

คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง ต่อเนื่อง เชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดี และเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนกรมบังคับคดี ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมีธรรมาภิบาลที่ดี เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับ พันธกิจของกรมบังคับคดีในระยะยาว และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ซึ่งเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และเกณฑ์การพัฒนาศมรรณนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาศมรรณนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ ขององค์กร

กองบริหารทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมบังคับคดี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและ พร้อมรับ กับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมบังคับคดี
พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
๑.๑ ที่มา	๑
๑.๒ ความเชื่อมโยงแผน ๓ ระดับ	๒
๑.๓ กรอบแนวคิด	๔
ส่วนที่ ๒ กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี	๘
๒.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
๒.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
๒.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
๒.๔ กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในการจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
๒.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๙
๒.๖ นโยบายผู้บริหารกรมบังคับคดี	๑๓
ส่วนที่ ๓ ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี กับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๖
ส่วนที่ ๔ โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๘
๔.๑ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	๑๘
๔.๒ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร	๑๙
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก คำอธิบายตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี	๔๙
ภาคผนวก ข ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี	๕๙
ภาคผนวก ค คำอธิบายตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๖๒
ภาคผนวก ง Infographic ภาพรวมของกรมบังคับคดี	๗๒

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑	๓๐
สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี	
ตารางที่ ๒	๓๑
สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
ตารางที่ ๓	๓๓
สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	
ตารางที่ ๔	๓๔
สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร	
ตารางที่ ๕	๔๐
สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
ตารางที่ ๖	๔๖
สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี	

ส่วนที่ ๑

บทสรุปผู้บริหาร

๑.๑ ที่มา



การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนระดับ ๑ โดยมีแผนระดับ ๒ ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ เป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงาน โครงการ ที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ที่สนับสนุนแผนระดับ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ แผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นแบบดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ภาครัฐ (PMQA) ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ตลอดจนสถานการณ์และบริบทต่าง ๆ ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้กรมบังคับคดี สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมร่วมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปดังกล่าว กองบริหารทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ และสมรรถนะด้านกำลังคนของกรมบังคับคดี ให้มีความเข้มแข็ง สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของกรมบังคับคดี ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๑.๒ ความเชื่อมโยงแผน ๓ ระดับ



การเชื่อมโยงของแผนทั้ง ๓ ระดับ เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี โดยมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

๑) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีแผนทั้ง ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

(๒) แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนปฏิรูปประเทศ ๑๓ ด้าน (ฉบับปรับปรุง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

(๓) แผนระดับ ๓ จัดทำขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของแผนระดับ ๑ และแผนระดับ ๒ สู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด เช่น แผนปฏิบัติราชการของกรมบังคับคดี เป็นต้น

๒) มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้หน่วยงานเจ้าภาพรับผิดชอบภารกิจ ในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จากหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็น และหน่วยงานเจ้าภาพระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกระทรวงยุติธรรมได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๒๒ และมอบหมายให้หน่วยงานของรัฐนำเข้าสู่ข้อมูล โครงการและการดำเนินงานภายในความรับผิดชอบในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) นำเข้า ข้อมูลสถิติ สถานการณ์หรือข้อมูล ในระบบ eMENSOCR สำหรับการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลตาม ยุทธศาสตร์และแผนปฏิรูปประเทศ ให้เกิดการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๓) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ

มาตรา ๖ การบริหารบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้



มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการห้าปีต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง และมาตรา ๙ ในวาระเริ่มแรก การจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการเป็นแผนห้าปี ตามมาตรา ๑๖ ให้จัดทำเป็นแผนสามปีโดยมีห้วงระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในแต่ละปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่ต้องใช้เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ

กรมบังคับคดี ได้มีการเชื่อมโยงความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ 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) และนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนระดับ ๓ ได้แก่ แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ของกรมบังคับคดี และแผนอื่น ๆ ที่กรมบังคับคดีมีความเกี่ยวข้องรวมทั้งคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี

กล่าวโดยสรุปแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดีใช้เป็นแนวทางให้หน่วยงานของกรมบังคับคดีนำไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมบังคับคดีที่สอดคล้องและบูรณาการการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติ และแผนอื่นในระดับที่ ๒ และ ๓ ต่อไป

๑.๓ กรอบแนวคิด



กรมบังคับคดี มีเป้าหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภายในแบบบูรณาการอย่างมืออาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้นเมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยความสำเร็จขององค์กรต้องมีการออกแบบและการดำเนินงานให้สอดคล้อง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างแข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพทำให้งานของกรมบังคับคดีต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร และเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมบังคับคดีในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และทิศทางการพัฒนาตามกรอบยุทธศาสตร์กรมบังคับคดีระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และการปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงมีกรอบแนวคิดประกอบด้วยแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง 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 ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ทั้งนี้ กรมบังคับคดีมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

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

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

(๓) แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับเมื่อวันที่ 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)

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

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี มีการประมวลกระบวนการหลักเพื่อสังเคราะห์ประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญและเป็นจุดมุ่งเน้นในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมี ๑๓ หมายเหตุ และมีความเกี่ยวพันกับกรมบังคับคดีอย่างมีนัยสำคัญอยู่ ๑ หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและคล่องตัว

(๕) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนระดับที่ ๒ มีกรอบทิศทางระยะ ๕ ปี รองรับการถ่ายทอดแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านความมั่นคงและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) ประเด็น (๐๑) ความมั่นคง โดยมีความเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดีใน ๑ นโยบาย ได้แก่ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายังจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสียพัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเสริมสร้างความปลอดภัยและขจัดความรุนแรง ผ่านการเสริมสร้างความสามารถในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและหมู่บ้าน โดยขับเคลื่อนผ่านกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบนพื้นฐานของความจริงใจ สมัครงใจ และให้เกียรติ เพื่อเป็นทางออกของความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธีผ่านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ คุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการของภาครัฐ

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

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

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

แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย แผนสิทธิมนุษยชนรายด้าน ๕ ด้าน และแผนสิทธิมนุษยชนรายกลุ่มเปราะบาง จำนวน ๑๑ กลุ่ม โดยเป้าหมายของแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) คือ “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลงทุกด้าน และทุกกลุ่ม” และมีวัตถุประสงค์ของแผน “เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างสังคมที่ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน” สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี ประกอบด้วย แผนสิทธิมนุษยชน ด้านกระบวนการยุติธรรม กลุ่มผู้เสียหายพยานและเหยื่อของกระบวนการยุติธรรม

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

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทาง การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องด้วยสถานการณ์โลกที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจเข้มข้นขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างก้าวกระโดด รัฐบาลตระหนักถึง

ความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคน ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

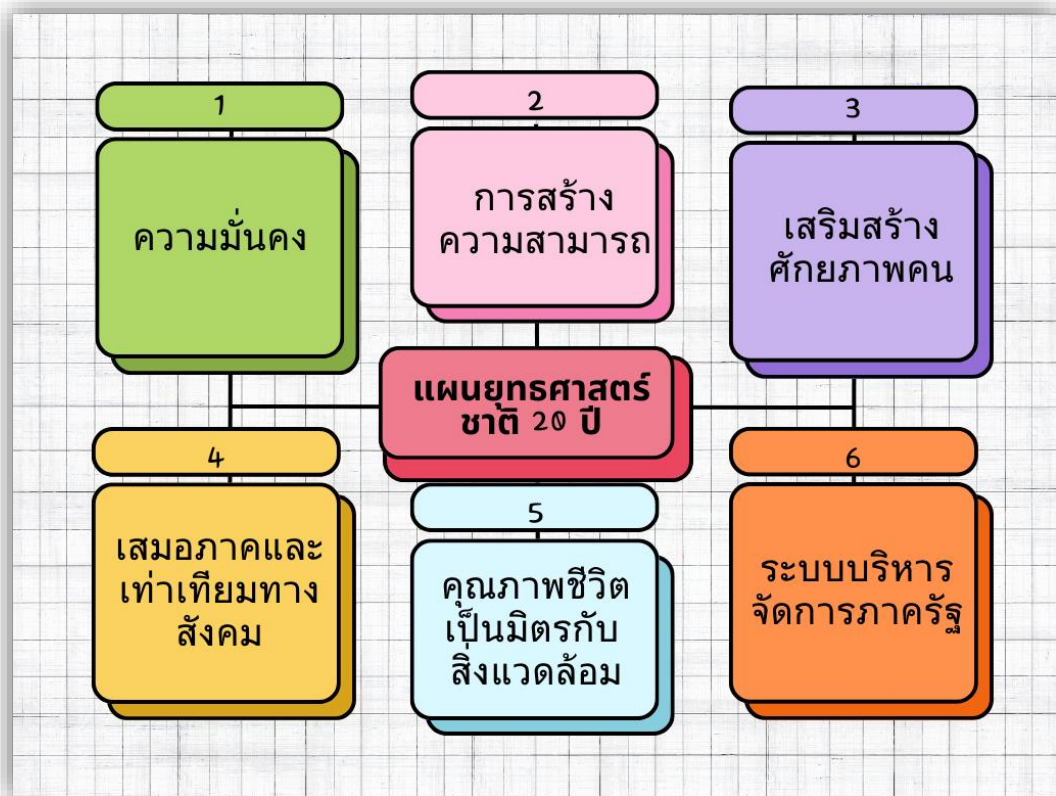
(๙) แผนปฏิบัติการ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม

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

ส่วนที่ ๒

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒.๑ หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งมุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดีเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดีในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนที่เกี่ยวข้อง

กรมบังคับคดี ได้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และมีคุณธรรม จึงได้เกิดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดี และสอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

๒.๒ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



๒.๒.๑ เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดี

๒.๒.๒ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความเชื่อมโยง สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดี

๒.๒.๓ เพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓.๑ กรมบังคับคดีมีการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดการดำเนินงานที่ดี

๒.๓.๒ บุคลากรกรมบังคับคดี มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ บุคลากรกรมบังคับคดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต



๒.๔ กระบวนการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล



๒.๔.๑ มีกระบวนการติดตามผลการดำเนินงานทุกๆ ๔ เดือน ของปีงบประมาณ

๒.๔.๒ มีการทบทวนการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทุกปีงบประมาณ

๒.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยผ่านกระบวนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมบังคับคดี ประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนยุทธศาสตร์ต่าง ๆ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ดังนี้



๒.๕.๑ วิสัยทัศน์กรมบังคับคดี

บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณค่า

“Enforcing judgment on just and equitable grounds, heading towards world’s leading organization, and providing high value services”



๒.๕.๒ วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ทันสมัย มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๒.๕.๓ พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ และการสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ
- ๓) มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา
- ๔) สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่นวัตกรรม ความเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒.๕.๔ ค่านิยมร่วมกรมบังคับคดี “I AM LED”

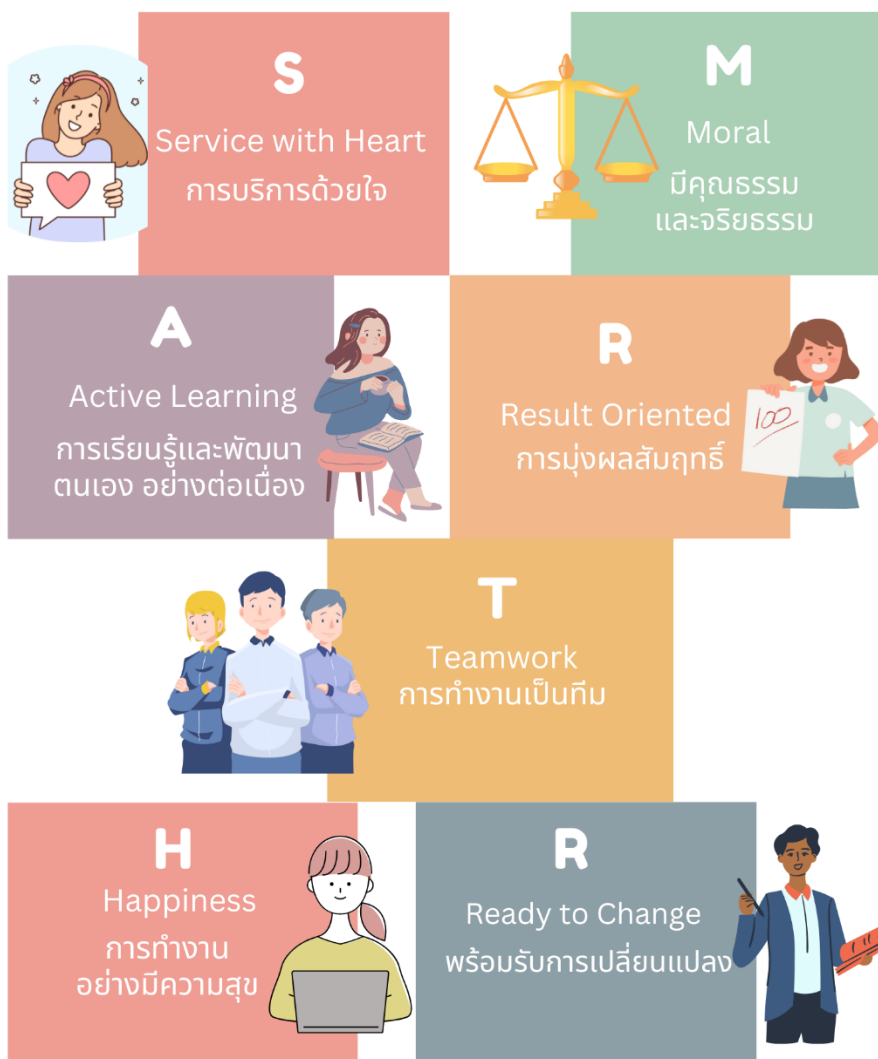
I	คือ	Integrity	หมายถึง	มีความซื่อสัตย์
A	คือ	Accountability	หมายถึง	มีความรับผิดชอบ
M	คือ	Management	หมายถึง	การบริหารจัดการ
L	คือ	Learning	หมายถึง	การเรียนรู้ตลอดเวลา
E	คือ	Excellence	หมายถึง	มีความเป็นเลิศ
D	คือ	Digital	หมายถึง	การใช้เทคโนโลยี



๒.๕.๕ 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

ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล “SMART HR”



๒.๕.๖ วัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี

“บริการด้วยรอยยิ้ม บริหารด้วยหลักการ บริบาลด้วยหลักธรรม”



๒.๖ นโยบายผู้บริหารกรมบังคับคดี

กรมบังคับคดี ถือเป็นองค์กรสำคัญในกระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง มุ่งเน้นยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน อำนวยความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ ช่วยเหลือ ขจัดปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนบนพื้นฐานบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานทุกภาคส่วนด้วยเทคโนโลยีและการเชื่อมโยงข้อมูล เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง รองรับต่อสถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและประโยชน์สุข แก่ประชาชน เพื่อเป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อมั่น ศรัทธา ยอมรับจากสังคมและประชาชนอย่างแท้จริง โดยสานต่องานเดิมสร้างเสริมงานใหม่ผ่านกลยุทธ์ที่สำคัญ ภายใต้ “Change Better To Be LED 5G +” ต่อยอด สร้างสรรค์ เน้นคุณค่า อย่างยั่งยืน โดยมีตัวชี้วัดที่สำคัญ

- ๑) ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการต่อกระบวนการบังคับคดี (ร้อยละ ๘๕)
- ๒) ผลการประเมินสถานะของหน่วยงานเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) (ระดับก้าวหน้า) (ค่าคะแนนระดับก้าวหน้า ๔๐๐ - ๔๙๙ คะแนน)

แนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย ภายใต้ “Change Better To Be LED 5G +” ต่อยอด สร้างสรรค์ เน้นคุณค่า อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๕ แนวทาง ดังนี้

- ๑) Growth Mindset (พัฒนารอบความคิดเพิ่มศักยภาพบุคลากร) มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิด

องค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ตลอดจนสนับสนุนการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสมเพื่อสร้างความ ผาสุกให้แก่บุคลากร

ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรตามแผนการอบรม (ร้อยละ ๑๐๐)
- (๒) คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ร้อยละ ๘๙)

๒) Good Plan and Process (วางแผนงานและกระบวนการที่เป็นเลิศ) วางแผนและกำหนด กลยุทธ์ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการบริการด้วยการทบทวนขั้นตอนปรับปรุงกระบวนการ กฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และสร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว ทันสมัย รองรับการปฏิบัติงานรูปแบบดิจิทัลพร้อมตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการใกล้เคียงข้อพิพาทด้วยการบูรณาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ช่วยเหลือและ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน เพื่อมุ่งสู่กระบวนการทำงานที่เป็นเลิศและองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการตามแผนปฏิบัติการกรมบังคับคดี (ร้อยละ ๙๐)
- (๒) ร้อยละของจำนวนเรื่องเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยมากขึ้น (ร้อยละ ๑ จากปีที่ผ่านมา)
- (๓) มูลค่าทรัพย์สินที่ผลักดันออกจากระบบการบังคับคดี (๒๒๐,๐๐๐ ล้านบาท) * (ค่าระดับ ๓ ตัวชี้วัด ตามนโยบายกระทรวงยุติธรรม)

๓) Good Communication and Collaboration (เน้นการสื่อสารเชิงรุก สร้างความรับรู้ และบูรณาการทำงานร่วมกัน) พัฒนาช่องทางในการเสริมสร้างการรับรู้ เข้าใจ เข้าถึงข้อมูล สร้างภาคีเครือข่าย ความร่วมมือโดยการเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนบูรณาการความร่วมมือและแลกเปลี่ยน ข้อมูลร่วมกับภาคีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพัฒนากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้มีความสอดคล้องกับบริบท และสังคมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาการบริการให้มีประสิทธิภาพ ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงความยุติธรรม สร้างความเสมอภาคอย่างเท่าเทียม

ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละการรับรู้ บทบาท ภารกิจและบริการของกรมบังคับคดี (ร้อยละ ๘๐)
- (๒) จำนวนครั้งในการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เครือข่ายในการสร้าง การรับรู้และ ช่วยเหลือประชาชน (ไม่น้อยกว่า ๕ ครั้ง เช่น การจัดมหกรรมไกล่เกลี่ย การให้ความรู้กฎหมาย)

๔) Good Service (ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน) พัฒนาต่อยอดและยกระดับ การให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่องผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการพัฒนา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของประชาชน ผู้รับบริการได้อย่างทันที ทุกที่ ทุกเวลา ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อกระบวนการบังคับคดี (ร้อยละ ๘๕)
- (๒) จำนวนหน่วยงานที่ได้รับการรับรองมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) (๔ หน่วยงาน)

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

ตัวชี้วัด

(๑) นวัตกรรมบริการขับเคลื่อนให้มีผู้ใช้บริการระบบ e - Filing (สำนวนยึด) (ร้อยละ ๖๐) * (ค่าระดับ ๓ ตัวชี้วัดตามนโยบายกระทรวงยุติธรรม)

(๒) ระดับความสำเร็จของกระบวนการงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล (ระดับ ๕) * (ระดับ ๕ คือ ร่างโครงสร้างระบบการจัดทำบัญชีรับ - จ่าย อัตโนมัติ)

ส่วนที่ ๓

ความสอดคล้องของแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี กับ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตามแผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กรมบังคับคดี ได้ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี ประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ ๔ เรื่อง ได้แก่

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

ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีความเกี่ยวข้องกับแผนดังกล่าวในแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย และ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

๑) เป้าหมาย

(๑) ปรับภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีจาก “ผู้บังคับคดี” เป็น “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม” เพื่อเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและลดจำนวนทรัพย์สินค้างในระบอบการบังคับคดีผ่านการสื่อสารเชิงรุก

(๒) ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดีและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๓) ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความรู้ที่ถูกต้องและมีกลไกการกระจายความรู้กับบุคลากร ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน

๒) ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละการรับรู้ภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีในฐานะ “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม”

(๒) จำนวนผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมายและการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี

(๓) จำนวนผู้ที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้หรือคู่มือมาตรฐานภายในองค์กร

(๔) จำนวนเครือข่ายการถ่ายทอดความรู้ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะ

(๕) จำนวนการเข้าชม (นับจำนวนซ้ำ) ข้อมูลประชาสัมพันธ์ภายในหน้าเว็บไซต์ที่สื่อสารข้อมูลภายใน

๓) แนวทางการพัฒนา

(๑) การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ด้านการเป็นผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรมในการบังคับคดีแพ่ง

(๒) ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อลดการบังคับคดี สร้างการยอมรับและเสริมความมั่นคงในกลุ่มเปราะบาง

(๓) การยกระดับประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อการป้องกันและสร้างความโปร่งใส

- (๔) การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบริการและการสื่อสาร สำหรับบุคลากรกรมบังคับคดีและผู้มีส่วนได้เสีย
- (๕) การยกระดับและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสารของศูนย์ประชาสัมพันธ์

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

๑) เป้าหมาย

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง
- (๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- (๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารทั้งในส่วนของบุคลากร และประชาชนผู้รับบริการ

๒) ตัวชี้วัด

- (๑) ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง
- (๒) ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล
- (๓) ระดับความพึงพอใจบุคลากรและผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในการใช้พื้นที่
- (๔) ร้อยละพื้นที่สำนักงานได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานและเหมาะสม

๓) แนวทางการพัฒนา

- (๑) สร้างความสมดุลด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจองค์กร
- (๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- (๓) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- (๔) พัฒนาสถานที่และสร้างความคุ้มค่าในการใช้พื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน



ส่วนที่ ๔

โครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

การดำเนินการของกรมบังคับคดีในการให้บริการคู่ความหรือผู้มีส่วนได้เสียและประชาชน จำเป็นต้องมีการพิจารณาถึงความพร้อมด้านทรัพยากรในการดำเนินการ ซึ่ง ณ ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรด้านบุคคลมีข้อจำกัด โดยเฉพาะด้านอัตรากำลัง และความสามารถเชิงลึกในการวิเคราะห์สำนวนคดี การเตรียมความพร้อมในการจัดการของผู้ที่ควบคุมดูแลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การลดการหมุนเวียนของบุคลากรที่มีประสบการณ์และกลุ่มมีความสามารถเฉพาะ จากการเกษียณอายุราชการ การโอนย้าย ภาวะการเจ็บป่วยหรือการพ้นสภาพการเป็นบุคลากรของกรมบังคับคดีในรูปแบบอื่น การดำเนินการที่ผ่านมาของกรมบังคับคดีนั้นได้มีการจัดการข้อจำกัดด้านบุคลากร การหมุนเวียนและการจัดการสถานที่ในการให้บริการ โดยการใช้เครื่องมือสารสนเทศในการสนับสนุนการดำเนินการ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงขององค์กรจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยยังไม่สามารถสนับสนุนการดำเนินการจัดการความเป็นธรรมได้อย่างสมบูรณ์ จากการที่สมรรถนะของบุคลากรต้องมีการปรับปรุง เพิ่มเติม และ มีความหลากหลายมากขึ้น นอกเหนือจากนั้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น รูปแบบการทำธุรกิจแบบดิจิทัล การจัดการทรัพย์สินดิจิทัล และทรัพย์สินเสมือนและไม่มีตัวตน หรือข้ามพรมแดน รวมถึงขนาด ความเสียหายทางเศรษฐกิจของธุรกิจสมัยใหม่ที่มีความซับซ้อนและมูลค่าสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนหมู่มาก ทำให้การจัดการอัตรากำลังและการเพิ่มศักยภาพการดำเนินการของบุคลากรนอกเหนือจากการสนับสนุนด้านสารสนเทศจึงมีความสำคัญยิ่ง ดังนั้น การส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรในการให้บริการแก่ประชาชนในระดับต่าง ๆ ทั้งในสภาพปัจจุบันและการพยากรณ์ภาระงานในการดำเนินการตามภารกิจองค์กรในอนาคต อีกทั้ง ด้านอาคารสถานที่และสภาพทางกายภาพขององค์กร จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการบูรณาการกับระบบสารสนเทศทำให้การจัดการและการใช้สถานที่ดีขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการรักษาบุคลากรและการให้บริการประชาชนมากขึ้น

ดังนั้น การส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กรจะเน้นด้านการพัฒนาการบริการเพื่อตอบภารกิจของกรมบังคับคดีผ่านการจัดการอัตรากำลัง การเพิ่มความสามารถบุคลากร การเตรียมความพร้อมด้านความสามารถของบุคลากรระดับต่าง ๆ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี ๒ เรื่อง ดังนี้

๔.๑ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

เป้าหมายที่ ๒ ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดีและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

คำอธิบายเป้าหมายที่ ๒ ประชาชนที่เป็นคู่ความทั้งเจ้าหนี้และลูกหนี้เมื่อเข้าถึงกระบวนการบังคับคดีแล้วจะมีต้นทุนเวลาและค่าใช้จ่าย หากวิเคราะห์ถึงการเข้ามาสู่การบังคับคดีแล้วนั้น พบว่า เป็นกลุ่มภาคประชาชนที่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการหนี้ ขาดความรู้ในการบริหารทรัพย์สินและบริหารหนี้ รวมถึงการเป็นผู้ค้าประกันที่ต้องมารับผิดจากความเชื่อใจลูกหนี้ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันเข้าสู่การบังคับคดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความเสี่ยงด้านภาระหนี้ที่เริ่มมีมูลค่าสูงหรือครอบครัวที่มีหนี้ครัวเรือนสูง การป้องกัน

การเข้าสู่การ บังคับคดีของประชาชนเชิงรุก การสร้างเครือข่าย และการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความสำคัญ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒ การยกระดับประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อป้องกันและสร้างความโปร่งใส

ตัวชี้วัด ๑ : จำนวนจังหวัดที่เข้าร่วมโครงการปลดการบังคับคดี

ค่าเป้าหมาย : ๗๗ จังหวัด

กลุ่มผู้ให้คุณค่าของการทำงานประชาสัมพันธ์เชิงรุกของกรมบังคับคดีไม่ใช่กลุ่มประชาชนทั่วไป แต่เป็นกลุ่มที่มีเงื่อนไขและความต้องการเฉพาะที่ต้องการการส่งเสริมความเข้าใจ การให้ความรู้และการสนับสนุน การดำเนินการในคดี (ทั้งก่อนและหลังถูกบังคับคดี) ซึ่งคดีที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีทางแพ่ง ส่วนมากจะเกิดในพื้นที่ที่มีช่องว่างของความรู้ความเข้าใจของภาคประชาชน ซึ่งการแก้ปัญหาตรงนี้จำเป็นต้องสามารถเข้าถึงชุมชน มีเวลาในการทำความเข้าใจปัญหา และสร้างการเปิดรับของชุมชนหรือบุคคลที่มีปัญหา มีความขัดแย้ง หรือมีความเหลื่อมล้ำในท้องที่ในการจัดการหนี้สิน บังคับคืนหนี้ หรือยึดทรัพย์ด้วยข้อจำกัดของภาครัฐด้านงบประมาณ ทำให้การเข้าถึงและการสร้างการมีส่วนร่วมในระดับชุมชนนั้นเป็นไปได้ยาก ถึงแม้จะมีความพยายามในการพัฒนาผู้ประสานงานและดำเนินการส่วนนี้ (การประชาสัมพันธ์เชิงรุก) พบว่า ยังมีปัญหาด้านการเข้าถึงชุมชนระดับครัวเรือนและไม่สามารถขยายเครือข่ายประชาสัมพันธ์เชิงรุกนี้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ มีสาเหตุมาจากการขาดการสนับสนุนด้านคนและทรัพยากร รวมถึงความไม่ต่อเนื่องของนโยบายทำให้กลุ่มที่ดำเนินการอยู่ปัจจุบันไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ และยังมี ความกังวลในการที่นโยบายการสร้างนักประชาสัมพันธ์เชิงรุกจะไม่ต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหานี้และสร้างกลไกการประชาสัมพันธ์เชิงรุกของกรมบังคับคดีในพื้นที่ชุมชนจำเป็นต้องดำเนินการ ๑ แผนงาน ๑ โครงการ ดังนี้

แผนงานที่ ๒.๒.๑ การส่งเสริมพื้นที่ปลดการบังคับคดี เพิ่มจำนวนตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเชิงรุกและยกระดับวิทยากรตัวคุณ (ตัวคุณและหน่วยงานตัวแทน)

โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคุณและการสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน ในส่วนของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการในส่วนของการเติมเต็มจำนวนวิทยากรตัวคุณตามอัตรากำลังตามที่กำหนดไว้ ตลอดจนการพัฒนาขอบเขตการทำงานและกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรตัวคุณให้เป็นไปตามระเบียบกรมบังคับคดีว่าด้วยเครือข่ายบังคับคดี และวิทยากรตัวคุณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

๔.๒ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

เป้าหมายที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง

คำอธิบายเป้าหมายที่ ๑ : การบริหารบุคคลที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังในขณะที่มีเหตุจากปัจจัยภายนอก อาทิเช่น นโยบายการไกล่เกลี่ย การพักชำระหนี้จากภาวะโรคระบาดโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่สร้างปัญหาด้านอุทกภัย รวมถึงการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าศักยภาพและภาวะเงินเฟ้อที่เป็นผลมาจากภูมิรัฐศาสตร์โลกที่เปลี่ยนแปลง ทำให้จำนวนการบังคับคดีที่มีค้างสะสมและจำนวนที่กำลังจะเกิดขึ้นใหม่มีจำนวนมากกว่าความสามารถของบุคลากรและความสามารถของระบบที่รองรับได้ ส่งผลต่อระยะเวลาในการบังคับคดี ทำให้เกิดความล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการให้กับเจ้าหนี้และลูกหนี้

เป้าหมาย ๑ เน้นการนำข้อมูลและเครื่องมือทางสถิติเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการกำลังคนและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการดำเนินการ จากการศึกษาที่มีจำนวนคดีค้างในระบบ รวมถึงการมีรูปแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลังต่อปริมาณงาน

ตัวชี้วัดเป้าหมายที่ ๑ : ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลังร้อยละ ๑๐๐

แนวทางตามแผนกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง โดยเริ่มจากการเตรียมการและจัดการปัญหาภาระงานเกินกว่าศักยภาพที่รองรับได้ของกรมบังคับคดี ที่มาจากจำนวนการบังคับคดีในระดับปกติ และจากการบังคับคดีที่จะเพิ่มขึ้นจากการพักชำระหนี้ค้ำ การเพิ่มขึ้นของจำนวนคดีบังคับชำระหนี้จากภาวะเศรษฐกิจ ดังนั้น การนำเครื่องมือทางสถิติมาพัฒนารูปแบบการจัดการกำลังคนและการกระจายคดีจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสมดุลให้กับบุคลากรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและผลิตภาพที่จะเพิ่มขึ้นจากการวัดค่างานให้สอดคล้องกับช่วงเวลาและการจัดการค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับแต่ละส่วนงาน เพื่อให้สามารถสร้างสมดุลและเพิ่มผลิตภาพโดยมีบุคลากรของกรมบังคับคดีเป็นศูนย์กลาง จึงได้มีแนวทางพัฒนา จำนวน ๑ แนวทางพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑ สร้างความสมดุลด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ทบทวนภาระงานให้สอดคล้องกับค่ามาตรฐานจากลักษณะงาน

ค่าเป้าหมาย : ทบทวนมาตรฐานจากลักษณะงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้

ตัวชี้วัดที่ ๒ : จำนวนงานค้างในระบบที่ลดลง

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๒๐ ต่อปี ของจำนวนงานค้างในระบบที่ลดลงได้

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ระดับความสำเร็จของการนำยุทธศาสตร์มาใช้ให้เกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๕ ของบุคลากรกรมบังคับคดี มีความพร้อมต่อการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง

