



แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมบังคับคดี



คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนและให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี ให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นคู่มือ ในการบริหารจัดการในการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โดยได้ระบุนายละเอียดโครงการ กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรในการปฏิบัติงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันการดำเนินงานของกรมบังคับคดี ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมบังคับคดี
กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี

๑. ความเป็นมา

๑

๒. กรอบแนวคิด

๒

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี

๑๕

๒. เชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม

๑๘

๓. เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมบังคับคดี

๒๐

๔. เชื่อมโยงคำรับรองปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๑

๕. รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี

๒๓

๖. รายละเอียดโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม

๓๓

๗. รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมบังคับคดี

๔๓

๘. รายละเอียดโครงการตามคำรับรองปฏิบัติราชการ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๔๘

ส่วนที่ ๓ แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๖๔

ภาคผนวก

ภาคผนวก ข้อมูลทั่วไปของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๖๕

ส่วนที่ ๑

แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี

๑. ความเป็นมา

ตามที่ กรมบังคับคดี ได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดโดยแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี มาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางและการดำเนินงานตามภารกิจให้สามารถตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ และความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ภายใต้แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับสำนัก/กอง ได้กำหนดผลผลิตตัวชี้วัด และเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนในระดับต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับสำนัก/กอง ถือเป็นแผนระดับที่ ๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยมีการเชื่อมโยงความสอดคล้องกับแผนระดับต่างๆ ดังนี้

- **แผนระดับ ๑** ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (หลัก) ประเด็น (๑) ด้านความมั่นคง (รอง) และ ประเด็น (๒) ด้านความสามารถในการแข่งขัน (รอง) ซึ่งมีความสำคัญตามลำดับ

- **แผนระดับ ๒** ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) และนโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

- **แผนระดับ ๓** ได้แก่ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบาย และแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๕ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรมแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนอื่น ๆ ที่กรมบังคับคดี มีความเกี่ยวข้อง รวมทั้งคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

กล่าวโดยสรุปแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี ใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงาน ของกรมบังคับคดีนำไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมบังคับคดีที่สอดคล้องและบูรณาการการขับเคลื่อนกับแผน ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนอื่นในระดับที่ ๒ และ ๓ ต่อไป

๒. กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการพัฒนาแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ถูกพัฒนามาจากกรอบแนวคิดสำคัญ ดังนี้

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีมาตราที่เกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดี ดังนี้

มาตรา ๖๘ รัฐพึงจัดระบบการบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร รัฐพึงมีมาตรการคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยเคร่งครัด ปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำใดๆ รัฐพึงให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้หรือผู้ด้อยโอกาส ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม รวมถึงตลอดถึงการจัดหาทุนความให้

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน เมื่อกฎหมายมีผลบังคับใช้แล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสม กับบริบทต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

มาตรา ๒๕๘ ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลในด้านที่ ข ค และ ง ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดี ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน และการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

ค. ด้านกฎหมาย

(๑) มีกลไกให้ดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้ให้สอดคล้องกับหลักการตามมาตรา ๗๗ และพัฒนาให้สอดคล้องกับหลักสากล โดยให้มีการใช้ระบบอนุญาตและระบบการดำเนินการโดยคณะกรรมการเพียงเท่าที่จำเป็น เพื่อให้การทำงาน เกิดความคล่องตัว โดยมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน และไม่สร้างภาระแก่ประชาชน เกินความจำเป็น เพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๒) ปฏิรูประบบการเรียนการสอนและการศึกษาอบรมวิชากฎหมายเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพกฎหมายให้เป็นผู้มีความรอบรู้ มีนิติทัศนะ และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมของนักกฎหมาย

(๓) พัฒนาระบบฐานข้อมูลกฎหมายของรัฐโดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลกฎหมายได้สะดวก และสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระของกฎหมายได้ง่าย

(๔) จัดให้มีกลไกช่วยเหลือประชาชนในการจัดทำและเสนอร่างกฎหมาย

ง. ด้านกระบวนการยุติธรรม

(๑) ให้มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า และมีกลไกช่วยเหลือประชาชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ รวมตลอดทั้งการสร้างกลไกเพื่อให้มีการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในสังคม

(๒) เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม ให้มุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ทั้งนี้ กรมบังคับคดีมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

๓) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) มีทั้งสิ้นจำนวน ๒๓ ประเด็น โดยมีประเด็นที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดี จำนวน ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (๒) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง (๓) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๔) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ และ (๕) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและบังคับใช้เมื่อวันที่ ๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามขั้นตอนของกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบและรัฐสภารับทราบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนการปฏิรูปประเทศทั้งหมด ๑๓ ด้าน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) (๒) ด้านที่ ๓ กฎหมาย (ฉบับปรับปรุง) และ (๓) ด้านที่ ๔ กระบวนการยุติธรรม (ฉบับปรับปรุง) ทั้งนี้ หลังจากแผนปฏิรูปประเทศสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการลงในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ หน่วยงานของรัฐทั้งหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานร่วมดำเนินการสามารถดำเนินการประเด็นต่อเนื่องต่าง ๆ ผ่านกลไกของแผนระดับ ๒ อื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี ประมวลกระบวนการทัศน์หลักเพื่อสังเคราะห์ประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญและเป็นจุดมุ่งเน้นในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมี ๑๓ หมายเหตุ และมีความเกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดีอย่างมีนัยสำคัญอยู่ ๑ หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและคล่องตัว

๖) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนระดับที่ ๒ มีกรอบทิศทางระยะ ๕ ปี รองรับการถ่ายทอดแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้าน (๑) ความมั่นคง และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๐๑) ความมั่นคง โดยมีความเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดีใน ๑ นโยบาย ได้แก่ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป้าหมายที่ ๓ ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเสริมสร้างความปลอดภัยและขจัดความรุนแรง ผ่านการเสริมสร้างความสามารถในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและหมู่บ้าน โดยขับเคลื่อนผ่านกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบนพื้นฐานของความจริงใจ สมควรใจ และให้เกียรติ เพื่อเป็นทางออกของความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี ผ่านการพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานสำคัญ คุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการของภาครัฐ

๓) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)

แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) มีวิสัยทัศน์ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่ออำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดหลักนิติธรรม” อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานยุติธรรม การอำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ๒ มิติหลัก ได้แก่ มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย มิติที่ ๒ การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล และ มิติที่ ๓ การประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม โดยกรมบังคับคดีเกี่ยวข้องกับทั้ง ๒ มิติ คือ มิติที่ ๑ และมิติที่ ๓

๔) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย แผนสิทธิมนุษยชน รายด้าน ๕ ด้าน และแผนสิทธิมนุษยชนรายกลุ่มเปราะบาง จำนวน ๑๑ กลุ่ม โดยเป้าหมายของแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คือ “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลงทุกด้าน และทุกกลุ่ม” และมีวัตถุประสงค์ของแผน “เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ สร้างสังคมที่ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน” สำหรับประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดี จำนวน ๑ ด้าน คือ แผนสิทธิมนุษยชนด้านกระบวนการยุติธรรม และ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เสียหาย พยานและเหยื่อของกระบวนการยุติธรรม

๕) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องด้วยสถานการณ์โลกที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เข้มข้นขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๖) แผนปฏิบัตินิติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม

แผนปฏิบัตินิติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม เป็นแผนปฏิบัตินิติราชการ จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัตินิติราชการ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัตินิติราชการ เรื่อง เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย และการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคม เศรษฐกิจ (๒) แผนปฏิบัตินิติราชการ เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม

การช่วยเหลือเยียวยาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (๓) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพ การบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม และ (๔) แผนปฏิบัติการ เรื่อง แก้ไข พื้นผู้กระทำผิดและคืนคนดีสู่สังคม โดยกรมบังคับคดีเกี่ยวข้อง จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ เรื่องที่ ๒ และเรื่องที่ ๓

๑๑) กรอบพัฒนากระบวนการยุติธรรมระดับสากล

(๑) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เป็นกรอบการพัฒนาของโลกที่แต่ละประเทศดำเนินการร่วมกัน เพื่อบรรลุการพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ภายในปี ค.ศ. ๒๐๓๐ ประกอบด้วย เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ๑๗ เป้าหมายสำคัญ ซึ่งมีความเป็นสากล เชื่อมโยง และเกื้อหนุนกัน โดยแบ่งแยกมิได้จึงมีการขับเคลื่อนในทุกเป้าหมายไปพร้อมกันโดยสหประชาชาติ กำหนดให้มีตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการติดตาม และประเมินความก้าวหน้าของการพัฒนา

โดยกระทรวงยุติธรรมเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมสงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนให้ทุกคนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบและครอบคลุมในทุกระดับ (Peace, Justice and Strong Institutions) มุ่งเน้นการส่งเสริมสังคมที่สงบสุข สร้างความปลอดภัย ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียม และสร้างสถาบันที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมีเป้าหมายย่อยที่เกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดี จำนวน ๑ เป้าหมายย่อย คือ เป้าหมายย่อยที่ ๑๖.๓ ส่งเสริมหลักนิติธรรมทั้งในระดับชาติและระหว่างประเทศและสร้างหลักประกันว่าทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียม ตัวชี้วัด ๑๖.๓.๓ สัดส่วนของประชากรที่มีปัญหาความขัดแย้ง ในช่วง ๒ ปีที่ผ่านมา และเข้าถึงกลไกการแก้ปัญหาความขัดแย้งทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ จำแนกตามประเภทของกลไก ซึ่งจากการพิจารณาโครงการ/กิจกรรมของกรมบังคับคดี ที่ดำเนินงานในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี” เป็นโครงการ/กิจกรรม ที่มีผลดำเนินงานสอดคล้องและขับเคลื่อนตัวชี้วัดของเป้าหมายที่ ๑๖ (SDG ๑๖) ด้านที่ ๒ ยุติธรรม (JUSTICE) “เข้าถึงความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ ขจัดการเลือกปฏิบัติ” ตามเป้าหมายย่อย ๑๖.๓ และ ตัวชี้วัด ๑๖.๓.๓ ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางการรายงานข้อมูลตาม UN Metadata ในเรื่องของสถิติข้อพิพาทและคดีความ และการสำรวจความพึงพอใจต่อกระบวนการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาททางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

