



## คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อขับเคลื่อนและให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี ให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นคู่มือ ในการบริหารจัดการในการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โดยได้ระบุรายละเอียดโครงการ กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดในการปฏิบัติงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันการดำเนินงานของกรมบังคับคดี ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมบังคับคดี  
กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี	๑ - ๕
๑. ความเป็นมา	๑
๒. กรอบแนวคิด	๑
๓. นโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมบังคับคดี	๔
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	๖ - ๒๐
เรื่องที่ ๑ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	๑๒
๑. โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณและการสร้างเครือข่าย และบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	๑๓
เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร	๑๔
๑. โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้	๑๕
๒. โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากร	๑๕
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๑๗
๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	๑๗
๕. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๑๗
๖. โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”	๑๗
๗. โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๖	๑๗
๘. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง	๑๙
๙. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	๑๙
๑๐. โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	๑๙
๑๑. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒๐
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๒๑ - ๓๐
แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๑
๑. โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	๒๑
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	๒๒
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	๒๓
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	๒๔

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๕. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนสื่อสารและถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ ขององค์กร	๒๔
แผนพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒๕
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร	๒๕
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ ที่จำเป็นในงาน	๒๖
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๒๖
๔. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	๒๖
๕. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	๒๗
๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหา ที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต	๒๗
แผนพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	
๑. โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม “สุจริต จิตบริการ สานงานยุติธรรม”	๒๘
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามมาตรฐาน จริยธรรมทาง	๒๘
๓. โครงการจัดทำประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๒๘
๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบ ความสำเร็จ (Best Practice)	๒๘
แผนการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี	๒๙
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น	๒๙
๒. โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดี ของบุคลากร	๒๙
๓. โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	๓๐
๔. โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่	๓๐
<b>แผนปฏิบัติการตามคำรับรองของกองบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๓๑ - ๕๑</b>
<b>ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</b>	
รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๓

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ ๓ แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๒
ส่วนที่ ๔ ภาคผนวก	๕๓ - ๕๗
๑. ความเป็นมา วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และค่านิยมร่วม	๕๓
๒. อำนาจหน้าที่	๕๔
๓. โครงสร้างและอัตรากำลัง	๕๗

## แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี

## ๑. ความเป็นมา

ตามที่ กรมบังคับคดี ได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด โดยแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี มาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางและการดำเนินงานตามภารกิจให้สามารถตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ และความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย โดยโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ภายใต้แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง ได้กำหนดผลผลิต ตัวชี้วัด และเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนในระดับต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนอย่างแท้จริง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง ถือเป็นแผนระดับที่ ๓ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยมีการเชื่อมโยงความสอดคล้องกับแผนระดับต่างๆ ดังนี้

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

- **แผนระดับที่สอง** ได้แก่ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และ (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

- **แผนระดับที่สาม** ได้แก่ (ร่าง) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม และแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

## ๒. กรอบแนวคิด (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง ของกรมบังคับคดี สนับสนุนการกำหนดเค้าโครงและความสัมพันธ์กับนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทิศทางและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการฯ ของกรมบังคับคดี โดยกรอบแนวคิดประกอบด้วยแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และนโยบายสาธารณะสำคัญ ดังนี้

## (๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชน

มีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ทั้งนี้ กรมบังคับคดี มีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้าง ความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

### (๒) (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง)

(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีทั้งสิ้นจำนวน ๒๓ ประเด็น โดยมีประเด็นที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดี จำนวน ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมาย และกระบวนการ (๒) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง (๓) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมยุคใหม่ (๔) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ และ (๕) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

### (๓) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำ แผนการปฏิรูปประเทศสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามขั้นตอน ของกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบและรัฐสภารับทราบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนการปฏิรูปประเทศทั้งหมด ๑๓ ด้าน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ใน ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) (๒) ด้านที่ ๓ กฎหมาย (ฉบับปรับปรุง) และ (๓) ด้านที่ ๔ กระบวนการยุติธรรม (ฉบับปรับปรุง)

### (๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี ประมวลกระบวนการ ทศน์หลักเพื่อสังเคราะห์ประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญและเป็นจุดมุ่งเน้นในระยะ ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมี ๑๓ หมายเหตุ และมีความเกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดีอย่างมีนัยสำคัญอยู่ ๑ หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐที่มี ขีดสมรรถนะสูงและคล่องตัว

### (๕) (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนระดับที่ ๒ มีกรอบ ทิศทางระยะ ๕ ปี รongรับการถ่ายทอดแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านความ มั่นคง และ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) ประเด็น (๐๑) ความมั่นคง โดยมีความเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดีใน ๑ นโยบาย ได้แก่ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสีย

พัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเสริมสร้างความปลอดภัยและขีดความรุนแรง ผ่านการเสริมสร้างความสามารถในการ รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และหมู่บ้าน โดยขับเคลื่อน ผ่านกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทยบนพื้นฐานของความจริงใจ สมัครงใจ และให้เกียรติ เพื่อเป็นทางออกของความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธี ผ่านการพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานสำคัญ คุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการของภาครัฐ

