



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ
สปป.ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จัดทำโดย นางศิวากร คุรัตน์เวช
รหัส 1066

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
ลิขสิทธิ์ของกระทรวงการต่างประเทศ



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

เรื่อง โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป.ลาว
ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

จัดทำโดย นางศิวากร คุรัตน์เวช
รหัส 1066

หลักสูตรนักบริหารการทูต รุ่นที่ 1
สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ
ประจำปี 2552
รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

เมื่อผู้ศึกษาได้รับการเสนอชื่อจากกระทรวงยุติธรรมให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารการทูต รุ่นที่ 1” ซึ่งจัดโดยสถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ กระทรวงการต่างประเทศ ผู้ศึกษาได้รับคำแนะนำให้จัดทำรายงานในหัวข้อเรื่องที่เป็นความรับผิดชอบ ดำเนินการอยู่ และควรนำเสนอในหัวข้อเรื่องที่สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในระดับประเทศได้ ดังนั้น จึงได้พิจารณาจัดทำการศึกษา เรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ซึ่งเป็นโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการและมีโอกาสที่จะขยายผลในระดับที่กว้างขวางมากขึ้นได้

นอกเหนือจากคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ของท่านอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร. สมพร แสงชัย ศาสตราจารย์ ดร. สุรชัย ศิริไกร และ ดร. จิตริยา ปิ่นทอง แล้ว ผู้ศึกษายังได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกคนในสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่การงานแทนตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรม โดยเฉพาะ คุณกนกวรรณ ขวัญดี ที่ได้ช่วยให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อและเนื้อหาของรายงาน รวมทั้ง ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโครงการจาก สปป. ลาว ทำให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดครบถ้วน และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้เป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เอื้อนาม มา ณ ที่นี้

หน่วยงานสำคัญที่ผู้ศึกษาขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง คือ สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ ซึ่งได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ไม่เพียงแต่สำหรับข้าราชการกระทรวงการต่างประเทศเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่เข้าร่วมอีกด้วย โดยเฉพาะการจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้ นับเป็นการมองและประเมินตัวเองในมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งผู้ศึกษาได้ตระหนักและมีความเชื่อมั่นที่จะนำผลของการศึกษาไปขยายผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาเรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อโอกาสที่จะขยายการความช่วยเหลือทางวิชาการแก่ประเทศเพื่อนบ้าน โดยศึกษาเฉพาะกรณีโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ซึ่งมีผู้แทนอยู่ระหว่างการฝึกอบรมในประเทศไทย โดยศึกษาว่าโครงการฝึกอบรมมีสอดคล้องกับความต้องการ และมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์เพียงใด เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านต่อไป

ผลการศึกษาวิเคราะห์โครงการฯ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในเนื้อหาทางวิชาการ รูปแบบและวิธีการฝึกอบรม โดยเห็นว่า ระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยและ สปป. ลาว มีความคล้ายคลึงกันบางส่วน แต่ประเทศไทยมีความก้าวหน้าด้านการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม และการแยกอำนาจตุลาการออกเป็นอิสระจากอำนาจบริหาร รวมทั้ง มีการก่อตั้งศาลเพื่อพิจารณาคดีเฉพาะด้าน

ในส่วนของ การวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม แม้เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก แต่มีศักยภาพในการขยายการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระดับนานาชาติได้ แต่ยังคงต้องพึงพาปัจจัยสำคัญ คือ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการ การเพิ่มและพัฒนาบุคลากรบางส่วน of สถาบันฯ และต้องมีการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

โดยที่นโยบายต่างประเทศของรัฐบาล ด้านการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศ มีแนวทางหลัก คือ การพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือ การจัดโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการพัฒนาพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เช่นหลักสูตรที่ได้จัดให้แก่ สปป. ลาวนี้ นับเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญกิจกรรมหนึ่ง ควรกำหนดไว้ในการจัดหลักสูตรประจำปี (Annual International Training Courses Programme) ของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อให้เป็นการดำเนินการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร		ง
กิตติกรรมประกาศ		จ
สารบัญ		ฉ
บทที่ 1	บทนำ	
	1.1 ความนำ	1
	1.2 ความเป็นมา	1
	1.3 วัตถุประสงค์	6
	1.4 ขอบเขตการศึกษา	6
	1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา	7
	1.6 ประโยชน์ของการศึกษา	7
บทที่ 2	แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
	2.1 แนวคิดทฤษฎี	8
	2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
	2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	15
บทที่ 3	ระเบียบวิธีศึกษา	
	3.1 วิธีการศึกษา	16
	3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	16
	3.3 วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผล	17
บทที่ 4	ผลการศึกษา	
	4.1 ผลการศึกษาวเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ	19
	4.2 ผลการศึกษาวเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางกลยุทธ์	25
บทที่ 5	สรุปและข้อเสนอแนะ	
	5.1 สรุปผลการศึกษา	29
	5.2 ข้อเสนอแนะ	30
บรรณานุกรม		33

ภาคผนวก

ก. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “Court Administration and Management” ให้แก่เจ้าหน้าที่ศาลอาญารัฐประหารปีโดยประชาชนลาว	34
ข. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "นักบริหารกิจการยุติธรรม : การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์”	37
ค. หัวข้อวิชาของหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม : การยุติธรรม ทางแพ่งและพาณิชย์ และ Court Administration and Management	40
ง. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) บุคลากรในกระบวนการ การยุติธรรม สปป. ลาว เรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่าง ประเทศไทยและสปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ การยุติธรรม”	41
ประวัติผู้เขียน	52

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความนำ

การศึกษาเรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” นี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อโอกาสในการที่จะขยายการความช่วยเหลือทางวิชาการในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน โดยศึกษาเฉพาะกรณีโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ซึ่งผู้แทน สปป. ลาวอยู่ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมว่าโครงการฝึกอบรมมีสอดคล้องกับความต้องการ และมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศเพื่อนบ้านเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมต่อไป

1.2 ความเป็นมา

1.2.1 บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

“สำนักงานกิจการยุติธรรม” เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่ได้รับการก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา เพื่อให้มีหน้าที่ในการยึดโยงหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้แก่กระบวนการยุติธรรม ภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้รับมอบหมายให้ดำเนินการ ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม โดยให้เป็นภารกิจของ “สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” ในการที่จะจัดกิจกรรมซึ่งเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการ การให้ความรู้และฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องด้านวิชาการ การบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม

ภารกิจสำคัญของ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม คือ การพัฒนาบุคลากรทั้งหลายในกระบวนการยุติธรรม ให้เป็น “คนเก่งและคนดี” โดยมีเป้าหมาย คือ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ เป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ ด้วยแนวคิดเชิงบูรณาการ
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม และมีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความทันสมัย และเป็นมืออาชีพ
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุดของกระบวนการยุติธรรม อันได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ผลักดันให้มีเครือข่ายประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนากระบวนการยุติธรรมในที่สุด

กิจกรรมซึ่งเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ของสถาบัน ฯ ได้แก่ การสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม การพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปโดยทั่วถึง และการให้ความรู้และฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องด้านวิชาการ การบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม เช่น

- หลักสูตร หลักสูตรกระบวนการยุติธรรม
- หลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม
- หลักสูตร การบริหารงานยุติธรรมเชิงรุกแบบบูรณาการ
- หลักสูตร การพัฒนาทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านแก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ทั้งนี้ ในการจัดฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม หัวข้อ การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ ได้มีการเชิญบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว เข้าร่วมการฝึกอบรมด้วย

1.2.2 ประเทศไทยกับโครงการความร่วมมือทางวิชาการ

ประเทศไทยได้ให้ความสัมพันธ์กับความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะกับประเทศเพื่อนบ้านด้วยดีตลอดมา ตามคำแถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรี โดยนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 กำหนดนโยบายด้านการต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ดังนี้

“พัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในทุกมิติและทุกระดับ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีและความเคารพกันและกัน เพื่อให้เกิดเสถียรภาพ ความมั่นคง และความเจริญรุ่งเรืองร่วมกันของภูมิภาค โดยส่งเสริมความร่วมมือในทุกสาขากับประเทศเพื่อนบ้านภายใต้

กรอบความร่วมมือ อนุภูมิภาคต่างๆ และเร่งแก้ไขปัญหากับประเทศเพื่อนบ้านโดยสันติวิธีบนพื้นฐานของสนธิสัญญาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง”¹

ในส่วนของความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศ ประเทศไทยได้ดำเนินความร่วมมือทางวิชาการมาเป็นเวลากว่า 40 ปี โดยเริ่มต้นจากการเป็นผู้รับความช่วยเหลือทางวิชาการ (Technical Assistance) ในลักษณะความร่วมมือแบบเหนือ-ใต้ (North-South Cooperation) ซึ่งเป็นการรับความช่วยเหลือโดยการนำความรู้และประสบการณ์จากประเทศผู้ให้มาประยุกต์กับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย โดยในช่วงต้นเป็นการรับความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาในด้านสาธารณสุขไปรษณีย์พื้นฐาน เช่น การสร้างทางหลวงสายต่างๆ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาแก่บุคลากรของไทยเป็นหลัก²

ผลจากการรับความช่วยเหลือทางวิชาการจากต่างประเทศเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยมีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้นตามลำดับ และมีขีดความสามารถในการขยายความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปสู่ประเทศกำลังพัฒนาอื่น ดังนั้น รัฐบาลไทยจึงได้ริเริ่มการให้ความช่วยเหลือแก่ต่างประเทศ โดยเริ่มต้นจากประเทศที่กำลังพัฒนาที่เป็นประเทศเพื่อนบ้านของไทยก่อน เมื่อเศรษฐกิจไทยขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทศวรรษที่ 2530 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจสูงสุด ความช่วยเหลือที่ประเทศไทยให้แก่ต่างประเทศจึงมีมูลค่าเพิ่มขึ้นโดยลำดับ³

แนวนโยบายการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศ ประกอบด้วยแนวทางหลัก ได้แก่ การสนับสนุนการดำเนินงานนโยบายต่างประเทศของรัฐบาล ในการส่งเสริมและกระชับความสัมพันธ์ในทุกๆ ด้าน กับประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้⁴ มีการกำหนดลักษณะของการให้ความร่วมมือทางวิชาการโดยมุ่งเน้นที่จะส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศคู่ร่วมมือ เพื่อเป็นพื้นฐานไปสู่ความร่วมมือทางด้านการค้าและการลงทุนระหว่างกันในอนาคต โดยกิจกรรมที่ร่วมมือจะเป็นการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และประสบการณ์ในด้านต่างๆ ให้แก่กัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการพัฒนาให้แก่ประเทศคู่ร่วมมือ และเป็นการพัฒนาศักยภาพให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมดังกล่าวประกอบด้วย

¹ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551 เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการทูต รุ่น 1 หน้า 30.

² อภินันท์ ภัทรชยานนท์ “นโยบายความร่วมมือระหว่างไทยกับประเทศต่างๆ” เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 1 ประจำปี 2552 หน้า 2.

³ อภินันท์ ภัทรชยานนท์ อ้างแล้ว หน้า 4-5.

⁴ อภินันท์ ภัทรชยานนท์ อ้างแล้ว หน้า 12.

- การให้ทุนเพื่อศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานในประเทศไทยแก่รัฐบาลต่างประเทศ
- การให้วัสดุอุปกรณ์แก่รัฐบาลต่างประเทศ
- การจัดส่งผู้เชี่ยวชาญไปปฏิบัติงานเพื่อให้คำแนะนำปรึกษา ถ่ายทอดเทคโนโลยีในต่างประเทศ
- การให้ความช่วยเหลือในลักษณะอื่นๆ เช่น การจัดสัมมนา/ประชุม/ฝึกอบรมในต่างประเทศ เป็นต้น⁵

1.2.3 โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศของกระทรวงยุติธรรม

เพื่อเป็นการดำเนินการ ตามนโยบายของประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ โดยสำนักงานพัฒนาความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ ได้ขอความร่วมมือจากกระทรวงยุติธรรมในการจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือรูปแบบต่างๆ ซึ่งกระทรวงยุติธรรม ได้มีการจัดโครงการต่างๆ อาทิ

- โครงการความร่วมมือในการสืบสวนสอบสวน ระหว่างกรมสอบสวนคดีพิเศษกับประเทศเวียดนาม
 - โครงการฝึกอบรมข้าราชการราชทัณฑ์ ระหว่างกรมราชทัณฑ์และประเทศกัมพูชา
 - โครงการศึกษาดูงานหลักสูตร Justice และ Court Administration and Management ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมและ สปป. ลาว
 - การจัดประชุม ASEAN Law Forum ระหว่างสำนักงานกิจการยุติธรรมและกลุ่มประเทศอาเซียน
- ฯลฯ

ในปี พ.ศ. 2552 นี้ สำนักงานกิจการยุติธรรมอยู่ระหว่างดำเนินโครงการซึ่งเป็นการร่วมมือทางวิชาการด้านการฝึกอบรม ภายใต้กรอบความช่วยเหลือของสำนักงานพัฒนาความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ 2 โครงการ คือ การฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม และ Court Administration and Management แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว และหลักสูตร International Law ให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสหภาพพม่า (ภาคภาษาอังกฤษ)

⁵ อภินันท์ ภัทรชยานนท์ อ้างแล้ว หน้า 16-17.

