



กรมบังคับคดี
Legal Execution Department

รายงานงวดที่ 2
รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)
โครงการจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร
ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
ปี พ.ศ.2565

จัดทำโดย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	1
1. หลักการและเหตุผล	4
2. วัตถุประสงค์	5
3. ขอบเขตและกรอบการดำเนินงาน	5
4. ขั้นตอนการดำเนินการ	5
5. แผนการดำเนินงาน	7
6. ผลการดำเนินงานโครงการในระยะที่ 2	9

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ปี พ.ศ. 2565

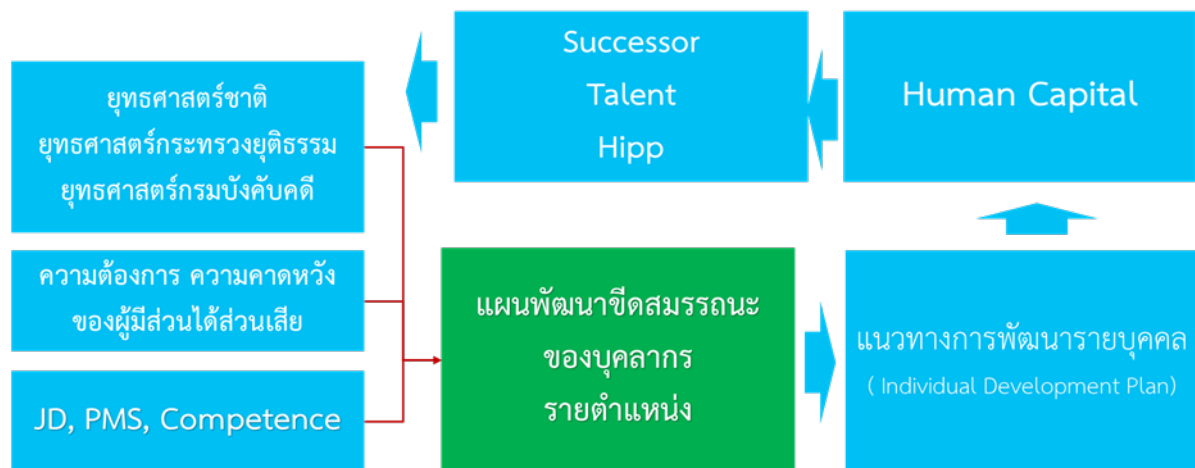
กรมบังคับคดี (กบค.) เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีภารกิจหลักด้านการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชี การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี มีหน่วยงานในสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ครอบคลุมทั่วประเทศทั้ง 76 จังหวัด สำนักงานส่วนกลาง จำนวน 25 สำนักงาน และส่วนภูมิภาค จำนวน 111 แห่ง ภายใต้การนำองค์การของผู้นำระดับสูงที่เป็นระบบและมุ่งเน้นการมีประสิทธิผล ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ” บูรณาการกับนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ของชาติ ในการ “ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ขจัดความทุกข์ยากของประชาชน ส่งเสริมความอยู่ดีมีสุข และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ” โดยมีงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ พร้อมกับการนำสมรรถนะหลักของ กบค. คือ ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายการบังคับคดีและกระบวนการทำงานมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ มาเป็นแนวทางในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการเข้าถึงบริการได้อย่างทั่วถึง และแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของ กบค. ที่เน้น “ง่าย สะดวก และเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์”

กรมบังคับคดีมีโครงสร้างและระบบการกำกับดูแล โดยมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อกำกับองค์การให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลองค์กรที่ดีให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน มีการใช้แนวทาง PMQA เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อยกระดับผลการดำเนินการขององค์กร เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานจากมาตรฐานสู่มาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Growth & Competitiveness) ลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) พร้อมทั้งสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process) ให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. ที่ได้เสนอประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2556 - 2558) ดังนี้

- 1) การวางแผน และบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 2) การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์
- 3) การดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ

ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มียุทธศาสตร์ความรู้ สมรรถนะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทาง แผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน ในการใช้ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนากุศลกรให้มียุทธศาสตร์ความรู้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

แผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ปี พ.ศ. 2565 ได้จัดทำขึ้นโดยกำหนดกรอบการพัฒนา ดังนี้



และมียุทธศาสตร์ประกอบของการพัฒนารายตำแหน่งคือ

- Core Competency
- Function Competency
- Managerial Competency
- ความรู้ภาคบังคับตามตำแหน่งงาน
- ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ
- ความรู้ภาคบังคับขององค์กร
- ความรู้ด้านดิจิทัล
- ทักษะด้านดิจิทัล (DE)
- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ทีมที่ปรึกษาได้ร่วมกับคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรรายตำแหน่งของกลุ่มข้าราชการจำนวน 12 ตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการสำนักงาน / ผู้อำนวยการศูนย์ / เลขานุการกรม
2. นิติกร
3. นักวิชาการเงินและบัญชี
4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
5. นักทรัพยากรบุคคล
6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
7. นักวิชาการพัสดุ
8. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
9. นักจัดการงานทั่วไป
10. เจ้าพนักงานธุรการ (ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)
11. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)
12. เจ้าพนักงานพัสดุ (ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)

ข้อสังเกตของที่ปรึกษาจากการให้คำปรึกษาในโครงการ มีดังนี้

1. ควรมีการบูรณาการแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรกับการแผนงานระยะยาวหรือแผนแม่บทในระบบการบริหารจัดการที่สำคัญ รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เช่น แผนแม่บทการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนการบริหารความเสี่ยง แผนแม่บท GG & CSR แผนการปรับปรุงกระบวนการทำงาน
2. ควรมีแผนงานการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับ
3. ควรมีการรายงานผู้บริหารเป็นระยะเพื่อให้เห็นถึงความก้าวหน้าและขอคำแนะนำและกำลังใจระหว่างทาง จนไปสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืนในการพัฒนา
4. ควรปรับปรุง Job Descriptions, ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องทั้งระบบ

รายงานงวดที่ 2 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ปี พ.ศ. 2565

1. หลักการและเหตุผล

กรมบังคับคดีเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และแก้ไขเพิ่มเติมตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. 2556 มีภารกิจเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง โดยดำเนินการยึดอายัด และจำหน่ายทรัพย์สินคดีล้มละลาย รวบรวมทรัพย์สินเพื่อแบ่งชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ และการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ตามคำสั่งศาล ด้วยการกำกับดูแล การฟื้นฟูกิจการชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์และการประเมินราคาทรัพย์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี โดยมุ่งให้เป็นธรรมแก่เจ้าหนี้ ลูกหนี้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีอำนาจหน้าที่ บังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย และการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ตามคำสั่งศาล การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์และการประเมินราคาทรัพย์ โดยดำเนินการยึดอายัด และจำหน่ายทรัพย์ รวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ในคดีล้มละลาย ตลอดจนกำกับ การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ เพื่อให้เจ้าหนี้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการชำระหนี้จากลูกหนี้อย่างเป็นธรรม

กรมบังคับคดีมีโครงสร้างและระบบการกำกับดูแล โดยมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อกำกับองค์การให้การดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลองค์กรที่ดีให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน มีการใช้แนวทาง PMQA เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อยกระดับผลการดำเนินการขององค์กร เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานจากมาตรฐานสู่มาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Growth & Competitiveness) ลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) พร้อมทั้งสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐ (Internal Process) ให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงาน ก.พ. ที่ได้เสนอประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2556 - 2558) ดังนี้ (1) การวางแผน และบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (2) การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (3) การดึงดูดและรักษากำลังคนคุณภาพในภาครัฐ ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีองค์ความรู้ สมรรถนะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่จึงจำเป็นต้องกำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทาง แผนงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน ในการใช้ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

เพื่อให้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในภารกิจที่กรมบังคับคดีรับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน การจัดทำแผนการพัฒนากุศลกรให้สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. 2565 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานพัฒนากุศลกร ซึ่งจะเป็น เครื่องมือที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสนับสนุนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถอำนวยความสะดวก ธุรกรรมให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาและทบทวนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมบังคับคดี
- เพื่อจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร

3. ขอบเขตและกรอบการดำเนินงาน

ดำเนินงานโดยทีมที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์การในลักษณะ Coaching, Approve & Consultative ตามแนวทางในประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ โดยมีขอบเขตการดำเนินงาน ดังนี้

- ศึกษายุทธศาสตร์ประเทศไทย ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม และยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี และทบทวน โอกาสในการพัฒนาจากข้อเสนอแนะการประเมินองค์กรตามกรอบการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. 2563
- ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565
- จัดทำร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- นำเสนอแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องพิจารณา
- สรุปแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ปี พ.ศ.2565

4. ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลผลิต/ผลลัพธ์
ระยะที่ 1		
1. จัดทำรายละเอียดการดำเนินงาน กรอบระยะเวลาดำเนินโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	ภายใน 15 วัน นับถัดจาก วันที่ลงนาม	แผนปฏิบัติการตามโครงการ (Inception Report)
2. ศึกษายุทธศาสตร์ประเทศไทย ยุทธศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม และยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี และทบทวนโอกาสในการพัฒนาจาก ข้อเสนอแนะการประเมินองค์กรตามกรอบ การบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. 2563	ในสัญญา	ผลการศึกษาด้านที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนากุศลกรภาครัฐ

รายงานงวดที่ 2 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์สุขภาพ ปี พ.ศ. 2565

การดำเนินการ	ระยะเวลา	ผลผลิต/ผลลัพธ์
3. ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565		โอกาสในการพัฒนาจากข้อเสนอแนะ การประเมินองค์กรตามกรอบ การบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. 2564
ระยะที่ 2		
4. จัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยทีมที่ปรึกษาโครงการฯ ดำเนินการวิเคราะห์ รวบรวม สรุปผล และจัดทำเล่มรายงาน โดยมีบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมบังคับคดี ร่วมดำเนินการและเรียนรู้ไปกับทีมที่ปรึกษา	ภายใน 30 วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา	ร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
5. นำเสนอร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องวิพากษ์		ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6. สรุปผลโครงการและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์		แผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

5. แผนการดำเนินงานโครงการ

ระยะเวลาดำเนินงานโครงการทั้งสิ้น 30 วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา

ลำดับ	รายละเอียด	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา 30 วัน (เดือนตุลาคม 2564)				สิ่งส่งมอบ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
				1	2	3	4	
1	จัดทำรายละเอียดการดำเนินงานกรอบระยะเวลาดำเนินโครงการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	workshop	ผู้ที่ได้รับมอบหมายและทีมที่ปรึกษา					แผนการดำเนินการ (Action Plan)
2	ศึกษายุทธศาสตร์ประเทศไทย ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม และยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี และทบทวนโอกาสในการพัฒนาจากข้อเสนอแนะการประเมินองค์การตามกรอบการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2563	workshop	ผู้ที่ได้รับมอบหมายและทีมที่ปรึกษา					ผลการศึกษาด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์กลางภาครัฐและโอกาสในการพัฒนาจากข้อเสนอแนะการประเมินองค์การตามกรอบการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ. 2564
3	ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565	workshop	ผู้ที่ได้รับมอบหมายและทีมที่ปรึกษา					ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565
4	จัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยทีมที่ปรึกษาโครงการฯ ดำเนินการวิเคราะห์ รวบรวม สรุปผล และจัดทำเล่มรายงาน โดยมีบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมบังคับคดีร่วมดำเนินการและเรียนรู้ไปกับทีมที่ปรึกษา	workshop	ผู้ที่ได้รับมอบหมายและทีมที่ปรึกษา					ร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