**(๖) (ร่าง) แผนแม่บทบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)**

(ร่าง) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) มีวิสัยทัศน์ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่ออำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดหลักนิติธรรม” อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานยุติธรรม การอำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ๓ มิติหลักได้แก่ มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย มิติที่ ๒ การพัฒนากระบวนการยุติธรรม ตามมาตรฐานสากล และ มิติที่ ๓ การประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม

**(๗) (ร่าง) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

(ร่าง) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย แผนสิทธิ มนุษยชนรายด้าน ๕ ด้าน และแผนสิทธิมนุษยชนรายกลุ่มเปราะบาง จำนวน ๑๑ กลุ่ม โดยเป้าหมายของ (ร่าง) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คือ “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลงทุกด้าน และทุกกลุ่ม” และมีวัตถุประสงค์ของแผน “เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติค่านึงถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สร้างสังคมที่ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน” สำหรับประเด็น ที่เกี่ยวข้อง กับแผนปฏิบัตินโยบายการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี ประกอบด้วย แผนสิทธิมนุษยชน ด้านกระบวนการ ยุติธรรม กลุ่มผู้เสียหาย พยานและเหยื่อของกระบวนการยุติธรรม

**(๘) (ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง)**

(ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องด้วยสถานการณ์โลก ที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจเข้มข้นขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนา ทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างก้าวกระโดด รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถ ติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔



ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคน ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

### (๙) แผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม

แผนปฏิบัตินโยบาย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม เป็นแผนปฏิบัตินโยบาย จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัตินโยบาย ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย และการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมเคารพกติกา (๒) แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยาและการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท (๓) แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม และ (๔) แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่อง แก้ไข บำบัด พื้นฟูผู้กระทำผิดและคืนคนดีสู่สังคม โดยกรมบังคับคดีเกี่ยวข้อง จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัตินโยบาย เรื่องที่ ๑ , เรื่องที่ ๒ และเรื่องที่ ๓

### ๓. นโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมบังคับคดี

กรมบังคับคดี ถือเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง มุ่งเน้นยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน อำนวยความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ ช่วยเหลือ ขจัดปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนบนพื้นฐานบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนด้วยเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง รองรับต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและประโยชน์สุขแก่ประชาชน เพื่อเป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อมั่น ครีธา ยอมรับจากสังคม และประชาชนอย่างแท้จริง โดยสานต่องานเดิมสร้างเสริมงานใหม่ผ่านกลยุทธ์ที่สำคัญ ภายใต้ “Change Better To Be LED ๕G +” ต่อยอด สร้างสรรค์ เน้นคุณค่า อย่างยั่งยืน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย ภายใต้ “Change Better To Be LED ๕G +” ต่อยอด สร้างสรรค์ เน้นคุณค่า อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๕ แนวทาง ดังนี้

๑) Growth Mindset (พัฒนารอบความคิดเพิ่มศักยภาพบุคลากร) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ตลอดจนสนับสนุนการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสมเพื่อสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร

๒) Good Plan and Process (วางแผนงานและกระบวนการที่เป็นเลิศ) วางแผนและกำหนดกลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการบริการด้วยการทบทวนขั้นตอนปรับปรุงกระบวนการกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัวทันสมัย รองรับการปฏิบัติงานรูปแบบดิจิทัลพร้อมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจน เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วยการบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ช่วยเหลือ

และแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน เพื่อมุ่งสู่กระบวนการทำงานที่เป็นเลิศและองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

**๓) Good Communication and Collaboration (เน้นการสื่อสารเชิงรุก สร้างความรู้ และบูรณาการทำงานร่วมกัน)** พัฒนาช่องทางในการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ เข้าถึงข้อมูล สร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือโดยการเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนบูรณาการความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกับภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับบริบท และสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความยุติธรรม สร้างความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม

**๔) Good Service (ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน)** พัฒนาต่อยอดและยกระดับการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่องผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ผู้รับบริการได้อย่างทันที ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

**๕) Great Digital Organization (พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล)** พัฒนา ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สร้างสรรค์และพัฒนาระบบการทำงานเดิม และสร้างระบบการทำงานใหม่ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชนในจุดเดียวผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ รวมถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ

## ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ กรมบังคับคดี ได้จัดทำและประกาศใช้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ โดยมีการบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการทั้ง ๔ เรื่อง ได้แก่

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

เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง และขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย ของกรมบังคับคดี และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการด้านการบังคับคดี ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โดยได้ระบุรายละเอียดโครงการ กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยแบ่งออกเป็น ๒ เรื่อง ๑๒ โครงการ และเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ แบ่งเป็น ๔ แผนการพัฒนา ๑๙ โครงการ ดังนี้

**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล  
(เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกรมบังคับคดี)**