1.2.4 โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีจุดเริ่มต้นมาจากการที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้ การเชิญบุคลากร สปป. มาเข้าร่วมในการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม หัวข้อ การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ โดยสถาบันฯ เป็นผู้สนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับผู้แทน สปป. ลาว มีการดำเนินการตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา ดังนี้

- ปี พ.ศ. 2549 ณ กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรมชาวไทย 30 คน ชาวลาว 2 คน
- ปี พ.ศ. 2550 ณ กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรมชาวไทย 29 คน ชาวลาว 2 คน
- ปี พ.ศ. 2551 ครั้งที่ 1 ณ กรุงเทพมหานคร ผู้เข้ารับการอบรมชาวไทย 30 คน ชาวลาว 2 คน และครั้งที่ 2 เป็นการขยายผลการดำเนินการ จัด ณ จังหวัดอุดรธานี มีผู้เข้ารับการอบรมชาวไทย 10 คน และชาวลาว 20 คน

จากการประเมินผลทำให้ได้รับทราบว่า การฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกระบวนการยุติธรรม หัวข้อ การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ เป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้เป็นอย่างดี

ในปี พ.ศ. 2552 นี้ สำนักงานพัฒนาความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศได้ขอความร่วมมือกระทรวงยุติธรรมในการจัดหลักสูตร Court Administration and Management ดังเช่นที่เคยจัดเป็นประจำทุกปี กระทรวงยุติธรรมได้พิจารณาเห็นว่า การฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม มีความหลากหลายมากกว่าการจัดให้ศึกษาดูงานแบบเดิม เนื่องจากมีการบรรยายทางวิชาการ มีการสร้างเครือข่ายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของไทย และมีการศึกษาดูงานหน่วยงานศาลต่างๆ อีกด้วย ดังนั้น จึงได้ผนวกโครงการศึกษาดูงานหลักสูตร Court Administration and Management รวมเข้ากับการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม จัดระหว่างวันที่ 1 – 19 มิถุนายน 2552 ณ กรุงเทพมหานคร มีผู้เข้ารับการฝึกอบรมชาวไทย 27 คน และผู้แทน สปป. ลาว จำนวน 6 คน

1.2.5 การพัฒนาบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสู่ระดับนานาชาติ

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม มีภารกิจในการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งบุคลากรดังกล่าวนี้มิได้สังกัดอยู่ในหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดโดยเฉพาะ กิจกรรมหลักของของสถาบันฯ คือ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งสถาบันฯ มีความพยายามที่จะขยายบทบาทการดำเนินงาน ให้ไปสู่ระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น

เพื่อให้บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโลกไร้พรมแดน โดยมีจำกัดเฉพาะในแวดวงของประเทศไทยเท่านั้น เพื่อบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีความทันสมัยและเป็นมืออาชีพต่อไป

การศึกษาส่วนบุคคล หัวข้อ “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” นี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ในการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อโอกาสในการที่จะขยายความช่วยเหลือทางวิชาการในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน โดยศึกษาเฉพาะกรณีโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ซึ่งผู้แทน สปป. ลาว อยู่ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรมว่าโครงการฝึกอบรมมีสอดคล้องกับความต้องการ และมีเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศเพื่อนบ้านเพียงใด ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการขยายขอบเขตและกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น รวมทั้ง เพื่อเป็นการให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมต่อไป

1.3 วัตถุประสงค์

- 1.3.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมของสำนักงานกิจการยุติธรรมว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว รวมทั้ง จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมของประเทศลาว เพียงใด
- 1.3.2 เพื่อนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนาบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำหรับการขยายผลการศึกษาความร่วมมือกับต่างประเทศในระดับที่กว้างขวางขึ้น
- 1.3.3 เพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

- 1.4.1 ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการและความคิดเห็นของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว ที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมในประเทศไทย ที่มีต่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

- 1.4.2 ศึกษาวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

- 1.5.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว
- 1.5.2 ศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis) บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

1.6 ประโยชน์ของการศึกษา

- 1.6.1 ได้รับผลการศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรฝึกอบรมของสำนักงานกิจการยุติธรรมว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมของประเทศลาว เพียงใด
- 1.6.2 ได้รับผลการวิเคราะห์มาใช้ในการพัฒนาบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำหรับการขยายผลการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศในระดับที่กว้างขวางขึ้น
- 1.6.3 สามารถให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎี

การศึกษาเรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” นี้ มีแนวคิดพื้นฐาน คือ ความสำคัญของการให้ความร่วมมือแก่ประเทศเพื่อนบ้าน (กล่าวถึงแล้วในบทที่ 1) ประโยชน์และความสำคัญของโครงการความร่วมมือที่เป็นการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่จะขยายผลการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศในระดับที่กว้างขวางขึ้น โดยวิธีการศึกษาจะได้มาจากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) ของบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว

แนวคิดทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษา ได้แก่

- แนวคิดการพัฒนาบุคลากร
- ทฤษฎีการเรียนรู้
- ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ Human Resource Development
- ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรม ตาม แผนแม่บทพัฒนากระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2552 – 2555
- การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางกลยุทธ์ (SWOT Analysis)

2.1.1 แนวคิดการพัฒนาบุคลากร

พรรณราย อักษรถึง⁶ ได้ศึกษาในวิทยานิพนธ์ เรื่อง การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ ความว่า ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

⁶ พรรณราย อักษรถึง, การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2549, หน้า 7.

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2535) กล่าวว่า iva การพัฒนาบุคลากรในภาคราชการ หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ข้าราชการหรือพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและอาชีพที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และในขณะเดียวกัน ข้าราชการก็ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะก้าวต่อไป

ประชา เตรีตน์ (2530) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติอันเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของแต่ละบุคคลให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และในขณะเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานก็มีความพึงพอใจ

พิรุณ วุฒิพงศ์วรกิจ (2537) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า คือความพยายามขององค์กรในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในอาชีพพร้อมๆ กับการสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดสภาวะที่เหมาะสมกับการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

ดนัย เทียนพุฒ (2543) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรมีเพียงแต่ต้องการให้พนักงานมีความชำนาญในงานปัจจุบันเท่านั้น แต่มุ่งหมายเพื่อให้พนักงานได้ก้าวหน้า และเติบโตต่อไปในอนาคต

จุฑามณี ตรีภูมุตตา (2544) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ การสร้างทักษะ และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์กรให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ทั้งที่เป็นงานในหน้าที่ปัจจุบัน หรือที่จะรับผิดชอบในอนาคต เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร

พรทิพย์ เอ็กกันหา (2546) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่า เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และเทคนิควิธีต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและชีวิต

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการอย่างมีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงบุคลากรให้มีศักยภาพมากขึ้น ในการยกระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม วิธีการทำงานให้มีขีดความสามารถสูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับ

สภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งประกอบด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้

จุกาหมณี ตระกูลมุกตา⁷ กล่าวไว้ใน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ความว่า การเรียนรู้ส่งผลให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงส่งผลมาจากประสบการณ์ ด้านการปฏิบัติ หรือการฝึกฝน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ จากประสบการณ์ การทำงาน หรือการฝึกฝน อบรมอย่างเป็นระบบ ซึ่ง เอ็ดเวิร์ด ลินดิแมน (1926) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Education) ไว้ดังนี้

- ผู้ใหญ่อยากเรียนต่อเมื่อเขามีความต้องการ และความสนใจที่จะเรียน และการเรียนรู้นั้น จะช่วยให้เขาพึงพอใจ ดังนั้น ความต้องการและความสนใจที่จะเรียนของผู้ใหญ่จึงน่าจะเป็น จุดเริ่มต้นที่เหมาะสมที่เดี๋ยวนั้นที่จะต้องพิจารณาสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

- ความสนใจหรือแนวโน้ม ในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้น จะมุ่งไปที่การถือเอา ชีวิตประจำวันเป็นศูนย์กลาง (Life-Centered) ในการเรียนรู้ ดังนั้น การจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ ของผู้ใหญ่จึงอยู่ที่สถานการณ์ในชีวิตประจำวันของเขามากกว่าเนื้อหาวิชาที่จัดขึ้น

- ถือว่าประสบการณ์แห่งชีวิตของผู้ใหญ่นั้น นับเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดสำหรับการ เรียนรู้ของผู้ใหญ่ ดังนั้น วิธีการเรียนรู้ที่จำเป็นในเบื้องต้น ก็คือ วิธีการวิเคราะห์และค้นหาความจริง จากประสบการณ์

- ผู้ใหญ่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะชี้นำตนเอง (Self-Directed) มากกว่าที่จะให้ใคร ชี้นำหรือควบคุม ดังนั้น บทบาทของผู้สอนก็คือ เข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียน ในกระบวนการค้นคว้า หาความจริงมากกว่าที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ แล้วก็ประเมินว่า ผู้เรียนเหล่านั้นได้รับความรู้ตามที่ถ่ายทอดให้ไปมากน้อยเพียงใด

- ข้อเท็จจริงประการสำคัญคือ ผู้ใหญ่ยิ่งอายุมากยิ่งมีความแตกต่างระหว่างบุคคลมาก ยิ่งขึ้นตามไปด้วย (Individual Differences) ด้วยเหตุนี้ การจัดการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างกันในเรื่องกระบวนการหรือแบบของการเรียนการสอน ระยะเวลา สถานที่ และอัตราเร็วหรือช้าในการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ที่แตกต่างกันเหล่านั้นด้วย

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ Human Resource Development

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์⁸ กล่าวไว้ใน กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ว่า กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรนั้น จะไม่ประสบความสำเร็จ หากผู้กำหนดไม่ได้เข้าใจถึงหลักปรัชญาที่เป็นแนวคิด

⁷ จุกาหมณี ตระกูลมุกตา, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร, 2544, หน้า 119

⁸ อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 2551, หน้า 95

เป็นทฤษฎีที่รองรับต่อรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งปรัชญาและทฤษฎีนั้น สามารถอธิบายได้ถึงองค์ความรู้ที่ผ่านการวิจัย การฝึกปฏิบัติเป็นระยะเวลายาวนาน มีการพิสูจน์จากข้อสมมุติฐานที่ได้กำหนดขึ้นไว้แล้ว

ดังนั้น กรอบของหลักปรัชญาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น จึงสามารถอธิบายได้ด้วยการหลักการทางทฤษฎีที่มีข้ออธิบายได้ด้วยหลักการทางทฤษฎีเดียวกัน พบว่า หลักทฤษฎีที่นำมาใช้ในการสนับสนุนกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะต้องเกิดจากการผสมผสาน การบูรณาการแนวความคิดสามด้าน ได้แก่ ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ทฤษฎีระบบ (System Theory) และ ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychology Theory)

- ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory)

คำถามที่เป็น โจทย์จากองค์กรว่า ทำอย่างไรจะเพิ่มผลประโยชน์ขององค์กร (Organizational Performance) ไม่ว่าจะเป็นกำไร รายได้ ยอดขาย นั่นก็คือ ความพยายามในการวัดผลตอบแทนที่ได้จากการลงทุน หรือ Return on Investment: ROI เป็นเหตุให้นักทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องศึกษาและวิเคราะห์ถึงทฤษฎีทางด้านเศรษฐศาสตร์ การศึกษาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปแล้วสำหรับตัวบุคคลกับผลตอบแทนที่ได้รับ ว่าคุ้มค่าหรือไม่ ต้องรู้และเข้าใจความต้องการขององค์กร การศึกษาทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์จะทำให้ นักพัฒนาบุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ถึงการกำหนดกรอบแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

- ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นความรู้ย่อยส่วนหนึ่ง ที่กล่าวถึง หลักการทั่วไป แนวคิด เครื่องมือ และวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบอื่นๆ พบว่า ทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อไปยังอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน

ทฤษฎีระบบมีลักษณะพื้นฐาน ได้แก่

- ระบบจะต้องออกแบบขึ้นเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด
- องค์ประกอบย่อยของระบบนั้นจะต้องถูกกำหนดขึ้นตามมา
- มุ่งเน้นให้เกิดความสัมพันธ์ภายในตัวบุคคลที่อยู่ในระบบนั้น
- องค์ประกอบพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นระบบหรือการเคลื่อนไหวของข้อมูล เทคโนโลยีสารสนเทศ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบนั้น
- วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรมีความสำคัญมาก มากกว่าเป้าหมายของระบบย่อยๆ

- ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychology Theory)

ทฤษฎีทางจิตวิทยาได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมาก ทฤษฎีดังกล่าวนี้ได้รวมไปถึงแนวคิดการเรียนรู้องค์กร การจูงใจพนักงาน การประมวลข้อมูล ข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือได้ว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก

จากแนวคิดด้านจิตวิทยาที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและการแสดงออกของมนุษย์ ซึ่งการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรจึงถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อการปรับเปลี่ยนการรับรู้ อารมณ์ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในด้านทัศนคติ โดยมีเป้าหมายก็คือ พฤติกรรมการแสดงออกที่เกินกว่าหรือเป็นไปตามความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กรและผู้บังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่า เมื่อพฤติกรรมการทำงานเปลี่ยน ผลการดำเนินงานย่อมได้รับการปรับปรุงและการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน

2.1.4 แผนแม่บทพัฒนากระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2552 – 2555

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และการประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ โดยปรากฏตามแผนแม่บทพัฒนากระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2552 – 2555 ที่ได้กำหนดพันธกิจประการสำคัญ คือ การ บูรณาการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและภาคีการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และมีความเป็นสากล โดยส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างภาคีการพัฒนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องและสนับสนุนกัน รวมทั้ง ส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยพัฒนาความสัมพันธ์ การแลกเปลี่ยนความร่วมมือทั้งระหว่างประเทศ และระดับภูมิภาคในรูปแบบต่างๆ ทั้งในด้านการวิจัยพัฒนากฎหมาย ความร่วมมือทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนการมีส่วนร่วมและบทบาทของภาคประชาชนในทุกขั้นตอน และให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถมีส่วนร่วมและเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเสมอภาค⁹

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนแม่บทพัฒนากระบวนการยุติธรรม พ.ศ. 2552 – 2555 ด้านประสานความร่วมมือและพัฒนาระบบงานยุติธรรม ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและระหว่างประเทศ โดย

⁹ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2555 สำนักงานกิจการยุติธรรม หน้า 11

- จัดให้มีกลไกประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคประชาสังคม ในทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค จังหวัด และระดับพื้นที่ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของสภาพปัญหา วัฒนธรรม ประเพณีของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องเหมาะสมตามความจำเป็นและความต้องการของแต่ละพื้นที่
- ดำเนินการให้ความรู้และความเข้าใจแก่นักบุคลากรของหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการ ยุติธรรมและหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องทุกระดับอย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อสร้างจิตสำนึก ความตระหนักและเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน
- พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระหว่างหน่วยงาน หรือสนับสนุนให้มีการเชิญบุคลากรจาก หน่วยงานอื่นเข้าร่วมฝึกอบรมในหลักสูตรหลักของแต่ละหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาทางวิชาการสำหรับการทำงานและสร้างความคุ้นเคยระหว่างกัน
- จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และสร้างปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง ติดตามประเมินผลการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ¹⁰

2.1.5 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางกลยุทธ์ (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางกลยุทธ์ (SWOT Analysis) จะช่วยให้รู้สถานภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดขององค์กร ที่จะช่วยให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนา องค์กรให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถที่จะปฏิบัติได้ การวิเคราะห์จะช่วยให้สามารถ กำหนดยุทธศาสตร์บนพื้นฐานของจุดแข็ง หรือข้อได้เปรียบที่มีอยู่ และในขณะเดียวกัน ก็จะช่วยใน การลดจุดอ่อนหรือข้อจำกัดได้

การวิเคราะห์นี้ ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ได้แก่

- จุดแข็ง (Strength - S) ในการศึกษานี้ ได้แก่ การพิจารณาองค์ประกอบ สำคัญในความสำเร็จของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ได้ มีการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความเป็นเอกภาพ และประสิทธิภาพให้แก่กระบวนการยุติธรรม

¹⁰ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2555 สำนักงานกิจการยุติธรรม หน้า 60

- จุดอ่อน (Weakness - W) คือ การพิจารณาว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นอุปสรรคสำหรับการดำเนินงานของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- (2) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้แก่
 - โอกาส (Opportunity - O) พิจารณาปัจจัย ทิศทาง แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงที่จะเอื้อให้องค์กรสามารถพัฒนาไปได้ตามที่สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้
 - อุปสรรค (Threat - T) พิจารณาบริบทแวดล้อมขององค์กรว่า มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่อการดำเนินการอย่างไร

2.2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จิตวลัย วรรณุช ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง “มาตรการประสานความร่วมมือของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม” โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

กระบวนการยุติธรรมมีความหลากหลายของบุคลากร เนื่องจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมความแตกต่างกันในด้านภารกิจส่วนใหญ่ จึงควรสร้างมาตรฐานกลางของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ว่าควรมีค่านิยมและทัศนคติร่วมกัน เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในเรื่องทัศนคติในการปฏิบัติงาน และควรมีแผนพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน ทั้งองค์ความรู้ เสริมสร้างทักษะ สร้างความชำนาญงานเฉพาะด้าน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

โดยปัญหาด้านบุคลากร คือ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีการพัฒนาที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้เกิดการถ่ายเทของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไปยังหน่วยงานที่มีสถานภาพและผลตอบแทนที่สูงกว่า

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประสานความร่วมมือของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้านบุคลากร คือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม อาจใช้วิธีการอบรมโดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้บุคลากรปรับกระบวนการทัศนหรือความคิดตนเองที่จะทำให้บุคลากรมีแนวคิดในเรื่องการประสานความร่วมมือดียิ่งขึ้น และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้เรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อเป็นการเรียนรู้งานและปัญหาอุปสรรคของอีกหน่วยงาน และก่อให้เกิดประโยชน์ในภาพรวมของกระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น หน่วยงานควรจัดให้มีฝึกอบรมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน รวมทั้ง มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นแรงผลักดันที่สำคัญให้กับหน่วยงาน ก่อให้เกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เกิดแนวคิด ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมต่อไป¹¹

2.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ข้อคำถามซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ได้แก่

2.3.1 การดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม นั้น เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และจะส่งผลต่อ การพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศผู้รับหรือไม่ เพียงใด

2.3.2 สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะสามารถพัฒนาบทบาทเพื่อขยาย การดำเนินงานในระดับนานาชาติได้เพียงใด

ผลการวิเคราะห์เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบของข้อคำถามในการศึกษา จะสามารถนำไป ประกอบเพื่อให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้าน การพัฒนากระบวนการยุติธรรมต่อไป

¹¹ จิตวลัย วรนุช วารสารกระบวนการยุติธรรม เล่มที่ 2 ปีที่ 1 หน้า 201

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” นี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในการขยายความช่วยเหลือทางวิชาการในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน โดยศึกษากรณีตัวอย่างจากผู้แทน สปป. ลาวที่อยู่ระหว่างการฝึกอบรมในประเทศไทย

การวิเคราะห์ข้อมูลได้มาจากวิธีการศึกษา 2 วิธีการ ได้แก่

3.1.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Study) จากบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมซึ่งอยู่ระหว่างการเข้าร่วมโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศฯ จำนวน 6 คน เพื่อสอบถามว่าการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม นั้นเป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศผู้รับหรือไม่ เพียงใด

3.1.2 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางกลยุทธ์ (SWOT Analysis) สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เฉพาะประเด็นด้านการดำเนินการในระดับนานาชาติ โดยมีข้อมูลพื้นฐานคือโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

3.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1 ผู้เข้ารับการอบรมจากประเทศ สปป. ลาว จำนวน 6 คน ซึ่งอยู่ระหว่างการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกระบวนการยุติธรรม : การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ และ Court Administration and Management จัดระหว่างวันที่ 1 – 19 มิถุนายน 2552 ณ โรงแรมฟอร์จูนแกรนด์ เมอร์เคียว กรุงเทพมหานคร

3.2.2 การวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ด้านการดำเนินความร่วมมือระหว่างประเทศ โดยวิธีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางกลยุทธ์ (SWOT Analysis)

3.3 วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล

3.3.1 การออกแบบ แบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม ประกอบด้วย

- ความคิดเห็นต่อเนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรม
 - ความเกี่ยวข้องของเนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมกับภาระหน้าที่
 - ความสัมพันธ์ของเนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมกับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป. ลาว
 - ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมกับความต้องการ
 - เนื้อหาวิชาที่ต้องการให้จัดฝึกอบรม
- ความคิดเห็นต่อรูปแบบของการจัดฝึกอบรม
 - การบรรยายโดยวิทยากร
 - การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรม
 - การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรม
 - การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์
 - การศึกษาดูงาน
 - สถานที่ การเดินทาง และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่
- ความคิดเห็นต่อความร่วมมือและการพัฒนากระบวนการยุติธรรม
 - กระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว
 - การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว
 - ความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม

3.3.2 ดำเนินการสัมภาษณ์ และประมวลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็น 3 ด้าน ได้แก่

- ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม
- ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม
- ด้านประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว

3.3.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางกลยุทธ์ของบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากร
ในกระบวนการยุติธรรม ด้านการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)
 - จุดแข็ง (Strength - S) คือ การพิจารณาองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ได้มีการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมที่เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - จุดอ่อน (Weakness – W) คือ การพิจารณาว่า มีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดบ้างที่เป็นอุปสรรคสำหรับการดำเนินงานด้านการต่างประเทศของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)
 - โอกาส (Opportunity – O) พิจารณาปัจจัย ทิศทาง แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงที่จะเอื้อให้สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมพัฒนาบทบาทด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ
 - อุปสรรค (Threat – T) พิจารณาริบทแวดล้อมขององค์กรว่า มีข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่อการดำเนินการอย่างไร

3.3.4 การประมวลผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์ทางกลยุทธ์ บนพื้นฐานของทฤษฎีความร่วมมือเพื่อการพัฒนาและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยรูปแบบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

3.3.5 การสรุปผลและให้ข้อเสนอแนะ

บทที่ 4 ผลการศึกษา

4.1 ผลการศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการ

การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมในโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม : กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ และ Court Administration and Management ระหว่างวันที่ 1 - 19 มิถุนายน 2552 มีนักบริหารกระบวนการยุติธรรมเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 33 คน เป็นชาวไทย 27 คน และ ชาว สปป. ลาว 6 คน ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงความคิดเห็นที่มีต่อการจัดฝึกอบรมว่ามีความสอดคล้องกับความต้องการและโครงการดังกล่าวมีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศ สปป. ลาว เพียงใด ปรากฏผลโดยสรุป ดังนี้

(1) สัมภาษณ์ Ms. Viengthong Thepphasoubanh ตำแหน่ง Legal Staff สังกัด Ministry of Justice

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่ทำบางส่วน แต่มีกฎหมายบางอย่างที่ไม่มีบัญญัติใน สปป.ลาว กฎหมายไทยมีความละเอียดและชัดเจนมาก เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป. ลาว มาก เช่น เรื่องกฎหมายระหว่างประเทศ FTA เนื่องจาก สปป.ลาว เป็นประเทศหนึ่งที่อยู่ในอาเซียน การดำเนินงานก็จะเกี่ยวข้องกันอยู่ เพราะต้องทำการค้ากับประเทศอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมจึงสอดคล้องกับความต้องการ หัวข้อเรื่องที่ต้องการให้มีการจัดอบรมเพิ่มเติม คือ กฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา กระบวนการยุติธรรมทางอาญา การค้าระหว่างประเทศ การสืบสวนสอบสวน และการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคดี ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรมีความเหมาะสมมากที่สุด โดยอาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ก็มีส่วนที่ถ่ายทอดไม่ค่อยดีนัก ไม่ผ่อนคลาย เครียด บางท่านก็พูดไว และก็มีบางคำที่อาจารย์บรรยายแต่ฟังไม่เข้าใจ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ก็สร้างบรรยากาศในการอบรมให้มีความน่าสนใจ สนุกสนาน สำหรับการอภิปรายของผู้เข้าร่วมอบรม บางส่วนก็มีความชัดเจนดี แต่ก็มีส่วนที่ไม่ชัดเจน และไม่เข้าใจเช่นกัน เพราะอาจเป็นเรื่องเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของผู้เข้าอบรมแต่ละท่าน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม มีความเหมาะสมดี โดยการที่มีผู้เข้าร่วมอบรมที่มีความหลากหลาย มาจากหลายหน่วยงานนั้น

ทำให้ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ได้มาก มีการให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ค่อนข้างดี กิจกรรมมีความสนุกสนาน แล้วยังสามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความผูกพัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกด้วย นอกจากนี้ การศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ ที่จัดอบรมครั้งนี้ทำให้ได้รับความรู้ ทราบรายละเอียดเป็นอย่างดี

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว มีระบบที่ชัดเจน มีการจัดสรร การแบ่งงานที่มีระบบ ซึ่งสะดวกในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว ค่อนข้างดี เพราะปัจจุบัน สปป.ลาว มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาในต่างประเทศ สามารถยกระดับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ และความคิดเห็น ต่อความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมนั้น คิดว่าน่าจะมีการประสานความร่วมมือทางวิชาการกัน อยู่แล้ว แต่ควรเพิ่มระดับให้สูงขึ้นอีก

(2) สัมภาษณ์ Mr. Phonexay Keobounhueng ตำแหน่ง Official สังกัด Department of Justice

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยงานที่ตนรับผิดชอบนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการไต่ถามข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง ซึ่งในหัวข้อการอบรมก็มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกัน หัวข้อที่จัดอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ของ สปป.ลาว เพราะว่าลักษณะของ สปป.ลาว และประเทศไทยมีความใกล้เคียงกัน จึงประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ และมีความสนใจใฝ่ในเรื่องการไต่ถามข้อพิพาท การระงับข้อพิพาท การร่างสัญญา และเสนอให้มีการจัดหลักสูตรต่อเนื่อง

