10 ส.ค.	7,000
8) ชุดวิดิทัศน์กล้า (3) เชียงใหม่ ยอดดอยอินทนนท์-น้ำตกแม่ยะ+แม่กลาง-แม่แจ่ม-อุบหลวง-ฮอด-จอมทอง 3 วัน 2 คืน (บิน TG) 28 ก.ค./10 ส.ค.	6,800
9) มุกดาหาร-สะหวันเขต(ลาว)-สกลนคร-นครพนม (ข้ามฝั่งโขง)-ภูผาเทิบ-เวรณเคอร์ 3 วัน 2 คืน (บิน TG) 27 ก.ค./10 ส.ค.	7,500

****รับปรึกษาหลักสูตรระยะสั้นและยาวในต่างประเทศโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านนี้โดยเฉพาะ****

โทร. 254-0866 (อิตโนมัติ) แฟกซ์ 254-0874
ใบอนุญาตประกอบธุรกิจนำเข้า เลขที่ 11/039

PANORAMA

TRAVEL CONSULTANT CO., LTD.

1. จำหน่ายตัวเครื่องบินทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
2. รับจัดโปรแกรมการเดินทางเป็นกรุ๊ปออกนอกประเทศทั่วโลก
3. รับทำวีซ่า
4. รับจัดส่งนักเรียนไปศึกษาต่อในต่างประเทศ และจัดส่งนักเรียนไปเรียนภาษาอังกฤษภาคฤดูร้อน ณ ประเทศอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย

สนใจติดต่อสอบถามรายละเอียดได้ที่

บริษัทแพนอรามา ทราเวล คอนซัลแตนท์ จำกัด

6/69 ย่านพหลโยธิน

พญาไท, กรุงเทพฯ 10400

โทร. 278-5838-9

แฟกซ์ 2714195

กรุณาติดต่อ คุณยุวดี, คุณดาเรนพอล, คุณนิภาพร และคุณพัชรียา

ระหว่างวันจันทร์-ศุกร์ เวลา 09.00-17.00 น.

และวันเสาร์ เวลา 09.00-12.00 น.



YOUNG INTERNATIONAL TRADING CO., LTD

EXPORT-IMPORT PRECIOUS STONES, GARMENTS

Somsak Yangvisessuk

SALE SUPERVISOR

44/1 SOI PRAMOTE 2 MAHAESAK ROAD

(Near Mahaesak M.D. Hospital)

BANGKOK 10500 THAILAND

Tlx: 82438 BISFUND TH. Attn-YTT

Fax: 66-2-2365840

Mobile: 2394519 (001-66-8-2394519) 2343629, 2351650

Tel : 2365841-42, 2372580-81



ADVANCE ADJUSTING ASSOCIATES CO., LTD.

จอห์น แอล โซเบลล์

JOHN L. SOBELL

GENERAL MANAGER

8 SOIAMRA 3, SUKHUMVIT 49
BANGKOK 10110, THAILAND.

FAX : (66-2) 381-2615

TEL : 392-2168, 381-9090-1

M. 239-9695

66-1-239-9695



“สัมผัสกับความสุข ที่ใกล้ชิดธรรมชาติ”

ขอแสดงความยินดี
เนื่องในโอกาสครบรอบ 10 ปี สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ



ปาล์มปาร์คโฮมเทค

32/150 (โครงการพาณิชย์สัมพันธ์) ลาดพร้าว

ลาดพร้าว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทร. 938-2063-8 แฟกซ์ : 938-2077



บริษัท แกแล็กซี่แตรเวล จำกัด

782/1 ถนนพระราม 4 (ตรงข้ามเสาวภา สภากาชาด) เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

โทร. 238-1021-5, 237-7184-6

แฟกซ์. 237-0853

- ตัวแทนจำหน่ายตั๋วเครื่องบินสายการบินระหว่างประเทศ
- ตัวแทนจำหน่ายตั๋วเครื่องบินภายในประเทศ
- ตัวแทนสำรองห้องพักโรงแรมทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่วโลก
- บริการจัดรายการท่องเที่ยวทั้งใน และต่างประเทศ สำหรับหมู่คณะ

WITH COMPLIMENTS OF
BAKER & M^cKENZIE
SATHORN THANI II BUILDING, 19TH FLOOR
92/54-57 NORTH SATHORN ROAD
BANGRAK, BANGKOK 10500

TEL: (66-2) 267-5800

FAX: (66-2) 236-6071

AS OF 1 NOVEMBER 1996

PLEASE CONTACT

BAKER & M^cKENZIE
25TH FLOOR, 990 RAMA IV ROAD
OPPOSITE LUMPINI PARK
SILOM, BANGRAK
BANGKOK 10500

TEL: (66-2) 636-2000

FAX: (66-2) 636-2111

บุฟเฟ่ต์ เทียนทิพย์

นครงค์ ถนนสีลมกรุงเทพฯ

บริการ รับจัดอาหารบุฟเฟ่ต์ - อาหารว่าง นอกสถานที่

โทร. 980-1952

โพลีลิ่งค์ 152 เรียวก 327307

ขอขอบพระคุณ

ท่านผู้ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดพิมพ์หนังสือที่ระลึกครบรอบ ๑๐ ปี
ของสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการ

๑. คุณจรัส กาญจนขจิต

๒. คุณชัยนันท์ ปรภาตนันท์

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์สาขาศิลปกรรม
[www.library.coi.go.th]

พิมพ์ที่



ห้องสมุดส่วนจำกัด โรงพิมพ์ ชวนพิมพ์ 469 ถนนพระสุเมรุ แขวงบวรนิเวศน์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทร. 2803542, 2810541, 2813180, 2822114, แฟกซ์ 2813181 นายจิโรจน์ ศรีสงคราม ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา พ.ศ. 2540