รายงานงวดที่ 2 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

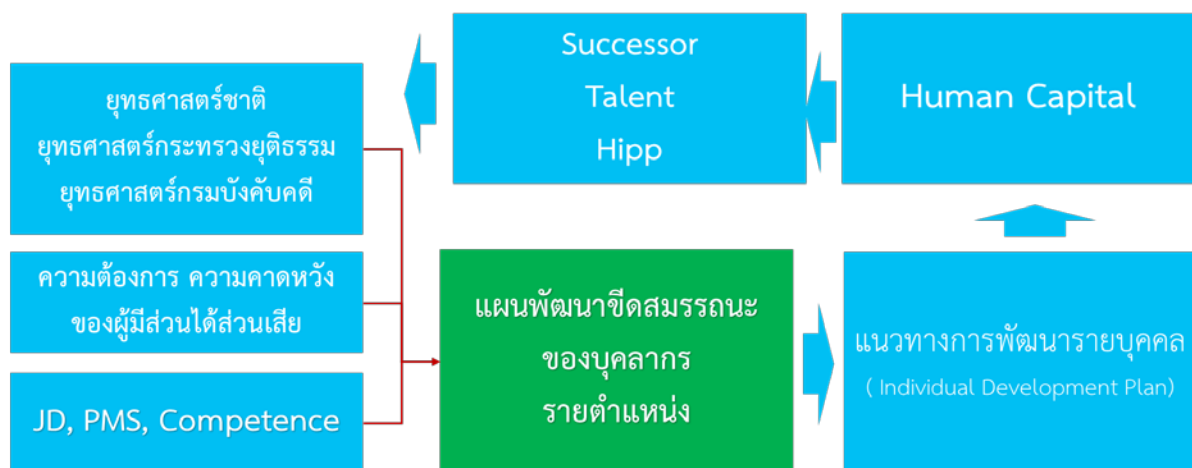
โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร ปี พ.ศ. 2565

ลำดับ	รายละเอียด	วิธีการ	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา 30 วัน (เดือนตุลาคม 2564)				สิ่งส่งมอบ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ
				1	2	3	4	
5	นำเสนอร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องวิพากษ์	ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ผู้ที่ได้รับมอบหมายและทีมที่ปรึกษา					ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
6	สรุปผลโครงการและจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์	workshop	ผู้ที่ได้รับมอบหมายและทีมที่ปรึกษา					แผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

6. ผลการดำเนินโครงการในระยะที่ 2

6.1 จัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ที่ปรึกษาได้รวบรวมและวิเคราะห์ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และปัจจัยประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังรูปภาพ



และดำเนินการยกร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกลุ่มข้าราชการ จำนวน 12 ตำแหน่ง ดังนี้

1. ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการสำนักงาน / ผู้อำนวยการศูนย์ / เลขานุการกรม
 - ระดับสูง
 - ระดับต้น
2. นิติกร
 - ระดับเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบังคับคดีล้มละลาย/ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบังคับคดีแพ่ง)
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
3. นักวิชาการเงินและบัญชี
 - ระดับเชี่ยวชาญ (ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบัญชีเงินในคดี)
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ

4. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
5. นักทรัพยากรบุคคล
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
6. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
7. นักวิชาการพัสดุ
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
8. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
 - ระดับชำนาญการพิเศษ
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
9. นักจัดการงานทั่วไป
 - ระดับชำนาญการ
 - ระดับปฏิบัติการ
10. เจ้าพนักงานธุรการ (ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)
 - ระดับชำนาญงาน
 - ระดับปฏิบัติงาน
11. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)
 - ระดับอาวุโส
 - ระดับชำนาญงาน
 - ระดับปฏิบัติงาน
12. เจ้าพนักงานพัสดุ (ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี)
 - ระดับชำนาญงาน
 - ระดับปฏิบัติงาน

6.2 นำเสนอร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องวิพากษ์

คณะทำงานร่วมกับทีมที่ปรึกษาได้จัดประชุมเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในวันที่ 27 ตุลาคม 2564 เวลา 13.30 – 15.30 น. โดยรายละเอียดการประชุม ดังนี้

รายงานการประชุมเพื่อพิจารณาแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร

ตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง ปี พ.ศ. 2565

วันที่ 27 ตุลาคม 2564 เวลา 13.30 – 15.30 น.