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม วิทยากรบรรยายให้ความรู้ได้เป็นอย่างดี มีความน่าสนใจ แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาการบรรยายของแต่ละท่านนั้นน้อยเกินไป เสนอให้มีการอภิปรายระหว่างผู้เข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น ระหว่างผู้เข้าอบรมไทย และผู้เข้าอบรมจาก สปป.ลาว เพราะจะได้เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กันเป็นอย่างดีแล้ว กิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่เหมาะสม มีความสนุก สร้างความประทับใจ และสร้างความรัก ความสามัคคีให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี อยากให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท ต้องการที่จะไปเห็นสถานการณ์จริง ในสถานที่จริง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบอยู่

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว นั้นมีความใกล้เคียงกับกระบวนการยุติธรรมของไทย ทั้งในส่วนของการปฏิบัติ และกฎหมาย สปป.ลาว ก็มีการพัฒนาบุคลากรเหมือนกัน แต่มีไม่มากนัก อย่างตนเองก็ต้องเว้นระยะเวลานาน

มากจึงจะได้เข้าอบรม ต้องการให้ประเทศไทยส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการแก่ สปป.ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยการพัฒนาบุคลากร จัดหลักสูตรการอบรมแก่เจ้าหน้าที่ จาก สปป.ลาว อย่างต่อเนื่อง และต้องการให้มีความร่วมมือด้านการฝึกอบรมระหว่างไทย-ลาว อย่างต่อเนื่อง

สัมภาษณ์ Mr. LattanaPhonexay VongKhamsoo ตำแหน่ง President สังกัด The Office of the Supreme People's Prosecutor

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรม มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะ จากหัวข้อต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่และบทบาท ภารกิจของอัยการ เพราะฉะนั้นการอบรม และการศึกษาดูงาน เช่น กรมบังคับคดีจึงมีความเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง สรุปได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับที่ สปป.ลาว เนื่องจากลักษณะ กฎหมายของไทย และลาวมีความใกล้เคียง คล้ายคลึงกัน เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับ ความต้องการ เป็นการอบรมที่มีประโยชน์มาก สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการอบรมไป ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มาก บทเรียน เนื้อหา ประสบการณ์ที่นำมาบรรยายเป็นตัวอย่าง รวมทั้ง ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้ที่ สปป.ลาวได้ เนื้อหาวิชาที่ท่านต้องการให้จัด ฝึกอบรมควรมีความหลากหลายของหัวข้อ เช่น เกี่ยวกับปัญหาสนธิสัญญาความร่วมมือว่าด้วยการ ส่งผู้ร้ายข้ามแดน, การเข้าร่วมเป็นภาคีของสนธิสัญญาสากล, ความร่วมมือในการพัฒนา กระบวนการยุติธรรมไทย-ลาว นอกจากนี้ ในส่วนของงานราชทัณฑ์ เช่น การร่งนิตกรรม การอภัยโทษ ลดโทษ เป็นหัวข้อที่สนใจ และคิดว่าถ้าได้รับความรู้ในส่วนนี้ จะสามารถนำไป บรรยายให้ความรู้ใน สปป. ลาวต่อไป

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรดี มีเนื้อหาสาระดีมาก แต่ก็มีปัญหา เช่นกัน คือ วิทยากรบางท่านพูดเร็วเกินไป และอยากให้มึระดมสมอง ยกตัวอย่างกรณีศึกษาขึ้นมา ร่วมกันวิเคราะห์ด้วย การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมควรมีการจัดอภิปรายในรูปแบบของการ ระดมสมอง ร่วมกันอภิปรายกรณีศึกษาด้วยกัน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรมควรจัด ให้มีตัวแทนของกลุ่มในการแสดงความคิดเห็น เพราะจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เพิ่ม ประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมทั้งหมด โดยทางคณะผู้เข้ารับการอบรมจาก สปป.ลาวก็มีตัวแทน ที่จะยกกรณีศึกษาขึ้นมาแลกเปลี่ยนกับคนไทยด้วยเช่นกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและ ความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่ดีมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการฝึกอบรม สร้างความสัมพันธ์ ความมั่นใจ กล่าวคือ กล่าวแสดงออก ซึ่งที่ สปป.ลาวก็มีกิจกรรมแบบนี้เหมือนกัน แต่วิธีการและ รูปแบบนั้นแตกต่างกัน การศึกษาดูงานที่จัดให้นั้นก็มีความเหมาะสม และน่าสนใจดี เสนอให้มีการจัดการศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เช่น หน่วยงานด้านการฟอกเงิน งานราชทัณฑ์ เป็นต้น

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว ระบบกระบวนการยุติธรรมมีความจำเป็นและสำคัญอย่างที่จะต้องมีการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคใกล้เคียง มีความต้องการเพิ่มมากขึ้นในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม ในส่วนของกระบวนการยุติธรรมลาวก็มีการดำเนินงานได้ดีพอสมควร เช่น การใกล้ชิดใกล้ชิดข้อขัดแย้ง การคุ้มครองประชาชน การปฏิบัติตามกฎหมาย ในด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว นั้น ทาง สปป.ลาว ก็มีการจัดอบรมเหมือนกัน โดยแต่ละหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมก็ดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ก็มีการดำเนินการเช่นกัน สำหรับความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ควรมีการแลกเปลี่ยนสร้างความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น เสนอให้มีการดูงานในส่วนของหน่วยงานราชทัณฑ์เพิ่มเติม ควรจัดให้มีการจัดอบรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง โดยในการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาเข้ารับการอบรมนั้น ควรมีการพิจารณาให้มีคุณสมบัติ ตำแหน่งในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก หรือปฏิบัติงานอยู่ในสายงานที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อสามารถเข้าใจรายละเอียดต่างๆ ในการอบรมได้ตรงกัน เช่น หากเป็นหัวข้อการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์ ผู้ที่จะมาเข้ารับการอบรมก็ควรเป็นสายงานราชทัณฑ์เหมือนกัน

(4) ตัมภายณ์ Mr.Kongkeo Myvorachak ตำแหน่ง President Judicial Organization สังกัด Savannakhet Provincial Court

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่มาก เช่น เรื่องอนุญาโตตุลาการ การบริหารงานยุติธรรม การบริหารงานแนวใหม่ จากกิจกรรมที่จัดการศึกษาฐานที่กรมบังคับคดี เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป.ลาว ยกตัวอย่างเช่น ข้อพิพาทในเรื่องที่ดิน การละเมิดสัญญา การซื้อขาย ปัญหาที่ดิน ปัญหาจราจร เป็นต้น เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานที่ สปป.ลาวได้ นอกจากนี้ ต้องการเข้าอบรมในหัวข้อวิชาประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ของไทย ขั้นตอนในการดำเนินคดีแพ่ง และการบริหารงานศาล

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรมีความเหมาะสมดี เสนอให้จัดวิทยากรที่เป็นผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาขึ้นมาอภิปรายและเสนอแนวทางการแก้ไขของศาลไทย การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมก็มีความเหมาะสมดี การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรมมีความเหมาะสมมาก มีความเป็นกันเองระหว่างผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน ทำให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนระหว่างการอบรม สำหรับการจัดการกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมดี มาก ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รู้จักกันเร็วขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของไทย และผู้เข้ารับการอบรม

จาก สปป.ลาว การศึกษาดูงานมีความเหมาะสม และน่าสนใจมาก โดยเฉพาะการที่ได้ไปศึกษาดูงานที่บริษัทเบเกอร์ แอนด์ แมคเคนซี แต่ควรที่จะเพิ่มการศึกษาดูงานที่ศาลให้มีความหลากหลาย หน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น ศาลแรงงาน ศาลปกครอง ศาลเด็กและเยาวชน เป็นต้น

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เช่นเดียวกับหลักสูตรที่มาอบรมนี้ มาผู้เข้ารับการอบรมที่มาจากหลายหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดเครือข่ายในกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น ต้องการให้ทาง สปป.ลาวมีการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในเรื่องการดำเนินคดี ขั้นตอนการดำเนินคดีต่าง ๆ ต้องการให้มีการประสานความร่วมมือทางวิชาการในการฝึกอบรมพนักงานของศาล การฝึกอบรมในเรื่องวิธีการค้นหา สืบสวนสอบสวนคดี วิธีวินิจฉัยคดี ร่วมกัน และเสนอให้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้พิพากษาของ สปป.ลาว เพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นการอบรมที่เป็น Specialist มากขึ้น

(5) สัมภาษณ์ Mr. Khamphong Inmany ตำแหน่ง President of Luangnamtha Provincial Court Judicial Organization สังกัด Luangnamtha Provincial Court Judicial Organization

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่จะมีความสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ เพราะ โดยหน้าที่ที่ทำอยู่นั้นก็เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกระบวนการยุติธรรมโดยตรง ซึ่งหัวข้อการอบรมก็มีความสอดคล้อง ยกตัวอย่าง เช่น การบริหารงานยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในส่วนของการศึกษาดูงาน กรมบังคับคดีของไทยนั้น มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัญหาของประเทศ สปป.ลาวมาก เนื่องจากสภาพปัญหาที่มีความคล้ายคลึงกัน เช่น ในส่วนของการดำเนินคดีแพ่ง ทำให้ได้รับความรู้ และตัวอย่างปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาจากอาจารย์ผู้มาบรรยาย นอกจากนี้แล้ว ในการอบรมครั้งนี้ยังได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการศึกษาดูงานเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสิ่งที่ใน สปป.ลาวยังไม่มี คือ การได้ไปดูงานที่ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่า เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการเป็นอย่างมาก หัวข้อเรื่องที่ต้องการให้มีการจัดอบรมเพิ่มเติม คือ เรื่องงานของผู้พิพากษาทางแพ่งโดยเฉพาะ เช่น ขั้นตอนในการดำเนินคดีแพ่งของประเทศไทย รวมทั้ง การดำเนินคดีอาญา

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรเหมาะสม เพราะวิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้ ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์การทำงาน การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมมีความเหมาะสมกับเวลาในการอบรม สำหรับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก โดยผู้เข้าอบรมคนไทย ต่างแลกเปลี่ยนทั้งความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและยังให้ความช่วยเหลือ ดูแลเป็นอย่างดีอีกด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่มีความเหมาะสมมาก ทำให้เกิดความสนิทสนมกันมาก

ขึ้นระหว่างผู้เข้ารับการอบรม สร้างความสามัคคีกันในกลุ่ม กล้าคิด กล้าตัดสินใจมากขึ้น หน่วยงานที่จัดให้มีการไปศึกษาดูงานในหลักสูตรนั้น เป็นหน่วยงานที่มีความน่าสนใจ และอยากไปดูงานมาก

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป.ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการยุติธรรมของไทย แต่อาจจะมีหน่วยงานที่ดำเนินงานที่ไม่เหมือนกัน เช่นใน สปป.ลาว ยังไม่มีการจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ขณะนี้ สปป.ลาว กำลังดำเนินการพัฒนากระบวนการยุติธรรม เช่น มีการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เหมาะสม (ปฏิรูปกฎหมาย) มีแนวคิดว่าจะมีการจัดตั้งศาลปกครอง และ ศาลทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น ต่อความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม เสนอความคิดเห็นว่าควรจัดให้มีนักศึกษาของ สปป.ลาวเข้ามาเรียนด้านกฎหมายในประเทศไทยและควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระบวนการยุติธรรม กับเสนอให้มีการไปจัดอบรมที่ประเทศ สปป.ลาวบ้าง เพื่อจะได้เห็นถึงสถานการณ์และกระบวนการยุติธรรมที่แท้จริงของ สปป. ลาว

(6) สัมภาษณ์ Ms. BouaKham Padapdy ตำแหน่ง Deputy of Audit Internal Division สังกัด The Office of the Supreme People's Prosecutor

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื่องจากงานที่รับผิดชอบเป็นงานเกี่ยวกับการตรวจตรากรมต่าง ๆ ของอัยการ ดังนั้น หัวข้อที่อบรมก็ตรงกับงานที่ทำอยู่ เช่น การบังคับคดี การตรวจสอบในทางแพ่งและพาณิชย์ เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป. ลาวในปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ เช่น เรื่อง WTO มีความใกล้เคียง และมีความเกี่ยวข้องกัน รวมทั้งในเรื่องของลิขสิทธิ์ ก็นับว่ามีความสอดคล้องใกล้เคียงกับที่ สปป.ลาว มาก หัวข้อที่จัดอบรมก็มีความสอดคล้องกับความต้องการ แต่เสนอว่าหากมีการจัดในครั้งต่อไป ควรแจ้งหัวข้อและรายละเอียดของการอบรมไปให้ทาง สปป.ลาวทราบล่วงหน้าก่อน เพื่อจะได้สามารถจัดเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในหน่วยงาน หรือรับผิดชอบงานตรงกับหัวข้อเรื่องที่จะจัดอบรม เพื่อสามารถเข้าใจในรายละเอียดและได้ประโยชน์ในการนำกลับไปประยุกต์ใช้มากยิ่งขึ้น เนื้อหาวิชาที่ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคการสอบสวน ติดตาม ตรวจตราการบังคับคดี การปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเฉพาะในคดีแพ่งและคดีอาญา