(๒) ดัชนีชี้วัดหลักนิติธรรม (Rule of Law Index) การมีหลักนิติธรรมที่ดีจะช่วยลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันต่อสู้กับความยากจน และช่วยปกป้องผู้คนจากความอยุติธรรมต่างๆ โดยจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่รับรองความเป็นธรรมในสังคม การเข้าถึงโอกาสการเคารพสิทธิขั้นพื้นฐาน การมีรัฐบาลที่รับผิดชอบ โดยหลักนิติธรรมจะครอบคลุมทั้งมิติด้านกฎหมายกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย รวมไปถึงกระบวนการตรวจสอบการบังคับใช้กฎหมาย และส่งผลในการใช้ชีวิตในแต่ละวันของผู้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยดัชนีนิติธรรม (Rule of Law Index) นับเป็นตัวชี้วัดระดับสากล ที่ดำเนินการโดยโครงการ The World Justice Project (WJP) จะประเมินระดับการแสดงความเห็นหลักนิติธรรมของทุกประเทศเป็นประจำทุกปีจำนวน ๑๓๙ ประเทศทั่วโลก โดยการสำรวจของครัวเรือนกว่า ๑๓๘,๐๐๐ ครัวเรือน และนักกฎหมายและผู้เชี่ยวชาญทั่วโลกกว่า ๔,๒๐๐ คน อาชีพผู้ตัดสินใจเชิงนโยบาย ภาคประชาสังคม สถาบันการศึกษา ภาคประชาชน เป็นต้น เกี่ยวกับประสบการณ์และการรับรู้ประสิทธิภาพของภาครัฐและตัวแทน และการปฏิบัติจริงภายใต้กรอบกฎหมายภายในประเทศและเขตอำนาจศาล โดยในแต่ละประเทศจะมีการสำรวจข้อมูลจากความคิดเห็นจากครัวเรือน หรือการสำรวจ

จากประชากรทั่วไป General Population Poll (GPP) ซึ่งจะให้บริษัทภายในประเทศดำเนินการโดยจะมีการทดสอบนำร่อง ก่อนจะดำเนินการสำรวจจริง โดยประกอบด้วยข้อคำถามตามการรับรู้ ๑๒๗ ข้อ และข้อคำถามจากประสบการณ์ ๒๑๓ ข้อ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามจะถูกแปลเป็นภาษาท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑,๐๐๐ คน และสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญประมาณ ๓๐ คน จากผู้ปฏิบัติงานในประเทศ และนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอาญาและรัฐธรรมนูญ กฎหมายแรงงานและการสาธารณสุข โดยการตอบแบบสำรวจที่ผ่านการรับรองแล้ว 'Qualified Respondents' Questionnaires (QRQs) เช่น ประเด็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของศาล ประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมาย ความน่าเชื่อถือของกลไกความรับผิดชอบ ในลักษณะข้อคำถามจากการรับรู้และ ฉากทัศน์เชิงสมมติ ในหลายสถานการณ์เพื่อจะได้มั่นใจได้ว่าสามารถเปรียบเทียบระหว่างประเทศได้ และรวบรวมผลที่ได้มาจัดทำแผน ที่ข้อมูลตามปัจจัยต่างๆเปรียบเทียบทั่วโลกประกอบเป็นคะแนน และใช้กระบวนการทางสถิติประกอบในการ เปรียบเทียบและจัดอันดับกรอบในการจัดทำ Rule of Law Index ตั้งอยู่บน ๔ หลักการ ได้แก่

(๑) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) กล่าวคือ รัฐบาลและภาคเอกชน จะต้องมีความ รับผิดชอบต่อกฎหมาย

(๒) กฎหมายที่เป็นธรรม (Just Laws) กล่าวคือ กฎหมายจะต้องมีการเผยแพร่อย่างชัดเจน แน่นนอนและเป็นธรรม และต้องมีการบังคับใช้และคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน

(๓) รัฐบาลที่เปิดเผย (Open Government) กล่าวคือ มีการบริหารงานที่เป็นไปตามกฎหมาย และสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย เท่าเทียม และมีประสิทธิภาพ

(๔) การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและการระงับข้อพิพาทที่เป็นธรรม (Accessible and Impartial Dispute Resolution) กล่าวคือ ความยุติธรรมจะต้องมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และเป็นอิสระ และ ผู้เกี่ยวข้องจะต้องเป็นกลาง สามารถเข้าถึงได้ซึ่งทรัพยากรที่เพียงพอ

(๓) **แนวทางการประเมิน Business Ready (B-READY) ของธนาคารโลก** ธนาคารโลก ได้เผยแพร่ร่างเอกสารแนวคิดโครงการ (Pre-Concept Note) ของการประเมินบรรยากาศของการดำเนินธุรกิจ และการลงทุน (Business Enabling Environment : BEE) เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ซึ่งจะนำมาใช้ แทนรายงานความยาก-ง่าย ในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ที่ถูกยกเลิกไปแล้วในปี ๒๕๖๔ และเมื่อ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ธนาคารโลกได้ประกาศชื่อแนวทางการประเมินที่จะใช้อย่างเป็นทางการ จากเดิม ที่จะใช้ชื่อว่า Business Enabling Environment (BEE) เป็น Business Ready (B-READY) โดยที่รายละเอียด การประเมินและกรอบระยะเวลาการดำเนินการยังเป็นไปตามเอกสารแนวคิดโครงการ (Concept Note) ของการประเมิน Business Enabling Environment (BEE)

(๔) **สมาชิกองค์กรระหว่างประเทศ**

๔.๑) สภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศ (Union Internationals des Hussies de Justice : UIHJ) กรมบังคับคดีได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศ (Union Internationals des Hussies de Justice : UIHJ) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ และเป็นสมาชิกถาวร (Full Member) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยสภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างความร่วมมือ ระหว่างองค์กรเจ้าพนักงานบังคับคดีของแต่ละประเทศ โดยมุ่งสร้างเสริมกระบวนการบังคับคดีระดับชาติและ ระดับสนธิสัญญาระหว่างประเทศและพัฒนาส่งเสริมความรู้ให้แก่องค์กรวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ศาลและเจ้าพนักงาน

บังคับคดีในการกิจต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การส่งหมาย เอกสารหรือหนังสือต่าง ๆ ไปจนถึง การบังคับคดีให้เป็นไปตาม คำพิพากษาและคำสั่งของศาลอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐานสากลและ มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ

สภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศได้กำหนดให้มีการประชุมสามัญประจำปีเป็นประจำทุกปี ณ กรุงปารีส สาธารณรัฐฝรั่งเศส ซึ่งเป็นที่ตั้งของสภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศ หรือตามที่ได้กำหนด โดยกรมบังคับคดี ได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมดังกล่าวเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ กรมบังคับคดีได้ลงนามในบันทึกความเข้าใจว่า ด้วยความร่วมมือด้านวิชาการบังคับคดีแพ่งระหว่างกรมบังคับคดีและสภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านการวิชาการ ด้านวิชาชีพ และประสบการณ์อันเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงและพัฒนา กฎหมายเกี่ยวกับระบบการบังคับคดีแพ่ง รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหา ข้อขัดข้องและประเด็นความท้าทาย รวมถึงการแก้ไขปรับปรุงประสิทธิภาพของการบังคับคดีแพ่งผ่านการวิจัย การทศศึกษา และการฝึกอบรมโดยการส่งเสริมให้มีโครงการฝึกอบรม การประชุม และการสัมมนาในด้านการ บังคับคดีแพ่งร่วมกัน ซึ่งเป็นความร่วมมือทางวิชาการด้านการบังคับคดีแพ่งระหว่างกันเพื่อเพิ่มศักยภาพ และเป็นการสร้างความเป็นวิชาชีพของเจ้าพนักงานบังคับคดีอีกด้วย

๔.๒) องค์การเจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านล้มละลายระหว่างประเทศ องค์การเจ้าพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานด้านล้มละลายระหว่างประเทศ (International Association of Insolvency Regulators - IAIR) ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นองค์กรของรัฐของประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีการกิจในการดำเนินการด้านการกำกับดูแล รวมถึงการวางกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการบังคับคดีล้มละลาย ได้มีการประชุมเป็นประจำทุกปี การประชุมดังกล่าว มีวาระการประชุมเกี่ยวกับความท้าทายต่อระบบการบังคับคดีล้มละลายในหลายประเทศทั่วโลก เช่น การบริหารจัดการระบบการบังคับคดีล้มละลายในสถานะเศรษฐกิจตกต่ำการบริหารการปฏิบัติงานในคดีล้มละลายข้ามชาติ ระเบียบของผู้ปฏิบัติงานด้านล้มละลาย ทางเลือกอื่น ๆ นอกจากการล้มละลาย การใช้สื่อผ่านช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ การรับรองรายงานการประชุมประจำปี รายงานการพัฒนากฎหมายล้มละลายของประเทศสมาชิก และวาระอื่น ๆ อันเป็นประเด็นเกี่ยวข้องกักฎหมายล้มละลายซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจด้านการบังคับคดี ล้มละลายของกรมบังคับคดีโดยตรง

การเข้าร่วมประชุมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม และประเทศไทย ในการติดตามความคืบหน้าของกฎเกณฑ์ด้านล้มละลายและการปฏิบัติงานด้านล้มละลายในกรอบคดีล้มละลาย ข้ามชาติ อันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญสืบเนื่องจากสถานะการประกอบธุรกิจในปัจจุบัน ที่มีความเป็นสากล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงกฎหมายล้มละลายของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเข้าร่วมประชุม ดังกล่าว ทำให้กรมบังคับคดีได้ทราบแนวปฏิบัติและสามารถนำแนวปฏิบัติและการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับ กฎหมายล้มละลาย และผลที่ได้จากการหารือในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการคดีล้มละลาย ของ World Bank และ UNCITRAL การกำหนดคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานล้มละลาย การจัดการคดีที่ไม่มีทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหาลูกหนี้บุคคลธรรมดามาใช้ปรับปรุงและพัฒนากฎหมาย ด้านการบังคับคดีล้มละลายของประเทศไทยให้เป็นมาตรฐานสากล