แผนปฏิบัติการ	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๑. ประชาสัมพันธ์ เชิงรุกและมีส่วนร่วม ร่วมกับผู้มีส่วนได้ เสีย	การยกระดับประชาสัมพันธ์ เชิงรุกเพื่อการป้องกันและ สร้างความโปร่งใส	การส่งเสริมพื้นที่ปลอด การบังคับคดีเพิ่มจำนวน ตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเชิงรุก และยกระดับวิทยากร ตัวคุณ (ตัวคุณและ หน่วยงานต้นแบบ)	๑. โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคุณและการสร้าง เครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและ เอกชน	หลัก - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายข้อมูลบุคคลและ บำเหน็จความชอบ รอง ทุกหน่วยงาน
๒. ส่งเสริม สมรรถนะและ ศักยภาพการ ดำเนินการองค์กร	สร้างความสมดุลด้าน อัตรากำลังเพื่อตอบสนอง พันธกิจองค์กร	การวางแผนและจัดการ อัตรากำลังอย่างมี พลวัต	๒. โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติ ที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้	กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน
			๓. โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียง ผลตอบแทนและสวัสดิการเกื้อกูล	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและ บำเหน็จความชอบ - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร บุคคล
	สร้างโอกาสความก้าวหน้า และการเตรียมความพร้อม การขึ้นตำแหน่งบริหาร	การวางแผนการบริหาร ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๔. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญใน อนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
			๕. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของ กรมบังคับคดี	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและ บำเหน็จความชอบ - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติราชการ	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒. ส่งเสริม สมรรถนะและ ศักยภาพการ ดำเนินการองค์กร (ต่อ)	สร้างโอกาสความก้าวหน้า และการเตรียมความพร้อม การขึ้นตำแหน่งบริหาร (ต่อ)	การวางแผนการบริหาร ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (ต่อ)	๖. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		การเตรียมตัวและจัดการ ผู้รับงานต่อสำหรับผู้ เกษียณ	๗. โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหาร ที่จำเป็น”	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
			๘. โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและ บำเหน็จความชอบ
	แผนพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	โครงการจัดทำ Training Roadmap ระยะ ๓ - ๕ ปี ให้กับตำแหน่งที่ สำคัญ	๙. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
			๑๐. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุน สู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
			๑๑. โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	หลัก - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอง - ทุกหน่วยงาน

แผนปฏิบัติราชการ	แนวทางการพัฒนา	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
๒. ส่งเสริม สมรรถนะและ ศักยภาพการ ดำเนินการองค์กร (ต่อ)	แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ต่อ)	โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความเป็นมืออาชีพ	<p>๑๒. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยโครงการ ดังนี้</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี</p> <p>๒. โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานธุรการของ บุคลากรกรมบังคับคดี</p> <p>๓. โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและ บัญชี กรมบังคับคดี</p> <p>๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและระงับ อัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี</p> <p>๕. โครงการพัฒนากรอบความสร้างสรรค์ (Growth Mindset)</p> <p>๖. โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและ ล้มละลายระดับต้น</p> <p>๗. โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและ ล้มละลายระดับกลาง</p> <p>๘. โครงการยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อม ของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

**แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล  
(เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการกระทรวงยุติธรรม)**

แผนการพัฒนา	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
แผนการพัฒนาระดับ 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.
แผนการพัฒนาระดับ 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



## รายละเอียด

## โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่องที่ ๑ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

## ๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๒ ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดีและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

## ๒) ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการ

## ๓) ค่าเป้าหมาย

(๑) จำนวนผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการ ไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ คน

## ๔) แนวทางการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒** การยกระดับประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อการป้องกันและสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัด : จำนวนจังหวัดที่เข้าร่วมโครงการปลอดการบังคับคดี

ค่าเป้าหมาย : ๗๒ จังหวัด

แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. การส่งเสริมพื้นที่ ปลอดการบังคับคดี เพิ่มจำนวนตัวแทน ผู้ให้ข้อมูลเชิงรุกและ ยกระดับวิทยากรตัว คุณ (ตัวคุณและ หน่วยงานต้นแบบ)	๑. โครงการสร้างและ ยกระดับวิทยากรตัวคุณ และการสร้างเครือข่าย และบูรณาการการ ทำงานกับหน่วยงานรัฐ และเอกชน	๑. ร้อยละของการเติมเต็มตาม อัตรากำลังที่กำหนดไว้	๗๐	๑.๓๐๐๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	หลัก - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล - ฝ่ายข้อมูล บุคคลและ บำเหน็จ ความชอบ รอง ทุก หน่วยงาน
		๒. การพัฒนาขอบเขตการ ทำงานและการกำหนด คุณสมบัติ (ชุดเอกสาร)	๑		-	-	-	๑	- ฝ่ายข้อมูล บุคคลและ บำเหน็จ ความชอบ

## เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

### ๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง

### ๒) ตัวชี้วัด

(๑) ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง

### ๓) ค่าเป้าหมาย

(๑) ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง ร้อยละ ๑๐๐

### ๔) แนวทางการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑** สร้างความสมดุลด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจองค์กร

(๑) ตัวชี้วัดที่ : ระบุตัวบ่งชี้ที่มีเป็นตัวสะท้อนปริมาณงานที่กำลังจะเข้ามาในแต่ละขั้นตอนนี้แล้วเสร็จและสร้างตัวแบบจากตัวบ่งชี้แล้วเสร็จ

ค่าเป้าหมาย : ๑ กระบวนงานสำคัญ (จาก ๓ กลุ่มขนาดงาน)

แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. การวางแผน และ จัด การ อัตรากำลังอย่าง มีพลวัตร	๑. โครงการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังโดย ใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจาก ตัวบ่งชี้	๑. ตัวต้นแบบใน การ ประ เมิน อัตรากำลังแล้ว เสร็จ	๑ กระบวนการ สำคัญ (จาก ๓ กลุ่ม ขนาดงาน)	๑.๕๐๐๐	-	-	-	๑	กลุ่มงาน อัตรากำลังและ ระบบงาน
	๒. โครงการศึกษาและ จัดทำแนวพัฒนาการ เทียบเคียงผลตอบแทน และสวัสดิการเกื้อกูล	๑. รายงานผล การ ศึ ก ษ า ผล ต อ บ แ ท น ส วั ส ต ิ ก ร และ ส วั ส ต ิ ก ร ก ี ่ อ กู ล ที่ ส อ ด ร ับ ก ลุ่ ม บุคลากร	๑	๐.๕๐๐๐	๑	-	-	-	- ฝ่ายข้อมูลบุคคล และบำเหน็จ ความชอบ - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

## เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร (ต่อ)

### ๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๒ สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร

### ๒) ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล

### ๓) ค่าเป้าหมาย

(๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายตำแหน่ง ร้อยละ ๑๐๐

### ๔) แนวทางการพัฒนา

**แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑** สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหาร

(๑) ตัวชี้วัดที่ : มีอัตรากำลังบุคลากรคุณภาพสูงเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญอย่างน้อย ๓ คนต่อตำแหน่งที่สำคัญ

ค่าเป้าหมาย: ความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคุณภาพ ร้อยละ ๑๐๐

(๒) ตัวชี้วัดที่ : ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพสูงโดยวัดผลจากการประเมินประจำปี

ค่าเป้าหมาย : ความสำเร็จของแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคุณภาพสูง ร้อยละ ๑๐๐

(๓) ตัวชี้วัดที่ : ผลสำรวจการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมตามแผนการดำเนินของกรมบังคับคดี

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน ร้อยละ ๑๐๐

(๔) ตัวชี้วัดที่ : จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตร

ค่าเป้าหมาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนอบรมหลักสูตร “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น” ร้อยละ ๑๐๐

(๕) ตัวชี้วัดที่ : ระยะเวลาของแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖ แล้วเสร็จ

ค่าเป้าหมาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ร้อยละ ๑๐๐

แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. การวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๑๐๐	๑.๐๐๐๐	-	๓๐	๗๐	๑๐๐	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพสูง	๑๐๐	๑.๐๐๐๐	-	๓๐	๗๐	๑๐๐	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๓. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน	๑๐๐	๐.๕๐๐๐	-	๓๐	๗๐	๑๐๐	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๔. โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดการทำแผนอบรม หลักสูตร “ความรู้ทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”	๑๐๐	๐.๕๐๐๐	-	๓๐	๗๐	๑๐๐	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. การเตรียมตัวและจัดการผู้รับงานต่อสำหรับผู้เกษียณ	๑. โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน	๑๐๐	๐.๕๐๐๐	-	๓๐	๗๐	๑๐๐	- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

## เรื่องที่ ๒ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร (ต่อ)

### ๑) เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๒ สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร

### ๒) ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล

### ๓) ค่าเป้าหมาย

(๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐

### ๔) แนวทางการพัฒนา

แนวทางพัฒนาที่ ๒.๒ แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ : ร้อยละความสำเร็จของการประเมินกลุ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง

ค่าเป้าหมาย : ความสำเร็จของการจัดทำแผนประเมินกลุ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งร้อยละ ๑๐๐

แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. โครงการจัดทำ Training Roadmap ระยะ ๓ - ๕ ปี ให้กับ ตำแหน่งที่สำคัญ	๑. โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน	๑๐๐	๐.๕๐๐๐	-	๓๐	๗๐	๑๐๐	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๒. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	๑. จำนวนรุ่นที่เข้ารับการถ่ายทอด (รุ่น)	๑๐ (๕ ปี)	ปี ๖๖ ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	-	๕	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร่วมกับ กนย.)
	๒. โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	๑. จำนวนรุ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐	๑๕.๐๐๐๐	-	๓	๔	๓	หลัก - ฝ่ายพัฒนา
๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม		๘๕		-	๘๕	๘๕	๘๕	ทรัพยากรบุคคล รอง - สบจ. Sandbox ๑ - ๙	



แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ (ล้านบาท)	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	<p>๑. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี</p> <p>๑.๒ โครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานธุรการของบุคลากรกรมบังคับคดี</p> <p>๑.๓ โครงการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมบังคับคดี</p> <p>๑.๔ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี</p> <p>๑.๕ โครงการพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์ (Growth Mindset)</p> <p>๑.๖ โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น</p> <p>๑.๗ โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับกลาง</p> <p>๑.๘ โครงการยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	๑. ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร	๗๐	๒.๔๔๔๗	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## โครงการภายใต้แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

### แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

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

- ตัวชี้วัด :
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร **ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐**
  ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ **ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐**
  ๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) **ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐**
  ๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ **ไม่น้อยกว่า ๔๐ ครั้ง**

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ทุกส่วนราชการสามารถดำเนินการตามโครงการได้ไม่จำกัดรูปแบบ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ e - Learning ของกระทรวงยุติธรรม การจัดทำเครื่องมือที่นำมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (AAR) และนำไปประยุกต์ใช้การถอดบทเรียนความสำเร็จของผู้นำไปใช้โดดเด่น จัดเวทีแสดงผลงานจากความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นต้น					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				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรมหรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีพร้อมทั้งให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดให้กับในหน่วยงานต่อไป และรายงานผลการถ่ายทอดความรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวม รายงานผลตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร					ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒.๑ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	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				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม) จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรมให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ทุกส่วนราชการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา รวมทั้ง สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ถอดบทเรียนจากบุคคลต้นแบบที่มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) โดดเด่นการถ่ายทอดองค์ความรู้แนวปฏิบัติจากบุคคลต้นแบบไปสู่บุคลากรในหน่วยงาน					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				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรม หรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อให้เป็นเวทีในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน และรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวม รายงานผลตามตัวชี้วัดจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี					- กพร. - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนสื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการขององค์กร	จัดการอบรม/กิจกรรม/ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์					- กนย.