การวางแผนและจัดการอัตรากำลังอย่างมีพลวัตเป็นกระบวนการในการนำสร้างตัวแบบการทำงานประมาณงานจากตัวบ่งชี้ที่พัฒนามาจากการเก็บค่าสถิติของปริมาณงานและปริมาณบุคลากร ที่รองรับการทำงาน ทบทวนติดตามและประเมินผลรูปแบบโครงสร้างองค์กรที่รองรับการดำเนินงานในอนาคต และพร้อมในยุคดิจิทัล สอบทานประเภทงานที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการปริมาณงาน หรือพิจารณาการใช้การจ้างเอกชนดำเนินงานบางงานเป็นทีมเฉพาะกิจ รวมถึงการจัดทำกรอบอัตรากำลังระดับองค์กร ระยะสั้นและระยะยาว พร้อมอัตรากำลังรองรับการดำเนินงานในอนาคตและพร้อมในยุคให้คนที่มียุทธศาสตร์ทำงานใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องมี ๑ แผนงาน ๓ โครงการ ดังนี้

แผนงานที่ ๑.๑.๑ การวางแผนและจัดการอัตรากำลังอย่างมีพลวัต

การวางแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกระบวนการในการคาดการณ์ความต้องการและตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรมีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องการ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งการวางแผนและการจัดการอัตรากำลังจะช่วยให้องค์กรใช้กำลังคนให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าที่สุด โดยคำนึงถึง ความรู้ ทักษะ และความสามารถตามตำแหน่งงานนั้นๆ เป็นการเตรียมกำลังคนทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทำให้เข้าใจความสำคัญของแผนกำลังคนที่มีผลต่อแผนปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้องค์กร สามารถวางแผนสรรหาบุคลากร คัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพได้ล่วงหน้า สามารถวิเคราะห์และควบคุมต้นทุนของบุคลากรที่จะนำมาใช้ตามแผนได้ และทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับแผนการมอบหมายงานให้สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรได้ แผนงานนี้จึงประกอบด้วย ๓ โครงการ ดังนี้

๑) โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้ เป็นโครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือในการประเมินความสามารถในการทำงานและรองรับงานเป็นแต่ละขั้นตอนการทำงานและส่วนงาน และมีการสร้างตัวแบบการทำนายประมาณงานจากตัวบ่งชี้การบริหารบุคคลที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังและอาจมีเหตุจากปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจคาดการณ์ได้ ทำให้จำนวนการบังคับคดีที่มีค้างสะสมและจำนวนที่กำลังจะเกิดขึ้นใหม่มีจำนวนมากกว่าความสามารถของบุคลากรและความสามารถของระบบที่จะรองรับได้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเวลาในการบังคับคดีทำให้เกิดความล่าช้าไม่ตอบสนองความต้องการให้กับเจ้าหน้าที่ และลูกหนี้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตัวต้นแบบ (โมเดล) ในการจัดการความสมดุลของภาระงานต่อความสามารถในการตอบสนองต่อการให้บริการ ทั้งยังเป็นการเตรียมพร้อมรองรับนโยบายเร่งด่วนในภาวะวิกฤตด้วย

๒) โครงการสอบทานประเภทงานและพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคตและพร้อมในยุคดิจิทัล เป็นโครงการที่ดำเนินการสอบทานประเภทงานที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการปริมาณงาน และพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรที่รองรับการดำเนินงานในอนาคตและพร้อมในยุคดิจิทัล ให้เป็นไปตามเป้าหมายกับโครงสร้างองค์กรปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ/คำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงาน/หน่วยงาน นโยบายการดำเนินการของกรมบังคับคดีที่เน้นการนำระบบสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ร่วมกับการทำงานตามภารกิจกรมบังคับคดีนั้น สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับกรมบังคับคดีเป็นอย่างมาก หากแต่การนำระบบสารสนเทศเข้ามารวมกับกระบวนการทำงานในระบบการใช้บุคคลนั้นจำเป็นต้องมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ทักษะที่จำเป็น ตรวจสอบประเภทงานที่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานที่จะรองรับการทำงานร่วมกับระบบสารสนเทศปัจจุบันและระบบที่จะนำเข้ามาใช้ดำเนินการในอนาคต

๓) โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการถือบุคลากรวัดการทำงานเพื่อวิเคราะห์ว่าหน่วยงาน ตำแหน่งงานและบุคคลหนึ่ง ๆ รับผิดชอบในงานทั้งหมดเป็นจำนวนเท่าใด ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หรือช่วงปริมาณงานหนึ่ง ๆ ว่าเป็นงานประเภทเดียวกัน หรือเป็นงานที่มี

หลายประเภท โดยนำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับค่าตอบแทน ซึ่งในการวิเคราะห์เพื่อวัดการทำงานจะวิเคราะห์ให้เห็นว่าหน่วยวัดของงานในแต่ละประเภทของงานใช้เวลาเท่าใดในการทำงาน นำมาสรุปผลได้เป็นระยะเวลามาตรฐานในการทำงาน (Standard Time) ด้วยวิธีการวิเคราะห์เพื่อวัดการทำงานให้สอดคล้องดังกล่าว เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคลากร โดยผลผลิต การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่สูงกว่าปีที่ผ่านมา หรือผลผลิตของบุคลากรต่อหัวที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา ดังนั้น โครงการ “สอบทานตัววัดการทำงานให้สอดคล้องกับช่วงปริมาณงานและค่าตอบแทน มีเป้าหมายเพื่อทบทวนตัววัดการทำงานให้สอดคล้องกับช่วงปริมาณงานในช่วงเวลาต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดการกำหนดปริมาณ (คนเท่ากับปริมาณงาน) คุณภาพและระยะเวลา ซึ่งมุ่งเน้นการใช้ประโยชน์ (อย่างน้อย ร้อยละ ๙๐ ของ Office Time) และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปรับ Standard Time, การทำ Work Improvement, Lean, Disruption มากกว่าเพิ่มอัตรากำลังคนเพื่อให้งานสำเร็จเนื่องจากการเพิ่มอัตรากำลังคนจะติดขัดจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปีเป็นสำคัญ ดังนั้น การทำการทบทวนตัววัดการทำงานให้สอดคล้องกับช่วงปริมาณจึงเป็นสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดี

เป้าหมายที่ ๒ สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร

คำอธิบายเป้าหมายที่ ๒ : การที่องค์กรจะสามารถรักษาผู้มีความรู้ ผู้มีความเชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ได้นั้น ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง แผนการเติบโตในสายอาชีพ สวัสดิการที่เหมาะสม การเห็นคุณค่าของบุคลากร และพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานที่ติดต่อบุคลากร ด้วยเหตุปัจจัยต่าง ๆ ข้างต้นนั้นทำให้กรมบังคับคดีไม่สามารถรักษาผู้มีความรู้ ผู้มีความเชี่ยวชาญ และผู้มีประสบการณ์ได้ รวมถึงยังขาดการมีแผนทดแทนบุคลากรที่มีการโอนย้ายและลาออกอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมบังคับคดี จึงต้องมีการวางแผนเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้ ต้องมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทาง การสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน ต้องมีแนวทางและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับบริหาร ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ควรจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองสามารถเติบโตหรือเลื่อนไปดำรงตำแหน่งในระดับสูงตำแหน่งใดได้บ้าง และจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานอย่างไร เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ ในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพจะต้องมีการคัดเลือกบุคคล และส่งเสริมพัฒนาให้มีศักยภาพสูง มีความพร้อมและเหมาะสมกับตำแหน่งสำคัญที่จะแต่งตั้งภายในระยะเวลาที่คาดการณ์ไว้ เพื่อไม่ให้ขาดความต่อเนื่องในการบริหารหรือการปฏิบัติราชการ การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่สามารถจูงใจและรักษาข้าราชการทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผู้มีคุณภาพสูง ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างผลงานตามที่หน่วยงานคาดหวังได้ ทั้งนี้ กรมบังคับคดีได้จัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งสำคัญอย่างเป็นระบบ โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพและมีผลงานเป็นประจักษ์จำนวน (ประมาณ ๓ - ๕ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งเป้าหมาย)

ตัวชี้วัดเป้าหมายที่ ๑ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐

แนวทางตามแผนกลยุทธ์ในแผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร ในการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร เป็นการสร้างโอกาส ความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้ เพื่อสอดคล้องกับปัจจัยด้านบุคลากรที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อทำเป็นแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพและสื่อสารให้บุคลากร เข้าใจเห็นภาพจะส่งผลดีต่อบุคลากรในด้านการลดลงของอัตราการลาออก เนื่องจากการสร้างโอกาส ความก้าวหน้า และการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหารนั้น เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการบริหารจัดการบุคลากร ด้วยการเติบโตในหน้าที่และเป็นการดูแลจิตใจของบุคลากรในกรมบังคับคดีได้เป็นอย่างดี จึงได้มีแนวทางพัฒนาจำนวน ๒ ด้าน ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑ สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหาร

ตัวชี้วัดที่ ๑ : มีอัตรากำลังบุคลากรคุณภาพสูงเพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญอย่างน้อย ๓ คนต่อตำแหน่งที่สำคัญ

ค่าเป้าหมาย : อัตราบุคลากรคุณภาพสูง ๓ คนต่อตำแหน่งที่สำคัญ ๑ ตำแหน่ง

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพสูงโดยวัดผลจากการประเมินประจำปี

ค่าเป้าหมาย : มีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรทั้งหมดของกรมบังคับคดี

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ผลสำรวจการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรและพฤติกรรมตามแผนการดำเนินงานของกรมบังคับคดี

ค่าเป้าหมาย : คะแนนผลสำรวจค่านิยมองค์กรร้อยละ ๘๕

ตัวชี้วัดที่ ๔ : จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตร

ค่าเป้าหมาย : บุคลากรที่ผ่านการอบรมหลักสูตรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ระยะเวลาของแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๖ แล้วเสร็จ

ค่าเป้าหมาย : มีการนำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๖ ไปปฏิบัติตามแผนงานที่ได้วางไว้

การวางแผนบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือการเติบโตในหน้าที่ เป็นการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรแสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของบุคลากร เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในกรมบังคับคดี มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในกรมบังคับคดี รวมทั้งเป็นเส้นทางสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว ในการจัดทำแผนบริหารเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายและกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมาย เมื่อบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ดังนั้นการจัดทำแผนบริหารเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพจึงมีจุดมุ่งหมายไปยังบุคลากรให้มีความตระหนักต่อความสนใจ คุณค่า จุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง การได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน่วยงาน การวิเคราะห์เป้าหมายในอาชีพ และการกำหนดแผนปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ

เป้าหมายในอาชีพ สามารถจัดทำได้ทั้งเป็นแผนระยะสั้น และแผนระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของแผนบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องมี ๒ แผนงาน ๕ โครงการ ดังนี้

แผนงานที่ ๒.๑.๑ การวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของกรมบังคับคดี โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการส่งมอบประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการของกรมบังคับคดี ให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อมกำลังคนคุณภาพของกรมบังคับคดี และเป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และจากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของกรมบังคับคดีนั้น และการวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งสำคัญเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรในกรมบังคับคดีเกิดการพัฒนาดตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย ซึ่งประกอบด้วย ๔ โครงการ ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

เป็นโครงการที่พัฒนากลุ่มบุคลากรคุณภาพสูงตามความต้องการของสายงาน ทั้งในเรื่องเฉพาะของแต่ละด้าน และในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายสายงาน ให้สามารถทำงานตามภารกิจ/รูปแบบใหม่และขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ และติดตามประเมินผล โดยมีแนวทางการพัฒนาให้มีทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายและรอบด้าน ทั้งด้านสมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ตามแผนรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคต มุ่งสู่การรับบทบาทของการเป็นผู้นำในตำแหน่งที่สำคัญขององค์กรในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการจัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากรคุณภาพสูงนั้นเป็นการดำเนินการพัฒนาตามแผนการพัฒนาในระดับต่าง ๆ ตามแผนเส้นทางการฝึกอบรมเป็นการพัฒนาทักษะให้ครบทุกด้านตามสมรรถนะด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่สำคัญ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลให้สอดคล้องกับความต้องการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต

๒) โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี เป็นโครงการที่สร้าง

กลุ่มผู้มีคุณภาพสูง ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพยายามสร้างผลงานตามที่หน่วยงานคาดหวังได้ เมื่อได้มีการจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนแล้ว หากต้องการจะเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญอย่างเป็นระบบ ควรมีการคัดเลือกและพัฒนาทักษะตามสมรรถนะรายบุคคล เพื่อพัฒนาให้มีศักยภาพและสร้างสรรผลงานเป็นที่ประจักษ์โดยมีจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพสูง ประมาณ ๓ - ๕ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งที่สำคัญซึ่งเป็นตำแหน่งเป้าหมาย

๓) โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร เป็นโครงการที่มุ่งสู่การปรับทัศนคติ พฤติกรรม นิสัย

ของบุคลากรในองค์กรให้ไปในทิศทางเดียวกัน จะช่วยให้ภารกิจขององค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้เร็วขึ้น ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการปรับทัศนคติ พฤติกรรมของบุคลากรทุกคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ดีที่สุด

คือ การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรนั่นเอง ดังนั้นการสร้างค่านิยมองค์กรจึงเป็นเครื่องชี้หน้าที่สื่อถึงความคาดหวังขององค์กร เปรียบเสมือนเสาหลักที่ยึดโยงให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติตาม เพื่อสะท้อนและหนุนเสริมวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ชี้้นำการตัดสินใจของบุคลากรว่าอะไรควรทำและอะไรไม่ควรทำ เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ช่วยสร้างบรรยากาศ ที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรเพื่อส่งเสริมค่านิยมองค์กร ให้บุคลากรสามารถจดจำและแสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ และปลูกฝังจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรและมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรต่อไป

๔) โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น” เป็นโครงการที่อบรมให้บุคลากรมีความพร้อมก่อนโอนย้าย ก่อนปรับตำแหน่งใหม่หรือเพื่อไปทดแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยมุ่งเน้นสายงานด้านวิชาการมาสู่สายงานด้านบริหาร เนื่องจากสายงานด้านวิชาการจะมุ่งเน้นการทำงานที่ตนเอง ผลการปฏิบัติงานจะเชี่ยวชาญและโดดเด่นด้านวิชาการมากกว่าการบริหารงาน หรือมีผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น ควรเตรียมความพร้อมเพื่อให้มีทักษะด้านการวางแผน การบริหารงาน และเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหาร เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปโดยราบรื่นและสามารถบริหารงานตลอดจนกำกับดูแลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ ๒.๑.๒ การเตรียมตัวและจัดการผู้รับงานต่อสำหรับผู้เกษียณ

การจัดเตรียมความพร้อม หรือการเตรียมตัวและบริหารจัดการผู้รับงานต่อสำหรับผู้เกษียณ เป็นการวางแผนล่วงหน้าอย่างน้อย ๑๐ ปี เพื่อพิจารณาหาผู้มาทำงานต่อในตำแหน่งที่ต้องมีผู้เกษียณอย่างมีระบบ หลักเกณฑ์การพิจารณา และมีการสร้างผู้ที่ต้องมาทำงานต่ออย่างมีแบบแผน การจัดเตรียมผู้มาทำงานต่อ นั้นเป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยลดปัญหาการขาดบุคลากรในตำแหน่งสำคัญๆ เพราะเป็นกลยุทธ์ ที่ประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าว่าองค์กรจะสรรหา พัฒนา และเตรียมบุคลากรทดแทน โดยจะสามารถสรรหาคนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงเข้ามาทดแทนได้ทันที ดังนั้น บุคลากรที่มาทำงานต่อจากผู้เกษียณจะสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานแบบไร้รอยต่อ ป้องกันไม่ให้เกิดการไม่ต่อเนื่องของงานระหว่างรอการทดแทน ทำให้กระบวนการทำงานขององค์กรยังดำเนินการต่อเนื่อง นับเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับองค์กรเพื่อสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ในระยะยาว เพื่อให้องค์กรได้เลือกและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งที่หายไป และเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ที่รับงานต่อ และผู้ที่ส่งมอบว่างานจะสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการดำเนินการตามแผนงาน จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