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมวิพากษ์แผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรกรมบังคับคดี

- | | | |
|-----|---------------------------|--|
| 1. | นางทัศนีย์ เปาอินทร์ | รองอธิบดี |
| 2. | นางเพ็ญวิ มาแสง | ผู้ตรวจราชการกรม |
| 3. | นายอนุชิต เสียงใหญ่ | ผู้ตรวจราชการกรม |
| 4. | นายชัยวิทย์ อรรถนันท | ผู้ตรวจราชการกรม |
| 5. | นายไพบูลย์ เมฆมานะ | ผู้ตรวจราชการกรม |
| 6. | นางสาวพาติศ ประสิทธิ์แสง | ผู้อำนวยการกองบังคับคดีล้มละลาย 1 |
| 7. | นางชนิดา เพชรปรี | ผู้อำนวยการกองบังคับคดีล้มละลาย 2 |
| 8. | นายทรงศิลป์ ภิรมย์กุล | ผู้อำนวยการกองบังคับคดีล้มละลาย 5 |
| 9. | นางสาวนภัสวรรณ สันติสุข | ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 4 |
| 10. | นางดารารัตน์ โรจน์บัวทอง | ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 6 |
| 11. | นางนรมน ศตะนาวิน | ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบัญชีเงินในคดี |
| 12. | นางสาวศุภมาส อยู่วัฒนา | ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล |
| 13. | นางสาวทัศนาวลัย กุสุโมทย์ | ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบการบังคับคดีและประเมินราคาทรัพย์สิน |
| 14. | นางสาวมาลี วลัยไชย | ผู้อำนวยการกองบริหารการคลัง |
| 15. | นายธรา เทียนประทีป | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร |
| 16. | นางรุ่งนที ไชยสง่าศิลป์ | ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน |
| 17. | นางวาณี ภูววีรานินทร์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน |
| 18. | นางสาวอรนุช เกิดผล | ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง |
| 19. | นางสาวสุวิมล นาครอด | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ |
| 20. | นายกฤติน สุขสด | นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ |
| 21. | นางวรรณวิมล วงศ์อริยพร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |
| 22. | นางสาวปัญญพัฒน์ ประทุมมา | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ |
| 23. | นางสาวนรรัตน์ เพ็งสว่าง | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

- | | | |
|-----|---------------------------|------------------------------|
| 24. | นางสาววรรณรัตน์ เมืองโคตร | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| 25. | นางสาวพิชามณซ์ สุขอัน | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| 26. | นางสาววรรณภา จำเียรพล | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| 27. | นายวรวัฒน์ วีระมโนกุล | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| 28. | นางสาวจุฑารัตน์ บุญมี | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| 29. | นางสาวเพ็ญตะวัน ชมพูนุช | นักจัดการงานทั่วไป |

ที่ปรึกษา

นางสาวสายพิรุณ เพิ่มพูล.

นางนงลักษณ์ ไชยเสนโน

วัตถุประสงค์ : เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงจากผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ผลการประชุม : ที่ปรึกษาได้นำเสนอภาพรวมการดำเนินโครงการและร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้



โครงการจ้างที่ปรึกษาจัดทำแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ปี พ.ศ. 2565

นำเสนอ วันพุธ ที่ 27 ตุลาคม 2564

ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนากุศลกร กบค.

- 3.1 ศึกษายุทธศาสตร์ประเทศไทย ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม และยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี และทบทวนโอกาสในการพัฒนาจากข้อเสนอแนะ การประเมินองค์กรตามกรอบการบริหารจัดการภาครัฐประจำปี พ.ศ.2563
- 3.2 ทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ
- 3.3 จัดทำร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล
- 3.4 นำเสนอแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกี่ยวข้องวิพากษ์
- 3.5 สรุปแผนพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ปี พ.ศ. 2565



แนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้

๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใน บริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