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรดี ตรงตามหัวข้อที่กำหนด ได้รับความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์อย่างมาก แต่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาจึงไม่สามารถบรรยายได้เต็มที่นัก การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมยังมีน้อยเกินไป ควรจัดให้มีการอภิปราย สนทนาในทางวิชาการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันให้มากกว่านี้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างดี อันเป็นผลมาจากความสนิทสนม สามัคคีกันระหว่างสมาชิก

ผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์นั้น มีความประทับใจในกิจกรรมมาก เพราะทำให้ได้รับแนวความคิด ๆ สร้างความสามัคคีในกลุ่มที่ สปป.ลาว มีกิจกรรมลักษณะนี้ค่อนข้างน้อย ถ้าเป็นไปได้อยากให้ทางผู้จัดการอบรมจัดกิจกรรมลักษณะนี้ ทุกอาทิตย์ อาทิตย์ละ 1 ครั้ง ตลอดช่วงเวลาการอบรม การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาดูงานที่ดี โดยเฉพาะในส่วนของกรมบังคับคดี และศาลทรัพย์สินทางปัญญา ๆ เพราะเนื้อหาและรายละเอียดของหน่วยงานตรงกับงานที่ทำอยู่ แต่ก็มีข้อเสนอว่าในการจัดอบรมครั้งต่อไปให้แก่ สปป.ลาว ควรมีการศึกษาดูงานหน่วยงานด้านอาญา อาชญากรรม อาชญากรรมข้ามชาติ และยาเสพติดเพิ่มเติม

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป.ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว นั้นมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย ดังนั้น ความรู้ ที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้ คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ในการทำงานที่ สปป.ลาว ได้เป็นอย่างดี การพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่ สปป.ลาว ยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ถ้าเป็นไปได้อยากให้มีการประสานงานจัดการอบรมในลักษณะนี้ให้ทาง สปป.ลาว มากยิ่งขึ้น อย่างน้อย ปีละ 2 หลักสูตร และต้องการให้มีความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง 2 ประเทศมากยิ่งขึ้น อนึ่ง ก่อนที่จะมีการจัดอบรม ควรมีการแจ้งหัวข้อ รายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่จะจัดอบรมไปยัง สปป.ลาว ล่วงหน้าก่อน เพื่อทาง สปป.ลาว จะได้สามารถจัดเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับหัวข้อนั้น ๆ โดยตรง จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

4.2 ผลการศึกษาวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางกลยุทธ์

ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิเคราะห์บทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำหรับ โอกาสในการที่จะขยายความช่วยเหลือทางวิชาการในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้าน ด้วยการศึกษาเฉพาะกรณีโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป.ลาว เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อแนวทางการให้ความช่วยเหลือประเทศเพื่อนบ้านด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ในการศึกษา เรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป.ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม” จึงได้มีการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางกลยุทธ์ ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง

1. ภารกิจของสถาบันฯ คือ การพัฒนาบุคลากรจากหลายๆ หน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กระบวนการยุติธรรม เป็นภารกิจที่กว้าง ครอบคลุมการขยายการดำเนินงานในระดับนานาชาติ
2. สถาบันฯ มีประสบการณ์ในการจัดหลักสูตรฝึกอบรมในหัวข้อที่หลากหลาย เช่น องค์กรอาชญากรรม การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ และการยุติธรรมทางปกครอง และสามารถประยุกต์เปลี่ยนแปลงหัวข้อเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคมในระดับประเทศและระดับนานาชาติได้
3. สถาบันฯ มีประสบการณ์การจัดหลักสูตรฝึกอบรมร่วมกันระหว่างไทย – ลาว แล้วหลายรุ่น
4. สถาบันฯ มีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานด้านการจัดฝึกอบรม และความสามารถในการประสานงานเพื่อการจัดทำโครงการระดับนานาชาติ
5. มีความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการจัดฝึกอบรม

จุดอ่อน

1. จำนวนบุคลากรของสถาบันฯ มีไม่เพียงพอสำหรับการขยายการดำเนินงานในระดับนานาชาติ
2. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และการจัดทำเอกสารภาคภาษาต่างประเทศ
3. การจัดหลักสูตรฝึกอบรมขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยเฉพาะหลักสูตรที่เป็นโครงการระหว่างประเทศมีค่าใช้จ่ายสูง
4. สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นระยะเวลาไม่นาน (พ.ศ. 2545) ยังไม่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส

1. กระทรวงการต่างประเทศ โดยสำนักงาน สพร. สนับสนุนค่าใช้จ่ายโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ
2. กระทรวงยุติธรรมให้ความสำคัญกับการบูรณาการเพื่อขยายการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ
3. กระทรวงยุติธรรมมีเงินนอกงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ
4. ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังไม่มีหน่วยงานที่จัดฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมระดับนานาชาติ

อุปสรรค

1. วิทยากรในประเทศไทยผู้มีความรู้เฉพาะสาขาในกระบวนการยุติธรรมซึ่งสามารถบรรยายภาษาอังกฤษได้ มีจำนวนไม่มาก
2. งบประมาณของทางราชการและอัตราเบิกจ่ายตามระเบียบไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนวิทยากร
3. ล่ามแปลแบบธรรมชาติ (Simultaneous Interpretation) หายากและมีค่าใช้จ่ายสูง
4. การจัดศึกษาดูงานนอกสถานที่ต้องมีการประสานงานและขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในบางครั้งไม่สามารถควบคุมได้ โดยเฉพาะเมื่อขอให้มีการบรรยายสรุปเป็นภาษาอังกฤษ
5. งบประมาณมีแนวโน้มลดต่ำลงเนื่องจากปัญหาสถานะเศรษฐกิจของประเทศ รัฐบาลอาจมีนโยบายที่เข้มงวดด้านการต่างประเทศ

การวิเคราะห์แบบ SWOT MATRIX

	<u>Opportunity</u>	<u>Threat</u>
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางกลยุทธ์ เพื่อข้อเสนอแนะในการดำเนินการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สพร. สนับสนุนงบประมาณ 2. กระทรวง ขธ. ให้ความสำคัญ 3. กระทรวง ขธ. มีเงินนอกงบประมาณเพื่อสนับสนุน 4. ในภูมิภาคนี้ยังไม่มีหน่วยงานฝึกอบรมระดับนานาชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิทยาการภาษาอังกฤษหายาก 2. ระเบียบการเบิกจ่ายไม่เอื้อ 3. ค่าหายากและแพง 4. การดูงานควบคุมไม่ได้ 5. งบประมาณมีแนวโน้มลดลงและนโยบายเข้มงวดของรัฐบาล
<u>Strength</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. ภารกิจกว้างขวาง ไม่จำกัดกลุ่มเป้าหมาย 2. หัวข้อหลากหลาย ปรับได้ 3. มีประสบการณ์แล้วหลายรุ่น 4. จนท. ที่มีผู้มีทักษะ และความชำนาญด้านการฝึกอบรม 5. ความพร้อมด้านสถานที่ อุปกรณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ การจัดหลักสูตรฝึกอบรมดำเนินการได้โดยรับการสนับสนุนงบประมาณ จาก สพร. หรือเงินนอกงบประมาณของ ขธ. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดทำฐานข้อมูลและประสานงานเป็นการล่วงหน้า <ul style="list-style-type: none"> - หัวข้อวิชาและวิทยากร - ค่า - หน่วยงานเพื่อศึกษาดูงาน ■ จัดทำค่าของงบประมาณล่วงหน้า ■ จัดโครงการที่มีการออกค่าใช้จ่ายร่วมกัน ■ บูรณาการกับหน่วยงานอื่น
<u>Weakness</u> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรยังไม่เพียงพอ 2. บุคลากรยังขาดความรู้ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 3. การดำเนินการขึ้นอยู่กับงบประมาณ 4. หน่วยงานยังไม่เป็นที่รู้จัก 	<ul style="list-style-type: none"> ■ เพิ่มอัตรากำลัง โดยเฉพาะผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ ■ พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ■ ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ■ หลีกเลี่ยงการจัดหลักสูตรที่มี ค่าใช้จ่ายสูง

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เป็นการศึกษาถึง การจัดฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม และ Court Administration & Management ซึ่งเป็นการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยร่วมกับ สปป. ลาว โดยมีข้อคำถามซึ่งเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ได้แก่ การดำเนินโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม นั้น เป็นหลักสูตรที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม และจะส่งผลต่อการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศผู้รับหรือไม่ เพียงใด และสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมจะสามารถพัฒนาบทบาทเพื่อขยายการดำเนินงานในระดับนานาชาติได้เพียงใด นั้น ผลการศึกษาวิเคราะห์ มีดังนี้

5.1.1 ความคิดเห็นและความต้องการของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว ต่อโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศฯ

5.1.1.1 ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในเนื้อหาวิชาของการ เนื่องจากโดยทั่วไปมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่ตนปฏิบัติ และโดยที่หัวข้อของหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้น คือ กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมบางส่วนซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญาบ้าง โดยรวมกล่าวได้ว่า เนื้อหาวิชาที่จัด เป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมโครงการ

5.1.1.2 ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม

ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในรูปแบบและวิธีการฝึกอบรม ซึ่งได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างเสริมความสัมพันธ์, วิทยากร, การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรม และการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรมไทย-ลาว รวมทั้ง การศึกษาดูงานสถานที่ต่างๆ โดยผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนมีความประสงค์ให้เพิ่มเติมการศึกษาดูงานในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เช่น กรมราชทัณฑ์ เป็นต้น โดยรวมกล่าวได้ว่า

การดำเนินการโครงการฝึกอบรมมีความเหมาะสมกับหัวข้อที่กำหนด ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ประโยชน์อย่างเต็มที่

5.1.1.3 ด้านประโยชน์ต่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว

ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่า ระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทยและ สปป. ลาว มีความคล้ายคลึงกันบางส่วน แต่ประเทศไทยมีความก้าวหน้าด้านการปฏิรูป กระบวนการยุติธรรม และการแยกอำนาจตุลาการออกเป็นอิสระจากอำนาจบริหาร รวมทั้ง มีการ ก่อตั้งศาลเพื่อพิจารณาคดีเฉพาะด้าน เช่น ศาลล้มละลายกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่ง สปป. ลาว ยังไม่มี การศึกษาดูงานในโครงการจึงเป็นการเพิ่มวิสัยทัศน์อันจะส่งผลต่อการพัฒนา ระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศต่อไป ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนมีความประสงค์เข้า ศึกษาดูงานศาลอาญา ศาลคดีเด็กและเยาวชน เป็นการเพิ่มเติม

5.1.2 การพัฒนาบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมเพื่อขยายการ ดำเนินงานในระดับนานาชาติ

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็น หน่วยงานที่ได้รับการก่อตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา โดยได้ดำเนินงานมาเป็นระยะเวลา ประมาณ 7 ปี เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก และยังไม่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป สถาบันฯ มีศักยภาพในการ ขยายการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระดับนานาชาติได้ เนื่องจากมีความพร้อมด้านสถานที่ และประสบการณ์ในการจัดหลักสูตรให้แก่ สปป. ลาว แต่ยังคงต้องพึ่งพาปัจจัยสำคัญ คือ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อดำเนินการ การเพิ่มและพัฒนาบุคลากรบางส่วนของสถาบันฯ และ ต้องมีการประชาสัมพันธ์หน่วยงานให้เป็นที่รู้จักและยอมรับ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โดยที่นโยบายต่างประเทศของรัฐบาล ด้านการให้ความร่วมมือกับต่างประเทศ มีแนวทาง หลัก คือ การแสดงความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นประเทศผู้ให้ความช่วยเหลือ (Assistance Provider) โดยการเริ่มให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนาอื่น ซึ่งเป็นการยกระดับ ความร่วมมือแบบใต้-ใต้ (South-South Cooperation) สนับสนุนการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและ กระชับความสัมพันธ์ในทุกๆ ด้าน กับประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศกำลังพัฒนา ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ การจัดโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ด้านการพัฒนา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เช่นหลักสูตรที่ได้จัดให้แก่ สปป. ลาวนี้ นับเป็นกิจกรรมที่มี ความสำคัญกิจกรรมหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบกระบวนการ ยุติธรรมของประเทศเพื่อนบ้าน

ประเทศไทย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุนการจัดโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ให้แก่ประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งนับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะส่งผลให้เข้าใจปรัชญาของการบริหารและพัฒนากระบวนการยุติธรรม เสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพให้แก่กระบวนการยุติธรรมของประเทศต่อไป

อนึ่ง ในอนาคตประเทศไทยอาจพิจารณาการพัฒนาความร่วมมือแบบหุ้นส่วน โดยร่วมกันรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนาอื่น ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมบทบาทของไทยในเวทีโลกอย่างต่อเนื่อง และเป็นการบรรเทาภาระด้านงบประมาณที่ไทยจะต้องจัดสรรเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศกำลังพัฒนาด้วย

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการ

5.2.2.1 การพิจารณากำหนดให้โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไว้ในการจัดหลักสูตรประจำปี (Annual International Training Courses Programme) ของสำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ เพื่อให้เป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน และเพื่อให้สามารถขยายการจัดหลักสูตรเพิ่มขึ้นในอนาคตได้

5.2.2.2 สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ดำเนินการโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ให้แก่สหภาพพม่า เนื่องจากมีความพร้อมด้านงบประมาณ ที่ได้รับการสนับสนุนจาก สพร. โดยอิงประสบการณ์ที่ได้จัดฝึกอบรมให้แก่ สปป. ลาว ในขณะเดียวกัน ควรมีการเพิ่มและพัฒนาบุคลากรบางส่วน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2.3 การประสานความร่วมมือระหว่าง สำนักงานกิจการยุติธรรมและ สพร. เพื่อการขยายการดำเนินการจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่บุคลากรในประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยเฉพาะกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน โดยอิงประสบการณ์ที่จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้แก่ สปป. ลาว และสหภาพพม่า

5.2.2.4 การบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่ดำเนินงานคล้ายคลึงกัน เช่น ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่จัดหลักสูตรฝึกอบรมระดับนานาชาติให้แก่หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะทำให้มีความหลากหลาย และสามารถจัดโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้งบประมาณที่จำกัดอย่างมีความคุ้มค่าได้

5.2.2.5 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ทั้งในและต่างประเทศได้รู้จัก เห็นความสำคัญ และประสงค์ที่จะเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม โดยดำเนินการผ่านสื่อต่างๆ เช่น การเผยแพร่กิจกรรมผ่านจุลสาร การเขียนบทความเพื่อเผยแพร่ในวารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ การเผยแพร่ระหว่างการจัดประชุมนานาชาติ และ การเผยแพร่ทางเว็บไซต์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีแถลงต่อรัฐสภา วันจันทร์ที่ 29 ธันวาคม 2551, เอกสาร
ประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารการทูต รุ่น 1, 2552.