โครงการจัดทำ “แผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๖ เป็นโครงการที่จัดเตรียมความพร้อมการเตรียมตัวและบริหารจัดการผู้รับงานต่อสำหรับผู้เกษียณ เป็นกระบวนการวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้มีความพร้อมสำหรับทดแทนตำแหน่งที่ขาดหายไป ทั้งนี้เพื่อทดแทนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต ซึ่งมีการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้าเป็นระบบ มีการกำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานในอนาคต เพื่อพิจารณาคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งที่ต้องทดแทนในอนาคตล่วงหน้าอย่างเหมาะสม การพัฒนาอบรม และการประเมินผลของการปฏิบัติงานเพื่อความต่อเนื่องในงาน

แนวทางพัฒนาที่ ๒.๒ แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ร้อยละความสำเร็จของการประเมินกลุ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนของสมรรถนะที่ได้รับการเติมเต็ม

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัดที่ ๔ : จำนวนรุ่นที่เข้ารับการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ค่าเป้าหมาย : จำนวน ๑๐ รุ่น

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนา เสริมสร้าง ศักยภาพ และองค์ความรู้ของบุคลากร

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๗๐

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมบังคับคดีนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจะเริ่มต้นจาก ด้านจิตใจของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเปิดใจพัฒนาตนเอง ดังนั้นการใช้โปรแกรมตัวเตอร์ โค้ช พีเลียง ด้วยตัวคนเดียว ในบทบาทที่แตกต่างกันนั้น เป็นการต้อนรับบุคลากรใหม่ให้รู้สึกถึงการสอนงาน การต้อนรับด้วยวัฒนธรรมองค์กร การแนะนำ การให้กำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่ที่เป็นระดับผู้บริหาร มาสู่ รุ่นน้องที่เป็นบุคลากรใหม่ เพื่อให้เกิดช่องว่างของการทำงานน้อยลง และสิ่งที่สำคัญคือการแบ่งปันประสบการณ์ เพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน การตัดสินใจ เมื่อโปรแกรมตัวเตอร์ โค้ช พีเลียง มีประสิทธิภาพมากเพียงพอ ในที่สุดแล้วจะส่งต่อการลดความเครียดที่เกิดจากความไม่แน่นอน ความเสี่ยงที่เกิดจากการทำงานและช่องว่าง ของความรู้จักวัฒนธรรมของกรมบังคับคดี เมื่อมีบรรยากาศด้านการทำงานอย่างมีความสุข การเริ่มต้นเข้าสู่การ พัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นจะกระทำได้ง่าย ทั้งนี้ ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญรวมถึงเป็นกลยุทธ์ที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง ที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน กับองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้น แผนการพัฒนาบุคลากรจะทำให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาฝึกอบรม สามารถนำแผนทั้งหมดของทุกหน่วยงานมาวิเคราะห์และรวบรวม เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาในช่วงเวลาที่เหมาะสม และตรงกับสิ่งที่ต้องการพัฒนามากที่สุด กำหนดไว้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ซึ่งแผนการพัฒนาบุคลากร ส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยเริ่มต้นจากการดูแลเอาใจใส่ของบุคลากรรุ่นพี่ที่เป็นผู้บริหาร ของหน่วยงาน ซึ่งรับบทบาทเป็นตัวเตอร์ โค้ช และพีเลียง ภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน เพื่อให้บุคลากรใหม่ บุคลากรที่เพิ่งโอนย้ายเข้ามาในหน่วยงานรู้สึกอุ่นใจ ลดความเครียดจากปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพราะได้รับการบอกเล่า สอน จากรุ่นพี่ที่เป็นผู้บริหารหน่วยงาน เมื่อปัจจัยตั้งต้นสำเร็จแล้ว การเริ่มพัฒนาด้วยแผนพัฒนาสมรรถนะ ของบุคลากรตามระดับตำแหน่ง สามารถดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

ให้กับบุคลากรได้ในที่สุด การพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างด้านสมรรถนะ เป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะเป็นการตั้งต้นมาจากการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่ง นำมาซึ่งแผนพัฒนารายบุคคล และเข้าสู่แผนการพัฒนาฝึกอบรมในส่วนที่ยังขาดไป ด้วยแผนงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมบังคับคดีดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สามารถดำเนินงานเพื่อให้กรมบังคับคดี บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การประเมินเพื่อให้รู้ถึงช่องว่างของสมรรถนะที่องค์กรมุ่งหวัง กับสมรรถนะที่เป็นอยู่จริงของบุคลากร ซึ่งช่องว่างของสมรรถนะของบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการอบรม พัฒนาเป็นรายบุคคล เพื่อปิดช่องว่างดังกล่าว ดังนั้น รายละเอียดของแผนงานและโครงการ เพื่อนำแผนงานสู่แผนการปฏิบัติและจัดสรรงบประมาณจำเป็นต้องดำเนินการ ๓ แผนงาน ประกอบด้วย ๗ โครงการ ดังนี้

แผนงานที่ ๒.๒.๑ การบริหารและเตรียมความพร้อม “บุคลากรเข้าใหม่” เพื่อสร้างมาตรฐานและสร้างวัฒนธรรมองค์กร

การจัดอบรมให้กับบุคลากรเข้าใหม่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร การอบรมมีหลายรูปแบบเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับองค์กรของตน ไม่ว่าจะเป็นการสัมมนาเพื่อการพักผ่อน หรือเป็นการเติมพลังทางกายทางความคิด เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับบุคลากร การฝึกอบรมจึงเปรียบเสมือน “การเรียนรู้ซึ่งต้องกระทำตลอดชีวิต” เพราะความสามารถของบุคลากรที่ดีนั้น เป็นข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งให้แก่องค์กร ดังนั้น การฝึกอบรมจึงเป็นสวัสดิการที่ดีชนิดหนึ่งให้กับบุคลากรของตนเอง การจะสร้างขวัญหรือกำลังใจให้กับบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมซึ่งจะส่งผลไปถึงกลุ่มคน เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญหรือกำลังใจที่ดีเขาก็จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นด้วยความสนุกสนาน มีความกระตือรือร้น ไม่ท้อแท้เบื่องาน ลดความเครียด มีความหวัง มีความกล้าหาญ มีความเชื่อมั่น ได้รับความคำแนะนำเพื่อลดความเสี่ยงจากการทำงาน และจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีกับองค์กร มีพฤติกรรมการแสดงออกซึ่งความพึงพอใจในการทำงาน “ทำงานด้วยความเข้มแข็งและใช้ความพยายามสูง” ผ่านการดำเนินการตาม แผนงาน จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการมุ่งเน้นความสัมพันธ์ในที่ทำงานเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน ซึ่งมุ่งเน้นการอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเป็นทีมเวิร์ค โค้ช และพี่เลี้ยงด้วยตัวคนเดียวภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่างกัน มุ่งเน้นที่หัวหน้างาน หรือผู้อำนวยการส่วนงาน ซึ่งจะรับบทบาทเป็นทีมเวิร์ค โค้ช และพี่เลี้ยงด้วยตนเอง โดยจะแยกบทบาทตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ทีมเวิร์ค จะรับบทบาทเมื่อต้องการเป็นผู้ฝึกอบรม มีการเรียนการสอน เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะในการทำงาน โค้ช จะเป็นบทบาทของการให้การสอนงานเป็นการช่วยทำให้ผู้รับการฝึกสอนตระหนักถึงความสามารถของตนเอง ในการไปสู่เป้าหมายได้ สำหรับบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน เพื่อแนะนำแนวทางต่าง ๆ ในการเน้นไปที่การเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบที่ดี เพื่อที่จะเข้าใจวิธีการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ให้คำแนะนำเรื่องที่จะก่อให้เกิดความเสี่ยงจากการทำงาน และเมื่อเกิดปัญหาแล้วจะมีแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างไร จากรุ่นพี่และแนะนำรุ่นน้อง ด้วยประสบการณ์และความจริงใจ จะส่งผ่านไปยังบุคลากรใหม่ หรือบุคลากรที่เพิ่งโอนย้ายเข้ามา รวมถึงบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานในหน่วยงานประจำ

แผนงานที่ ๒.๒.๒ โครงการจัดทำ Training Roadmap ระยะ ๓ – ๕ ปี ให้กับตำแหน่งที่สำคัญ

การจัดทำ Training Roadmap คือ การสร้างแผนการฝึกอบรมในแต่ละระดับของตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและขีดความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหนึ่งในเครื่องมือของการพัฒนาบุคลากร เพราะพัฒนาได้สอดคล้องกับเป้าหมายและการทำงาน เนื่องจากการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีแผนงานในการพัฒนาที่ชัดเจนว่า ในแต่ละปีจะต้องพัฒนาเรื่องอะไรบ้าง เป็นการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน เป็นการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ เชื่อมโยงกับการประเมินความสามารถในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนการวางแผนรับผิดชอบงานต่อสำหรับตำแหน่งที่สำคัญ ดังนั้น การดำเนินการของแผนงาน จึงประกอบด้วย ๕ โครงการ ดังนี้

๑) โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง เป็นโครงการที่ประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่งของกรมบังคับคดี ว่าต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นอะไรบ้าง เพื่อเป็นสิ่งสำคัญเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้ความรับผิดชอบรูปแบบของงาน เนื่องจากแต่ละตำแหน่งมีความรับผิดชอบทักษะที่แตกต่างกัน ดังนั้นการประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งจะเป็นปัจจัยหลักที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางตามแผนเส้นทางการพัฒนา อบรม และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน แม่นยำ ตรงจุดมากที่สุด

๒) โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละท่าน (Skill and Knowledge Mapping)” และมีแผนพัฒนารายตำแหน่ง เป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องจากการประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งแล้ว นำมาสู่การประเมินเป็นรายบุคคลในแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับว่าบุคลากรในตำแหน่งนั้นมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับหรือไม่ แนวทางการประเมินตนเอง เกิดจากตนเองประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็น และนำไปพูดคุยหารือ ประเมินกับหัวหน้างานโดยตรงเพื่อร่วมประเมินพิจารณาผลของการประเมินความรู้ และทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งงานของตนเองว่าสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร เมื่อพบว่าความรู้และทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งงานไม่เท่ากัน ซึ่งน้อยกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ จะดำเนินการทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางตั้งต้นว่า จะต้องพัฒนา อบรม ในหัวข้ออะไร และต้องอบรมมากน้อยเพียงใด

๓) โครงการอบรมและพัฒนา “เติมเต็มความรู้และทักษะที่จำเป็น (Gap Fulfillment)” และมีการประเมินศักยภาพและการเติบโตของบุคลากรโดยหัวหน้างานและบุคลากรประเมินผล เป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องหลังจากที่บุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล เนื่องจากเกิดช่องว่างระหว่างมาตรฐานความรู้และทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งงาน ระดับงานนั้น ๆ กับความรู้และทักษะที่จำเป็นของตนเอง หลังจากที่ได้พูดคุย หารือ ประเมินผลกับหัวหน้างานโดยตรง และนำแผนพัฒนารายบุคคลมาสู่การวางแผน การพัฒนา ฝึกอบรม ในหัวข้อที่ยังมีช่องว่างของความรู้และทักษะที่จำเป็น ถือเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนา ฝึกอบรม ในระยะสั้นถึงระยะยาวได้ และหลักสูตรการฝึกอบรมถูกต้องเหมาะสมตามแต่ละบุคลากรที่มีช่องว่างดังกล่าว

๔) โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้มีแนวปฏิบัติไปในทางเดียวกันให้กับบุคลากรในเขตพื้นที่ต่าง ๆ การถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อเป็นกระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศภายใต้มาตรฐานเดียวกัน องค์ความรู้เดียวกัน ข้อมูลและ

องค์ความรู้ต่าง ๆ จะถูกส่งต่อจากต้นทางเดียวกัน กระจายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ผิดพลาด คลาดเคลื่อน ประกอบกับสิ่งที่สำคัญ คือ การได้รับความห่วงใย ความใส่ใจ รับฟังปัญหาต่าง ๆ ในพื้นที่จาก ส่วนกลาง เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ไปแก้ไขปัญหา เป็นโครงการที่มุ่งสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากรในพื้นที่ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและนำมาสู่มาตรฐานในการทำงาน การประพฤติปฏิบัติ ในทิศทางเดียวกัน

๕) โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม เป็นโครงการที่ต่อเนื่องเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสัญญา เพื่อทำกิจกรรมร่วมกันในระหว่างการสัญญา โดยจัดทำเป็นโครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคมในพื้นที่เพิ่มเติม เป็นการหลอมรวมจิตใจ ความรู้สึก กรอบความคิด ด้วยกิจกรรมที่ดีเพื่อสังคมในพื้นที่ โครงการนี้จะนำมาซึ่ง ความรู้สึกจริงใจและห่วงใยจากส่วนกลางถึงบุคลากรในพื้นที่ต่าง ๆ ในกลุ่มเป้าหมายที่ได้วางไว้เป็น ๙ Sandbox + ๑ ส่วนกลาง

แผนงานที่ ๒.๒.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ

การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพนั้น เป็นการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีส่วนร่วม ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารจัดการหรือดำเนินงาน ในลักษณะ ดังกล่าว ทำให้การดำเนินงานระดับองค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความเป็นมืออาชีพ จะเป็น กลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนในกิจกรรม/โครงการขององค์กรได้เป็นอย่างดีโดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ด้าน หน่วยงาน การอบรมการใช้ระบบสารสนเทศ ทักษะการจัดการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความรู้เรื่องแผนของกรมบังคับคดี การถ่ายทอดเทคนิคเพื่อลดการผิดพลาด กลไกการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล ทักษะการบริหาร พัฒนาสมรรถนะ รองรับการเป็นผู้นำอาเซียนของประเทศไทยด้านการบังคับคดี การเขียนแผนงาน โครงการในการจัดทำคำขอ งบประมาณและการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และทักษะอื่นรอบตัวอย่างเพียงพอ ด้วยการดำเนินการตามแผนงาน จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้

โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นโครงการที่ต่อเนื่องตามแผนพัฒนากรมบังคับคดี ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งตามแผนดังกล่าวจะอยู่ในช่วง ระยะเวลาที่ ๒ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑.๖ โครงการจัดตั้งสำนักฝึกอบรมผู้ทำหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานบังคับคดีเอกชนและ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรและเพื่อเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพ โดยในระยะที่ ๒ นั้น มีเป้าหมายพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องด้วยมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เดียวกัน ครอบคลุมการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านกฎหมายและเสริมสร้างวินัยทางการเงินและความรู้ทางการเงิน ในการให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการรายย่อยและขนาดกลางและขนาดเล็ก เกษตรกร ประชาชน มุ่งเน้น ความเชื่อมโยงระบบการบังคับคดีกับประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงการยกระดับสู่มาตรฐานสากลเป็นที่ยอมรับ ของกลุ่มประเทศเอเชีย ภายใต้ผลลัพธ์ระยะที่ ๑ – ระยะที่ ๔ คือ บุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นมือ อาชีพ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านคอมพิวเตอร์และภาษาต่างประเทศ และมีความเป็นสหวิชาชีพ และบุคลากร มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวเข้ากับบริบทของการทำงานและความเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ ๑ สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

