รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
กรมบังคับคดี

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ ๒)

ส่วนที่ ๑ การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☑ มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐

❑ ไม่มี

๒. กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา ๓ ลำดับแรก

☑ **การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดประเด็นที่ ๑

- วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้
- จัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๖

☑ **การวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)**

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดประเด็นที่ ๒

- มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมบังคับคดี
- พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี
- อบรม “ความรู้และทักษะด้านการบริหารที่จำเป็น”

☑ **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดประเด็นที่ ๓

- ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อสังคม
- พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ประเมิน “ความรู้และทักษะที่จำเป็น (Skill and Knowledge Inventor) ของแต่ละตำแหน่ง

<u>คำชี้แจง</u> ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ<u>การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด</u> โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

๕ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้

๔ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓ หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด

๒ หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้

๑ หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง					
การดำเนินการ	**๕**	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๓. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		√			
๔. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		√			
๕. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	√				
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง					
การดำเนินการ	**๕**	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๖. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	√				
๗. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	√				
๘. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				
๙. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				
๑๐. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
การดำเนินการ	**๕**	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๑๑. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	√				
๑๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		√			
๑๓. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		√			
๑๔. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	√				
การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
การดำเนินการ	**๕**	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๑๕. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√				
๑๖. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ ๑๖.๑ การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			√		
๑๖.๒ การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		√			
๑๖.๓ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น		√			
๑๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	√				

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)					
การดำเนินการ	**๕**	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๑๗. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ[๑] (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ		√			
๑๘. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา		√			
๑๙. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		√			
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
การดำเนินการ	**๕**	**๔**	**๓**	**๒**	**๑**
๒๐. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	√				
๒๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		√			
๒๒. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	√				

[๑] กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๓. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

	ระดับสูง *(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)*	ระดับกลาง *(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)*	ระดับพื้นฐาน *(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)*
การวางแผนกำลังคน		√	
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง		√	
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล		√	
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ		√	

การพัฒนานวัตกรรม

๒๔. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

☑ **นวัตกรรมด้านการสรรหา และคัดเลือก**

ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ระบบตรวจผลคะแนนการสอบเข้ารับราชการของกรมบังคับคดี

การถอดบทเรียน

๒๕. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง

๑. ในการขอรับทราบผลคะแนนของผู้สอบ มีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น
๒. สามารถลดขั้นตอน และข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
๓. ประหยัดเวลา ลดการใช้ทรัพยากร และค่าใช้จ่ายเป็นศูนย์ ทั้งของส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ และผู้สมัคร

๒๖. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๑ เรื่อง (ถ้ามี)

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานควรใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติและให้การทำงานมีความรวดเร็ว

๒๗. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า ๑ เรื่อง)

☑ **การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง**

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจากงานในภารกิจของกรมบังคับคดีมีปริมาณสูงมาก และมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี การบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับภารกิจงาน ทำให้บุคลากรมีการโอนออก ตลอดเวลา ขาดความต่อเนื่องของงาน แม้จะมีพนักงานราชการมาช่วยปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่สามารถจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับ เนื่องจากไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณในการจ้าง ในส่วนของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานก็ทำได้ค่อนข้างยาก จากเหตุที่ต้องนำอัตรากำลังไปยุบเลิกแทน แต่หากจะยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งก็ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรให้ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณ โดยเมื่อได้รับอัตรากำลังเพิ่มใหม่ควรที่จะมาพร้อมเงินงบประมาณ

☑ **การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ปัญหาอุปสรรค

๑) งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง

๒) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการเบิก-จ่ายงบประมาณฝึกอบรม ไม่ครอบคลุมพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากปัจจุบันองค์กรภาครัฐมีการจ้างเหมาบุคลากรมากขึ้น และบุคลากรเหล่านี้มีหน้าที่ในการเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะดำเนินการเบิก-จ่ายได้กรณี ที่จะจัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพที่นำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการปรับปรุงระเบียบฯ ให้เป็นไปตามสภาวการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างบุคลากรในรูปแบบจ้างเหมาบริการมากขึ้น

☑ **การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

ปัญหาอุปสรรค

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตค่อนข้างปฏิบัติงานจริงได้ยากและไม่ตอบสนองต่อปัญหาคุณภาพชีวิตที่แท้จริง ต่อเจ้าหน้าที่ที่ทำงานภาครัฐโดยรวม