จิตวลัย วรรณุช, *มาตรการประสานความร่วมมือของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม*, วารสาร
กระบวนการยุติธรรม เล่มที่ 2 ปีที่ 1, 2551.

จุฑามณี ตระกูลมุกดา, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*, 2544.

พรรณราย อักษรถึง, *การพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำ,
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2549.*

สำนักงานกิจการยุติธรรม, *แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2555*, 2552.

อภินันท์ ภัทรชยานนท์, *นโยบายความร่วมมือระหว่างไทยกับประเทศต่างๆ*, เอกสารประกอบการ
ฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารการทูต (นบท.) รุ่นที่ 1, 2552.

อาภรณ์ ภูวิทยาพันธ์, *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 2551.

ภาคผนวก ก.

โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “Court Administration and Management”

ให้แก่เจ้าหน้าที่ศาลาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

1. ชื่อโครงการ การฝึกอบรมหลักสูตร “Court Administration and Management”
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม ร่วมกับ กองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
3. ผู้อำนวยการโครงการ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ระหว่างวันที่ 1 – 19 มิถุนายน 2552

5. หลักการและเหตุผล

การพัฒนากระบวนการยุติธรรมเป็นวาระที่ต้องเร่งดำเนินการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาวะการณ์ในปัจจุบัน ส่งผลให้การดำเนินการด้านอำนวยความยุติธรรม มีความกว้างขวาง และ ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การพัฒนากระบวนการยุติธรรมต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งภายใน และต่างประเทศ ตลอดจนถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสากล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความ มั่นคงของ สังคม ความน่าเชื่อถือของประเทศ รวมทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและประโยชน์ สูงสุดให้กับประชาชนทั้งในและต่างประเทศ

ในการประชุมความร่วมมือทางวิชาการ ไทย – ลาว ครั้งที่ 14 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 ฝ่ายไทยยินดีสนับสนุนทุนฝึกอบรม / ทุนแก่ฝ่ายลาว จำนวน 140 ทุน โดยที่ประชุม เห็นชอบที่จะสนับสนุนคำขอฝึกอบรม หลักสูตร Court Administration and Management ให้แก่เจ้าหน้าที่จากศาลาธรรมรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 10 คน อันจะนำมาซึ่ง ประโยชน์ต่อการสร้างความร่วมมือด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมของทั้งสองประเทศใน อนาคต

สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ร่วมกับกองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จึงเห็นควรจัดให้มีหลักสูตร Court Administration and Management ขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ ยุติธรรม รวมทั้งเป็นเวทีในการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การดำเนินงานร่วมกัน ระหว่าง กลุ่มบุคคลในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งดำรงตำแหน่ง นักบริหารระดับกลางหรือเทียบเท่า ทั้ง ภาครัฐและเอกชน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมทั้งใน ประเทศและระหว่างประเทศ ต่อไป

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรมได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม

6.2 เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานและข้อมูลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

6.3 เพื่อสร้างสัมพันธไมตรีและสร้างเครือข่ายความร่วมมือในกระบวนการยุติธรรม ไทย – ลาว

7. กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

ข้าราชการจาก ส.ป.ป. ลาว จำนวน 10 คน

8. วิธีการฝึกอบรม

ใช้การฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยเน้นหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งประกอบด้วย

8.1 การบรรยาย/อภิปรายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

8.2 กิจกรรมกลุ่ม

8.3 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

8.4 การรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงานในประเทศ

9. ระยะเวลา - สถานที่

ระหว่างวันที่ 1 -19 มิถุนายน 2552 ณ โรงแรมเมอร์เคียว แกรนด์ ฟอรั่ม และจังหวัดชลบุรี

10. งบประมาณ

10.1 ค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ ส.ป.ป. ลาว จำนวน 10 คน และเจ้าหน้าที่จากไทย 3 คน จำนวน 175,700 บาท สนับสนุนโดย สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ (สพร.) กระทรวงการต่างประเทศ

10.2 ค่าตอบแทนวิทยากร สนับสนุนโดย สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

11. ที่ปรึกษาโครงการ

11.1 นายวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม

11.2 นายชาติรี โชไชย ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

11.3 นางศิวากร กุรัตนเวช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

11.4 ผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

12. ผู้รับผิดชอบโครงการ

12.1 นายอดิศักดิ์ จันทวิรัช	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
12.2 นางสาวกนกวรรณ ขวัญดี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
12.3 นางสาวสิรินพัชร์ มณีโชติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
12.4 นางสาวรัชภรณ์ แสงศรีเรือง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

13. การประเมินผล

- 13.1 ประเมินผลด้วยแบบประเมิน โครงการ
- 13.2 ประเมินผลจากการสังเกตระหว่างการฝึกอบรม

14. การรับรองผลการฝึกอบรม

มอบประกาศนียบัตรแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีผลการเข้าอบรมอยู่ในเกณฑ์ดี เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า 80 % ของระยะเวลาการฝึกอบรม

15. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนักบริหารกิจการยุติธรรมบุคลากรแกนนำที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีองค์ความรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบกระบวนการยุติธรรมของประเทศได้

ภาคผนวก ข.

โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "นักบริหารกิจการยุติธรรม : การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์"

1. ชื่อโครงการ นักบริหารกิจการยุติธรรม : การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม
3. ผู้อำนวยการโครงการ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
4. ระยะเวลาดำเนินโครงการ ระหว่างวันที่ 1 – 23 มิถุนายน 2552

5. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่นับวันจะรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขึ้นอย่างรวดเร็ว และเป็นปัจจัยท้าทายที่ประเทศไทยต้องเผชิญในอนาคต อีกทั้งประเทศไทยยังมีจุดอ่อนหลายประการที่ต้องปรับปรุงทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์

รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายหลักในการบริหารราชการ โดยยึดปรัชญาของหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการใช้หลักคุณธรรมกำกับการพัฒนาเศรษฐกิจในระบบตลาดเสรี เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากและเศรษฐกิจส่วนรวมให้มีส่วนร่วมในการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายใต้กรอบของความยั่งยืนและพอดี โดยเน้นให้ภาคเอกชนมีบทบาทนำและผนึกกำลังร่วมกับภาครัฐ และภาคประชาสังคม ซึ่งการจะบรรลุตามนโยบายดังกล่าวได้นั้น การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ถือเป็น โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากเป็นกลไกที่จะช่วยส่งเสริมความมั่นคงของสังคมและความน่าเชื่อถือของประเทศ รวมทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ

การพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ มีความสำคัญและเป็นวาระที่ต้องเร่งดำเนินการ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของภาคธุรกิจ และสร้างความสามารถในการแข่งขันในระบบตลาด อันจะส่งเสริมต่อการลงทุนและการพัฒนาประเทศ

สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จึงเห็นควรจัดให้มีหลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ รวมทั้งเป็นเวทีในการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดำเนินงานร่วมกัน ระหว่างกลุ่มบุคคลด้านการแพ่งและ

พาณิชย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งนักบริหารระดับกลางหรือเทียบเท่า ทั้งภาครัฐและเอกชน อันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการพัฒนาระบบงานยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ของประเทศต่อไป

6. วัตถุประสงค์

6.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์

6.2 เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ อันจะเป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารงานต่อไป

7. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 35 คน ประกอบด้วย

7.1 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ

7.2 ข้าราชการอัยการชั้น 3 / ตุลาการชั้น 2 ขึ้นไป

7.3 บุคลากรจากภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

7.4 ข้าราชการกระทรวงยุติธรรมประเทศ สปป.ลาว ซึ่งเข้าอบรมหลักสูตร Court

Administration and Management

8. วิธีการฝึกอบรม

ใช้การฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยเน้นหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการเรียนรู้ด้วยตนเองซึ่งประกอบด้วย

8.1 การบรรยายและอภิปรายโดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ

8.2 การอภิปรายกลุ่ม

8.3 การลงมือปฏิบัติ เกมและกิจกรรมกลุ่ม

8.4 การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

8.5 การรับฟังบรรยายสรุปและศึกษาดูงาน

8.6 มอบหมายการอ่านศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

9. ระยะเวลา - สถานที่

ระหว่างวันที่ 1 – 23 มิถุนายน 2552 ณ โรงแรมแกรนด์ เมอร์เคียว ฟอรัจูน กรุงเทพมหานคร และโรงแรมในจังหวัดชลบุรี

10. งบประมาณ งบประมาณสำนักงานกิจการยุติธรรม

11. ที่ปรึกษาโครงการ

- 11.1 นายวิศิษฐ์ วิศิษฐ์สรอรรถ รองปลัดกระทรวงยุติธรรม
- 11.2 นายชาติร์ โชชชัย ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
- 11.3 นายวิทยา สุริยะวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
- 11.4 นายพลีษฐ์ อัสววัฒนาพร รองผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม

12. ผู้รับผิดชอบโครงการ

- 12.1 นางสาวกร คุรัตนเวช ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
- 12.2 นายอดิศักดิ์ จันทวิรัช นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
- 12.3 นางสาวกนกวรรณ ขวัญดี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- 12.4 นางสาวสิรินพัชร มณีโชติ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- 12.5 นางสาวรัชภรณ์ แสงศรีเรือง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน

13. การประเมินผล

- 13.1 ประเมินผลด้วยแบบทดสอบวัดความรู้ก่อน – หลังการอบรม
- 13.2 ประเมินผลการเรียนรู้จากผลงานวิชาการดังนี้
 - รายงานส่วนบุคคล
 - รายงานสรุปการศึกษาดูงาน

14. การรับรองผลการฝึกอบรม

มอบประกาศนียบัตรแก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมซึ่งมีผลการเข้าอบรมอยู่ในเกณฑ์ดี เข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 80 % ของระยะเวลาการฝึกอบรมและส่งผลงานวิชาการ

15. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นนักบริหารกิจการยุติธรรมบุคลากรแกนนำที่มีวิสัยทัศน์ในการทำงานมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก ก.

หัวข้อวิชา หลักสูตรนักบริหารกิจการยุติธรรม : การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์
และ Court Administration & Management ระหว่างวันที่ 1 – 23 กรกฎาคม 2552

หมวดที่ 1 ทฤษฎีความรู้ทั่วไป

- | | | |
|--|----|---------|
| - แนวความคิดว่าด้วยกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ | 3 | ชั่วโมง |
| - ศาลและทางเลือกอื่นในการระงับข้อพิพาททางแพ่ง | 3 | ชั่วโมง |
| - ปัญหาของระบบการบังคับคดีและระบบล้มละลาย | 3 | ชั่วโมง |
| - กฎหมายระหว่างประเทศกับการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ | 3 | ชั่วโมง |
| - จริยธรรมกับการพัฒนาวิชาชีพในกระบวนการยุติธรรม | 3 | ชั่วโมง |
| - การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ในองค์กร | 18 | ชั่วโมง |

หมวดที่ 2 ปัญหาร่วมสมัย

- | | | |
|--|---|---------|
| - Notary Public ในประเทศไทย | 3 | ชั่วโมง |
| - FTA กับผลกระทบต่อการยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์ | 3 | ชั่วโมง |
| - ปัญหาการให้สินเชื่อและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน | 3 | ชั่วโมง |
| - การดำเนินคดีแบบกลุ่ม (Class Action) | 3 | ชั่วโมง |
| - ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายกับธุรกิจ | 3 | ชั่วโมง |
| - องค์กรธุรกิจและบริษัทภิบาล | 3 | ชั่วโมง |
| - อนุญาโตตุลาการ : อนาคตและแนวทางการพัฒนาการ | 3 | ชั่วโมง |
| - การลงทุนและการคุ้มครองการลงทุนทางธุรกิจของคนต่างด้าว | 3 | ชั่วโมง |
| - การปฏิรูปกลไกเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค | 3 | ชั่วโมง |

หมวดที่ 3 การนำเสนอความคิดเห็น

- | | | |
|-----------------------|---|---------|
| - การวิพากษ์และนำเสนอ | 6 | ชั่วโมง |
|-----------------------|---|---------|

หมวดที่ 4 หมวดการศึกษาดูงาน

- | | | |
|--|---|---------|
| - บริษัทเบเกอร์ แอนด์แม็คเคนซี | 3 | ชั่วโมง |
| - กรมบังคับคดี | 3 | ชั่วโมง |
| - ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง | 3 | ชั่วโมง |
| - ศาลล้มละลายกลาง | 3 | ชั่วโมง |
| - ศาลฎีกา | 3 | ชั่วโมง |
| - นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดอยุธยา | 6 | ชั่วโมง |

รวม 84 ชั่วโมง

ภาคผนวก ง.