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

## เป้าหมาย :

- ๑) พัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร
- ๒) เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล
- ๓) เตรียมความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง และรองรับอนาคต

## ตัวชี้วัด :

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน (ส่วนราชการประเมินสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรทุกระดับ ทุกสายงาน)
๒. ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐
๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต (ระดับ ๑ และ ๒)
  - ระดับ ๑ มีการวิเคราะห์และกำหนดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร
  - ระดับ ๒ มีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร ๑.๑ หลักสูตรผู้บริหารงาน ยุติธรรม (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) ๑.๒ โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลาย	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และทัศนคติให้สอดคล้องตามสมรรถนะหลักของส่วนราชการ					ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน	ทุกส่วนราชการดำเนินการประเมินความรู้สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในงานทุกสายงานที่ปฏิบัติเพื่อหาช่องว่างในการพัฒนา (Gap) และนำผู้ที่มี Gap มาพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้สมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นให้เป็นไปตามระดับค่าที่คาดหวังของแต่ละสายงาน รวมทั้งให้มีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามระดับตำแหน่งและทุกส่วนราชการรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนราชการ ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น					ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของส่วนราชการ					ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๔. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ					ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๕. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ทุกส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ และรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ.ร่วมกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน) ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะ ดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม					- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - ศทส.
๖. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม) จัดทำหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงยุติธรรม และทุกส่วนราชการดำเนินการจัดส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการพัฒนา					ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (จัดส่งบุคลากร เข้าอบรม)



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

เป้าหมาย : ๑) ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

- ตัวชี้วัด :
๑. ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
  ๒. ร้อยละของบุคลากรในกระทรวงยุติธรรมมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม - สร้างและขับเคลื่อนค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรของกระทรวงยุติธรรม
  ๓. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม - ยกระดับคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร รวมทั้งศึกษาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับใช้ประเมินคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรกระทรวงยุติธรรม

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม “สุจริต จิตบริการ สานงานยุติธรรม”	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม) ผู้รับผิดชอบหลัก ดำเนินการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม และทุกส่วนราชการสนับสนุนคณะทำงานในการร่วมกันจัดทำค่านิยมดังกล่าว					ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สนับสนุนคณะทำงาน)
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงยุติธรรม) ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และทุกส่วนราชการดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ					ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ส่งบุคลากรเข้าอบรม)
๓. โครงการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม					- กนย. - กลุ่มงานจริยธรรม
๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice)	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงยุติธรรม) ดำเนินการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ประสบความสำเร็จ (BestPractice) และทุกส่วนราชการดำเนินการส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ					- กลุ่มงานจริยธรรม - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ส่งบุคลากรเข้าอบรม)

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

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

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (จัดทำ เผยแพร่และประกาศใช้ แผนเสริมสร้างความผูกพันและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี)

๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในส่วนราชการ สังกัดกระทรวงยุติธรรม และจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร)

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น	ทุกส่วนราชการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น โดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น มีเวทีพบปะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรระดับปฏิบัติช่องทางรับฟังความคิดเห็น สื่อสารภายในองค์กร อย่างไม่เป็นทางการ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรม Happy Workplace การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารความหลากหลายภายในองค์กร เป็นต้น					- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล - กลุ่มประชาสัมพันธ์
๑.๑ กิจกรรมผู้บริหารพบผู้ปฏิบัติ	จัดกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์				→	
๑.๒ กิจกรรมสื่อสารภายในองค์กร	จัดกิจกรรม/สื่อประชาสัมพันธ์				→	
๒. โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมทั้งจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน					ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
		ต.ค.- ธ.ค.	ม.ค.- มี.ค.	เม.ย.- มิ.ย.	ก.ค.- ก.ย.	
๓. โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างคุณภาพขององค์กร	วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร และจัดทำแผนสร้างคุณภาพที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน					ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๔. โครงการยกระดับการทำงานวิธีใหม่	ทุกส่วนราชการดำเนินการยกระดับระบบการทำงานวิธีใหม่โดยสามารถออกแบบกิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ ในการทำงานวิธีใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ “แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิธีใหม่” เป็นการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ของภาครัฐ ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์ภาวะไม่ปกติที่ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์					กลุ่มงาน อัตรากำลังและ ระบบงาน