☑ **ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม**

ปัญหาอุปสรรค

ยังขาดอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ควบคุม ดูแล การปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จัดสรรอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ

☑ **การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัญหาอุปสรรค

ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรจำเป็นต้องใช้เวลาในการปรับตัวและทำความเข้าใจก่อน

ข้อเสนอแนะ

สนับสนุนการให้ความรู้และการพัฒนานวัตกรรมหรือแนวความคิดสร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมารองรับการทำงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้หลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดแนวความคิดในด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่แก่บุคลากร สามารถนำมุมมองใหม่ๆ มาเป็นส่วนหนึ่งในการริเริ่มคิดค้นระบบหรือนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น วิธีการสนับสนุนงานด้านอัตรากำลัง การสรรหากำลังคน หรือ การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

☑ **การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**

ปัญหาอุปสรรค

๑) ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ

๒) บุคลากรมีอัตราการลาออกมากกว่าการได้รับจัดสรรทดแทน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จัดสรรอัตรากำลังและอัตรากำลังทดแทนให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ

☑ **กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัญหาอุปสรรค

แนวทางการปฏิบัติ ขั้นตอน และรายละเอียดการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นระเบียบจากหน่วยงานที่ดูแลเรื่องของงบประมาณ และการเบิก-จ่ายงบประมาณฯ ไม่ชัดเจน การดำเนินการจริงตามระเบียบมีอุปสรรค ไม่สามารถดำเนินการได้ตอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรได้ครอบคลุม

ข้อเสนอแนะ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการปรับปรุงระเบียบฯ ให้เป็นไปตามสภาวการณ์ปัจจุบันที่มีการจ้างบุคลากรในรูปแบบจ้างเหมาบริการมากขึ้น

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ*

รายการ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ที่ลาออกหรือโอนออกจาก ส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดของส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ (ระบบคำนวณให้)
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	๒	๒๓	๘.๗๐

*กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

๒. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

❑ ไม่มี ☑ มี ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ คน
ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน - คน

๓. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☑ ไม่มี ❑ มี จำนวน ..... คน

๔. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)
๑. ข้าราชการ	๑๘
๒. พนักงานราชการ	๑๖
รวม	๓๔

๕. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

เนื่องจากกรมบัญชีกลางได้มีการปรับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในเรื่องที่ ๔ ความมีประสิทธิผล ซึ่งเน้นให้ความสำคัญการนำข้อมูลทางบัญชีหรือต้นทุนผลผลิตมาวิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหาร เพื่อให้การใช้ข้อมูลทางบัญชีเกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิผล ทำให้จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน) ต้นทุนต่อหน่วยงานด้านบริหารบุคลากร (บาท) จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม(ชั่วโมง) ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(บาท) ไม่สามารถระบุได้ และเนื่องจากอยู่ในระหว่างการเก็บข้อมูลต้นทุนรวมด้านบริหารบุคคล (บาท) และต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท) ซึ่งจะแล้วเสร็จประมาณเดือนมีนาคม ๒๕๖๗

๖. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	จำนวนข้าราชการ			
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
รอบที่ ๑	ดีเด่น	๔	๖๘	๒๘๑	๑๖๒
	ดีมาก	๐	๓	๑๔๔	๕๓
	ดี	๐	๐	๒๖	๖
	พอใช้	๐	๐	๑	๐
	ต้องปรับปรุง	๐	๐	๐	๐
รอบที่ ๒	ดีเด่น	๔	๖๙	๑๓๐	๓๗
	ดีมาก	๐	๑	๙๙	๑๒
	ดี	๐	๐	๒๒	๗
	พอใช้	๐	๐	๑	๑
	ต้องปรับปรุง	๐	๐	๐	๐

*ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน เนื่องจากลาศึกษา ๒ คน / ลากิจส่วนตัว (เลี้ยงดูบุตร ๑ คน)

อ้างอิง : ข้อมูลรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมบังคับคดี กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี

๗. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายการ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละ
๗.๑ การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	๒,๔๓๑	๓,๕๑๔	๖๙.๑๘
๗.๒ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	๔๕	๓,๕๑๔	๑.๒๘
๗.๓ การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	-	๓,๕๑๔	-

****

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

<u>หมายเหตุ</u>

ข้อ ๗.๑ การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)