๑๒) นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล นายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖ รัฐบาลได้กำหนดกรอบนโยบายในการบริหารและพัฒนาประเทศตามกรอบความเร่งด่วน ๒ กรอบ ดังนี้

๑. กรอบระยะสั้น รัฐบาลมีความจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นการใช้จ่าย จุดประกายให้เครื่องยนต์ทางเศรษฐกิจกลับมาเติบโตอีกครั้ง ประกอบกับการเร่งแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของประชาชนอย่างเร่งด่วนและรวดเร็ว

๒. กรอบระยะกลางและระยะยาว รัฐบาลจะเสริมขีดความสามารถให้กับประชาชน ผ่านการสร้างรายได้ ลดรายจ่าย สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนทุกคน

โดยมีนโยบายเร่งด่วนพลิกฟื้นเศรษฐกิจ เร่งแก้ปัญหา และช่วยเหลือประชาชน

๑. แก้ปัญหาหนี้สิน พักหนี้เกษตรกร ประคองภาระหนี้สิน และลดต้นทุนทางการเงินสำหรับภาคประชาชน และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ได้รับผลกระทบต่อโควิดภายใต้ปรัชญาที่จะไม่ขัดต่อวินัยทางการเงินและไม่ทำให้เกิดภาวะภัยทางจริยธรรม (Moral Hazard) ของผู้มีภาระหนี้สิน

๒. ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน ไฟฟ้า ก๊าซหุงต้ม และน้ำมันเชื้อเพลิงให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมให้กับประชาชน

๓. ผลักดันการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว ด้วยการอำนวยความสะดวก ปรับปรุงขั้นตอน และยกเว้นการขอวีซ่า และจัดทำ Fast Track VISA สำหรับผู้เข้าร่วมงานแสดงสินค้านานาชาติ (MICE) เพื่อเป็นการกระตุ้นการใช้จ่ายของนักท่องเที่ยว

๔. แก้ไขปัญหาความเห็นที่แตกต่างในเรื่องรัฐธรรมนูญ เพื่อให้คนไทยมีรัฐธรรมนูญ ที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น หรือแนวทางในการทำประชาคมที่ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

๕. พื้นฟูหลักนิติธรรม (Rule of Law) ที่เข้มแข็งมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นที่ยอมรับจากนานาชาติ

๑๓) นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ พันตำรวจเอก ทวี สอดส่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้มอบนโยบายในการบริหารและขับเคลื่อนกระทรวงยุติธรรมเข้าสู่ยุค **“ความยุติธรรมสำหรับคนทุกคน หรือความยุติธรรมนำประเทศ”** โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม หัวหน้าส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้าหน่วยงาน ในส่วนภูมิภาค และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบนโยบายและนำนโยบายไปขับเคลื่อนและผลักดัน ให้เกิดผลอย่างรูปธรรม สอดคล้องตามนโยบายรัฐบาลในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริง สามารถสรุปเป็นรูปธรรมออกมาเป็นนโยบายหลัก ๕ ประการ ดังนี้

๑. นำความยุติธรรมเข้าหาประชาชนอย่างทั่วถึงและถ่วงหน้า

๒. ต้องแก้ไขและปรับปรุงให้เกิดความเป็นธรรมทางกฎหมาย

๓. ต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจกับอาชญากรรมที่เกิดขึ้น

๔. มุ่งธำรงไว้ซึ่งความสูงสุดของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือความศักดิ์สิทธิ์ของรัฐธรรมนูญ

๕. ยึดคติพจน์ “กันไว้ดีกว่าแก้”

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายของกระทรวงยุติธรรม ทั้ง ๕ ประการ สามารถดำเนินไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กระทรวงยุติธรรมจึงได้จัดกลุ่มภารกิจสำคัญรองรับไว้ทั้งสิ้น ๔ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ การบริหารความยุติธรรม เป้าหมายหลัก เพื่อทำให้ความยุติธรรมถึงมือประชาชน
- กลุ่มที่ ๒ การอำนวยความยุติธรรม เป้าหมายหลัก เพื่อทำให้กฎหมายเป็นกฎหมาย ที่เป็นธรรม ต่อปวงชน การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กลุ่มที่ ๓ การพัฒนาพฤติกรรมดี เป้าหมายหลัก เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไข และฟื้นฟูผู้กระทำผิด รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณาคดี
- กลุ่มที่ ๔ การจัดการปัญหาอาชญากรรม เป้าหมายหลัก มุ่งเน้นในการใช้ประมวลกฎหมาย ยาเสพติด ขับเคลื่อนการจัดการปัญหาอาชญากรรม

กรมบังคับคดี จัดอยู่ในกลุ่มภารกิจที่ ๑ การบริหารความยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่มีภารกิจ ขับเคลื่อนกลไกทางกฎหมายแพ่ง โดยให้เน้นการแก้หนี้สินครัวเรือนใช้ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ที่มีการแก้ไข ปัญหาหนี้ กยศ. ลดภาระของประชาชน ปรับปรุงกฎหมายในการยกเลิกหรือลดค่าธรรมเนียม ในการบังคับคดี ยกระดับกฎหมายฟื้นฟูกิจการทรัพย์สินของลูกค้าหนี้ โดยเปิดโอกาสให้ลูกหนี้ที่เป็นบุคคลธรรมดาสามารถขอฟื้นฟู กิจการได้ รวมทั้งเน้นช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในทุกขั้นตอนของการบังคับคดี และลดขั้นตอนการให้บริการ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบ E-offering Auction เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และลดค่าใช้จ่าย รวมถึงการแก้ไขปัญหาความล่าช้าในกระบวนการบังคับคดี

เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ พันตำรวจเอก ทวี สอดส่อง ได้มอบนโยบายเพื่อเป็นกรอบการทำงานแก่กรมบังคับคดี และรองรับนโยบายของรัฐบาล ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญในการ แก้ไขปัญหาหนี้สินของประชาชน ทั้งในภาคเกษตร ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาด กลางและขนาดย่อม (SMEs) ภายใต้ปรัชญาที่จะไม่ขัดต่อวินัยทางการเงินและไม่ทำให้เกิดภาวะภัยทางจริยธรรม (Moral Hazard) ของผู้มีภาระหนี้สิน ซึ่งกรมบังคับคดีได้ทำหน้าที่การไกล่เกลี่ยช่วยเหลือปัญหาหนี้สินของ ประชาชน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสมานฉันท์หรือเป็นการสร้างสันติภาพให้คู่กรณี เป็นการช่วยต่อชีวิตให้ลูกหนี้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีนโยบายเพื่อเป็นกรอบการทำงานแก่กรมบังคับคดี ดังนี้

๑. เน้นให้ความสำคัญการแก้ปัญหานี้สินครัวเรือน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การแก้ไขปัญหานี้สิน กองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.)

๒. ผลักดันร่างพระราชบัญญัติล้มละลาย (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (กระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับการฟื้นฟูกิจการของลูกค้าหนี้) และร่างพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (แก้ไขตาราง ๕ ค่าธรรมเนียมเจ้าพนักงานบังคับคดี) เพื่อยกเลิกค่าธรรมเนียม ถอนการยึดอายัดเงิน หรือทรัพย์สิน

๓. นำเทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. ทบทวนปรับบทบาทภารกิจโครงสร้างของกรมบังคับคดีให้มีรูปแบบหลากหลาย ทันสมัย ยืดหยุ่นคล่องตัว ที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๕. พัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดีให้มีทักษะความรู้ มีกรอบความคิดที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยสนับสนุนผลักดัน ให้มีนักเรียนทุนอย่างต่อเนื่อง

๖. สื่อสารสร้างความเข้าใจที่ดีให้แก่ประชาชนให้ทราบถึงอันตรายของคำพิพากษาคดีแพ่ง และผลกระทบจากการถูการบังคับคดี

๑๔) นโยบายกรมบังคับคดี

แนวทางในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ในรูปแบบ “บังคับคดีเชิงรุก สร้างสุขแก่ประชา นำพาความยุติธรรม” โดยมุ่งอำนวยความสะดวก ลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคมและประชาชน ด้วยการยกระดับการทำงานในเชิงรุก เร่งบริหารจัดการคดี ยกระดับคุณภาพการให้บริการ พัฒนางองค์กรสู่ดิจิทัล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรควบคู่กับการสร้างความยุติธรรมเท่าเทียมให้สังคมทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ให้กับประชาชนและสังคม โดยสานต่องานเดิม สร้างสรรค์งานใหม่ ภายใต้หลักการ “Driving towards Justice with LED 7Gs” ประกอบด้วย

๑. Good Management ยกระดับการบริหารการบังคับคดี
๒. Good Equality สร้างความเท่าเทียมทางกฎหมาย
๓. Good Communication เน้นการสื่อสารเชิงรุก สร้างความรับรู้
๔. Good Collaboration ประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๕. Good Service ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน
๖. Growth Mindset พัฒนารอบความคิด เพิ่มศักยภาพบุคลากร
๗. Great Digital Organization พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

**นโยบายกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

“บังคับคดีเชิงรุก สร้างสุขแก่ประชา นำพาความยุติธรรม”

โดยมุ่งอำนวยความสะดวก ลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคมและประชาชน
ด้วยการยกระดับการทำงานในเชิงรุก

- Good Management**
ยกระดับการบริหารการบังคับคดี
- Good Equality**
สร้างความเท่าเทียมทางกฎหมาย
- Good Communication**
เน้นการสื่อสารเชิงรุก สร้างความรับรู้
- Good Collaboration**
ประสานความร่วมมือ และส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- Good Service**
ยกระดับคุณภาพ การให้บริการประชาชน
- Growth Mindset**
พัฒนากรอบความคิด เพิ่มศักยภาพบุคลากร
- Great Digital Organization**
พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