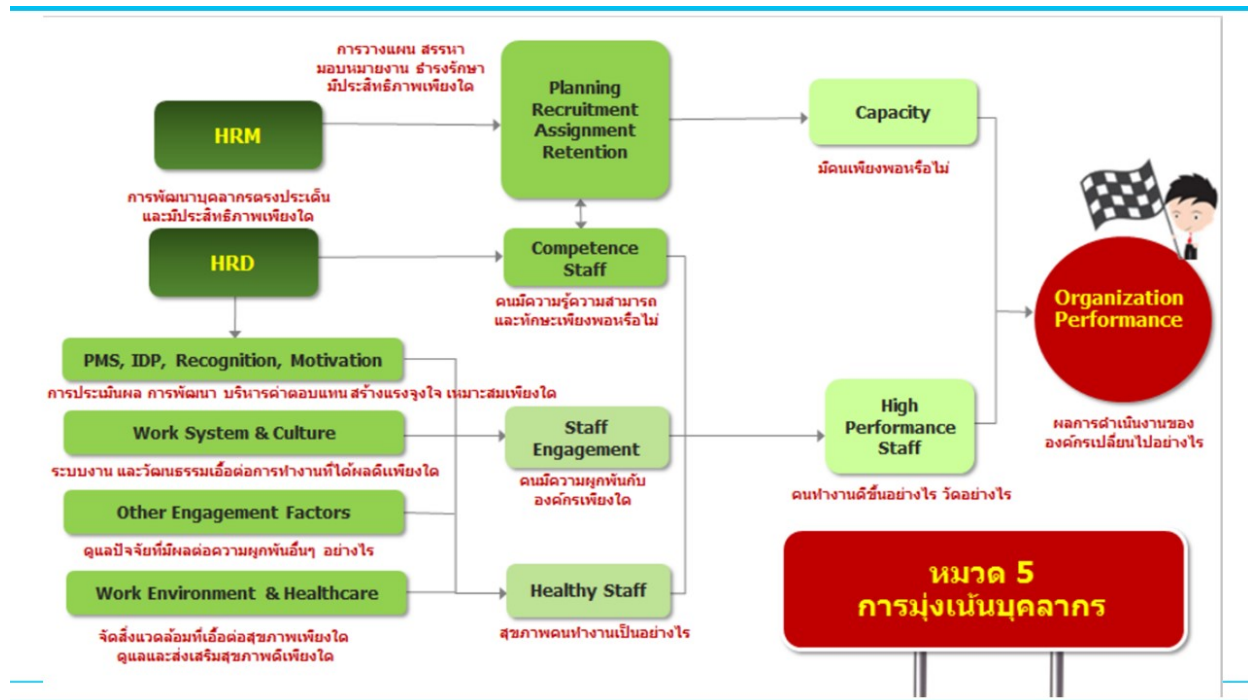
๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคน

มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบท ประเทศในปัจจุบันและอนาคต พร้อมปฏิบัติงานในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบสนองความ คาดหวังและพร้อมรับการตรวจสอบจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และทำงานด้วยความเป็น ธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem)

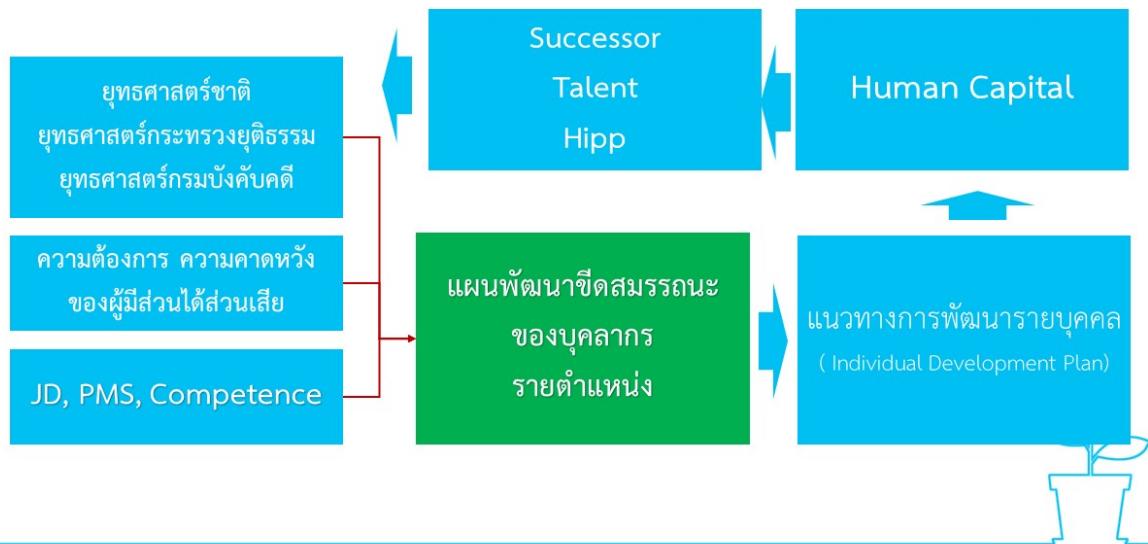
ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เพื่อที่หน่วยงานภาครัฐจะสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจ ภาครัฐ





หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร			
เจตนารมณ์			
เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้นำประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง			
	Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	ระบบการประเมินผลงานและความก้าวหน้า สร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร และบรรลุยุทธศาสตร์	นโยบายการจัดการบุคลากรสนับสนุนการทำงานให้มีผลสัมฤทธิ์รองรับการเปลี่ยนแปลง
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน สร้างความร่วมมือ	สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ทำงาน	เป็นทีม มีสมรรถนะสูง คล่องตัว ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสร้างสรรสร้างนวัตกรรม	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ทีมที่มีผลการดำเนินงานที่ดี	มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร	พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานและด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน สังคมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์การ	พัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจ พร้อมรับปัญหาที่ซับซ้อน

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



องค์ประกอบของการพัฒนารายตำแหน่ง

- Core Competency
- Function Competency
- Managerial Competency
- ความรู้ภาคบังคับตามตำแหน่งงาน
- ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ
- ความรู้ภาคบังคับขององค์กร
- ความรู้ด้านดิจิทัล
- ทักษะด้านดิจิทัล (DE)
- ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง



แผนพัฒนาบุคลากรปี 2565

นำเสนอตาม excel



แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

แผนพัฒนารายบุคคล สามารถพิจารณาได้ใน 2 มิติ คือ

- มิติแรกเป็นการพัฒนาเพื่อตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาระยะสั้น ที่มุ่งการเสริมจุดแข็ง (Strength) และหาวิธีการจัดการกับ “จุดที่ต้องการพัฒนา” (Development Area)
- มิติที่สอง การพัฒนาระยะยาว โดยเป็นการเสริมสร้างศักยภาพเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต



กระบวนการพัฒนาประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ

Assess :

การประเมินเพื่อกำหนดการพัฒนาเพื่อกำหนดจุดประสงค์และระบุเป้าหมายการพัฒนา ด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง หน่วยงานและส่วนราชการ

Acquire :

การเลือกวิธีการพัฒนา

เพื่อกำหนดวิธีการเรียนรู้หรือ การได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์

Apply :

การประยุกต์ใช้สิ่งที่ได้รับการพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางในการนำความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่พัฒนามาประยุกต์ใช้ หาโอกาสในการนำไปใช้ การติดตามความก้าวหน้า

ที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ภาพรวมของแผนฯ ที่ประชุมเห็นชอบในหลักการ
2. ความรู้ภาคบังคับตามตำแหน่งงานในกลุ่มอำนวยการระดับต้น ควรปรับให้มีเหมือนกันทุกประเภท
3. ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบราชการ ขอให้ตรวจสอบใส่ให้ครบถ้วนในส่วนที่เกี่ยวข้อง
4. ขอให้ตรวจสอบระดับความรู้ ของทุกตำแหน่ง ให้สอดคล้องและครบถ้วน

ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานรับไปพิจารณาร่วมกัน ในการปรับปรุงร่างแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

6.3 แผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามเอกสารแนบฉบับที่ 1

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1. ควรมีการทบทวนการจัดทำ Job Descriptions ให้สอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางการพัฒนา และขีดสมรรถนะที่กำหนด
2. ควรมีการปรับปรุงระบบประเมินผล ให้สอดคล้องกับผลการพัฒนาตามแผนฯ
3. ควรทบทวนแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. ควรมีการทบทวนแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
5. ควรมีการสื่อสารทำความเข้าใจการขับเคลื่อนแผนพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