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมสาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว เรื่อง “โครงการความร่วมมือระหว่างประเทศไทย
และสปป. ลาวด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม”

แบบสัมภาษณ์

ความนำ

สืบเนื่องจากความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทย และ สปป. ลาว ทางกรมไทยได้
ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการโดยการฝึกอบรมหลักสูตร **Justice และ Court Administration and
Management** ระหว่างปี พ.ศ. 2546 – 2551 รวม 5 ครั้ง ในการจัดฝึกอบรมครั้งที่ 6 นี้ ได้มีการคว
รวมหลักสูตร Court Administration and Management ไว้กับหลักสูตร **นักบริหารกิจการยุติธรรม :
การยุติธรรมทางแพ่งและพาณิชย์** โดยมีการฝึกอบรมร่วมกับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ
ประเทศไทย

ขอความร่วมมือท่านได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการจัดการฝึกอบรม
ครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ
ยุติธรรมสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในอนาคตต่อไป

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ

ตำแหน่ง

สังกัด

2. ความคิดเห็นต่อการจัดหลักสูตรฝึกอบรม

2.1 ความคิดเห็นต่อเนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรม

2.1.1 เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของท่านหรือไม่ เพียงใด

.....
.....
.....
.....

2.1.2 เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ
สปป. ลาวหรือไม่ เพียงใด

.....
.....
.....

2.1.3 เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการของท่านหรือไม่
เพียงใด

.....
.....
.....

2.1.4 เนื้อหาวิชาที่ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรม

.....
.....
.....

2.2 ความคิดเห็นต่อรูปแบบของการจัดฝึกอบรม

2.2.1 การบรรยายโดยวิทยากร

.....
.....
.....

2.2.2 การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรม

.....
.....
.....

2.2.3 การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

.....
.....
.....
.....

2.2.4 การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์

.....
.....
.....
.....

2.2.5 การศึกษาดูงาน

.....
.....
.....
.....

2.2.6 สถานที่ การเดินทาง และการอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่

.....
.....
.....
.....

3. ความคิดเห็นอื่นๆ

3.1 ต่อกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว

.....
.....
.....
.....

3.2 ต่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว

.....
.....
.....
.....

3.3 ต่อความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนา
กระบวนการยุติธรรม

.....
.....
.....
.....

3.4 อื่นๆ

.....
.....
.....
.....

ขอขอบคุณ

ผลการสัมภาษณ์

- (1) ชื่อ Ms. Viengthong Thepphasoubanh
ตำแหน่ง Legal Staff
สังกัด Ministry of Justice

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่ทำบางส่วน แต่มีกฎหมายบางอย่างที่ไม่มีบัญญัติใน สปป.ลาว กฎหมายไทยมีความละเอียดและชัดเจนมาก เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป. ลาว มาก เช่น เรื่องกฎหมายระหว่างประเทศ FTA เนื่องจากสปป.ลาวเป็นประเทศหนึ่งในอาเซียน การดำเนินงานก็จะเกี่ยวข้องกันอยู่ เพราะต้องทำการค้ากับประเทศอื่น ๆ ด้วย ดังนั้น เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมจึงสอดคล้องกับความต้องการ และ หัวข้อเรื่องที่ต้องการให้มีการจัดอบรมเพิ่มเติม คือ กฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา กระบวนการยุติธรรมทางอาญา การค้าระหว่างประเทศ การสืบสวน สอบสวน และ การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับคดี ของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรเหมาะสมมากที่สุด โดยอาจารย์มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน แต่ก็มีบางท่านที่ถ่ายทอดไม่ค่อยดีนัก ไม่ผ่อนคลาย เครียด บางท่านก็พูดไว และก็มีบางคำที่อาจารย์บรรยายแต่ฟังไม่เข้าใจ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ก็สร้างบรรยากาศในการอบรมให้มีความน่าสนใจ สนุกสนาน สำหรับการอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมบางส่วนก็มีความชัดเจนดี แต่ก็มีในส่วนที่ไม่ชัดเจน และไม่เข้าใจเช่นกัน เพราะอาจเป็นเรื่องเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของผู้เข้าอบรมแต่ละท่าน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรมมีความเหมาะสมดี โดยการที่มีผู้เข้ารับการอบรมที่มีความหลากหลาย มาจากหลายหน่วยงานนั้น ทำให้ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันได้มาก มีการให้คำปรึกษาแนะนำซึ่งกันและกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ค่อนข้างดี กิจกรรมมีความสนุกสนาน แล้วยังสามารถทำให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความผูกพัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอีกด้วย นอกจากนี้ การศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดอบรมครั้งนี้ทำให้ได้รับความรู้ ทราบรายละเอียดเป็นอย่างดี

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว กระบวนการยุติธรรมของสปป.ลาว มีระบบที่ชัดเจน มีการจัดสรร การแบ่งงานที่มีระบบ ซึ่งสะดวกในการปฏิบัติงาน ในด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว ค่อนข้างดี เพราะปัจจุบัน สปป.ลาว มีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ไปศึกษาในต่างประเทศ สามารถยกระดับความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ และความคิดเห็น ต่อความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมนั้น คิดว่าน่าจะมีการประสานความร่วมมือทางวิชาการกันอยู่แล้ว แต่ควรจะมีระดับให้สูงขึ้นอีก

(2) ชื่อ Mr. Phonexay Keobounhueng
 ตำแหน่ง Official
 สังกัด Department of Justice

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยงานที่ตนรับผิดชอบนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง ซึ่งในหัวข้อการอบรมก็มีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกัน หัวข้อที่จัดอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ของสปป.ลาว เพราะว่าลักษณะของสปป.ลาวและประเทศไทยนั้นมีความใกล้เคียงกัน จึงประยุกต์ใช้ได้ เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ และมีความสนใจใฝ่ในเรื่องการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การระงับข้อพิพาท การร่างสัญญา และเสนอให้มีการจัดหลักสูตรต่อเนื่อง

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม วิทยากรบรรยายให้ความรู้ได้เป็นอย่างดี มีความน่าสนใจ แต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาการบรรยายของแต่ละท่านนั้นน้อยเกินไป เสนอให้มีการอภิปรายระหว่างผู้เข้ารับการอบรมมากยิ่งขึ้น ระหว่างผู้เข้าอบรมไทย และผู้เข้าอบรมจากสปป.ลาว เพราะจะได้เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ กันเป็นอย่างดีแล้ว กิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่เหมาะสม มีความสนุก สร้างความประทับใจ และสร้างความรัก ความสามัคคีให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นอย่างดี อยากให้มีการศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ทำงานเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท ต้องการที่จะไปเห็นสถานการณ์จริง ในสถานที่จริง เพราะมีความเกี่ยวข้องกับการที่รับผิดชอบอยู่

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป.ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว นั้นมีความใกล้เคียงกับกระบวนการยุติธรรมของไทย ทั้งในส่วนของการปฏิบัติ และกฎหมาย สปป.ลาวก็มีการพัฒนาบุคลากรเหมือนกัน แต่มีไม่มากนัก อย่างตนเองก็ต้องเว้นระยะเวลานานมากจึงจะได้เข้าอบรม ต้องการให้ประเทศไทยส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการแก่ สปป.ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยการพัฒนาศักยภาพ จัดหลักสูตรการอบรมแก่เจ้าหน้าที่จาก สปป.ลาว อย่างต่อเนื่อง และต้องการให้มีความร่วมมือด้านการฝึกอบรมระหว่างไทย-ลาว อย่างต่อเนื่อง

- (3) ชื่อ Mr. LattanaPhonexay VongKhamSao
 ตำแหน่ง President
 สังกัด The Office of the Supreme People's Prosecutor

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรม มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจากหัวข้อต่าง ๆ มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่และบทบาท ภารกิจของอัยการ เพราะฉะนั้นการอบรมและการศึกษาดูงาน เช่น กรมบังคับคดีจึงมีความเกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบโดยตรง สรุปได้ว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับที่ สปป.ลาว เนื่องจากลักษณะกฎหมายของไทย และลาวมีความใกล้เคียง คล้ายคลึงกัน เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการ เป็นการอบรมที่มีประโยชน์มาก สามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มาก บทเรียน เนื้อหา ประสบการณ์ที่นำมาบรรยายเป็นตัวอย่าง รวมทั้งข้อบังคับ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ สามารถนำไปปรับใช้ที่ สปป.ลาวได้ เนื้อหาวิชาที่ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรมควรมีความหลากหลายของหัวข้อ เช่น เกี่ยวกับปัญหาสนธิสัญญาความร่วมมือว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน , การเข้าร่วมเป็นภาคีของสนธิสัญญาสากล , ความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ไทย-ลาว นอกจากนี้ ในส่วนของงานราชทัณฑ์ เช่น การร่งนิตกรรม การอภัยโทษ ลดโทษ เป็นหัวข้อที่สนใจ และคิดว่าถ้าได้รับความรู้ในส่วนนี้ จะสามารถนำไปบรรยายให้ความรู้ใน สปป.ลาวต่อไป

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรดี มีเนื้อหาสาระดีมาก แต่ก็มีปัญหาเช่นกัน คือ วิทยากรบางท่านพูดเร็วเกินไป และอยากให้มึระดมสมอง ยกตัวอย่างกรณีศึกษาขึ้นมาร่วมกันวิเคราะห์ด้วย การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมควรมีการจัดอภิปรายในรูปแบบของการระดมสมอง ร่วมกันอภิปรายกรณีศึกษาร่วมกัน การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรมควรจัดให้มีตัวแทนของกลุ่มในการแสดงความคิดเห็น เพราะจะเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เพิ่มประสบการณ์ระหว่างผู้เข้าอบรมทั้งหมด โดยทางคณะผู้เข้ารับการอบรมจาก สปป.ลาวก็มีตัวแทนที่จะยกกรณีศึกษาขึ้นมาแลกเปลี่ยนกับคนไทยด้วยเช่นกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่ดีมาก เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการฝึกอบรม สร้างความสัมพันธ์ ความมั่นใจ กล้าคิด กล้าแสดงออก ซึ่งที่ สปป.ลาวก็มีกิจกรรมแบบนี้เหมือนกัน แต่วิธีการและรูปแบบนั้นแตกต่างกัน การศึกษาดูงานที่จัดให้นั้นก็มีความเหมาะสม และน่าสนใจดี โดยส่วนตัวขอเสนอให้มีการจัดการศึกษาดูงานที่หน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เช่น หน่วยงานด้านการฟอกเงินงานราชทัณฑ์ เป็นต้น

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป. ลาว ระบบกระบวนการยุติธรรมมีความจำเป็นและสำคัญอย่างที่จะต้องมีการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคใกล้เคียง มีความต้องการเพิ่มมากขึ้นในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม ในส่วนของกระบวนการยุติธรรมลาวก็มีการดำเนินงานได้ดีพอสมควร เช่น การไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การคุ้มครองประชาชน การปฏิบัติตามกฎหมาย ในด้านการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมของ สปป. ลาว นั้น ทาง สปป. ลาว ก็มีการจัดอบรมเหมือนกัน โดยแต่ละหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมก็ดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ก็มีการดำเนินการเช่นกัน สำหรับความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป. ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ควรมีการแลกเปลี่ยนสร้างความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น เสนอให้มีการดูงานในส่วนของหน่วยงานราชทัณฑ์เพิ่มเติม ควรจัดให้มีการจัดอบรมลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง โดยในการคัดเลือกบุคลากรที่จะมาเข้ารับการอบรมนั้น ควรมีการพิจารณาให้มีคุณสมบัติ ตำแหน่งในระดับที่ไม่แตกต่างกันมากนัก หรือปฏิบัติงานอยู่ในสายงานที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อสามารถเข้าใจรายละเอียดต่างๆ ในการอบรมได้ตรงกัน เช่น หากเป็นหัวข้อการอบรมที่เกี่ยวข้องกับงานราชทัณฑ์ ผู้ที่จะมาเข้ารับการอบรมก็ควรเป็นสายงานราชทัณฑ์เหมือนกัน

(4) ชื่อ Mr.Kongkeo Myvorachak
ตำแหน่ง President Judicial Organization
สังกัด Savannakhet Provincial Court