**นายเสกสรร สุขแสง
อธิบดีกรมบังคับคดี**

การขับเคลื่อนความยุติธรรม ด้วย

Driving towards Justice with LED

๑๕) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เป็นแผนปฏิบัติราชการจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมเครือข่าย และกฎหมายเพื่อความยุติธรรมถ้วนหน้า (๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการขององค์กร และ (๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บูรณาการดิจิทัลกับระบบงานและการเชื่อมต่อข้อมูล

๑๖) แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ.๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการงานยุติธรรมของกรมบังคับคดีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานและสามารถนำไปขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในการกิจของกรมบังคับคดีให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ กรมบังคับคดี ได้จัดทำและประกาศใช้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีการบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการทั้ง ๔ เรื่อง ได้แก่

- เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมเครือข่ายและกฎหมายเพื่อความยุติธรรมถ้วนหน้า
- เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร
- เรื่องที่ ๔ บูรณาการดิจิทัลกับระบบงานและการเชื่อมต่อข้อมูล

เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับสำนัก/กอง และขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย ของกรมบังคับคดี และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการด้านการบังคับคดี ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โดยได้ระบุนายละเอียด โครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเชื่อมโยงแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี
 - ๒) แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 - ๓) แผนปฏิบัติการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 - ๔) แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
 - ๕) แผนปฏิบัติการตามคำรับรองของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ประกอบโครงการดังต่อไปนี้

๑. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
(เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๗) ของกรมบังคับคดี)

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย		
๑. การส่งเสริมพื้นที่ปลอดการบังคับคดีเพิ่มจำนวนตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเชิงรุกและยกระดับวิทยาการตัวคูณ (ตัวคูณและหน่วยงานตัวแทน)	๑. โครงการสร้างและยกระดับวิทยาการตัวคูณและการสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ - กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
	๒. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมเขตชุมชนยุติธรรมต้นแบบ	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ - กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
๒. การพัฒนาระบบศูนย์กลางประสานงานและจัดการข้อมูลการสื่อสารภายใน	๓. โครงการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมบังคับคดีสู่การปฏิบัติ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร		
๑. การวางแผนและจัดการอัตรากำลังอย่างมีความเหมาะสมกับงาน	๔. โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
	๕. โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการเกื้อกูล	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๒. การวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล - กลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
	๗. โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๘. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๙. โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๐. โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ - กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
	๑๑. โครงการพี่เลี้ยงและจัดการข้อมูลเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพัฒนาจัดการบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดทำ Training Roadmap ระยะ ๓ – ๕ ปี ให้กับตำแหน่งที่สำคัญ	๑๒. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๓. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละท่าน (Skill and Knowledge Mapping)” และมีแผนพัฒนารายบุคคล	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๔. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๕. โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
๔. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑๖. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย (๑) หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น (๒) หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี (๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี (๔) โครงการพัฒนารอบความสร้างสรรค์ (Growth Mindset) (๕) หลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามกฎหมายล้มละลาย (๖) หลักสูตรการบัญชีสืบสวน (Forensic Accounting) สำหรับนักบัญชี (๗) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเดินหมาย (๘) หลักสูตรการบริหารและกำกับสำนวนคดี (๙) โครงการยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล (๑๐) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงกระบวนการงาน ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกันของเจ้าพนักงานบังคับคดีและเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ (๑๑) โครงการคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรโดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**๒. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
(เชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม)**

แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)	๑. โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	- กพร. - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๕. กิจกรรมการแลกเปลี่ยน สื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการขององค์กร	กนย.
แผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)	๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๗. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๘. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๙. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ศทส.
	๑๐. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ศทส.
	๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics)	๑๒. โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวง ยุติธรรม “สุจริต จิตบริการ สานงานยุติธรรม”	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สนับสนุนคณะทำงาน)
	๑๓. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตาม มาตรฐานทางจริยธรรม	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สนับสนุนคณะทำงาน)
	๑๔. โครงการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มงานจริยธรรม
	๑๕. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice)	- กลุ่มงานจริยธรรม - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพ ชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)	๑๖. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็น	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๗. โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและ คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๘. โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๙. โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

๓. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
(เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมบังคับคดี)

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. แผนสิทธิมนุษยชนด้านการเมืองการปกครอง	๑. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. แผนสิทธิมนุษยชนด้านกระบวนการยุติธรรม	๒. โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณ การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
๓. แผนสิทธิมนุษยชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน	๓. โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการเกื้อกูล	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. แผนสิทธิมนุษยชนกลุ่มคนพิการ	๔. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ดูแลผู้พิการด้วยการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖	กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

๔. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
(เชื่อมโยงคำรับรองปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล)

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๗	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ	
			๑	๒	๓	๔	๕			
มิติภายนอก (น้ำหนัก ๕๐)										
ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ										
วัตถุประสงค์ที่ ๑ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน										
๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	๕	๓	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	๖ เดือน	-ฝ่ายพัฒนาฯ	
			ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑๒ เดือน		
๑.๒ ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๐	๓	๒.๗๕	๓	๓.๒๕	๓.๕	๓.๗๕		-ฝ่ายพัฒนาฯ	
๑.๓ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ ตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็น ระบบราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)	๕	๓	ร้อยละ ๕๐-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	
๑.๔ ระดับความสำเร็จตามแผนการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ สูงขึ้นของกรมบังคับคดี	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕		-กลุ่มงานอัตราฯ	
๑.๕ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือน สามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการ	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕		-กลุ่มงานสรรหาฯ	
ด้านคุณภาพการให้บริการ										
วัตถุประสงค์ที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ										
๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๕	๓	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	
๒.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	๕	๓	ร้อยละ ๘๘	ร้อยละ ๘๙	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	
วัตถุประสงค์ที่ ๓ การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ										
๓.๑ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการ แก้ไขสำเร็จ	๑๐	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๗	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ	
			๑	๒	๓	๔	๕			
มิติภายนอก (น้ำหนัก ๕๐)										
ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ										
วัตถุประสงค์ที่ ๔ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้										
๔.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕		- ฝ่ายข้อมูลฯ	
๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	
๔.๓ ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕		ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	
วัตถุประสงค์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร										
๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผูกพัน	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕		- ฝ่ายพัฒนาฯ	
ด้านการพัฒนาองค์การ										
วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง										
๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	๑๐	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐		- ฝ่ายพัฒนาฯ	
๖.๒ ระดับความสำเร็จของจำนวนเรื่องการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดชอบละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๕	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐		- กลุ่มงานวินัยฯ	
วัตถุประสงค์ที่ ๗ พัฒนามาตรฐานการทำงาน										
๗.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย	

๕. รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๓) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

๑) เป้าหมาย

- (๑) เครือข่ายภาคประชาชน มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้และสื่อสารไปยังประชาชน ในพื้นที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- (๒) ประชาชนรับรู้ เข้าใจและสามารถเข้าถึงการให้บริการด้านการบังคับคดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทัวถึงและเป็นธรรม
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุมในทุกกลุ่มเป้าหมาย (ภาครัฐ ภาคประชาชน ผู้มีส่วนได้เสีย)

๒) ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนเครือข่ายภาคประชาชน ถ่ายทอดความรู้ และสื่อสารสู่ประชาชนในพื้นที่ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- (๒) จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมายและการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี
- (๓) ร้อยละการรับรู้ บทบาท ภารกิจและการบริการของกรมบังคับคดี

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) ยกระดับประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อลดงานบังคับคดี สร้างการยอมรับ เสริมความมั่นคง ในกลุ่มเปราะบาง ป้องกันและสร้างความโปร่งใส
- (๒) สื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ด้านการเป็นผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรมในการบังคับคดี
- (๓) พัฒนาช่องทางและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑. การส่งเสริมพื้นที่ปลอดการบังคับคดีเพิ่มจำนวนตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเชิงรุกและยกระดับวิทยาการตัวคูณ (ตัวคูณและหน่วยงานตัวแทน)	๑. โครงการสร้างและยกระดับวิทยาการตัวคูณและการสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	๑. ร้อยละของการเติมเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้	๘๐				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล/กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
		๒. การพัฒนาขอบเขตการทำงาน และการกำหนดคุณสมบัติของวิทยาการตัวคูณ	-				→		ดำเนินการแล้วตามตัวชี้วัดปี ๒๕๖๖
	๒. โครงการเตรียมความพร้อมเพื่อส่งเสริมเชิดชูวิทยาการต้นแบบ	ร้อยละความสำเร็จของหลักเกณฑ์ส่งเสริมเชิดชูวิทยาการต้นแบบ	๗๐				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ/กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒. การพัฒนาระบบศูนย์กลางประสานงานและจัดการข้อมูลอันเป็นเท็จ	๓. โครงการประชุมทางวิชาการ เรื่องการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมบังคับคดีสู่การปฏิบัติ	๑. ร้อยละจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	๙๐	→				๐.๘๕๖	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ	๘๐	→					

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

๑) เป้าหมาย

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร
- (๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- (๓) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และสุจริต
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารทั้งในส่วนของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ

๒) ตัวชี้วัด

- (๑) ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง
- (๒) ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล
- (๓) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)
- (๔) ระดับความพึงพอใจบุคลากรและผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจในการใช้พื้นที่

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) สร้างความสมดุลด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจองค์กร
- (๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหาร
- (๓) พัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- (๔) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และสุจริต
- (๕) พัฒนาสถานที่และสร้างความคุ้มค่าในการใช้พื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑. การวางแผนและจัดการ อัตรากำลังอย่างมีความ เหมาะสมกับงาน	๑. โครงการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัว บ่งชี้	๑. ตัวต้นแบบในการประเมิน อัตรากำลังแล้วเสร็จ หมายเหตุ : กระบวนการบังคับ คดีแพ่งวัดจาก ๓ กลุ่มขนาด งาน ยกเว้นกระบวนการ ล้มละลายที่ไม่แบ่งตามกลุ่ม ขนาดงาน	๒ กระบวนงาน สำคัญ				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน
		๒. รายงานการทบทวน วิเคราะห์ และสรุปผลการนำ ตัวต้นแบบมาใช้	๑				▶		
	๒. โครงการศึกษาและ จัดทำแนวพัฒนาการ เทียบเคียงผลตอบแทนและ สวัสดิการแก่กุล	๑. รายงานผลการศึกษา ผลตอบแทนสวัสดิการและ สวัสดิการแก่กุลที่สอดคล้องกับกลุ่ม บุคลากร	๑				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและ บำเหน็จความชอบ /ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร บุคคล