ลำดับ	โครงการ
แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย	
๑	โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณ การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน
แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร	
๑	โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่นำเชื่อถือจากตัวบ่งชี้
๒	โครงการสอบทานประเภทงานและพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคตและพร้อมในยุคดิจิทัล
๓	โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการเกื้อกูล
๔	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี
๖	โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
๗	โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”
๘	โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มบริการประชาชน
๑๐	โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventor)” ของแต่ละตำแหน่ง
๑๑	โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละท่าน (Skill and Knowledge Mapping)” และมีแผนพัฒนารายบุคคล
๑๒	โครงการอบรมและพัฒนา “เติมเต็มความรู้และทักษะที่จำเป็น (Gap Fulfillment)” และมีการประเมินศักยภาพและการเติบโตของบุคลากรโดยหัวหน้างานและบุคลากรประเมินผล
๑๓	โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ
๑๔	โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม
๑๕	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ ๒ สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ลำดับ	โครงการ
แผนการพัฒนาระดับที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)	
๑	โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร
๓	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)
๔	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)
๕	กิจกรรมการแลกเปลี่ยน สื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการขององค์กร
แผนการพัฒนาระดับที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)	
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร กรมบังคับคดี : โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลาย
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติ ให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน
๓	โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
๔	การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ
๕	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต
แผนการพัฒนาระดับที่ ๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics)	
๑	โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม “สุจริต จิตบริการ สานงานยุติธรรม”
๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๓	โครงการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
๔	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice)

ตารางที่ ๒ สรุปโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ต่อ)

ลำดับ	โครงการ
แผนการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)	
๑	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น
๒	โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร
๓	โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร
๔	โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่

ตารางที่ ๓ สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงาน ภายใน กบท.ที่ เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคุณ การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	๑. ร้อยละของการเติมเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้	๗๐	๘๐	๘๕	๙๐	๑๐๐	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายข้อมูล บุคคลและ บำเหน็จ ความชอบ -ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. การพัฒนาขอบเขตการทำงานและการกำหนดคุณสมบัติของวิทยากรตัวคุณ	๑	-	-	-	-		- ฝ่ายข้อมูล บุคคลและ บำเหน็จ ความชอบ
		๓. จำนวนกิจกรรมที่บุคลากรกรมบังคับคดีดำเนินการร่วมกับเครือข่ายวิทยากรตัวคุณและหน่วยงานรัฐ/เอกชน (ครั้ง/สพจ.-ปี)	๒	๔	๔	๔	๔		-
		๔. ร้อยละการรับรู้และความเชื่อมั่นจากวิทยากรในพื้นที่ของประชาชน	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐		-

ตารางที่ ๔ สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

ลำดับ	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงาน ภายใน กบท. ที่เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	โครงการวิเคราะห์ โครงสร้าง อัตรากำลังโดยใช้ ค ำ ส ถิ ทิ ที่ น่าเชื่อถือจากตัว บ่งชี้	๑. ตัวต้นแบบในการประเมิน อัตรากำลังแล้วเสร็จ หมายเหตุ : กระบวนการบังคับ คดีทางแพ่งวัดจาก ๓ กลุ่ม ขนาดงาน ยกเว้นกระบวนการ ล้มละลายที่ไม่แบ่งตามกลุ่ม ขนาดงาน	๑ กระบวนการ สำคัญ	๒ กระบวนการ สำคัญ	๓ กระบวนการ สำคัญ	๓ กระบวนการ สำคัญ	๓ กระบวนการ สำคัญ	กบท. / ทุก หน่วยงาน	- กลุ่ม อัตรากำลัง และระบบงาน
		๒. รายงานการทบทวน วิเคราะห์และสรุปผลการนำ ตัวต้นแบบมาใช้	-	๑	๑	๑	๑		
๒	โครงการสอบทาน ประเภทงานและ พัฒนารูปแบบ โครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการ ดำเนินงานใน อนาคตและพร้อม ในยุคดิจิทัล	๑. ร้อยละความสำเร็จของการ ทบทวนภาระงานให้สอดคล้อง กับค่ามาตรฐานจากลักษณะ งานของกลุ่มขนาดงาน	-	-	๖๐	๘๐	๑๐๐	กบท. / ทุก หน่วยงาน	- กลุ่ม อัตรากำลัง และระบบงาน

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบท.ที่เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๓	โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการเกื้อกูล	๑. รายงานผลการศึกษาผลตอบแทนสวัสดิการและสวัสดิการเกื้อกูลที่สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร	-	๑	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายข้อมูลบุคคล และบำเหน็จ ความชอบ - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. แผนผลตอบแทนสวัสดิการและสวัสดิการเกื้อกูลที่สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร	-	-	-	-	๑		
๔	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรคุณภาพ	๑๐๐	-	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
		๒. มีอัตราส่วนของบุคลากรคุณภาพต่อตำแหน่งที่สำคัญ อย่างน้อย ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งที่สำคัญ	-	๑ ต่อ ๑	๒ ต่อ ๑	๓ ต่อ ๑	๓ ต่อ ๑		
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	๑. ร้อยละความสำเร็จของแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรคุณภาพสูง	๑๐๐	-	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายข้อมูลบุคคล และบำเหน็จ ความชอบ - ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพสูงโดยวัดผลจากการประเมินประจำปี (ร้อยละต่อบุคลากรทั้งหมด)	-	๕	๗	๙	๑๐		

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบท.ที่เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๖	โครงการเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผน	๑๐๐	-	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติ ปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตาม ค่านิยมองค์กร	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕		
๗	โครงการอบรม “ความรู้ และทักษะด้านการ บริหารที่จำเป็น”	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผนอบรมหลักสูตร “ความรู้และทักษะ ด้านการบริหารที่จำเป็น”	๑๐๐	-	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม หลักสูตร	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐		

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงาน ภายใน กบท.ที่ เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๘	โครงการจัดทำแผนเกษียณ ล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ แผน	๑๐๐	-	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายข้อมูลและ บำเหน็จ ความชอบ
		๒. จำนวนครั้งของการทบทวน อัตรากำลังตามแผนเกษียณ	-	๑	๑	๑	๑		
		๓. ร้อยละของการทดแทน อัตรากำลังตามแผนเกษียณได้ ครบถ้วน	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐		- กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างเครือข่ายการ ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มบริการ ประชาชน	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้า อบรม	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบท.ที่เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๐	โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventory)” ของแต่ละตำแหน่ง	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผน	๑๐๐	-	-	-	-	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละความสำเร็จของการประเมินกลุ่มความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง	-	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐		
๑๑	โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละท่าน (Skill and Knowledge Mapping)” และมีแผนพัฒนารายบุคคล	๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	-	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๑๒	โครงการอบรมและพัฒนา “เติมเต็มความรู้และทักษะที่จำเป็น (Gap Fulfillment)” และมีการประเมินศักยภาพและการเติบโตของบุคลากรทั้งหมดโดยหัวหน้างานและบุคลากรประเมินผล	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเติมเต็มช่องว่างของสมรรถนะในรูปแบบการอบรมพัฒนา	-	-	๘๐	๘๐	๘๐	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของจำนวนของสมรรถนะที่ได้รับการเติมเต็ม (ต่อจำนวนรวมของสมรรถนะที่ต้องเติมเต็ม)	-	-	๘๐	๘๐	๘๐		

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบท.ที่เกี่ยวข้อง
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑๓	โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	๑. จำนวนรุ่นที่เข้ารับการถ่ายทอด (รุ่น)	-	๒	๒	๓	๓	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๑๔	โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	๑. จำนวนรุ่นที่เข้าร่วมกิจกรรม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕		
๑๕	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง เช่น (๑) หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น (๒) หลักสูตรการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมบังคับคดี (๓) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานธุรการของบุคลากรกรมบังคับคดี (๔) หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี (๕) อบรมการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี และ (๖) พัฒนาความสามารถทางภาษา	๑. ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	กบท./ ทุกหน่วยงาน	- ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ ๕ สรุปตัวชี้วัดโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร
๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)
๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบค.ที่เกี่ยวข้อง
๑	โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ๑.๑ โครงการพัฒนาระบบ Learning Management System (LMS) – MOJ e-Learning (สป.ยธ. ดำเนินการ) ๑.๒ โครงการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร ๒.๑ กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒.๒ กิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะการสื่อสาร/ถ่ายทอด ๒.๓ กิจกรรมการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๓	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ๓.๑ การจัดทำหลักสูตรการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ๓.๒ โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล) (ส่งบุคลากรเข้า อบรมกับ สป.ยธ.)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบค.ที่เกี่ยวข้อง
๔	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ทุกส่วนราชการ	- กพร. - กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๕	กิจกรรมการแลกเปลี่ยน สื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการขององค์กร	ทุกส่วนราชการ	กนย.

แผนการพัฒนาระดับที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน
๒. ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม
๓. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและรองรับอนาคต

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบค.ที่เกี่ยวข้อง
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร - หลักสูตรผู้บริหารงานยุคธรรม (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) - โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลาย	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๓	โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๔	การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๕	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล) ศทส.

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบค.ที่เกี่ยวข้อง
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการตัดสินใจพร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อนและ รองรับอนาคต	สป.ยธ. ทุกส่วนราชการ	กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล) (จัดส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมกับ สป.ยธ.)

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

ตัวชี้วัด

๑. ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม
๒. ร้อยละของบุคลากรในกระทรวงยุติธรรมมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
๓. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบค.ที่เกี่ยวข้อง
๑	โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม “สุจริต จิตบริการ สานงาน ยุติธรรม” - สร้างและขับเคลื่อนค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม “สุจริต จิตบริการ สานงานยุติธรรม”	สป.ยธ.	กบท. (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล) (สนับสนุน คณะทำงาน)
๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม	สป.ยธ.	กบท. (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล) (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับ สป.ยธ.)
๓	โครงการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	ทุกส่วนราชการ	- กลุ่มงานจริยธรรม - กนย.
๔	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice)	สป.ยธ.	- กลุ่มงานจริยธรรม - กบท. (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล) (จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับ สป.ยธ.)

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

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) (จัดทำ เผยแพร่ และประกาศใช้แผนเสริมสร้างความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี)
๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดกระทรวงยุติธรรม และจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (หลัก/รอง)	หน่วยงานภายใน กบค.ที่เกี่ยวข้อง
๑	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น ๑.๑ กิจกรรมผู้บริหารพบปะผู้ปฏิบัติหน้าที่ ๑.๒ กิจกรรมสื่อสารภายในองค์กร	ทุกส่วนราชการ	- กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล) - กลุ่มประชาสัมพันธ์
๒	โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	ทุกส่วนราชการ	- กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๓	โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	ทุกส่วนราชการ	- กบท. (ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล)
๔	โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่	ทุกส่วนราชการ	- กบท. (กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน)

ตารางที่ ๖ สรุปงบประมาณโครงการตามแผนยุทธศาสตร์กองบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

ลำดับ	โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.					
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑	โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณและการสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	ใช้งบดำเนินงาน	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐	๑,๓๐๐,๐๐๐
๒	โครงการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐
๓	โครงการสอบทานประเภทงานและพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการดำเนินงานในอนาคตและพร้อมในยุคดิจิทัล	ไม่ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๔	โครงการศึกษาและจัดทำแนวพัฒนาการเทียบเคียงผลตอบแทนและสวัสดิการแก่กุล	ไม่ดำเนินการ	๕๐๐,๐๐๐	ใช้งบดำเนินงาน	ใช้งบดำเนินงาน	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐
๖	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐
๗	โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๘	โครงการอบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”	๕๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐

ลำดับ	โครงการ	ปีงบประมาณ พ.ศ.				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๙	โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๑๐	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มบริการประชาชน	ไม่ดำเนินการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐
๑๑	โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventor)” ของแต่ละตำแหน่ง	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๑๒	โครงการประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรแต่ละท่าน (Skill and Knowledge Mapping)” และมีแผนพัฒนารายบุคคล	ไม่ได้ดำเนินการ	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐	๕๐๐,๐๐๐
๑๓	โครงการอบรมและพัฒนา “เติมเต็มความรู้และทักษะที่จำเป็น (Gap Fulfillment)” และมีการประเมินศักยภาพและการเติบโตของบุคลากรโดยหัวหน้างานและบุคลากรประเมินผล	ไม่ดำเนินการ	ไม่ดำเนินการ	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐	๑,๐๐๐,๐๐๐
๑๔	โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	ไม่ดำเนินการ	๑๓,๕๐๐,๐๐๐	๑๓,๕๐๐,๐๐๐	๑๓,๕๐๐,๐๐๐	๑๓,๕๐๐,๐๐๐
๑๕	โครงการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๐๐๐,๐๐๐
๑๖	โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒,๔๔๔,๗๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒,๐๐๐,๐๐๐

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำอธิบายตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

คำอธิบายตัวชี้วัด

ด้วยสถานะของแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี กำหนดให้เป็นแผนระดับ ๓ โดยอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนระดับ ๑ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงซึ่งเป็นแผนระดับ ๒ แผนระดับ ๓ เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม และนโยบาย ทิศทาง และเป้าหมายในการดำเนินการของกรมบังคับคดี ส่งผลให้แผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดีเป็นแผนที่มุ่งต่อการสนับสนุนการดำเนินยุติธรรมและลดความเหลื่อมล้ำจากการพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ การปรับแก้ไขกฎหมายเพื่อให้เป็นกฎหมายที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน การสื่อสารและสร้างระบบการจัดการยุติธรรมในด้านการไกล่เกลี่ย การพัฒนากระบวนการโดนเน้นการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการนำระบบดิจิทัลมาใช้บริการเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการบังคับใช้กฎหมาย และการสร้างความเป็นสากลในด้านการบังคับคดี ซึ่งสนับสนุนการทำงานของงานยุติธรรมภาพรวมและเป็นส่วนหนึ่งของการบูรณาการระหว่างหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรม

ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตัวชี้วัดภาพรวมและตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ จึงถูกกำหนดและอธิบายให้เป็นผลสัมฤทธิ์ที่แท้จริง โดยมีการอธิบายตัวชี้วัดเกณฑ์การประเมิน เป้าหมาย เกณฑ์การประเมินในระดับค่าเป้าหมายต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการของกรมบังคับคดีตามพันธกิจเป็นไปได้ตามเจตนารมณ์กฎหมายและการให้พันธกิจและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน สนับสนุนเชิงบูรณาการกับกระทรวงยุติธรรม แผนระดับ ๑ แผนระดับ ๒ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยในด้านการสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

ตัวชี้วัดรายแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

ประกอบด้วย ๔ เป้าหมาย ได้แก่

- (๑) ปรับภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีจาก “ผู้บังคับคดี” เป็น “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม” เพื่อเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและลดจำนวนทรัพย์สินค้างในระบอบการบังคับคดีผ่านการสื่อสารเชิงรุก
- (๒) ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดีและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๓) ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความรู้ที่ถูกต้องและมีกลไกในการกระจายความรู้กับบุคลากร ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน รายละเอียด ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ ปรับภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีจาก “ผู้บังคับคดี” เป็น “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม” เพื่อเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและลดจำนวนทรัพย์สินค้างในระบอบการบังคับคดีผ่านการสื่อสารเชิงรุก

การดำเนินการด้านยุติธรรมในปัจจุบันนี้มีภาพสะท้อนของการเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายที่มีข้อจำกัดเรื่องความมั่นใจในกระบวนการของรัฐ ทำให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียไม่มีความประสงค์ที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องในการรับบริการ ทั้งในรูปแบบที่เกี่ยวข้องในด้านการบังคับคดีหรือการเข้ามาเพื่อใช้บริการอื่นนอกเหนือจากการบังคับคดี เช่น การซื้อทรัพย์สิน การเข้ามาขอความรู้ทางกฎหมาย หรือการได้รับองค์ความรู้ในการจัดการหนี้สิน ทั้งในกลุ่มนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดา ซึ่งเป็นผลให้เกิดปัญหาในการเรียกเพื่อไกล่เกลี่ยหรือการประกาศขายทรัพย์สิน หรือการกระจายทรัพย์สินนั้นไม่สามารถทำได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงการส่งมอบคุณค่าให้กับกลุ่มต่าง ๆ เช่น กลุ่มประชาชนทั่วไป กลุ่มชายแดน กลุ่มเปราะบาง กลุ่มมีความเสี่ยง หรือกลุ่มคู่ความที่ไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่หรือการไม่เข้าใจในภารกิจและกระบวนการของกรมบังคับคดี ทำให้เกิดการร้องเรียน เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีการสร้างความรับรู้ด้านภารกิจ สร้างความเข้าใจในการบริการของกรมบังคับคดีที่เน้นผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นในการบังคับคดีที่เป็นธรรม และตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ได้ โดยมี ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี ๑๙๐