## แผนปฏิบัติการตามคำรับรองของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		
<b>• ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ</b>									
วัตถุประสงค์ที่ ๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ									
๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๑๐	๓	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕		-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
<b>• ด้านคุณภาพการให้บริการ</b>									
วัตถุประสงค์ที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ									
๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐	๓	๑๐ ๖๐	๒๐ ๗๐	๓๐ ๘๐	๔๐ ๙๐	๕๐ ๑๐๐	๖ เดือน ๑๒ เดือน	-ฝ่ายพัฒนาฯ
๒.๒ ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๕	๓	๒.๗๕	๓	๓.๒๕	๓.๕	๓.๗๕	๑๒ เดือน	-ฝ่ายพัฒนาฯ
๒.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากร	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๖ และ ๑๒ เดือน	-กลุ่มงานอัตราฯ -กลุ่มงานสรรหาฯ
๒.๔ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทราชการหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)	๕	๓	๕๐-๖๐	๖๑-๗๐	๗๑-๘๐	๘๑-๙๐	๙๑-๑๐๐	๑๒ เดือน	-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
๒.๕ ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒ เดือน	-กลุ่มงานอัตราฯ
วัตถุประสงค์ที่ ๓ การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ									
๓.๑ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	๑๐	๓	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๖ และ ๑๒ เดือน	-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
<b>• ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ</b>									
วัตถุประสงค์ที่ ๔ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้									
๔.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๖ และ ๑๒ เดือน	-ฝ่ายข้อมูลฯ
๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒ เดือน	-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
๔.๓ ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ	๕	๓	มากกว่าปี ๖๕ ร้อยละ ๔	มากกว่าปี ๖๕ ร้อยละ ๓	มากกว่าปี ๖๕ ร้อยละ ๒	มากกว่าปี ๖๕ ร้อยละ ๑	เท่ากับปี ๖๕	ทุกวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป	-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
วัตถุประสงค์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร									
๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันและความผูกพัน	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๒ เดือน	-ฝ่ายพัฒนาฯ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕		
<b>๑ ด้านการพัฒนาองค์กร</b>									
<b>วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง</b>									
๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา และมีทักษะเพิ่มขึ้น	๕	๓	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๖ และ ๑๒ เดือน	-ฝ่ายพัฒนาฯ
๖.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๕	๓	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๖ และ ๑๒ เดือน	-กลุ่มงานวินัยฯ
<b>วัตถุประสงค์ที่ ๗ พัฒนามาตรฐานการทำงาน</b>									
๗.๑ ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	๕	๓	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๗.๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒.๕	ร้อยละ ๙๕	๑๒ เดือน	-ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
๗.๒ ร้อยละของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕	๓	๕๐-๖๐	๖๑-๗๐	๗๑-๘๐	๘๑-๙๐	๙๑-๑๐๐	๑๒ เดือน	-ฝ่ายพัฒนาฯ

**รายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายนอก                      ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ

วัตถุประสงค์ที่ ๑                ความพึงพอใจของผู้บริการ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑                ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ

หน่วยวัด                        : ร้อยละ

น้ำหนัก                         : ๑๐

คำอธิบาย                      :

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑. ความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ

๒. ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

๓. ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

๔. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของการให้บริการ

- ผู้รับบริการ หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานกรมบังคับคดีที่เคยมาติดต่อขอรับบริการ

จากกองบริหารทรัพยากรบุคคล

สูตรการคำนวณ :

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพึงพอใจ

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

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีตปีงบประมาณ พ.ศ.	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๘๗.๔๗	๘๘.๗๐

**แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :**

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการออกแบบสำรวจความพึงพอใจ โดยวิธีสำรวจด้วย QR Code ให้ผู้รับบริการกรอกข้อมูลในแบบสำรวจความพึงพอใจ จำนวน ๓๐ รายที่มารับบริการจากหน่วยงาน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจโดยใช้กระบวนการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และดำเนินการแจ้งผลการสำรวจให้หน่วยงานและผู้รับบริการพิจารณา

**ผู้จัดเก็บข้อมูล :** ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๑๐
คำอธิบาย :	

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด โดยที่แต่ละแผนงาน/โครงการจะกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการอบรมพัฒนาไว้ วัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดความสามารถในการบริหารแผนงาน/โครงการที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ว่ามีผลผลิตได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง และเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารบุคคลของกรมบังคับคดี

#### 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 และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล



มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒	ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่หน่วยงานจัดทำแผนเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อวัดความรัก ความผูกพันของบุคลากรตามสายงานที่มีต่อองค์กร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์องค์กร ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

#### เกณฑ์การให้คะแนน :

รอบ 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	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากร
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องของการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path) ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อวัดความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

#### เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (๖ เดือนแรก)
๑	ทบทวนแผนปฏิบัติการ (เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร) แผนปฏิบัติราชการกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๖
๒	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๓	ประชุมคณะทำงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๔	จัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๕	ประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาร่างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

  

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (๖ เดือนหลัง)
๑	สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการในแต่ละระดับ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ราย
๒	นำเสนอผลสำรวจในที่ประชุมคณะทำงานฯ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๓	เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)
๔	รายงานผลการดำเนินการเสนอผู้บริหาร
๕	ประกาศใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

#### แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : - กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน  
- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

มิติกายนอก  
วัตถุประสงค์ที่ ๒  
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔

### ด้านคุณภาพการให้บริการ

ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบ  
ราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)

หน่วยวัด : ระดับ

น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย :

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบ  
ราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗) หมายถึงหน่วยงานมีการดำเนินการกำหนดรายละเอียด  
และจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดฯ หมวด ๗ มีการตั้งค่าเป้าหมาย การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดและสามารถ  
ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