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒. การวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรคุณภาพ (ต้องแล้วเสร็จปี ๒๕๖๖)	๑๐๐	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. มีอัตราส่วนของบุคลากรคุณภาพต่อตำแหน่งที่สำคัญ อย่างน้อย ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งที่สำคัญ	๑ ต่อ ๑	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
	๔. โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรคุณภาพสูง (ต้องแล้วเสร็จปี ๒๕๖๖)	๑๐๐	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพสูง โดยวัดผลจากเกณฑ์การประเมินประจำปี (ร้อยละต่อบุคลากรทั้งหมด)	๕	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
	๕. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน (ต้องแล้วเสร็จปี ๒๕๖๖)	๑๐๐	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	๗๐	—	—	—	→		

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
	๖. โครงการอบรม “ความรู้ และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการอบรม หลักสูตร “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น” (ต้องแล้วเสร็จปี ๒๕๖๖)	๑๐๐				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตร	๘๐				▶		
๓. การเตรียมตัวและจัดการผู้รับงานต่อสำหรับผู้เกษียณ	๗. โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน (ต้องแล้วเสร็จปี ๒๕๖๖)	๑๐๐				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ/กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
		๒. จำนวนครั้งของการทบทวนอัตรากำลังตามแผนเกษียณ	๑				▶		
		๓. ร้อยละของการทดแทนอัตรากำลังตามแผนเกษียณได้ครบถ้วน	๑๐๐				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
๔. การบริหารและเตรียมความพร้อม “บุคลากรเข้าใหม่เพื่อสร้างมาตรฐานและสร้างวัฒนธรรมองค์กร”	๘. โครงการพี่เลี้ยงและจัดการข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาจัดการบุคลากร	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมโครงการพี่เลี้ยงและการจัดการข้อมูลเพื่อใช้เป็นฐานในการพัฒนาจัดการบุคลากร	๘๐				▶	๑.๐๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๕. การจัดทำ Training Roadmap ระยะ ๓ – ๕ ปี ให้กับตำแหน่งที่สำคัญ	๙. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน (ต้องแล้วเสร็จปี ๒๕๖๖)	๑๐๐				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินกลุ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง	๗๐				→		
	๑๐. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละท่าน (Skill and Knowledge Mapping)” และมีแผนพัฒนารายบุคคล	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๗๐				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๑. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	๑. จำนวนรุ่นที่เข้ารับการถ่ายทอด (รุ่น) (ดำเนินการในปี ๒๕๖๖ แล้วจำนวน ๕ รุ่น จากตัวชี้วัด ๑๐ รุ่น)	-				→	๕.๒๘๑๒	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑๒. โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	๑. จำนวนรุ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐				→	๑๕.๐๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	๘๕				→		

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑๓. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย (๑) หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น (๒) หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี (๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี (๔) โครงการพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์ (Growth Mindset) (๕) หลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามกฎหมายล้มละลาย (๖) หลักสูตรการบัญชีสืบสวน (Forensic Accounting) สำหรับนักบัญชี (๗) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเดินหมาย	๑. ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร	๗๐				→	๕.๙๑๙๔	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
	(๘) หลักสูตรการบริหารและกำกับ สำนวนคดี (๙) โครงการยกระดับ ความสามารถและสร้างความ พร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเป็น รัฐบาลดิจิทัล						→		
	๑๔. โครงการประชุมเชิง ปฏิบัติการเพื่อปรับปรุง กระบวนการ ลดขั้นตอน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของเจ้าพนักงานบังคับคดี และเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์	ร้อยละของเจ้าหน้าที่งาน พิทักษ์ทรัพย์กรมบังคับคดี เข้าร่วมการอบรม	๘๐				→	๑.๕๖๔๒	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร บุคคล
	๑๕. โครงการการคิดสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมในองค์กรโดย ใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วม โครงการ	๘๐				→	๐.๙๙๓๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร บุคคล

๖. รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

เป้าหมาย : ๑) สร้างแรงจูงใจ/บรรยากาศการเรียนรู้ ๒) สร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓) สร้างชุมชนการเรียนรู้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๑
๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า ๖๐ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ทุกส่วนราชการสามารถดำเนินการตามโครงการได้ไม่จำกัดรูปแบบ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ e - Learning ของกระทรวงยุติธรรม การจัดทำเครื่องมือที่นำมาใช้ ในกระบวนการทำงาน เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (AAR) และนำไปประยุกต์ใช้การถอดบทเรียนความสำเร็จของผู้นำไปใช้โดดเด่น จัดเวทีแสดงผลงานจากความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นต้น					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑.๑ โครงการพัฒนาระบบ Learning Management System (LMS) – MOJ e-Learning	พัฒนา ปรับปรุงระบบ Learning Management System (LMS) - MOJ e-Learning และเพิ่มหลักสูตรให้มีความหลากหลาย ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม						สป.ยธ.
๑.๒ โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง	พัฒนาหลักสูตรองค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของส่วนราชการ หรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากร						ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรมหรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีพร้อมทั้งให้ผู้ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าว ไปถ่ายทอดให้กับในหน่วยงานต่อไป และรายงานผลการถ่ายทอดความรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวมรายงานผลตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒.๑ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	จัดการฝึกอบรม/กิจกรรม/การเรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์						
๒.๒ กิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะการสื่อสาร/ถ่ายทอด	จัดการฝึกอบรม/กิจกรรม/การเรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์/การสอนงาน						
๒.๓ กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)	จัดการฝึกอบรม/กิจกรรม/การเรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์						

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม) จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรมให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ทุกส่วนราชการ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา รวมทั้ง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ถอดบทเรียนจากบุคคลต้นแบบที่มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) โดเด่นการถ่ายทอดองค์ความรู้แนวปฏิบัติจากบุคคลต้นแบบไปสู่บุคลากรในหน่วยงาน					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (จัดส่งบุคลากรเข้าอบรม)
๓.๑ การจัดทำหลักสูตรการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	จัดทำหลักสูตรการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)						สป.ยธ.
๓.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	จัดการฝึกอบรม/กิจกรรม/การเรียนรู้ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์						สป.ยธ.

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรม หรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อให้เป็นเวทีในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน และรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวม รายงานผลตามตัวชี้วัดจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี					ไม่ใช้งบประมาณ	- กพร. - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)

เป้าหมาย : ๑) พัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร

๒) เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล

๓) เตรียมความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง และรองรับอนาคต

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน ร้อยละ ๗๕

๒. ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต ระดับ ๓

- ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์และกำหนดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- ระดับ ๒ มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร ๑.๑ หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรม (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) ๑.๒ โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลาย	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และทัศนคติให้สอดคล้องตามสมรรถนะหลักของส่วนราชการ					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน	ทุกส่วนราชการดำเนินการประเมินความรู้สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในงานทุกสายงานที่ปฏิบัติเพื่อหาช่องว่างในการพัฒนา (Gap) และนำผู้ที่มี Gap มาพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้สมรรถนะทักษะที่จำเป็นให้เป็นไปตามระดับค่าที่คาดหวังของแต่ละสายงาน รวมทั้งให้มีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามระดับตำแหน่งและทุกส่วนราชการรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนราชการ ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของส่วนราชการ					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๕. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ และรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน) ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม					ไม่ใช้งบประมาณ	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ศทส.
๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม) จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงยุติธรรม และทุกส่วนราชการดำเนินการจัดส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนา					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (จัดส่งบุคลากรเข้าอบรม)

แผนการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics)

เป้าหมาย : ๑) ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด : ๑. ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๑

๒. ร้อยละของบุคลากรในกระทรวงยุติธรรมมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ร้อยละ ๕๐

๓. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๕๐

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการจัดทำค่านิยมร่วม และ วัฒนธรรมองค์กร กระทรวงยุติธรรม “สุจริต จิต บริการ สำนึกงานยุติธรรม”	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม) ผู้รับผิดชอบหลัก ดำเนินการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม และทุกส่วนราชการสนับสนุน คณะทำงานในการร่วมกันจัดทำค่านิยมดังกล่าว					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (สนับสนุน คณะทำงาน)
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงยุติธรรม) ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และทุกส่วนราชการดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ส่งบุคลากรเข้า อบรม)
๓. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice)	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงยุติธรรม) ดำเนินการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) และ ทุกส่วนราชการดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ					ไม่ใช้ งบประมาณ	- กลุ่มงาน จริยธรรม - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (ส่งบุคลากรเข้าอบรม)

แผนการพัฒนาที่ ๔ : การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)

เป้าหมาย : ๑) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ๒) เสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี ๓) เสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ร้อยละ ๖๕

๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ร้อยละ ๕๕

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น	ทุกส่วนราชการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น โดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น มีเวทีพบปะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ ช่องทางรับฟังความคิดเห็น สื่อสารภายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรม Happy Workplace การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารความหลากหลายภายในองค์กร เป็นต้น					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - กลุ่ม ประชาสัมพันธ์
๑.๑ กิจกรรมผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติ	จัดกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์						
๑.๒ กิจกรรมสื่อสารภายในองค์กร	จัดกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์						
๒. โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร และจัดทำแผนสร้างความผูกพันที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่	ทุกส่วนราชการดำเนินการยกระดับระบบการทำงานวิถีใหม่โดยสามารถออกแบบกิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ ในการทำงานวิถีใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ“แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่”เป็นการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ของภาครัฐ ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึง การปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์ภาวะไม่ปกติที่ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์					ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

๗. รายละเอียดโครงการตามแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๗

๑) แผนสิทธิมนุษยชนด้านการเมืองการปกครอง

ข้อเสนอแนะที่ ๑) รัฐควรจัดให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและให้ความรู้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับเพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง และสอดคล้องหลักการสิทธิมนุษยชน รัฐต้องมีการพัฒนางานสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการดำเนินงานและการสร้างเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งจะช่วยลดข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติให้หน่วยงานรัฐทุกภาคส่วนตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้เห็นต่าง เสรีภาพในการแสดงออก สิทธิในการชุมนุมโดยสงบ และการสมาคม รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรสิทธิมนุษยชนเป็นระดับต้น กลาง สูง สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐตามความเหมาะสม เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านสิทธิมนุษยชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

ตัวชี้วัด จำนวนเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับที่ได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกรมบังคับคดี	ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร	ร้อยละ ๗๐				➔	๒	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) แผนสิทธิมนุษยชนด้านการยุติธรรม

ข้อเสนอแนะที่ ๑) รัฐควรส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนในขั้นตอนต่าง ๆ ด้านกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้สิทธิในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ขั้นการสอบสวน การฟ้องร้อง การดำเนินคดี การปล่อยตัวชั่วคราวโดยมีประกันตัว สิทธิของผู้ต้องหา สิทธิของเหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหาย สิทธิของจำเลยบริสุทธิ์ สิทธิของผู้ต้องขังและสิทธิของผู้พ้นโทษ สิทธิในการเข้าถึงกองทุนยุติธรรม เป็นต้น ผ่านการจัดทำสื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างแท้จริงในรูปแบบต่าง ๆ และควรมีการประสานงานหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานฝ่ายปกครองให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เน้นการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กำนันผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

ตัวชี้วัด มีช่องทางเพิ่มขึ้นในการให้ความรู้แก่ประชาชนในขั้นตอนต่าง ๆ ด้านกระบวนการยุติธรรม

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒. โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณ การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	ประชาชนทั่วไป โจทก์ จำเลย ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผู้แทนสถาบันการเงิน และสำนักงานทนายความ ผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้อง	๑. ร้อยละของการเติมเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๐				→	๑.๓	ฝ่ายข้อมูล บุคคล และ บำเหน็จ ความชอบ
		๒. การพัฒนาขอบเขตการทำงาน และการกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรตัวคูณ	- (เป้าหมายปี ๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ)				→		ฝ่ายข้อมูล บุคคล และ บำเหน็จ ความชอบ
		๓. จำนวนกิจกรรมที่บุคลากรกรมบังคับคดีดำเนินการร่วมกับเครือข่ายวิทยากรตัวคูณและหน่วยงานรัฐ/เอกชน	๔ กิจกรรม				→		สบจ./สาขา
		๔. ร้อยละการรับรู้และความเชื่อมั่นจากวิทยากรในพื้นที่ของประชาชน	ร้อยละ ๕๐				→		สบจ./สาขา

ข้อเสนอแนะที่ ๒) รัฐควรพิจารณาทบทวนการประกาศ/คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่อาจเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ รัฐควรส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลให้กับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ให้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการให้บริการประชาชนโดยให้ความสำคัญในการคุ้มครองประชาชนให้ได้รับสิทธิอันพึงได้รับตามกฎหมาย โดยสร้างการรับรู้หรือช่องทางทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบสิทธิได้อย่างง่าย และรวดเร็ว รวมทั้งมีอบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของหลักการสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องแก่ข้าราชการ โดยเฉพาะหน่วยงานมีโอกาสเสี่ยงที่จะปฏิบัติงานกระทบสิทธิประชาชน อาทิ สำนักงานตำรวจแห่งชาติกรมราชทัณฑ์ ควรออกระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยวางบทกำหนดโทษและบังคับโทษกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อาทิ การควบคุมตัวโดยพลการ

ตัวชี้วัด มีการส่งเสริมการให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับผู้บังคับใช้กฎหมาย และเจ้าหน้าที่รัฐเพิ่มขึ้น มีมาตรการส่งเสริมการสร้างธรรมาภิบาลให้กับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมให้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการให้บริการประชาชน

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการพัฒนาหลักสูตรด้านสิทธิมนุษยชน ภายใต้โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรของกรมบังคับคดี	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาหลักสูตรด้านสิทธิมนุษยชน ภายใต้โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ ๑๐๐					ใช้งบดำเนินงาน	- LEPA - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓) แผนสิทธิมนุษยชนกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

ข้อเสนอแนะที่ ๑) รัฐควรสร้างมาตรการ กลไกหรือกระบวนการ โดยประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ดำเนินการบังคับใช้กฎหมาย ด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการปฏิบัติของนายจ้างต่อผู้ใช้แรงงานมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนอย่างรวดเร็ว และลดปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงาน

ตัวชี้วัด มีมาตรการ/กลไกหรือกระบวนการในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนของแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๔. โครงการศึกษาและจัดทำแนว พัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทน และสวัสดิการเกลือ	บุคลากรของกรมบังคับคดี	แ ผ น ผล ต อ บ แ ท น สวัสดิการและสวัสดิการ เกลือที่ สอดรับกลุ่ม บุคลากร	- (เป้าหมาย ปี ๒๕๗๐ จำนวน ๑ ฉบับ)					๐.๕๐๐๐	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล - ฝ่ายข้อมูล บุคคลและ บำเหน็จ ความชอบ

๖) แผนสิทธิมนุษยชนกลุ่มคนพิการ

ข้อเสนอแนะที่ ๓) ควรส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ควรตรวจรายงานผล การจ้างงานให้ครบตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อหาหรือแนวทางการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ การคัดกรองงานให้เหมาะสมกับคนพิการ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแล คนพิการได้รับการจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงานของรัฐเพิ่มมากขึ้น และมีการออกเยี่ยมคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และควรสร้างการรับรู้และ แรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ได้ทราบสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่ไม่จ้างงานคนพิการหรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้คนพิการได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัด จำนวนการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๕. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ดูแลผู้พิการด้วยการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖	ผู้พิการ	ร้อยละความสำเร็จของการจ้างงานคนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามสัดส่วนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของหน่วยงาน ๑๐๐ คน ต่อผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ๑ คน	ร้อยละ ๑๐๐					๓.๐๖๕๓๐๗	- กลุ่มงานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง

๘. รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติกายนอก ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์ที่ ๑ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

หน่วยวัด ร้อยละ

น้ำหนัก ๑๐

คำอธิบาย ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด โดยที่แต่ละแผนงาน/โครงการจะกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการอบรมพัฒนาไว้ วัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดความสามารถในการบริหารแผนงานโครงการที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานว่ามีผลผลิตได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน:

รอบ ๖ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๑๐
๒	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๒๐
๓	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๓๐
๔	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๔๐
๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๕๐

รอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๖๐
๒	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๗๐
๓	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๘๐
๔	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๙๐
๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๖ เดือน และ

รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติภายนอก ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
 วัตถุประสงค์ที่ ๑ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
 ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
 หน่วยวัด : ระดับ
 น้ำหนัก : ๑๐
 คำอธิบาย : ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่หน่วยงาน
 จัดทำแผนเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทั่วทั้ง
 องค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อวัดความรัก
 ความผูกพันของบุคลากรตามสายงานที่มีต่อองค์กร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์องค์กร ซึ่งในการจัดทำ
 แผนปฏิบัติการเพื่อสำรวจความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์
 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๒.๗๕ คะแนน
๒	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓ คะแนน
๓	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓.๒๕ คะแนน
๔	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓.๕ คะแนน
๕	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓.๗๕ คะแนน

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๑	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๓	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗) หมายถึง หน่วยงานมีการดำเนินการกำหนดรายละเอียดและจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดฯ หมวด ๗ มีการตั้งเป้าหมาย การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดและสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้
	- จำนวนเครือข่ายบังคับคดีที่เข้ามามีส่วนร่วมกับกรมบังคับคดีที่ครอบคลุมทั่วประเทศ (๑,๕๘๐/คน/ปี) - ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร (ร้อยละ ๑๐) - ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการบังคับคดี (ร้อยละ ๘๐) - ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement survey) (ร้อยละ ๘๐) - ร้อยละความสำเร็จตามแผนการอบรมบุคลากร (ร้อยละ ๘๐) - ร้อยละความสำเร็จตามการพัฒนาผู้บริหารตามแผนกระทรวงฯ (ร้อยละ ๘๐) - ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (ร้อยละ ๒๐) - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามคุณสมบัติ (ร้อยละ ๑๐๐) - ร้อยละความสำเร็จตามโครงการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี (ร้อยละ ๑๐๐) - ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ ๘๐)

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๕๐-๖๐
๒	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๖๑-๗๐
๓	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๗๑-๘๐
๔	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๑-๙๐
๕	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๙๑-๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
มิติภายนอก : ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์ที่ ๑ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
 ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี
 หน่วยวัด : ระดับ
 น้ำหนัก : ๕
 คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี หมายถึง หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) สำหรับการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนภูมิภาคของกรมบังคับคดี ซึ่งเป็นตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๗

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน : รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดที่เป็นตัวแทนเข้ารับการประเมินเป็นตัวแทนกลุ่ม ๓
๒	จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดที่เป็นตัวแทนเข้ารับการประเมินของกลุ่มที่ ๓ จังหวัดแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุพรรณบุรีแล้วเสร็จ และส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ
๓	จัดทำประเมินค่างาน (Jethro) ตัวแทนจังหวัดสุดท้ายของกลุ่มที่ ๓ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงาน บังคับคดีจังหวัดชุมพรแล้วเสร็จ และส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ
๔	ปรับ แก้ คำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดสุพรรณบุรี และผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ชุมพรตามข้อสังเกตของเจ้าหน้าที่ ก.พ. แล้วเสร็จ
๕	จัดส่งข้อมูลคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ให้กระทรวง ยุติธรรม เพื่อนำเข้าคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม และอ.ก.พ. กระทรวงยุติธรรม

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน

มติภายนอก ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
 วัตถุประสงค์ที่ ๑ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
 ตัวชี้วัดที่ ๑.๕ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ

หน่วยวัด : ระดับ
 น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย : ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือตงกระทรวง หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งกรมบังคับคดีต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/ คะแนน	กิจกรรม
๑	วางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป
๒	กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลับกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง
๓	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณากลับกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง
๔	ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง
๕	ประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองภายในเวลาที่กำหนด