๑. หลักสูตรเพิ่มทักษะสมรรถนะหลักพื้นฐานให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ ได้แก่
(๑) หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี (รูปแบบออนไลน์) รุ่นที่ ๑-๔ จำนวน ๓๓๘ คน
(๒)โครงการฝึกอบรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี รุ่นที่ ๔๙ รุ่นที่ ๕๔ – ๕๗ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม) จำนวน ๑๐๗ คน

๒. หลักสูตรเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญ ให้กับบุคลากรกรมบังคับคดี ประกอบด้วย
(๑) หลักสูตรวิชาชีพบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น รุ่นที่ ๑-๒ จำนวน ๑๔๐ คน
(๒) หลักสูตรวิชาชีพบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับกลาง รุ่นที่ ๑-๒ จำนวน ๘๐ คน
(๓) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี กรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑-๒ จำนวน ๑๖๐ คน
(๔) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานธุรการของบุคลากรกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑-๒ จำนวน ๑๖๐ คน
(๕) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑-๒ จำนวน ๒๐๐ คน
(๖) โครงการเตรียมความพร้อมในการเป็นวิทยากรให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑-๒ จำนวน ๖๐ คน
(๗) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการของกรมบังคับคดี จำนวน ๙๘ คน
(๘) โครงการอบรมเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท จำนวน ๑๑๒ คน
(๙) โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑-๕ จำนวน ๔๐๗ คน
(๑๐) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑-๔ จำนวน ๑๕๔ คน
(๑๑) หลักสูตรการพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์ (Growth Mindset) รุ่นที่ ๑-๓ จำนวน ๙๘ คน
(๑๒) โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ จำนวน ๔๙ คน
(๑๓) โครงการฝึกอบรบหลักสูตรความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยี RPA และ Machine Learning (รูปแบบออนไลน์) จำนวน ๑๔๒ คน
(๑๔) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ รุ่นที่ ๒๒ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานกฤษฎีกา) จำนวน ๑ คน
(๑๕) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไป รุ่นที่ ๓๒ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานกฤษฎีกา) จำนวน ๒ คน
(๑๖) หลักสูตรการจัดทำธรรมภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Government Data Governance in Practice) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๑๒ คน
(๑๗) หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๑๒ คน
(๑๘) หลักสูตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Cybersecurity for Technologist) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๕ คน
(๑๙) หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Personal Data Protection Act for Government officer) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๑๒ คน
(๒๐) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม) จำนวน ๙ คน

(๒๑) การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ครั้งที่ ๒ (หน่วยงานจัดอบรม กรมสอบสวนคดีพิเศษ) จำนวน ๒ คน

(๒๒) หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณ สำหรับหน่วยงานภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงบประมาณ) จำนวน ๒ คน

(๒๓) โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการการรักษาพยาบาล (Digital Pension) สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๑ (หน่วยงานจัดอบรม กรมบัญชีกลาง) จำนวน ๒ คน

(๒๔) อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปกครอง ดูแลใช้และจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ เพื่อให้ความรู้แก่หน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (หน่วยงานจัดอบรม กรมธนารักษ์) จำนวน ๓ คน

(๒๕) โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐส่วนกลาง รุ่นที่ ๑ (หน่วยงานจัดอบรม กรมบัญชีกลาง) จำนวน ๑ คน

(๒๖) หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักนายกรัฐมนตรี) จำนวน ๒ คน

(๒๗) หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยี วิชาการจัดโครงสร้างข้อมูล (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ) จำนวน ๑ คน

(๒๘) หลักสูตรการบริหารเพื่อส่งเสริมการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) จำนวน ๑ คน

(๒๙) หลักสูตร เปิดใจ ไขปัญหาเพื่อรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) จำนวน ๑๔ คน

(๓๐) หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง รุ่นที่ ๑ (หน่วยงานจัดอบรม กรมบัญชีกลาง) จำนวน ๒ คน

(๓๑) หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (หน่วยงานจัดอบรม กรมบัญชีกลาง) จำนวน ๑ คน

(๓๒) หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ รุ่นที่ ๓๘ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานสถิติแห่งชาติ) จำนวน ๑ คน

(๓๓) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ หลักสูตรผู้ผลิตสื่อและเผยแพร่เนื้อหา (Content Creator) รุ่นที่ ๕ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) จำนวน ๑ คน