๑. จำนวนเครือข่ายบังคับคดีที่เข้ามามีส่วนร่วมกับกรมบังคับคดีที่ครอบคลุมทั่วประเทศ  
(๑,๕๐๘/คน/ปี)

๒. ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร (ร้อยละ ๑๐)

๓. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการบังคับคดี (ร้อยละ ๘๐)

๔. จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นถึงขั้นหยุดงานในสถานที่ทำงาน (น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ ครั้ง/ปี)

๕. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement survey) (ร้อยละ ๘๐)

๖. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕)

๗. ร้อยละความสำเร็จตามแผนการอบรมบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)

๘. ร้อยละความสำเร็จตามการพัฒนาผู้บริหารตามแผนกระทรวงฯ (ร้อยละ ๘๐)

๙. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลต่อการประเมินสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (ร้อยละ ๒๐)

๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามคุณสมบัติ (ร้อยละ ๑๐๐)

๑๑. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (น้อยกว่าหรือ  
เท่ากับ ๑๐ เรื่อง/ปี)

๑๒. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม  
องค์กร (ร้อยละ ๘๐)

๑๓. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริต  
และประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๘๐)

๑๔. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (ร้อยละ ๑๐๐)

๑๕. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นสำนักงานบังคับคดีใสสะอาด  
(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐/ปี)

๑๖. จำนวนคดีต่อคนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (๑๐๐ คดี/คน/ปี)

๑๗. ร้อยละความสำเร็จตามโครงการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัย  
ของกรมบังคับคดี (ร้อยละ ๑๐๐)

๑๘. ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ ๑๐๐)

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

มติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๕	ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี หมายถึง หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) สำหรับการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนภูมิภาคของกรมบังคับคดี ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน :

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาทบทวนคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดที่เป็นตัวแทน เข้ารับการประเมินเป็นตัวแทนกลุ่ม ๑ จังหวัดแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดี จังหวัดนครราชสีมา
๒	จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดที่เป็นตัวแทนเข้ารับการประเมินของกลุ่มที่ ๑ จังหวัดแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมาแล้วเสร็จ และส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ
๓	จัดทำประเมินค่างาน (Jethro) ตัวแทนจังหวัดสุดท้ายของกลุ่มที่ ๑ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดภูเก็ต ตัวแทนจังหวัดแรกของกลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดระยอง และตัวแทนจังหวัดสุดท้ายของกลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดศรีสะเกษแล้วเสร็จ และส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ
๔	ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ และปรับ แก้ ตามข้อสังเกตของเจ้าหน้าที่ ก.พ.
๕	จัดส่งข้อมูลคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ให้กระทรวงยุติธรรม เพื่อนำเข้าคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม และ อ.ก.พ. กระทรวงยุติธรรม

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

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 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมบริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการร้องเรียน/ให้ข้อเสนอแนะนั้นต้องเป็นข้อเท็จจริงที่หน่วยงานได้ตรวจสอบแล้วจึงจะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลตามตัวชี้วัดนี้

สูตรคำนวณ :

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

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๔	การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใสตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ ๔.๑	ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๑๐
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และประกาศหลักเกณฑ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ มีการเปิดโอกาสให้ชี้แจงโต้แย้ง

ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัด เป็น (Milestone) แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน :

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

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ



มิติกายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๔	การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใสตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ ๔.๒	ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๑๐
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน โดยนำนโยบายของกรมบังคับคดี และหรือนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยกองนโยบายและแผนรวมถึงนโยบายของผู้อำนวยการ หน่วยงานตนเอง มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย รายละเอียดเบื้องต้น เช่น ๑) ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒) เป้าหมายผลการดำเนินงาน ๓) ชื่อผู้รับผิดชอบ ผลงาน 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 รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๔	การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใสตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓	ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละความสำเร็จของการลดใช้กระดาษ เป็นตัวชี้วัดที่รองรับนโยบายรัฐบาล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการ กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดการใช้ปริมาณกระดาษของหน่วยงานลง เพื่อให้เป็นไปตาม แนวทางการประเมินผู้บริหาร ที่ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยจะเป็นการวัดผลสำเร็จจากการ ดำเนินงานในภาพรวมขององค์การ

สำหรับผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ กรมจะวัดความสามารถในการ ลดการใช้กระดาษเป็นรายหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ เมื่อเทียบกับผลการใช้กระดาษของหน่วยงาน กับปีงบประมาณที่ผ่านมา เป้าหมายที่ต้องการคือลดลง โดยแบ่งรอบการประเมินเป็น ๒ รอบ คือรอบ ๖ เดือน และ รอบ ๑๒ เดือน

**เงื่อนไข** คิดปริมาณกระดาษเป็นจำนวนรีม โดยใช้ฐานข้อมูลการคำนวณจากการยืนยันตัวเลขปริมาณการใช้ กระดาษของหน่วยงานตามหนังสือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ ยธ ๐๒๕๐(อ)/๗๘๓ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

**เกณฑ์การให้คะแนน :**

ระดับ/คะแนน	กิจกรรม
๑	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๔
๒	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๓
๓	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒
๔	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑
๕	ปริมาณการใช้กระดาษ เท่ากับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

**แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :**

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ทุกวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป