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บ :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง

มิติภายนอก ด้านคุณภาพการให้บริการ
 วัตถุประสงค์ที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้บริการ
 ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
 หน่วยวัด : ร้อยละ
 น้ำหนัก : ๕
 คำอธิบาย : ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจ
 ของผู้รับบริการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ
๒. ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
๓. ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
๔. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของการให้บริการ

● ผู้รับบริการ หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานกรมบังคับคดีที่เคยมาติดต่อขอรับบริการจาก
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สูตรการคำนวณ :

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพึงพอใจ

$$\frac{\text{จำนวนผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจ} \times 100}{\text{จำนวนผู้รับบริการจากหน่วยงาน}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีตปีงบประมาณ พ.ศ.	
		๒๕๖๖	๒๕๖๗
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๙๑.๘๑	

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มิติภายนอก ด้านคุณภาพการให้บริการ

วัตถุประสงค์ที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้บริการ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย : การประเมินคุณภาพการให้บริการตามกระบวนการบังคับคดีโดยสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรมบังคับคดี เพื่อให้ทราบถึงความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

หน่วย : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	ร้อยละ	๘๕	๘๗.๕	๙๐	๙๒.๕	๙๕

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มิติภายนอก ด้านคุณภาพการให้บริการ

วัตถุประสงค์ที่ ๓ การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ๑๐

คำอธิบาย : ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ หมายถึง การที่หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ และผู้รับบริการไม่พึงพอใจจากการบริการที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติของหน่วยงาน จึงร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตามลำดับชั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เรื่องร้องเรียนนั้นๆ ยุติได้โดยเร็ว เปรียบเทียบจากจำนวนเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนทั้งหมด

หมายเหตุ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการ หมายถึง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการมีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของหน่วยงาน ทั้งนี้ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมกรให้บริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการร้องเรียน/ให้ข้อเสนอแนะนั้นต้องเป็นข้อเท็จจริงที่หน่วยงานได้ตรวจสอบแล้วจึงจะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลตามตัวชี้วัดนี้

สูตรคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการที่สามารถจัดการได้สำเร็จ} \times 100}{\text{จำนวนเรื่องทั้งหมดที่ผู้มาติดต่อร้องเรียนกับหน่วยงาน}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มิติภายใน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์ที่ ๔ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใสตรวจสอบได้

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ๑๐

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และประกาศหลักเกณฑ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ มีการเปิดโอกาสให้ชี้แจงโต้แย้ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัด เป็น (Milestone) แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/ คะแนน	กิจกรรม
๑	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงานตามตำแหน่งและภารกิจของหน่วยงาน
๓	มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบเป็นการล่วงหน้า
๔	มีการเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้งหรือคัดค้านผลการประเมินตามกระบวนการและขั้นตอนที่เหมาะสมของหน่วยงาน
๕	มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาปรับปรุงในการปฏิบัติ

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

มิติภายใน **ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ**
วัตถุประสงค์ที่ ๔ **การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส ตรวจสอบได้**
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ **ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี**
หน่วยวัด : ระดับ
น้ำหนัก : ๑๐
คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน โดยนำนโยบายของกรมบังคับคดี และหรือนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยกองนโยบายและแผนรวมถึงนโยบายของผู้อำนวยการหน่วยงานตนเอง มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยรายละเอียดเบื้องต้น เช่น ๑) ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒) เป้าหมายผลการดำเนินงาน ๓) ชื่อผู้รับผิดชอบผลงาน ๔) ระยะเวลาที่ต้องดำเนินการอาจแบ่งเป็นรอบประเมิน ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ๕) งบประมาณ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/คะแนน	กิจกรรม
๑	จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน
๒	มีการปฏิบัติตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๓	มีการทบทวนประเมินผล
๔	มีการแก้ไขผลการปฏิบัติตามการทบทวน
๕	ปฏิบัติตามแผนได้ ร้อยละ ๑๐๐ จากการทบทวนแผน

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : **ทุกกลุ่ม/ฝ่าย**

มิติภายใน ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
 วัตถุประสงค์ที่ ๔ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส ตรวจสอบได้
 ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ
 หน่วยวัด : ร้อยละ
 น้ำหนัก : ๕
 คำอธิบาย : ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ เป็นตัวชี้วัดที่รองรับนโยบายรัฐบาล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการ กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดการใช้ปริมาณกระดาษของหน่วยงานลง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผู้บริหาร ที่ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยจะเป็นการวัดผลสำเร็จจากการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

สำหรับผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ กรมจะวัดความสามารถในการลดการใช้กระดาษเป็นรายหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ เมื่อเทียบกับผลการใช้กระดาษของหน่วยงานกับปีงบประมาณ ที่ผ่านมา เป้าหมายที่ต้องการคือลดลง โดยแบ่งรอบการประเมินเป็น ๒ รอบ คือรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/คะแนน	กิจกรรม
๑	ใช้ปริมาณกระดาษ $\geq$ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๒	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๐.๒๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๓	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๐.๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๔	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๐.๗๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๕	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มิติภายใน ด้านประสิทธิภาพทางการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์ที่ ๕ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างขวัญและกำลังใจและความผูกพัน

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างขวัญและกำลังใจและความผูกพัน หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี ของกรมบังคับคดี และแปลงแผนมาสู่การปฏิบัติในรูปแบบแผนงาน/โครงการ ที่ครอบคลุมในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ในสายงาน และการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ด้านเจ้าหน้าที่) รวมถึง การที่หน่วยงานสามารถจัดทำแผนการสร้างขวัญและกำลังใจและความผูกพันในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้เป็นผลสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่ :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการออกแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ปัจจัยสร้างแรงจูง
๒	ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จากผลสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลลำดับความสำคัญตามปัจจัยในแบบสอบถาม และดำเนินการเสนอให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี
๓	จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญลำดับก่อนหลังในการดำเนินการตลอดจนดำเนินการวางแผนดำเนินการ
๔	คณะทำงานดำเนินการสรุปและจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันแก่บุคลากรกรมบังคับคดี และเสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว
๕	การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนและมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อใช้เป็นข้อในการจัดทำ/ปรับปรุง ทบทวน แผนปฏิบัติการดังกล่าวต่อไป

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร
 วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง
 ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น
 หน่วยวัด : ร้อยละ
 น้ำหนัก : ๑๐
 คำอธิบาย : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และมีการประเมินสมรรถนะในส่วนของทักษะของบุคลากรตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะเรียบร้อยแล้ว มีผลการประเมินทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ วัดจากผลการประเมินบุคคล (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย : ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หมายถึง การดำเนินการเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

มิติภายใน ด้านการพัฒนาองค์การ

วัตถุประสงค์ที่ ๗ พัฒนามาตรฐานการทำงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ ระดับของความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย : ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์ความรู้ KM ของหน่วยงาน หมายถึง การที่หน่วยงานดำเนินการบริหารจัดการองค์ความรู้ KM ที่สำคัญ โดยการถอดบทเรียนความรู้ในกระบวนการทำงาน ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ตรง โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมาทางสำนักงานพบเจอปัญหาอะไร ทางสำนักงานมีวิธีแก้ไขอย่างไร ปัญหานั้นถูกแก้ไขได้อย่างไร เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเขียนตามแบบฟอร์มการถอดบทเรียนองค์ความรู้ของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน
๑	มีการพบเจอปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน
๒	มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาจากกระบวนการทำงาน
๓	มีแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นผล
๔	มีการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่
๕	มีการนำผลสำเร็จตามข้อ ๔ มาเขียนตามแบบฟอร์ม One Point lesson จำนวน ๑ เรื่อง

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

ส่วนที่ ๓

แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกอง ด้วยการนำข้อมูลรายงานผลมาใช้ในการวิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความคุ้มค่าต่อการกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ โดยได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงาน โดยมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

๑. ให้กลุ่มงาน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบในแต่ละโครงการ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองทุก ๆ ๔ เดือน รวมถึงติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ ผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และผลการพัฒนาภาพรวม พร้อมทั้งกำหนดกรอบเวลาในการติดตามผลตามแผนปฏิบัติฯ

๒. การติดตาม ตรวจสอบ ประมวลผลและรายงานผลดำเนินงานให้มีความถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ทบทวน/ปรับปรุง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกองเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด และกลยุทธ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม และเพื่อให้การจัดทำงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นแนวทางวางแผนในการดำเนินงานในปีงบประมาณต่อไป

ภาคผนวก

ข้อมูลทั่วไปของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ความเป็นมา วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และค่านิยมร่วม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล เดิมเป็นฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม ต่อมากรมบังคับคดี ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยได้จัดตั้งฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการกรมเป็นกองการเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยแบ่งงานภายในเป็น ๕ ฝ่าย ๑ งาน ได้แก่

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. ฝ่ายสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
๓. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
๕. ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน
๖. ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ กรมบังคับคดีได้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยปรับปรุงโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่ขึ้นเป็น กองบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันกำหนดหน่วยงานภายในขึ้นใหม่เป็น ๓ กลุ่มงาน ๓ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
๓. กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
๔. กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน
๕. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

