



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมบังคับคดี มีเป้าหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภายในแบบบูรณาการอย่างมืออาชีพและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้ง นโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง บริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยความสำเร็จขององค์กรต้องมีการออกแบบและการดำเนินงานให้สอดคล้อง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมบังคับคดี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมบังคับคดีในระยะยาวจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรของกรมบังคับคดี ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร และเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ทันสมัย มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

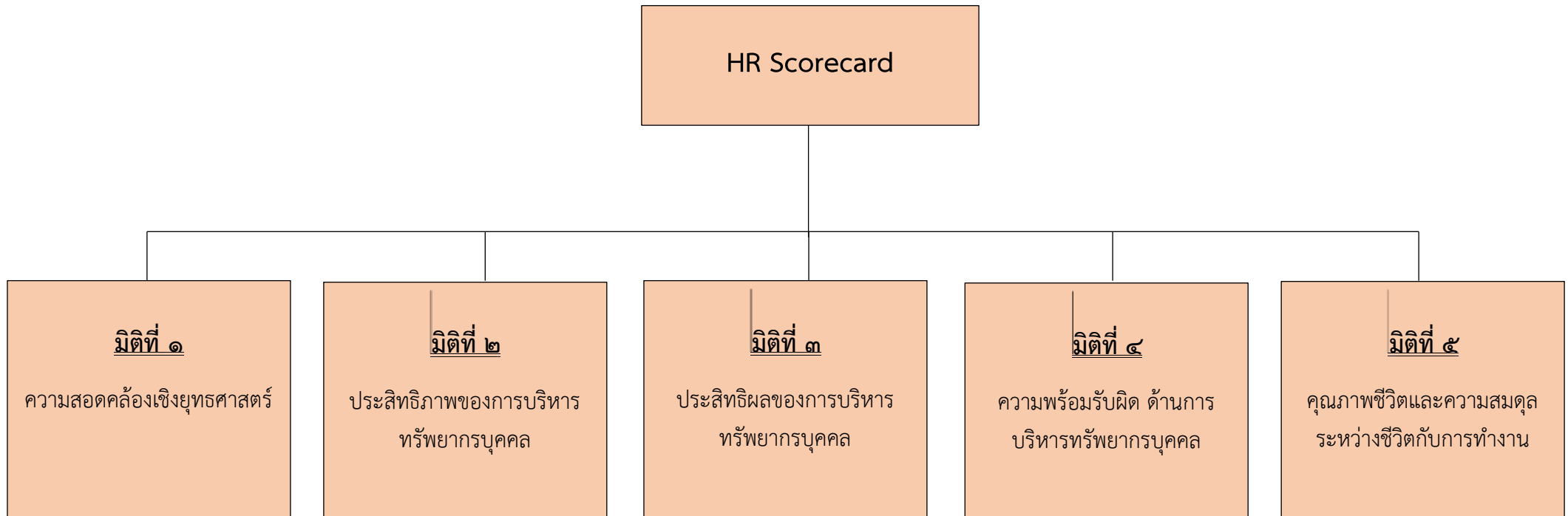
พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

๑. มีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และการสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ
๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา
๔. สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล “SMART HR”

S	คือ	Service with Heart	หมายถึง การบริการด้วยใจ
M	คือ	Moral	หมายถึง มีคุณธรรมและจริยธรรม
A	คือ	Active Learning	หมายถึง การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
R	คือ	Result Oriented	หมายถึง การมุ่งผลสัมฤทธิ์
T	คือ	Teamwork	หมายถึง การทำงานเป็นทีม
H	คือ	Happiness	หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข
R	คือ	Ready to Change	หมายถึง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติการที่ดี โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในเรื่องการประเมินผลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ กรมบังคับคดีจึงยกองค์ประกอบของการประเมินผลในลักษณะ ของ สำนักงาน ก.พ. ที่สอดคล้องกับกรมบังคับคดีมาเป็นแนวทางในการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ได้แก่ **กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success)** คือ การกำหนดมาตรฐานการทำงานต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนกำหนดเป้าหมาย มาตรการ วิธีการปฏิบัติการ เพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้



ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๑. ระดับการประสานข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ. ๒. ระดับการศึกษารายละเอียดของข้อมูลที่ได้รับจากการประสานของสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ. ๓. ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา รายละเอียด ๔. ระดับการจัดทำรายละเอียดของคำขอ ๕. ระดับการเสนอคำขอต่อผู้บริหาร
		๒. มีการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. ตัวต้นแบบในการประเมินอัตรากำลังแล้วเสร็จ ๒. รายงานการทบทวนวิเคราะห์และสรุปผลการนำตัวต้นแบบมาใช้
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
		๒. มีการพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นธรรม	๑. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
			๒. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
	๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ	๑. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑. ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การสร้างภาพลักษณ์กรมบังคับคดีตามค่านิยมองค์กร	๑. การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมองค์กร
			๒. ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	๑. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. สร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)	๑. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร	๑. ร้อยละของผลการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘									
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
มิติที่ ๑ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๑. โครงการการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	๑. ระดับการประสานข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ. ๒. ระดับการศึกษารายละเอียดของข้อมูลที่ได้รับจากการประสานของสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ. ๓. ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษารายละเอียด ๔. ระดับการจัดทำรายละเอียดของคำขอ ๕.ระดับการเสนอคำขอต่อผู้บริหาร	๕	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๒. โครงการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม	๑. ตัวต้นแบบในการประเมินอัตรากำลังแล้วเสร็จ	๓ กระบวนงานสำคัญ	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
๒. รายงานการทบทวนวิเคราะห์และสรุปผลการนำตัวต้นแบบมาใช้		๑	—	—	—	→			

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘									
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๑. มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	โครงการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๘๕ จากฐานข้อมูลปี ๖๗	—	—	—	➡	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
๒. มีการพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นธรรม	๑. โครงการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑๐๐	—	—	—	➡	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
		๒. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑๐๐	—	—	—	➡	ไม่ใช้งบประมาณ	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘									
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๓. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย (๑) หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น (๒) หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี (๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี (๔) โครงการอบรมหลักสูตรการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับกลาง (๕) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร	๗๐					๐.๘๓๙	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	(๖) โครงการยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล							๐.๒๘๘๙	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘									
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๑. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๑. ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	๗๕	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยสำหรับบุคลากรใหม่ (โครงการปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี)	๑. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย	๑๐๐	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	๑. โครงการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี	๑. ร้อยละของผลการสำรวจความผูกพันและความผาสุกของบุคลากร	๘๐	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลในลักษณะนี้ไว้ ๔ ส่วนดังต่อไปนี้

๑. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) :

การกำหนดมาตรฐานการทำงานต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนกำหนดเป้าหมาย มาตรการ วิธีการปฏิบัติการ เพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการกำหนดกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Concordance of Strategy) เป็นมิติที่จะทำให้องค์กรทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้ - วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission) - การวิเคราะห์สมรรถภาพกำลังคน (Workforce Analysis) - การบริหารจัดการในด้านพรสวรรค์ (Talent Management) - การพัฒนาด้านบริหารจัดการ (Management Development)
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) การจัดสรรกิจกรรมและกระบวนการในงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพตามลักษณะดังนี้ - ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา (Accuracy and Timeliness) - มีข้อมูลที่อัปเดตและพร้อมอยู่เสมอ (Updated Data) - มีผลผลิต มีคุณค่า และบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า (Productivity and Valuable) - เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ (IT and Useful Technology)
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านต่อไปนี้ - การรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมกับองค์กร (Preservation) - ความพึงพอใจ (Appreciation) - การพัฒนาและจัดการองค์ความรู้ (Development and Knowledge Management) - การบริหารจัดการความสามารถของบุคลากร (Performance Management)
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ความพร้อมในการรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ - มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ (Responsible Decision-Making) - มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency & Fair)
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance) การมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนมาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เหมาะสมลงตัวตามหลักการดังต่อไปนี้ - สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) - สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (Benefit & Facility) - ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship in Organization)

๒. ปัจจัยจุดวิกฤตสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) : มีการกำหนดปัจจัยจุดวิกฤตสู่ความสำเร็จ ที่เป็นมาตรฐานในการบรรลุความสำเร็จได้

๓. ตัวชี้วัดตลอดจนวิธีชี้วัดความสำเร็จ (Success Measures and Indicators) : มีการกำหนดตัวชี้วัดในมาตรฐานต่างๆ ที่ชัดเจน และตัวกำหนดชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน ตลอดจนมีวิธีการวัดความสำเร็จที่เป็นที่ยอมรับยุติธรรมและให้ผลสัมฤทธิ์ที่ดี

๔. หลักฐานและผลการดำเนินงาน (Evidence & Result) : หมายถึง มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจน ชัดแจ้ง ตลอดจนมีข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการตรวจ พิสูจน์ ประเมินผลในการประเมินการปฏิบัติการต่างๆ ได้ มีการกำหนดปัจจัยจุดวิกฤตสู่ความสำเร็จ ที่เป็นมาตรฐานในการบรรลุความสำเร็จได้