**ผู้จัดเก็บข้อมูล :** ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๕	การพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ตัวชี้วัดที่ ๕.๑	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจ
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างคุณภาพและความพึงพอใจ หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี ของกรมบังคับคดี และแปลงแผนมาสู่ การปฏิบัติในรูปแบบแผนงาน/โครงการ ที่ครอบคลุมในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ในสายงาน และการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ด้านเจ้าหน้าที่) รวมถึง การที่หน่วยงานสามารถจัดทำแผนการ สร้างคุณภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้ผลสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด

#### เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

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

โดยที่ :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการออกแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ
๒	ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จากผลสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลระดับความสำคัญตามปัจจัย ในแบบสอบถาม และดำเนินการเสนอให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ สร้างความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี
๓	จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดลำดับก่อนหลังในการดำเนินการตลอดจน ดำเนินการร่างแผนดำเนินการ
๔	คณะทำงานดำเนินการสรุปและจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรกรมบังคับคดี และเสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว
๕	การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนและมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อใช้เป็นข้อ ในการจัดทำ/ปรับปรุง ทบทวน แผนปฏิบัติการดังกล่าวต่อไป

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติภายนอก	ด้านการพัฒนาองค์กร
วัตถุประสงค์ที่ ๖	บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการราชการประจำปี และมีการประเมินสมรรถนะในส่วนของทักษะของบุคลากรตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะเรียบร้อยแล้ว มีผลการประเมินทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ วัดจากผลการประเมินบุคคล (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ในภาพรวม

#### เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

#### แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มิติกายนอก	ด้านการพัฒนาองค์การ
วัตถุประสงค์ที่ ๖	บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง
ตัวชี้วัดที่ ๖.๒	ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หมายถึง การดำเนินการเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับคะแนน	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

มิติภายนอก	ด้านการพัฒนาองค์กร
วัตถุประสงค์ที่ ๗	พัฒนามาตรฐานการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ ๗.๑	ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

การประเมินคุณภาพการให้บริการตามกระบวนการบังคับคดีโดยสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรมบังคับคดี เพื่อให้ทราบถึงความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน :

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

หน่วย : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	ร้อยละ	๘๕	๘๗.๕	๙๐	๙๒.๕	๙๕

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

มติภายนอก	ด้านการพัฒนาองค์การ
วัตถุประสงค์ที่ ๗	พัฒนามาตรฐานการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ ๗.๒	ร้อยละของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดความสามารถในการบริหารแผนงาน/โครงการที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานว่ามีผลผลิตได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ ตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน :

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

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

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ฝ่ายบริหารงานทั่วไป รอบ ๑๒ เดือน

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## ส่วนที่ ๓

### แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกอง ด้วยการนำข้อมูลรายงานผลมาใช้ในการวิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ โดยได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผลประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงาน โดยมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

๑. ให้กลุ่มงาน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบในแต่ละโครงการ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองทุก ๆ ๔ เดือน รวมถึงติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ ผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และผลการพัฒนาภาพรวม พร้อมทั้งกำหนดกรอบเวลาในการติดตามผลตามแผนปฏิบัติฯ

๒. การติดตาม ตรวจสอบ ประมวลผลและรายงานผลดำเนินงานให้มีความถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ทบทวน/ปรับปรุง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของกองเมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด และกลยุทธ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม และเพื่อให้การจัดทำงบประมาณและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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. สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นองค์กร ที่ปฏิบัติงานโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

## ค่านิยมร่วม

## “SMART H R”

Service with Heart	:	การบริการด้วยใจ
Moral	:	มีคุณธรรมและจริยธรรม
Active Learning	:	การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
Result Oriented	:	การมุ่งผลสัมฤทธิ์
Teamwork	:	การทำงานเป็นทีม
Happiness	:	การทำงานอย่างมีความสุข
Ready to Change	:	พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

## 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 และการส่งมอบใบประกาศกำกับ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บรักษา จัดทำบัญชีคุมแฟ้ม บันทึกข้อมูลในแฟ้มทะเบียนประวัติ กพ.๗ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และแฟ้มสัญญาจ้างพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
- ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (กสจ.)
- ดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการลาทุกประเภท ยกเว้นการลาศึกษา ฝึกอบรมต่างประเทศ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ระบบเบิกจ่ายตรง สวัสดิการรักษายาบาล 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 ประมวลผลการพัฒนารายบุคคล 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 เพื่อนำผลการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรมีความผูกพันและรักดีต่อองค์กร

- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

#### ๕. กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวน และพิจารณางานวินัย งานเรื่องราวร้องทุกข์กล่าวโทษ งานสมรรถภาพ การติดตามประเมินความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- จัดทำทะเบียนประวัติพฤติการณ์ผู้กระทำผิดวินัยและถูกต้อง ร้องเรียน กล่าวโทษ การตรวจสอบพฤติการณ์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ร้องขอให้ดำเนินการ
- การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งมีสมรรถภาพ
- การเสริมสร้างระบบคุณธรรม การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ตรวจสอบสืบสวนหาข้อเท็จจริงอันเนื่องมาจากการกล่าวหา ร้องเรียน แจ้งเบาะแสหรือขอความร่วมมือให้ดำเนินการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรม ในกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัย
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๖. กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

### ๓. โครงสร้างและอัตรากำลัง

บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๔๓ คน มีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ประกอบด้วย