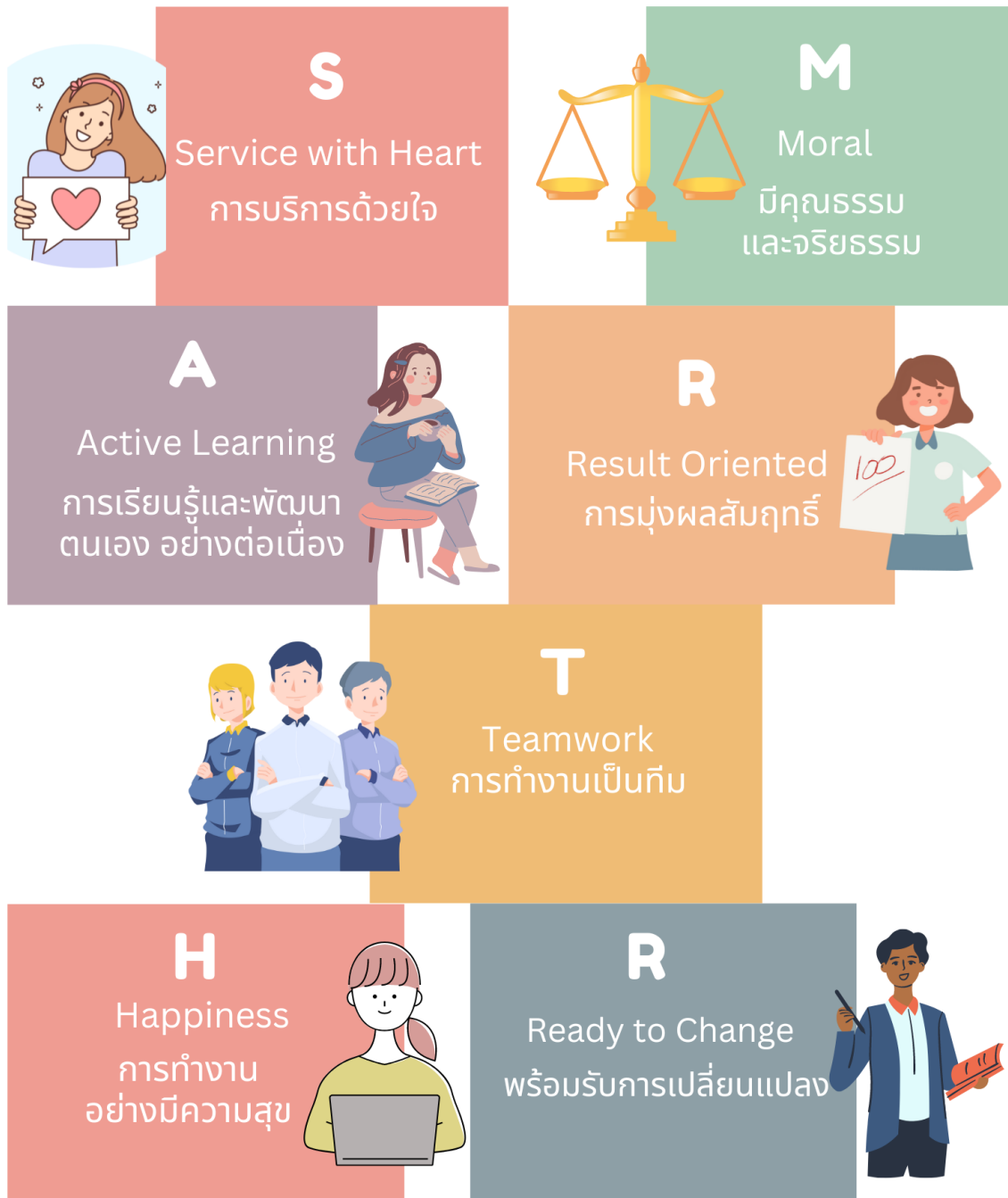
วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ทันสมัย มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

พันธกิจ

๑. มีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และการสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ
๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการ แก้ไขปัญหา
๔. สร้างความรอบรู้และคามมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นองค์กร ที่ปฏิบัติงานโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล “SMART HR”



๒. อำนาจหน้าที่

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณของกอง งานรับ – ส่งหนังสือ เอกสารต่างๆ การเวียน และโต้ตอบหนังสือ การจัดเก็บเอกสาร และการรวบรวมสถิติข้อมูล
- จัดพิมพ์หนังสือ เอกสาร จัดทำสำเนาเอกสาร การเก็บรักษาหนังสือ
- จัดทำบัตรเจ้าหน้าที่กรมบังคับคดี บัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐและบัตรเจ้าพนักงานบังคับคดี
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง การขอกลับเข้ารับราชการ
- การประเมินบุคคลและผลงาน การเลื่อนระดับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การโอน การย้ายการช่วยราชการ การออกจากราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ
- การจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ
- การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนและปฏิบัติราชการแทนอธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง
- การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการให้ได้รับตามคุณวุฒิ
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ และตรวจคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย เหรียญจักรพรรดิมาลา
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจ่าย รับคืน ส่งคืน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย และการส่งมอบใบประกาศกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บรักษา จัดทำบัญชีคุมแฟ้ม บันทึกข้อมูลในแฟ้มทะเบียนประวัติ กพ.๗ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และแฟ้มสัญญาจ้างพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
- ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (กสจ.)
- ดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการลาทุกประเภท ยกเว้นการลาศึกษา ฝึกอบรมต่างประเทศ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ระบบเบิกจ่ายตรงสวัสดิการรักษายาบาล และส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กองบริหารการคลัง

- ดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคคลในโปรแกรม Excel เช่น บัญชีอาวุโส บัญชีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานปัจจุบันของข้าราชการ บัญชีการได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ คณะทำงานต่าง ๆ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการออกหนังสือรับรองเงินเดือน รับรองการปฏิบัติงาน และรับรองสิทธิต่างๆ
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา การประเมินความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบและพัฒนารายละเอียดโครงการ หลักสูตรฝึกอบรม ตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบัน และอนาคต
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งติดตาม ประเมินผลการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้สนับสนุน การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเตรียมกำลังคนคุณภาพและพัฒนา บุคลากรและคำขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) เพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการจัดการสวัสดิการของกรม เพื่อให้บุคลากรของกรมบังคับคดี ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ครอบคลุม ทุกมิติ สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และทำการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำผลการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรมีความผูกพันและภักดีต่อองค์กร
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕. กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวน และพิจารณางานวินัย งานเรื่องราวร้องทุกข์กล่าวโทษ งานสมรรถภาพ การติดตามประเมินความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- จัดทำทะเบียนประวัติพฤติกรรมผู้กระทำผิดวินัยและถูกต้อง ร้องเรียน กล่าวโทษ การตรวจสอบ พฤติกรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ร้องขอ ให้ดำเนินการ

- การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งมีสมรรถภาพ
- การเสริมสร้างระบบคุณธรรม การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ตรวจสอบสืบสวนหาข้อเท็จจริงอันเนื่องมาจากการกล่าวหา ร้องเรียน แจ้งเบาะแสหรือขอความร่วมมือให้ดำเนินการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรม ในกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัย
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผน การจัดส่วนราชการและอัตรากำลังในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค การวางแผนกำลังคน การกำหนดและเกลี่ยอัตรากำลัง การติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคน
- การจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- จัดเก็บข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และการวางแผนกำลังคน การประเมินค่างาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การขอสนับสนุนอัตรากำลังใหม่ การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เกณฑ์มาตรฐานการทำงาน
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. โครงสร้างและอัตรากำลัง

บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๔๒ คน มีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ประกอบด้วย

ผู้อำนวยการกอง

นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ข้าราชการ**
- ๑. นายปราชญ์นา บุญเรือง
 - ๒. นางสาวจิณณรัตน์ แกมกล้า
- ลูกจ้างประจำ**
- ๓. นายกฤษณ ชื่นแพ
- พนักงานราชการ**
- ๔. นางสาวชนิษฐา วิชัยเสรีสิทธิ
 - ๕. นางสาวเสาร์สิริ ยัมละมัย
- ลูกจ้างชั่วคราว**
- ๖. นายกฤตภาส ศัตรูลี
 - ๗. นางสาวชมพูนุช ตาลพุดชา

กลุ่มงานอัตรากำลัง
และระบบงาน

- ข้าราชการ**
- ๑. นางสาวอรนุช เกิดผล
 - ๒. นางสาวพิชามณซ์ สุขอัน
 - ๓. นายวรวัฒน์ วีระมโนกุล
 - ๔. นางสาวมาลินี เพ็ชรสิริ
- พนักงานราชการ**
- ๕. นางมณฑา บุญณรงค์
 - ๖. นายธีระเชียร แก้วสุวรรณ
 - ๗. นายจริญ เมืองประทับ

กลุ่มงานสรรหา บรรจุ
และแต่งตั้ง

- ข้าราชการ**
- ๑. นางวรรณวิมล วงศ์อริยพร
 - ๒. นางสาวจุฑารัตน์ บุญมี
- พนักงานราชการ**
- ๓. นางสาวพัชรี ทิมทอง
 - ๔. นายวิเชียร แก้วใส
 - ๕. นายธีรยา ศรีทิจใจ
- ลูกจ้างชั่วคราว**
- ๖. นางสาวมณฑนา ไหงกุล

กลุ่มงานวินัย
และส่งเสริมคุณธรรม

- ข้าราชการ**
- ๑. นายบุญยวัจน์ ประดั่งทะสา
 - ๒. นายพิสิษฐ์ เจียรศักดิ์โสภณ
 - ๓. นางสาวกานต์ระวี สุขกฤษ์
 - ๔. นางสาวลลิตา ตินราช
- พนักงานราชการ**
- ๕. นางสาวสุภาวดี ดินเตบ
 - ๖. นางสาวอมลวรรณ ทองแท้
- ลูกจ้างชั่วคราว**
- ๗. นางสาวรุ่งนภา ดีบิจี

ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ข้าราชการ**
- ๑. นางสาววรรณภา จำเนียรพล
 - ๒. นางฐิติภรณ์ ธีรสวัสดิ์
 - ๓. นางสาวอริศรา สุขสถาพร
- พนักงานราชการ**
- ๔. นางสาวสุธาสินี บัวบุตรา
 - ๕. นางสาวเพียงตะวัน ชมพูนุท
 - ๖. นางสาวอรุณี เพชรแก้ว
- ลูกจ้างชั่วคราว**
- ๗. นายพลากร ม่วงสวย

ฝ่ายข้อมูลบุคคล
และบำเหน็จความชอบ

- ข้าราชการ**
- ๑. นางสาววรรณรัตน์ เมืองโคตร
 - ๒. นางสาวรัญญา เกิดชนะ
- พนักงานราชการ**
- ๓. นายอนุรุต ภาชี
 - ๔. นางสาวสมพร ถาวรอินทวัฒน์
 - ๕. นายพัชรเมศร์ วุฒิเลิศเดชาพันธ์
- ลูกจ้างชั่วคราว**
- ๖. นางสาวจิตาภา วรนิติยาวภา
 - ๗. นายสรศักดิ์ แดงละอูน