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความเกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่มาก เช่น เรื่องอนุญาโตตุลาการ การบริหารงานยุติธรรม การบริหารงานแนวใหม่ จากกิจกรรมของอาจารย์ภู่วัสมิง การศึกษาดูงานที่กรมบังคับคดี เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป. ลาว ยกตัวอย่างเช่น ข้อพิพาทในที่ดิน การละเมิดสัญญา การซื้อขาย ปัญหาที่ดิน ปัญหาจราจร เป็นต้น เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมสอดคล้องกับความต้องการมากที่สุด ได้รับความรู้ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานที่ สปป. ลาว ได้ นอกจากนี้ ต้องการเข้าอบรมในหัวข้อวิชา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ของไทย ขั้นตอนในการดำเนินคดีแพ่ง และ การบริหารงานศาล

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรมีความเหมาะสมดี เสนอให้จัดวิทยากรที่เป็นผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน โดยยกตัวอย่างกรณีศึกษาขึ้นมาอภิปราย และเสนอแนวทางการแก้ไขของศาลไทย การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมก็มีความเหมาะสมดีแล้ว การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรมมีความเหมาะสมมาก มีความเป็นกันเองระหว่าง

ผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน ทำให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการแลกเปลี่ยนระหว่าง การอบรม สำหรับการจัดการกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมดี มาก ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รู้จักกันเร็วขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของไทย และผู้เข้ารับการอบรม จาก สปป.ลาว การศึกษาดูงานมีความเหมาะสม และน่าสนใจมาก โดยเฉพาะการที่ได้ไปศึกษาดูงานที่บริษัทเบเกอร์ แอนด์ แมคเคนซี แต่ควรที่จะเพิ่มการศึกษาดูงานที่ศาลให้มีความหลากหลาย หน่วยงานมากยิ่งขึ้น เช่น ศาลแรงงาน ศาลปกครอง ศาลเด็กและเยาวชน เป็นต้น

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป.ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้น เช่นเดียวกับหลักสูตรที่มาอบรมนี้ มาผู้เข้ารับการอบรม ที่มาจากหลายหน่วยงาน ซึ่งทำให้เกิดเครือข่ายในกระบวนการยุติธรรมมากขึ้น ต้องการให้ทาง สปป.ลาวมีการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมในเรื่องการดำเนินคดี ขั้นตอนการดำเนินคดี ต่าง ๆ ต้องการให้มีการประสานความร่วมมือทางวิชาการในการฝึกอบรมพนักงานของศาล การฝึกอบรมในเรื่องวิธีการค้นหา สืบสวนสอบสวนคดี วิธีวินิจฉัยคดี ร่วมกัน และเสนอให้มีการ จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้ผู้พิพากษาของสปป.ลาวเพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นการอบรมที่เป็น Specialist มากขึ้น

(5) ชื่อ Mr. Khamphong Inmany
ตำแหน่ง President of Luangnamtha Provincial Court Judicial Organization
สังกัด Luangnamtha Provincial Court Judicial Organization

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมส่วนใหญ่จะมีความสอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ เพราะ โดยหน้าที่ที่ทำอยู่นั้นก็เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องกระบวนการยุติธรรมโดยตรง ซึ่ง หัวข้อการอบรมก็มีความสอดคล้อง ยกตัวอย่าง เช่น การบริหารงานยุติธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ส่วนของการศึกษาดูงาน กรมบังคับคดีของไต้หวัน มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับงานที่ตนเอง รับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์ปัญหาของประเทศ สปป.ลาวมาก เนื่องจากสภาพ ปัญหาที่มีความคล้ายคลึงกัน เช่น ในส่วนของการดำเนินคดีแพ่ง ทำให้ได้รับความรู้ และตัวอย่าง ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาจากอาจารย์ผู้บรรยาย นอกจากนี้แล้ว ในการอบรมครั้งนี้ยังได้รับ ประสบการณ์ใหม่ ๆ จากการศึกษาดูงานเพิ่มเติม ซึ่งเป็นสิ่งที่ใน สปป.ลาวยังไม่มี คือ การได้ไปดู งานที่ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่น่าสนใจ เป็นอย่างยิ่ง กล่าวได้ว่า เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสอดคล้องกับความต้องการเป็นอย่างมาก หัวข้อเรื่องที่ต้องการให้มีการจัดอบรมเพิ่มเติม คือ เรื่องงานของผู้พิพากษาทางแพ่งโดยเฉพาะ เช่น ขั้นตอนในการดำเนินคดีแพ่งของประเทศไทย รวมทั้งในการดำเนินคดีอาญาด้วยเช่นเดียวกัน

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรเหมาะสม เพราะวิทยากรที่มาบรรยายให้ความรู้ ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์การทำงานทั้งสิ้น การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมมีความเหมาะสมกับเวลาในการอบรมแล้ว สำหรับการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้ารับการอบรม มีความเหมาะสมเป็นอย่างมาก โดยผู้เข้าอบรมคนไทย ต่างแลกเปลี่ยนทั้งความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและยังให้ความช่วยเหลือ คู่มือเป็นอย่างดีอีกด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์ที่จัดขึ้นที่จังหวัดชลบุรีนั้น เป็นกิจกรรมที่มีความเหมาะสมมาก ทำให้เกิดความสนิทสนมกันมากขึ้นระหว่างผู้เข้ารับการอบรม สร้างความสามัคคีกันในกลุ่ม กล่าวคือ กล่าวตัดสินใจมากขึ้น หน่วยงานที่จัดให้มีการไปศึกษาดูงานในหลักสูตรนั้น เป็นหน่วยงานที่มีความน่าสนใจ และอยากไปดูงานมาก

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป.ลาว กระบวนการยุติธรรมของ สปป.ลาว ก็มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการยุติธรรมของไทย แต่อาจจะมีหน่วยงานที่ดำเนินงานที่ไม่เหมือนกัน เช่น ใน สปป.ลาว ยังไม่มีการจัดตั้งศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ขณะนี้ สปป.ลาวกำลังดำเนินการพัฒนากระบวนการยุติธรรม เช่น มีการแก้ไขกฎหมายที่ไม่เหมาะสม (ปฏิรูปกฎหมาย) มีแนวคิดว่าจะมีการจัดตั้งศาลปกครอง และ ศาลทรัพย์สินทางปัญญา เป็นต้น ต่อความร่วมมือทางวิชาการระหว่างประเทศไทยและ สปป.ลาว ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรม เสนอความคิดเห็นว่าควรจัดให้มีนักศึกษาของ สปป.ลาวเข้ามาเรียนด้านกฎหมายในประเทศไทยและควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และกระบวนการยุติธรรม กับเสนอให้มีการไปจัดอบรมที่ประเทศ สปป.ลาวบ้าง เพื่อจะได้เห็นถึงสถานการณ์และกระบวนการยุติธรรมที่แท้จริงของ สปป.ลาว

(6) ชื่อ Ms. BouaKham Padapdy
ตำแหน่ง Deputy of Audit Internal Division
สังกัด The Office of the Supreme People's Prosecutor

ด้านเนื้อหาวิชาที่ฝึกอบรม_ เนื่องจากงานที่รับผิดชอบเป็นงานเกี่ยวกับการตรวจตรากรมต่าง ๆ ของอัยการ ดังนั้น หัวข้อที่อบรมก็ตรงกับงานที่ทำอยู่ เช่น การบังคับคดี การตรวจสอบในทางแพ่งและพาณิชย์ เนื้อหาวิชาที่จัดฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับสถานการณ์หรือสภาพปัญหาของ สปป.ลาวในปัจจุบัน โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ เช่น เรื่อง WTO มีความใกล้เคียง และมีความเกี่ยวข้องกัน รวมทั้งในเรื่องของลิขสิทธิ์ ก็นับว่ามีความสอดคล้องใกล้เคียงกับที่ สปป.ลาวมาก หัวข้อที่จัดอบรมก็มีความสอดคล้องกับความต้องการ แต่เสนอว่าหากมีการจัดในครั้งต่อไป ควรแจ้งหัวข้อและรายละเอียดของการอบรมไปให้ทาง สปป.ลาวทราบล่วงหน้าก่อน เพื่อจะได้

สามารถจัดเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในหน่วยงาน หรือรับผิดชอบงานตรงกับหัวข้อเรื่องที่จะจัดอบรม เพื่อสามารถเข้าใจในรายละเอียดและได้ประโยชน์ในการนำกลับไปประยุกต์ใช้มากยิ่งขึ้น เนื้อหาวิชาที่ท่านต้องการให้จัดฝึกอบรม ได้แก่ เทคนิคการสอบสวน ติดตาม ตรวจสอบการบังคับคดี การปฏิบัติตามกฎหมาย โดยเฉพาะในคดีแพ่งและคดีอาญา

ด้านการจัดโครงการฝึกอบรม การบรรยายโดยวิทยากรดี ตรงตามหัวข้อที่กำหนด ได้รับความรู้ใหม่ ที่เป็นประโยชน์อย่างมาก แต่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาจึงไม่สามารถบรรยายได้เต็มที่นัก การอภิปรายของผู้เข้ารับการอบรมยังมีน้อยเกินไป ควรจัดให้มีการอภิปราย สนทนาในทางวิชาการ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์กันให้มากกว่านี้ มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมเป็นอย่างดี อันเป็นผลมาจากความสนิทสนม สามัคคีกันระหว่างสมาชิกผู้เข้ารับการอบรมด้วยกัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์นั้น มีความประทับใจในกิจกรรมมาก เพราะทำให้ได้รับแนวความคิดดี ๆ สร้างความสามัคคีในกลุ่ม ที่ สปป.ลาว มีกิจกรรมลักษณะนี้ค่อนข้างน้อย ถ้าเป็นไปได้อยากให้ทางผู้จัดการอบรมจัดกิจกรรมลักษณะนี้ ทุกอาทิตย์ อาทิตย์ละ 1 ครั้ง ตลอดช่วงเวลารอบรม การศึกษาดูงานเป็นการศึกษาดูงานที่ดี โดยเฉพาะในส่วนของกรมบังคับคดี และศาลทรัพย์สินทางปัญญา ฯ เพราะเนื้อหาและรายละเอียดของหน่วยงานตรงกับงานที่ทำอยู่ แต่ก็มีข้อเสนอว่าในการจัดอบรมครั้งต่อไปให้แก่ สปป.ลาว ควรมีการศึกษาดูงานหน่วยงานด้านอาญา อาชญากรรม อาชญากรรมข้ามชาติ และยาเสพติดเพิ่มเติม

ด้านประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม สปป.ลาว กระบวนการยุติธรรมของสปป.ลาว นั้นมีความคล้ายคลึงกับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย ดังนั้น ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมในครั้งนี้ คิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ในการทำงานที่สปป.ลาวได้เป็นอย่างดี การพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่สปป.ลาว ยังมีน้อย ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ถ้าเป็นไปได้อยากให้มีการประสานงานจัดการอบรมในลักษณะนี้ให้ทาง สปป.ลาว มากยิ่งขึ้น อย่างน้อย ปีละ 2 หลักสูตร และต้องการให้มีความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง 2 ประเทศมากยิ่งขึ้น อนึ่ง ก่อนที่จะมีการจัดอบรม ควรมีการแจ้งหัวข้อ รายละเอียดของเนื้อหาวิชาที่จะจัดอบรมไปยัง สปป.ลาว ล่วงหน้าก่อน เพื่อทาง สปป.ลาว จะได้สามารถจัดเจ้าหน้าที่ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับหัวข้อนั้น ๆ โดยตรงจะก่อให้เกิดประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางศิวากร กุรัตนเวช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
 สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
วันเดือนปีเกิด 8 พฤษภาคม 2501

การศึกษา/ การฝึกอบรม

- 2522 คุรุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- 2525 สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- 2531 Diplome en Criminologie, Universite de Lausanne, Switzerland
- 2535 Training Course for Mid-Level Correctional Officials, Ministry of Justice, Japan
- 2537 Training Course on Public Administration, U. of Canberra, Australia
- 2542 Therapeutic Community (Drug Treatment), DAYTOP International, USA
- 2542 หลักสูตร นักศึกษาผู้บัญชาการเรือนจำ กรมราชทัณฑ์
- 2543 Training Course on Treatment of Offenders, UNAFEI, Japan
- 2544 หลักสูตร ผู้บริหารงานราชทัณฑ์ระดับสูง กรมราชทัณฑ์
- 2548 หลักสูตร ธรรมเนียมบาลสำหรับนักบริหารระดับกลาง, สถาบันพระปกเกล้า
- 2550 หลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหาร, กระทรวงยุติธรรม
- 2551 หลักสูตร นักบริหารกิจการยุติธรรม: มาตรการแก้ปัญหาออร์ริชั่น, สำนักงานกิจการยุติธรรม

ประวัติการรับราชการ

- 2525 – 2529 นักสังคมสงเคราะห์ 3 - 4 ทัณฑสถานบำบัดพิเศษบางเขน, กรมราชทัณฑ์
- 2529 – 2550 นักทัณฑวิทยา 4 - 8 สำนักทัณฑวิทยา, กรมราชทัณฑ์
- 2550 – 2551 นักวิชาการยุติธรรม 8 สำนักงานกิจการยุติธรรม
- 2551 – 2552 ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
 สำนักงานกิจการยุติธรรม