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละการรับรู้ภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีในฐานะ “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม”

คำอธิบายตัวชี้วัด : การนำประชาชนเป็นศูนย์กลางเพื่อความยุติธรรมและการบังคับคดีเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของกรมบังคับคดี สร้างคุณค่าให้กับผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรในด้านยุติธรรม อย่างไรก็ตามการรับทราบถึงความตั้งใจในการให้บริการของกลุ่มเป้าหมายหลัก อันได้แก่ เจ้าหนี้ ลูกหนี้ บุคคลล้มละลาย และผู้ซื้อทรัพย์สิน ทั้งเป็นกลุ่มบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ในสถานะของกลุ่มประชาชนทั่วไปหรือกลุ่มเปราะบางนั้น ยังมีข้อจำกัดด้านทัศนคติต่อความยุติธรรมและการบังคับคดี ส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรไม่สามารถสร้างความเป็นธรรมได้อย่างเต็มที่ เช่น ผู้ซื้อทรัพย์สินมีจำนวนน้อยทำให้ราคาทรัพย์สินที่จะเป็นประโยชน์กับเจ้าหนี้และลูกหนี้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร หรือการที่ลูกหนี้ไม่ทราบสิทธิทางกฎหมายในการเจรจาไกล่เกลี่ยกับทางเจ้าหนี้หรือการไม่ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งจ่ายหนี้ของลูกหนี้ ทำให้เสียโอกาสและสร้างความไม่เข้าใจ ดังนั้นการทราบถึงภารกิจและเป้าหมายการบริการในฐานะ “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม” จึงมีความจำเป็นโดยการสร้างกลไก เช่น การใช้เครื่องมือประชาสัมพันธ์รูปแบบดิจิทัล การใช้ตัวหนการสื่อสารและการสร้างสัมพันธ์กับสื่อมวลชนจึงมีความจำเป็นเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์

หน่วยวัด : ร้อยละการรับรู้ภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีในฐานะ “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม”
เกณฑ์การประเมิน : เกณฑ์การประเมินนั้นจะแบ่งลำดับขั้นได้ ดังนี้

ระดับ	ค่าเป้าหมาย	หมายเหตุ
ระดับดีมาก	ร้อยละ ๘๐ - ๑๐๐	
ระดับดี	ร้อยละ ๗๐ - ๗๙	
ระดับปานกลาง	ร้อยละ ๖๐ - ๖๙	
ต่ำกว่ามาตรฐาน	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	

ค่าเป้าหมาย : ค่าเป้าหมายของการดำเนินการสัมพันธกับงบประมาณ ซึ่งการสื่อสารจะวิเคราะห์ถึงจำนวนการเข้าถึงและความถี่ในการสื่อสารซึ่งจะทำให้เกิดความจดจำ อย่างไรก็ตามการเป็นหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องเน้นภารกิจเป็นหลักและงบประมาณอาจมีข้อจำกัด ทำให้ประสิทธิภาพตามเกณฑ์ประเมิน ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย ดังนั้น ตัวชี้วัดจึงพิจารณาถึงการจดจำได้ของของผู้ถูกสำรวจต่อภารกิจกรมบังคับคดี จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ รายละเอียดรายปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐

แหล่งข้อมูล : การเก็บข้อมูลด้านความเชื่อมั่นขององค์กรรายปี

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพรายปี

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เป้าหมายที่ ๒ ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดีและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประชาชนที่เป็นคู่ความทั้งเจ้าหนี้และลูกหนี้เมื่อเข้าถึงกระบวนการบังคับคดีแล้วจะมีต้นทุนเวลาและค่าใช้จ่าย หากวิเคราะห์ถึงการเข้ามาสู่การบังคับคดีแล้วนั้น พบว่า เป็นกลุ่มภาคประชาชนที่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการหนี้ ขาดความรู้ในการบริหารทรัพย์สินและบริหารหนี้ รวมถึงการเป็นผู้ค้าประกันที่ต้องรับผิดชอบจากความเชื่อใจ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันเข้าสู่การบังคับคดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความเสี่ยงด้านภาระหนี้ที่เริ่มมีมูลค่าสูงหรือครอบครัวที่มีหนี้ครัวเรือนสูง การป้องกันการเข้าสู่การบังคับคดีของประชาชนเชิงรุก การสร้างเครือข่ายและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงมีความสำคัญ โดยมี ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี

คำอธิบายตัวชี้วัด : กรมบังคับคดีเน้นการดำเนินการเชิงป้องกันในระดับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่เน้นการลดความขัดแย้งมีทางเลือกการจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีความอ่อนไหวด้านความมั่นคงอย่างพื้นที่ภาคใต้ รวมถึงพื้นที่ชายแดนใต้ ที่มีปัญหาด้านความเปราะบางของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้สามารถยกระดับด้านการป้องกันการบังคับคดี การสร้างความรู้ด้านกฎหมาย การจัดการหนี้ และการเข้าถึงบริการผ่านกลไกยุติธรรมของกรมบังคับคดีในระดับ

สาขาและระดับผู้นำชุมชน จึงต้องมีการประเมินถึงการได้รับความรู้การจัดการหนี้ กฎหมายและการเข้าถึงบริการของประชาชน คู่ความ ผู้ซื้อทรัพย์สิน บุคคลล้มละลาย หรือมีความเสี่ยงด้านหนี้สินในพื้นที่

หน่วยวัด : จำนวนคนผู้ที่ได้รับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี

เกณฑ์การประเมิน : กำหนดเป็นจำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการตามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ค่าเป้าหมาย : จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการตามปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๒,๐๐๐ ราย	๒,๐๐๐ ราย	๒,๐๐๐ ราย	๒,๐๐๐ ราย	๒,๐๐๐ ราย

แหล่งข้อมูล : รายงานการจัดอบรมความรู้การจัดการหนี้ กฎหมาย และการเข้าถึงบริการ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : จัดเก็บตามการลงชื่อเข้าร่วมกิจกรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานเลขานุการกรมบังคับคดี

เป้าหมายที่ ๓ ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความรู้ที่ถูกต้องและมีกลไกในการกระจายความรู้กับบุคลากรประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย

บุคลากร ตัวแทน (เช่น ประชาสัมพันธ์เชิงรุก) และประชาชนจำเป็นต้องได้รับข้อมูลที่ถูกต้องในเชิงกว้างและเชิงเฉพาะ ดังนั้น การมีกระบวนการในการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรจะช่วยสร้างมาตรฐานองค์ความรู้และสร้างมาตรฐานการทำงานก่อนที่จะนำไปต่อยอด ทั้งด้านของการพัฒนากระบวนการ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ การให้ความรู้ หรือแม้แต่การให้คำปรึกษาและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าหรือแก้ปัญหาในระยะยาว ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนผู้ที่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้หรือคู่มือมาตรฐานภายในองค์กร

คำอธิบายตัวชี้วัด : เนื่องด้วยคุณค่าสำคัญของการสร้างความเป็นธรรมให้กับประชาชน คือการที่บุคลากรของกรมบังคับคดีมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ กรมบังคับคดีทำหน้าที่เฉพาะทางด้านการบังคับคดีแพ่ง ซึ่งเป็นการทำงานที่ใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะทางในการสร้างคุณค่าให้กับสังคมด้านการเสริมสร้างความเป็นธรรมด้านการจัดการหนี้สิน บังคับคืนหนี้ การช่วยฟื้นฟู ซึ่งจำเป็นต้องมีประสบการณ์และองค์ความรู้มาก หากแต่โครงสร้างภายในขององค์กรนั้นมีข้อจำกัดในการจัดเก็บองค์ความรู้เฉพาะทางไว้ โดยมากผูกอยู่กับผู้ที่สั่งสมประสบการณ์สูง หากแต่เงื่อนไขทางเวลาและสังคมทำให้มีผู้ที่มีองค์ความรู้และประสบการณ์ย้ายหรือเกษียณจากกรมบังคับคดี ทำให้มีความจำเป็นที่จะต้องเร่งเก็บประสบการณ์และองค์ความรู้สะสมนี้เอาไว้เพื่อลดเวลาในการเรียนรู้ของผู้ที่เข้ามาทำงานและดำเนินการต่อเนื่อง ดังนั้น การพัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อสะสมความรู้และต่อยอดมาเพื่อพัฒนามาตรฐานการทำงาน รวมถึงการถ่ายทอดให้กับบุคลากรที่ทำงานและการนำไปสร้างสื่อประชาสัมพันธ์หรือนำไปอบรมความรู้และเผยแพร่แก่กลุ่มตัวแทนหรือเครือข่าย (เช่น นักประชาสัมพันธ์เชิงรุก) หรือกับประชาชนจึงเป็นเรื่องจำเป็น

หน่วยวัด : จำนวนจำนวนผู้ที่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้หรือคู่มือมาตรฐานภายในองค์กร
 เกณฑ์การประเมิน : จำนวนผู้ที่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้หรือคู่มือมาตรฐานภายในองค์กร
 ค่าเป้าหมาย : ๒๕๐ คน โดยมีการแยกจำนวนการถ่ายทอดรายปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน

แหล่งข้อมูล : จำนวนชุดข้อมูลชุดความรู้แบบเป็นทางการที่จัดเก็บอยู่ในระบบ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานตัวชุดความรู้เก็บจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ที่เป็นที่ยอมรับ (๑ ชุดความรู้ ต่อ ๑ ท่านผู้ถ่ายทอด) ส่วนชุดความรู้ที่ถูกจัดเก็บแล้วนั้นจะถูกจัดเก็บในระบบจัดการความรู้

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ตัวชี้วัดที่ ๒ จำนวนเครือข่ายการถ่ายทอดความรู้ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะ

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่ถูกพัฒนาในระบบจัดการความรู้กับหน่วยงานภายนอกที่มีระบบออนไลน์ผ่านการสร้างความร่วมมือ เช่น การสร้างความร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเพื่อนำเนื้อหาการบังคับคดีไปเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรพัฒนานักลงทุน หรือเข้าสู่ระบบการจัดการแผนการเรียนรู้ออนไลน์ของมหาวิทยาลัย เนื่องจากภารกิจของกรมบังคับคดีเน้นการให้ความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีแพ่ง ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสนใจกว้างขวางแต่ยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่จะเข้ามาให้ความรู้ตรงนี้ อย่างไรก็ตามการดำเนินการในการบูรณาการความร่วมมือกับระบบการให้ความรู้ของหน่วยงานเครือข่ายจะช่วยลดต้นทุนและภาระงานของกรมบังคับคดีและยังเป็นการบูรณาการความร่วมมือที่สร้างประโยชน์ร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือในกำกับของรัฐและเข้าถึงประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

หน่วยวัด : จำนวนความรู้ที่เผยแพร่ผ่านเครือข่ายองค์กรภายนอก

เกณฑ์การประเมิน : จำนวนหน่วยงาน/ องค์กรที่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้หรือคู่มือมาตรฐาน

ค่าเป้าหมาย : ๑๐ รายหรือ ๑๐ องค์กร โดยมีการแยกจำนวนการถ่ายทอดรายปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
-	๑	๒	๓	๔

แหล่งข้อมูล : รายงานการเผยแพร่ข้อมูลโดยหน่วยงานภายนอก

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : การประสานและตรวจสอบการเผยแพร่จากหน่วยงานเครือข่าย

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานเลขานุการกรมบังคับคดี

เป้าหมายที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน

การสื่อสารภายในเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินการของกรมบังคับคดีที่มีหน่วยงานในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค รวมถึงตัวแทนและเครือข่ายที่สนับสนุนภารกิจของกรมบังคับคดี ถึงแม้ว่าการสื่อสารภายในของกรมบังคับคดีดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว หากแต่ยังพบว่ายังมีข้อจำกัดในบางส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มบุคลากรเข้าใหม่ที่ไม่ได้รับข้อมูลครบถ้วนหรือบุคลากรเก่าที่ไม่ได้รับการเป็นปัจจุบันของข้อมูล กฎหมายระเบียบคำสั่งที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ ความยากในการเข้าใจข้อมูลหรือมาตรฐานการทำงานที่ต้องได้รับการ

ต่อกัน รวมถึงการขาดโครงสร้างและแนวทางการสื่อสารในสถานการณ์วิกฤติหรือการรับมือกับข่าวเท็จในระบบออนไลน์ โดยมี ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนการเข้าชม (นับจำนวนซ้ำ) ข้อมูลประชาสัมพันธ์ภายในหน้าเว็บไซต์ที่สื่อสารข้อมูลภายใน

คำอธิบายตัวชี้วัด : จำนวนการเข้าชม (นับจำนวนเข้าชมซ้ำ) เป็นการใช้อุปกรณ์ทางดิจิทัลของกูเกิลในการนับและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เข้าชมข้อมูลการสื่อสารภายในขององค์กร โดยนำเสนอข้อมูลภายในทั้งหมดจากสื่อที่พัฒนาแล้วถูกเชื่อมกลับไปนับจำนวนผู้เข้าดูเพื่อจะได้ทราบถึงจำนวนคนเข้าดูเทียบกับกลุ่มเป้าหมายภายในที่ต้องการสื่อสาร ทั้งนี้ ยังเป็นการสร้างระบบการสื่อสารดิจิทัลที่ช่วยลดเวลาในการสื่อสารภายในสามารถส่งข้อมูลซ้ำเพื่อเตือนความจำและต่อยอดความเข้าใจ อันส่งผลต่อการรับทราบข้อมูลและการสร้างมาตรฐานการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมาตรฐาน

หน่วยวัด : จำนวนผู้เข้าชมข้อมูลการสื่อสารภายใน

เกณฑ์การประเมิน : กำหนดเป็นจำนวนการเข้าชม (นับจำนวนเข้าชมซ้ำ)

ค่าเป้าหมาย : ๒๐,๐๐๐ ครั้งต่อปีงบประมาณ

ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐
๒๐,๐๐๐ ครั้ง	๒๐,๐๐๐ ครั้ง	๒๐,๐๐๐ ครั้ง	๒๐,๐๐๐ ครั้ง	๒๐,๐๐๐ ครั้ง
ที่บุคลากร	ที่บุคลากร	ที่บุคลากร	ที่บุคลากร	ที่บุคลากร
กรมบังคับคดีเข้าชม	กรมบังคับคดีเข้าชม	กรมบังคับคดีเข้าชม	กรมบังคับคดีเข้าชม	กรมบังคับคดีเข้าชม

แหล่งข้อมูล : เก็บข้อมูลผ่านกูเกิล

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ดึงรายงานจากระบบที่มีการติดตั้งกูเกิลแทกเมเนเจอร์

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานเลขานุการกรมบังคับคดี

ตัวชี้วัดรายแผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

ประกอบด้วย ๓ เป้าหมาย ได้แก่

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง

(๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร

(๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารทั้งในส่วนของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ

ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลเกี่ยวข้องกับเป้าหมายที่ ๑ และเป้าหมายที่ ๒ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เป้าหมายที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง

การขับเคลื่อนขององค์กรภาครัฐนั้นมีความจำเป็นต้องขับเคลื่อนจากบุคลากร เครื่องมือ และระเบียบเพื่อนำมาสนับสนุนการดำเนินการให้มีมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการของบุคลากรนั้นมีข้อจำกัดด้านการกระจายภาระงานซึ่งทำให้เกิดความสมดุลในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออยู่ในช่วงที่มีภาวะการบังคับคดี

ที่สูงขึ้นจากผลกระทบภายนอก ทำให้ต้องพัฒนาเครื่องมือเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของบุคลากร โดยเน้นการทราบถึงภาระงานรวม แนวโน้มของภาระงานที่เกิดขึ้นก่อนการนำเครื่องมือการจัดการ อาทิเช่น การจัดการภาระงานแบบเอปซีซี หรือรูปแบบอื่นที่จะช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการดำเนินการและลดภาวะของความไม่สมดุลของนิติกรในการทำคดี ทั้งนี้ รวมถึงการสร้างทักษะและความเข้าใจให้กับผู้บริหาร เพื่อนำเครื่องมือและข้อมูลไปถ่ายทอดและจัดการบริหารเจ้าหน้าที่โดยเน้นเจ้าหน้าที่เป็นศูนย์กลาง ดังนั้น ตัวชี้วัดที่สำคัญ ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง

คำอธิบายตัวชี้วัด : การวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้ในการประเมินความสามารถในการทำงานและรองรับงานในแต่ละขั้นตอนการทำงานและส่วนงานและมีการสร้างตัวต้นแบบการทำนายประมาณงานจากตัวบ่งชี้ โดยแบ่งงานเดียวกันใน ๓ กลุ่มขนาดของงานเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ให้ใกล้เคียงกับปริมาณงาน ซึ่งการบริหารบุคคลที่มีข้อจำกัดด้านอัตรากำลังหากแต่มีแรงกดดันจากภายนอกให้จำนวนการบังคับคดีที่มีค้างสะสมและจำนวนที่กำลังจะเกิดขึ้นใหม่มีจำนวนมากกว่าความสามารถของบุคลากรและความสามารถของระบบที่จะรองรับได้ ซึ่งจะส่งผลต่อเวลาในการบังคับคดีและสร้างความไม่เป็นธรรมให้กับเจ้าหน้าที่และลูกหนี้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตัวต้นแบบ (โมเดล) ในการจัดการความสมดุลของภาระงานต่อความสามารถในการตอบสนองต่อการให้บริการ รวมถึงการพยายามลดจำนวนคดีค้างเก่า

หน่วยวัด : มีจำนวนตัวบ่งชี้ต้นแบบที่ใช้ในงานที่สำคัญนำไปสู่การทบทวน วิเคราะห์สรุปผล และนำไปปฏิบัติได้ครบทุกสำนักงานของกรมบังคับคดี

สูตรการคำนวณ :

$$\text{จำนวนอัตรากำลังเพื่อเป็นตัวบ่งชี้} = \frac{\text{ปริมาณงานต่อปี} \times \text{ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐาน}}$$

- ปริมาณงานต่อปี ได้จากสถิติผลงานย้อนหลัง ๓ ปี และนำมาหาค่าเฉลี่ย
- ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต่อ ๑ ชิ้น กำหนดจากกิจกรรมที่ทำ ซึ่งเป็นเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง (ไม่นับระยะเวลารอ)
- เวลาทำงานมาตรฐาน = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง คิดได้จาก (๑ ปี = ๒๓๐ วันๆ ละ ๖ ชั่วโมง คือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง/ปี)

เกณฑ์การประเมิน : กำหนดเป็นระดับความสำเร็จตามแผนงานที่วางไว้ เกณฑ์การประเมินความสำเร็จจะพิจารณาจากระดับความสำเร็จในแต่ละขั้นตอน

การดำเนินการ	ร้อยละความสำเร็จ
๑) พัฒนาตัวบ่งชี้ต้นแบบในงานสำคัญ ๑ งาน จาก ๓ กลุ่มขนาดงาน	ร้อยละ ๒๐
๒) พัฒนาตัวบ่งชี้ต้นแบบในงานสำคัญ ๒ งาน จาก ๓ กลุ่มขนาดงาน	ร้อยละ ๔๐
๓) พัฒนาตัวบ่งชี้ต้นแบบในงานสำคัญ ๓ งาน จาก ๓ กลุ่มขนาดงาน	ร้อยละ ๖๐
๔) นำตัวต้นแบบไปในงานที่สำคัญ ๓ งานไปใช้กับทุกสำนักงาน	ร้อยละ ๘๐
๕) ทบทวนและวิเคราะห์สรุปผลจากการนำตัวต้นแบบมาใช้ในกระบวนการทำงาน	ร้อยละ ๑๐๐

คำเป้าหมาย : ระดับความสำเร็จตามแผนงานที่ได้วางไว้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐

คำเป้าหมาย : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานของบุคลากรในแต่ละงาน และในแต่ละกลุ่มขนาดของงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์โดยใช้การคำนวณตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมจากระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : เก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานและแต่ละกลุ่มของขนาดงาน ๓ กลุ่มขนาดงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายที่ ๒ สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร

กรมบังคับคดีมีการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นจำนวนมากในช่วงที่ผ่านมา จากขอบเขตภาระงานและจำนวนภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้รูปแบบการบริหารจัดการโดยทั่วไปไม่สามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อรองรับการขับเคลื่อนกรมบังคับคดี การเตรียมพร้อมของบุคลากรด้านการบริหารจัดการหน่วยงานและองค์กร การติดตามและการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องมีการสร้างความพร้อม ความสามารถการจัดการองค์กรที่มีความซับซ้อนสูง นอกเหนือจากนั้น การเตรียมผู้ที่จะเข้ามาเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรจากภาวะความเสี่ยงของบุคลากรที่มีประสบการณ์ที่มีวาระการเกษียณอายุเป็นจำนวนมากภายในอีก ๕ ปีข้างหน้า ดังนั้น การเตรียมพร้อมด้านทักษะความสามารถและความรู้ที่สำคัญในการดำเนินการในระดับต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการประเมิน วางแผน และจัดการอย่างเป็นรูปธรรม โดยมี ๑ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล

คำอธิบายตัวชี้วัด : การประเมินเป็นรายบุคคลในแต่ละตำแหน่งแต่ละระดับด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งในแต่ละระดับ โดยแนวทางการประเมินตนเองนั้นมาจากการประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็น นำไปพูดคุยประเมินกับหัวหน้างานโดยตรง เพื่อร่วม

ประเมินพิจารณาผลของการประเมินความรู้ และทักษะที่จำเป็นในตำแหน่งงานรายบุคคล ทั้งนี้ หากพบความสามารถรายบุคคลไม่สอดคล้องกับภาระ / ตำแหน่งงาน จึงดำเนินการทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางตั้งต้นในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ นำสู่การอบรมและพัฒนาความรู้ต่อไป

หน่วยวัด : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล

เกณฑ์การประเมิน : จัดทำการประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นของบุคลากรทุกระดับตำแหน่ง เพื่อนำมาทำแผนพัฒนารายบุคคล

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

พ.ศ. ๒๕๖๖	พ.ศ. ๒๕๖๗	พ.ศ. ๒๕๖๘	พ.ศ. ๒๕๖๙	พ.ศ. ๒๕๗๐
-	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากร มีแผนรายบุคคล	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร มีแผนรายบุคคล	ร้อยละ ๙๐ ของบุคลากร มีแผนรายบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร มีแผนรายบุคคล

ค่าเป้าหมาย : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล : แบบประเมินเพื่อวัดสมรรถนะของบุคลากร อ้างอิงจาก ก.พ. หรือหน่วยราชการ ที่ดำเนินการเรื่องการวัดสมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานเป็นต้นแบบ

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ออกแบบประเมินเพื่อให้บุคลากรตอบโดยวัดจากพฤติกรรมที่สอดคล้องกับระดับของสมรรถนะในแต่ละระดับกับค่ามาตรฐานของสมรรถนะที่กรมบังคับคดีกำหนด เพื่อนำมาสู่การเขียนพัฒนาตนเองเป็นแผนรายบุคคล

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก ข
ความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

แผนภาพความเชื่อมโยง แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี						
แผนระดับ ๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	ยุทธศาสตร์ที่ (๖) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมาย: กระบวนการยุติธรรมเป็นไม่เสียประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ - ให้ความสำคัญสอดคล้องระบบกับบริบทต่างๆ และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน - กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค		ยุทธศาสตร์ที่ (๑) ด้านความมั่นคง เป้าหมาย: ประชาชนยุติ กัมน์ และมีความสุข ประเด็นยุทธศาสตร์ - การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง		ยุทธศาสตร์ที่ (๒) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เป้าหมาย: ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน ประเด็นยุทธศาสตร์ - พัฒนาศาสนาเชิงนวัตกรรมสู่ผู้ประกอบการยุคใหม่	
แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	ประเด็น (๒๑) กฎหมายและการบริหารการยุติธรรม แผนแม่บทย่อย: พัฒนากฎหมาย - การปฏิรูปและปรับปรุงกฎหมายที่มีความจำเป็นเร่งด่วน - การศึกษาวิจัยและวิจัยกฎหมาย - การมีกฎหมายที่ทันสมัยและเป็น แผนแม่บทย่อย: พัฒนาระบบการยุติธรรม - การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนไปรษณีย์ สหกรณ์ ครัวเรือน เศรษฐกิจ - การเป็นธรรมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ	ประเด็น (๑๖) ความมั่นคง แผนแม่บทย่อย: การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง - ภาคใต้มีความสงบสุข ทั่วถึง	ประเด็นที่ (๑๐) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ แผนแม่บทย่อย: การสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการดำเนินธุรกิจผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ - สนับสนุนนโยบาย ของภาครัฐที่มีต่อ วิสาหกิจและผู้ประกอบการด้านการสนับสนุนและความสะดวกของนโยบายที่รับ	ประเด็นที่ (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนแม่บทย่อย: พัฒนาระบบการบริการประชาชน - การบริการภาครัฐที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเต็มขั้น แผนแม่บทย่อย: พัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ - ภาครัฐมีขีด สมรรถนะสูง เทียบเท่า มาตรฐานสากล และมี ความคล่องตัว แผนแม่บทย่อย: การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - บุคลากรภาครัฐมีศักยภาพในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	ประเด็น (๑๓) การส่งเสริมการยุติธรรมและประเพณีดีของประเพณีดีของ แผนแม่บทย่อย: การป้องกันการค้ามนุษย์และประเพณีดีของ - ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่ดีเยี่ยม สุจริต	
แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	ด้านกฎหมาย เป้าหมาย: - กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นและเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพได้กับการยกเลิกหรือแก้ไขปรับปรุง - ความสะดวกในการเข้าถึง รัฐบาล และปฏิบัติตามกฎหมายของประชาชน			ด้านกระบวนการยุติธรรม เป้าหมาย: - การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและประชาชนเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีคุณภาพและประสิทธิภาพ และเข้าถึงได้โดยเสมอภาค - การป้องกันการหลอกลวงและข้อผิดพลาดและพัฒนาระบบการบริหารงานยุติธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นธรรม		
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ โภชนาการที่ดีทันสมัย มีประสิทธิภาพ และคงไว้ซึ่งประชาชน เป้าหมายยุทธศาสตร์: - ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว					
(ร่าง) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	ประเด็น ๑ ความมั่นคง ประเด็น: - การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติธรรมชาติและภัยพิบัติ					
แผนระดับ ๓ (ร่าง) แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย เป้าหมาย: - การมีกฎหมายที่ดี (จำเป็น ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของสังคม) - การสร้างวัฒนธรรมแห่งกฎหมาย	มิติที่ ๒ การพัฒนาระบบการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล เป้าหมาย: - การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (Inclusive Justice) - การมีมาตรฐานที่สากลหลายในการยุติธรรม	มิติที่ ๓ การประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม เป้าหมาย: - การบริหารงานยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้สังคมพหุวัฒนธรรม เป้าหมาย: - กฎหมาย กฎ ระเบียบมีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของสังคมและระยะเวลา - สื่อที่ใช้ในการสร้างรับรู้ให้แก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความทันสมัย ครบถ้วน และสามารถเข้าถึงได้ง่าย - ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รัฐบาล เข้าใจกฎหมาย และสามารถปกป้องคุ้มครองสิทธิของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี	แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมเครือข่ายและกฎหมายเพื่อความร่วมมือระหว่าง เป้าหมาย: - เพิ่มประสิทธิภาพและระดับความยุติธรรมในการบังคับคดี - สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในระดับประเทศและระหว่างประเทศ - การป้องกันการค้ามนุษย์และการบังคับคดีจากกระบวนการไปรษณีย์อย่างมีประสิทธิภาพ - การสนับสนุนการบังคับคดีด้านการออกจากรบบังคับคดี	แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย เป้าหมาย: - ปรับภาพลักษณ์องค์กรบังคับคดีจาก "ผู้บังคับคดี" เป็น "ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม" เพื่อเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและลดจำนวนทรัพย์สินค้างในระบบบังคับคดีผ่านการสื่อสารเชิงรุก - ลดปริมาณคดีที่มีผู้ดำเนินการบังคับคดีและการล่าช้าในส่วนของผู้ประกอบการ - ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความยุติธรรมและมีโอกาสในการกระจายความถูกต้องสู่บุคลากรประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย - เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร	แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินงานองค์กร เป้าหมาย: - เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง - สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพให้กับผู้บริหาร - การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารที่ให้บริการของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ	แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๔ บูรณาการเชิงรุกกับระบบงานและการเชื่อมต่อกับข้อมูล เป้าหมาย: - การยกระดับความพร้อมของภาพพัฒนาระบบดิจิทัลของกรมบังคับคดี - พัฒนาระบบข้อมูลกฎหมายและระบบคดีของกรมบังคับคดี - เพิ่มขีดความสามารถและความมั่นคงปลอดภัยในการให้บริการ		



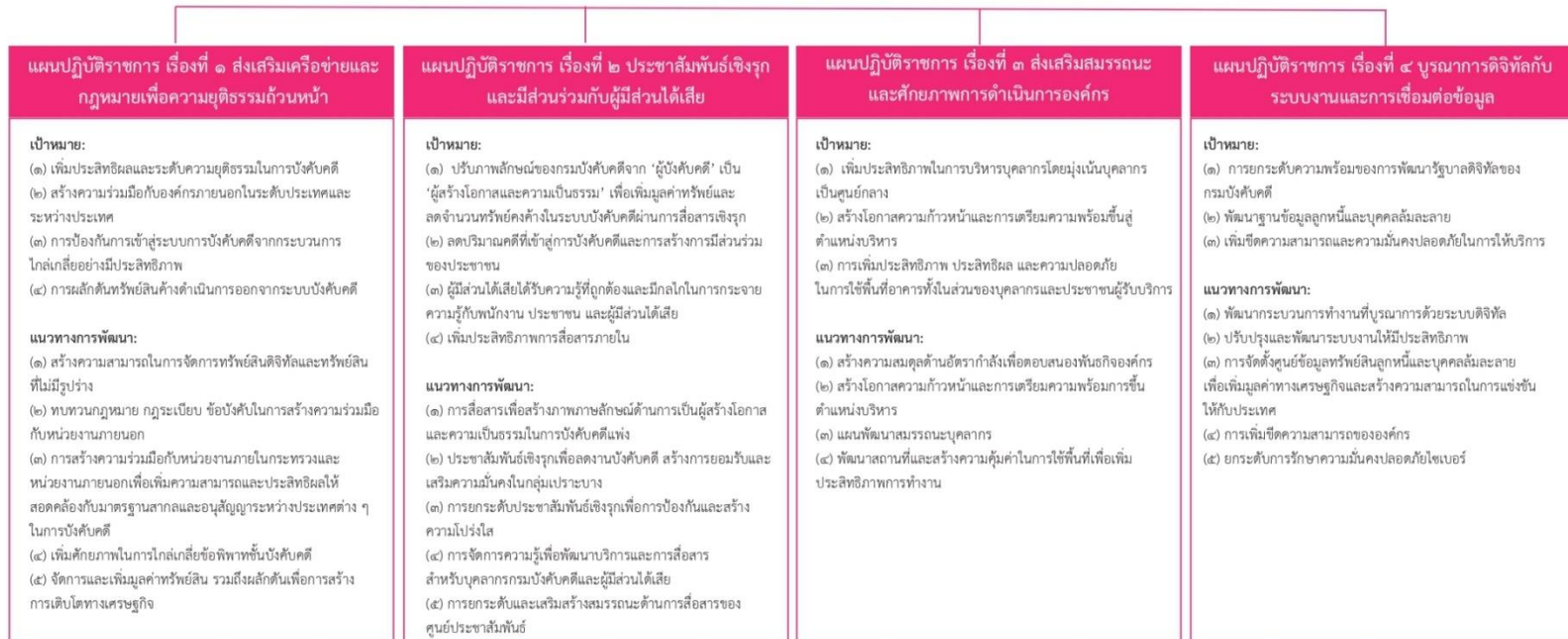
ดาวน์โหลดแผนการดำเนินงาน

แผนภาพความเชื่อมโยง แผนปฏิบัติการฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี

วิสัยทัศน์ "บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณค่า"		
<p>เป้าหมาย ๑: "บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม" ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีการใช้กฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับอย่างเท่าเทียม ประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลได้โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียและเกิดประโยชน์แก่ประชาชน</p>	<p>เป้าหมาย ๒: "มุ่งสู่องค์กรชั้นนำระดับสากล" การบังคับคดี รวมถึงระบบงาน กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการที่ได้รับมาตรฐานสากล ครอบคลุมทุกกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนสำคัญ สร้างการยอมรับทั้งในประเทศและระดับสากล</p>	<p>เป้าหมาย ๓: "บริการประชาชนอย่างมีคุณค่า" ความใส่ใจในความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนมีความไว้วางใจ และเชื่อมั่นได้ในการบริการ บริการที่เห็นผลสัมฤทธิ์และจับต้องได้ทั้งมาตรฐานการให้บริการ กระบวนการและขั้นตอนการบริการ ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนและผู้มีส่วนได้เสีย</p>

ตัวชี้วัดภาพรวม

- (๑) จำนวนของกฎหมาย กฎระเบียบที่ได้รับการปรับปรุง ทบทวนแก้ไขให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ ฉบับ
- (๒) ร้อยละจำนวนคดี/ เรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกฎหมายเทียบกับจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด ลดลงหรือร้อยละ ๑๕ จากจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด
- (๓) ระดับคะแนนการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานธุรกิจและกลางทุน หมวดที่ ๘ และ ๑๐ ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน* (ตัวชี้วัดนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาประกาศตามประกาศจากสำนักงาน ก.พ.ร.)
 - (๔) ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
 - (๕) ร้อยละของประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของกรมบังคับคดีได้อย่างรวดเร็ว ทั่วถึง และเป็นธรรม จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐



ภาคผนวก ค

คำอธิบายตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตัวชี้วัดแผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในหน่วยงานได้ พร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานได้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

ที่มาของข้อมูล : จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ผ่านการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และผลผลิตในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนา

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และข้อมูลการติดตามผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กรได้ ตามแบบฟอร์มรายงานที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมกำหนด ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจากผลรวมการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมตัวชี้วัด) ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้ดำเนินการ)

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้ม้องค์ความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการแบ่งปันความรู้ รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๔

ที่มาของข้อมูล : จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ผ่านการพัฒนาให้มีความรู้ และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีและทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามแบบฟอร์มรายงานที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมกำหนด ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจากร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่ได้รับการพัฒนาโดยการรวบรวมผลการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมตัวชี้วัด) ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้ดำเนินการ)

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ของบุคลากรในกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐

ที่มาของข้อมูล : จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ผ่านการพัฒนาพัฒนา Growth Mindset เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ตามแบบฟอร์มรายงานที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมกำหนด ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจากร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่ได้รับการพัฒนา โดยการรวบรวมผลการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมตัวชี้วัด) ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้ดำเนินการ)

ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการประเมินส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรได้มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ เพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในกระทรวงยุติธรรม โดยวัดจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนในภาพรวมของกระทรวงยุติธรรม

หน่วยวัด : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
๔๐ ครั้ง	๖๐ ครั้ง	๘๐ ครั้ง	๑๐๐ ครั้ง	๑๒๐ ครั้ง

ที่มาของข้อมูล : การรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละส่วนราชการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นผู้รวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการที่ส่งมา เพื่อจัดทำสรุปผลการดำเนินงานในภาพรวมของกระทรวงยุติธรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลการดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ตามแบบฟอร์มรายงานที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมกำหนด ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจากผลรวมจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมตัวชี้วัด) ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้ดำเนินการ)

ตัวชี้วัดแผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)

จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ สมรรถนะ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียอดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของทุกสายงานที่ปฏิบัติ ภายหลังจากที่ได้รับการประเมินสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนางานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ ประชาชนผู้รับบริการ

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ส่วนราชการ ประเมินสมรรถนะ ตามสายงาน ที่ปฏิบัติ ของบุคลากร ทุกระดับ ทุกสายงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

ที่มาของข้อมูล : จำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน เทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของแต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสายงานของ ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และข้อมูลการติดตามผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตาม สายงานสูงขึ้น ตามแบบฟอร์มรายงานที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมกำหนด ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจาก ผลรวมการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ สมรรถนะ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ ด้านดิจิทัลที่สูงขึ้น เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้แบบประเมินตนเองทักษะด้านดิจิทัลสำหรับ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดย สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาล ดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นเครื่องมือในการประเมินผล

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐

ที่มาของข้อมูล : ข้อมูลจากผลการดำเนินงานของหน่วยงาน / อ้างอิงข้อมูลพื้นที่ (Baseline) จากผลการ ประเมินตนเองทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ของบุคลากรใน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ร้อยละ ๓๐.๑๗)

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ข้อมูลรายงานผลการประเมินตนเองทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดย สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ของแต่ละส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจากผลรวมการ ดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

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

จำนวน ๑ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความเชื่อมั่น หมายถึง ความไว้วางใจหรือความมั่นใจของบุคคลซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจของบุคคลนั้นว่ามีการรับรู้ มีความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกที่บุคคลแสดงพฤติกรรมความเต็มใจการยอมรับ ความเสียหาย และความคาดหวังทางบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ดังนั้น ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจและความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในสถานการณ์ดำเนินงานของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งการประเมินความเชื่อมั่นของประชาชนจะประเมินในประเด็นความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการในภาพรวมของกระบวนการยุติธรรม (ความสะดวกในการรับบริการ สมรรถนะของผู้ให้บริการ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความไว้วางใจหรือประทับใจต่อการดำเนินงาน)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๔

ที่มาของข้อมูล : ข้อมูลจากแบบสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ใช้เครื่องมือประเมินผลความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระทรวงยุติธรรม โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมพัฒนาขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมเพื่อผนวกรวมกับเครื่องมือตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และกองยุทธศาสตร์และแผนงานจะเป็นผู้รวบรวม ประมวลผล ทุกส่วนราชการรับคะแนนผลการประเมินในภาพรวมเดียวกัน ทั้งนี้ ค่าเป้าหมายในแต่ละปีคิดจากผลรวมการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน (Public Survey : PS) รายปี

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้ดำเนินการ)

ตัวชี้วัดแผนการพัฒนานี้ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี
(SMART MO : Smart Happy Organization)

จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านความผาสุกและคุณภาพชีวิต โดยใช้แบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) เป็นเครื่องมือกลางในการประเมิน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
จัดทำ เผยแพร่ และประกาศใช้แผน เสริมสร้าง ความผาสุก และพัฒนาคุณภาพ ชีวิตที่ดี	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

ที่มาของข้อมูล : ข้อมูลจากแบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมพัฒนาขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือกลางในการรวบรวมข้อมูลให้ทุกส่วนราชการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมิน

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลจากการประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ที่ทุกส่วนราชการดำเนินการให้บุคลากรตอบแบบประเมินและส่งข้อมูลมายังกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อรวบรวมคะแนนตัวชี้วัดจากทุกส่วนราชการ และประมวลออกมาเป็นผลคะแนนในภาพรวมของกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (ผู้รับผิดชอบหลักในการรวบรวมตัวชี้วัด) ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด :

เป็นการวัดหรือประเมินพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ด้านความผูกพันในองค์กร โดยใช้แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Engagement Survey) เป็นเครื่องมือกลางในการประเมิน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการวัด/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๗๐
ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สังกัดกระทรวงยุติธรรม และจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

ที่มาของข้อมูล : ข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร (Engagement Survey) ที่ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมพัฒนาขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือประเมินความผูกพันของบุคลากรทุกระดับของแต่ละส่วนราชการ ไม่นำมาเป็นผลรวมในภาพของกระทรวงยุติธรรม

วิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลจากแบบสำรวจความผูกพันในองค์กร (Engagement Survey) แยกรายส่วนราชการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ภาคผนวก ง
Infographic ภาพรวม



แผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของกรมบังคับคดี

วิสัยทัศน์

บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณค่า

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 1

ส่งเสริมเครือข่าย
และกฎหมาย
เพื่อความยุติธรรมถ้วน
หน้า

- เพิ่มประสิทธิภาพและระดับความยุติธรรมในการบังคับคดี
- สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในระดับประเทศและระหว่างประเทศ
- การป้องกันการเข้าสู่ระบบการบังคับคดีจากกระบวนการไกล่เกลี่ยอย่างมีประสิทธิภาพ
- การผลักดันทรัพย์สินค้ำประกันดำเนินการออกจากระบบการบังคับคดี



แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 2

ประชาสัมพันธ์เชิงรุก
และมีส่วนร่วม
กับผู้มีส่วนได้เสีย

- ปรับภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีจาก “ผู้บังคับคดี” เป็น “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม” เพื่อเพิ่มมูลค่าทรัพย์สินและลดจำนวนทรัพย์สินค้างในระบบการบังคับคดีผ่านการสื่อสารเชิงรุก
- ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดีและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความรู้ที่ถูกต้องและมีกลไกในการกระจายความรู้กับบุคลากร ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย
- เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน



แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 3

ส่งเสริมสมรรถนะ
และศักยภาพ
การดำเนินการองค์กร

- เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง
- สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารทั้งในส่วนของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ



แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ 4

บูรณาการดิจิทัล
กับระบบงาน
และการเชื่อมต่อข้อมูล

- การยกระดับความพร้อมของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมบังคับคดี
- พัฒนาฐานข้อมูลลูกหนี้และบุคคลล้มละลาย
- เพิ่มขีดความสามารถและความมั่นคงปลอดภัยในการให้บริการ



แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)



ของกรมบังคับคดี

เรื่องที่ 1 ส่งเสริมเครือข่ายและกฎหมายเพื่อความยุติธรรมถ้วนหน้า

เป้าหมาย

- เพิ่มประสิทธิภาพและระดับความยุติธรรมในการบังคับคดี
- สร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในระดับประเทศและระหว่างประเทศ
- การป้องกันการเข้าสู่ระบบการบังคับคดีจากกระบวนการใกล้เคียงอย่างมีประสิทธิภาพ
- การผลักดันทรัพย์สินค้ำประกันการออกจากระบบการบังคับคดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- จำนวนของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ที่ได้รับการปรับปรุง ทบทวน แก้ไข : 5 ฉบับ
- จำนวนความร่วมมือกับกระทรวงยุติธรรมและองค์กรภายในประเทศและระหว่างประเทศ : 5 โครงการ
- จำนวนบุคลากรและประชาชนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับใหม่ที่เป็นปัจจุบันเพิ่มขึ้น : 500 คน
- ร้อยละของจำนวนเรื่อง que เข้าสู่กระบวนการใกล้เคียงเพิ่มขึ้น : ร้อยละ 5 จากปีงบประมาณ 2565
- มูลค่าทรัพย์สินที่ผลักดันออกจากระบบการบังคับคดี : 220,000 ล้านบาทต่อปี
- ร้อยละของสำนวนคดีแพ่งและคดีล้มละลายที่ดำเนินการแล้วเสร็จ : เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 จากปีงบประมาณ 2565

แนวทางการพัฒนา

- สร้างความสามารถในการจัดการทรัพย์สินดิจิทัลและทรัพย์สินที่ไม่มีรูปร่าง
- ทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก
- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในกระทรวงและหน่วยงานภายนอก
- เพิ่มศักยภาพในการใกล้เคียงข้อพิพาทขึ้นบังคับคดี
- จัดการและเพิ่มมูลค่าทรัพย์สิน รวมถึงผลักดันเพื่อการสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ



แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)






ของกรมบังคับคดี

เรื่องที่ 2 ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

เป้าหมาย

- ปรับภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีจาก “ผู้บังคับคดี” เป็น “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม”
- ลดปริมาณคดีที่เข้าสู่การบังคับคดี และการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ผู้มีส่วนได้เสียได้รับความรู้ที่ถูกต้องและมีกลไกในการกระจายความรู้กับบุคลากร ประชาชน และผู้มีส่วนได้เสีย
- เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารภายใน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- 
 ร้อยละการรับรู้ภาพลักษณ์ของกรมบังคับคดีในฐานะ “ผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรม” : ร้อยละ 80
- 
 จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมายและการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี : 2,000 รายต่อปี
- 
 จำนวนผู้ที่ได้รับถ่ายทอดองค์ความรู้หรือคู่มือมาตรฐานภายในองค์กร : 250 คน
- 
 จำนวนเครือข่ายการถ่ายทอดความรู้ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะ : 10 รายหรือ 10 องค์กร
- 
 จำนวนการเข้าชม (นับจำนวนซ้ำ) ข้อมูลประชาสัมพันธ์ภายในหน้าเว็บไซต์ที่สื่อสารข้อมูลภายใน : 20,000 ครั้งต่อปี

แนวทางการพัฒนา

- การสื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ด้านการเป็นผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรมในการบังคับคดีแพ่ง
- ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อลดงานบังคับคดี สร้างการยอมรับและเสริมความมั่นคงในกลุ่มเปราะบาง
- การยกระดับประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อการป้องกันและสร้างความโปร่งใส
- การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาบริการและการสื่อสาร สำหรับบุคลากรกรมบังคับคดีและผู้มีส่วนได้เสีย
- การยกระดับและเสริมสร้างสมรรถนะด้านการสื่อสารของศูนย์ประชาสัมพันธ์








แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ของกรมบังคับคดี

เรื่องที่ 3 ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

เป้าหมาย

- เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากรโดยมุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง
- สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารทั้งในส่วนของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

-  ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง : ร้อยละ 100
-  ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล : ร้อยละ 100
-  ระดับความพึงพอใจบุคลากรและผู้ให้บริการมีความพึงพอใจในการใช้พื้นที่ : ร้อยละ 80
-  ร้อยละพื้นที่สำนักงานได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานและเหมาะสม : ร้อยละ 100
-  ร้อยละของค่าพลังงานในการใช้ไฟฟ้าภายในอาคารกรมบังคับคดีลดลง (เฉพาะส่วนกลาง) : ร้อยละ 20

แนวทางการพัฒนา

- สร้างความสมดุลด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจองค์กร
- สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหาร
- แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- พัฒนาสถานที่และสร้างความคุ้มค่าในการใช้พื้นที่

แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570)








ของกรมบังคับคดี

เรื่องที่ 4 บูรณาการดิจิทัลกับระบบงานและการเชื่อมต่อข้อมูล

เป้าหมาย

- การยกระดับความพร้อมของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมบังคับคดี
- พัฒนาฐานข้อมูลลูกหนี้และบุคคลล้มละลาย
- เพิ่มขีดความสามารถและความมั่นคงปลอดภัยในการให้บริการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

- 
 ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน : **ร้อยละ 90**
- 
 ระดับความสำเร็จของจำนวนกระบวนการงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัล : **5 กระบวนการ/ ระบบงาน**
- 
 ระดับความสำเร็จการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลทรัพย์สินลูกหนี้และบุคคลล้มละลาย : **1 ศูนย์**
- 
 จำนวนรายงานการเชื่อมโยงศูนย์ข้อมูลทรัพย์สินกับประเทศสมาชิกในกลุ่มประชาคมอาเซียน : **1 รายงานผลการศึกษา**
- 
 ระดับความพร้อมที่เพิ่มขึ้นด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ : **ผ่านตามเกณฑ์**

แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาระบบการทำงานที่บูรณาการด้วยระบบดิจิทัล
- ปรับปรุงและพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ
- การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลทรัพย์สินลูกหนี้และบุคคลล้มละลาย
- การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร
- ยกระดับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