(๓๔) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ หลักสูตรผู้พัฒนาระบบ (Web Developer) รุ่นที่ ๕ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) จำนวน ๑ คน

(๓๕) โครงการการออกแบบระบบบริหารผลงานวิจัย (หน่วยงานจัดอบรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต) จำนวน ๒ คน

(๓๖) หลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๖ (หน่วยงานจัดอบรม กรมบัญชีกลาง) จำนวน ๑ คน

(๓๗) หลักสูตรการบริหารงานรักษาความปลอดภัย รุ่นที่ ๑๐๓ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักข่าวกรองแห่งชาติ) จำนวน ๒ คน

(๓๘) หลักสูตรสถาปัตยกรรมระบบ AWS (Architecting on AWS) (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) จำนวน ๒ คน

(๓๙) หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อกำหนดและขอบเขตงาน สำหรับสินค้า / บริการดิจิทัล ให้จัดซื้อและตรวจรับได้ง่าย (หน่วยงานจัดอบรม สวทช.) จำนวน ๒ คน

ข้อ ๗.๒ การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)

(๑) หลักสูตรยกระดับศักยภาพนักบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ (HRM/D Professional) รุ่นที่ ๓ (หน่วยงานจัดอบรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) จำนวน ๓ คน

(๒) หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง รุ่นที่ ๑๔ (ยธส.๑๔) (หน่วยงานจัดอบรม สำนักกิจการยุติธรรม) จำนวน ๑ คน

(๓) หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.) รุ่นที่ ๑๕) (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานข่าวกรองแห่งชาติ) จำนวน ๑ คน

(๔) หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๒๒ (บธก.๒๒) (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม) จำนวน ๔ คน

(๕) หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง รุ่นที่ ๑๘ (ยธก.๑๘) (หน่วยงานจัดอบรม สำนักกิจการยุติธรรม) จำนวน ๒ คน

(๖) หลักสูตรการบริหารจัดการแบบอะไจล์ สำหรับผู้นำยุคใหม่ (Agile for Management) (หน่วยงานจัดอบรม สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี) จำนวน ๑ คน

(๗) หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Data analytics for Management) (หน่วยงานจัดอบรม สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี) จำนวน ๑ คน

(๘) หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร (Digital Security for Government Executives) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๔ คน

(๙) หลักสูตรหลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ (The Principle of PDPA for Government Executives) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๙ คน

(๑๐) หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐสำหรับผู้บริหาร (Data Governance Framework for Executives) (หน่วยงานจัดอบรม สพร.) จำนวน ๔ คน

(๑๑) หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) รุ่นที่ ๙๗-๙๘ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงาน ก.พ.) จำนวน ๒ คน

(๑๒) หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ รุ่นที่ ๑๒ (หน่วยงานจัดอบรม TDGA) จำนวน ๑ คน

(๑๓) หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการอนุวัติมาตรฐานและบรรทัดฐานระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม (หน่วยงานจัดอบรม TIJ) จำนวน ๑ คน

(๑๔) หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) รุ่นที่ ๑๐ (หน่วยงานจัดอบรม กรมบัญชีกลาง) จำนวน ๑ คน

(๑๕) หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความยุติธรรม (Crime Prevention) รุ่นที่ ๖ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานกิจการยุติธรรม) จำนวน ๒ คน

(๑๖) หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชน ระดับต้น (บสต.) รุ่นที่ ๑ (หน่วยงานจัดอบรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ) จำนวน ๑ คน

(๑๗) หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชน ระดับกลาง (บสก.) รุ่นที่ ๑ (หน่วยงานจัดอบรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ) จำนวน ๑ คน

(๑๘) หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชน ระดับสูง (บสส.) รุ่นที่ ๑ (หน่วยงานจัดอบรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ) จำนวน ๑ คน

(๑๙) หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรม ระดับต้น (บธต.) รุ่นที่ ๓๑ (หน่วยงานจัดอบรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม) จำนวน ๕ คน

ข้อ ๗.๓ การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

อยู่ระหว่างหน่วยงานสถาบันพัฒนาการบังคับคดี ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอบรมทุกระดับ

๘. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

กรมบังคับคดีเป็นส่วนราชการที่มีหน่วยงานสังกัดทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีภารกิจหลักดำเนินการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ชั้นบังคับคดี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น คือ ภารกิจการบังคับทางปกครอง ซึ่งการปฏิบัติงาน มีการกำหนดให้ดำเนินการตามเขตอำนาจศาล โดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานรองรับการให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งศาลจังหวัดในพื้นที่ ทั้งที่มีข้อจำกัดด้านการเพิ่มอัตรากำลังไม่ได้รับการจัดสรรให้ได้ตามความจำเป็นทำให้ส่วนราชการ มีสภาพปัญหาที่เกี่ยวเนื่องในหลายกรณี ดังนี้

๑. งานในภารกิจของกรมบังคับคดีมีปริมาณสูงมากและมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี การบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับภารกิจงาน ทั้งภารกิจหลักของกรมบังคับคดีและภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงต้นสังกัดที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทำให้มีการสะสมคั่งค้างของปริมาณงานคดี ซึ่งมีผลต่อการให้บริการประชาชน คู่ความ และผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้บุคลากรมีการ โอนออกตลอดเวลา ขาดความต่อเนื่องของงาน แม้จะมีพนักงานราชการมาช่วยปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่สามารถจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับ เนื่องจากไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณในการจ้าง ในส่วนของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานก็ทำได้ค่อนข้างยาก จากเหตุที่ต้องนำอัตรากำลังไปยุบเลิกแทน แต่หากจะยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งก็ต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

๒. การได้รับมอบหมายภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงต้นสังกัดและการจัดตั้งหน่วยงานตามพื้นที่เขตอำนาจศาล จำเป็นต้องเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัดไปปฏิบัติงานในหน่วยงานตั้งใหม่โดยไม่ได้รับการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มใหม่

๓. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เหมาะสมและทันสมัยต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการตามขั้นตอน จะมีผลกระทบกับการบริหารและการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตามแต่กรณี

๔. การเพิ่มขึ้นของปริมาณงาน ความแตกต่างในค่าตอบแทน ความเสี่ยงภัยในการถูกฟ้องคดี ทั้งทางแพ่งและทางอาญา และสถานภาพในวิชาชีพของตำแหน่ง ทำให้มีการเคลื่อนไหวของตำแหน่งงานในลักษณะการโอนย้าย ลาออก มีปริมาณสูง ซึ่งการสรรหาเพื่อทดแทนการปฏิบัติงานให้ต่อเนื่องโดยทันที ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากกระบวนการสรรหากำหนดระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนไว้

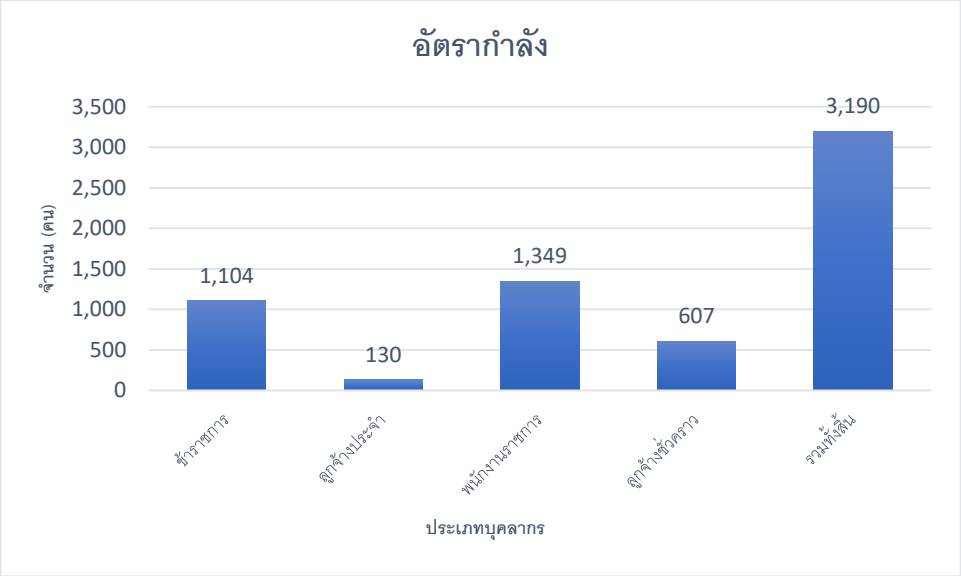
ส่วนที่ ๓ ข้อมูลแสดงผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ข้อมูล ณ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖)

๑. ข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

๑.๑ อัตรากำลัง

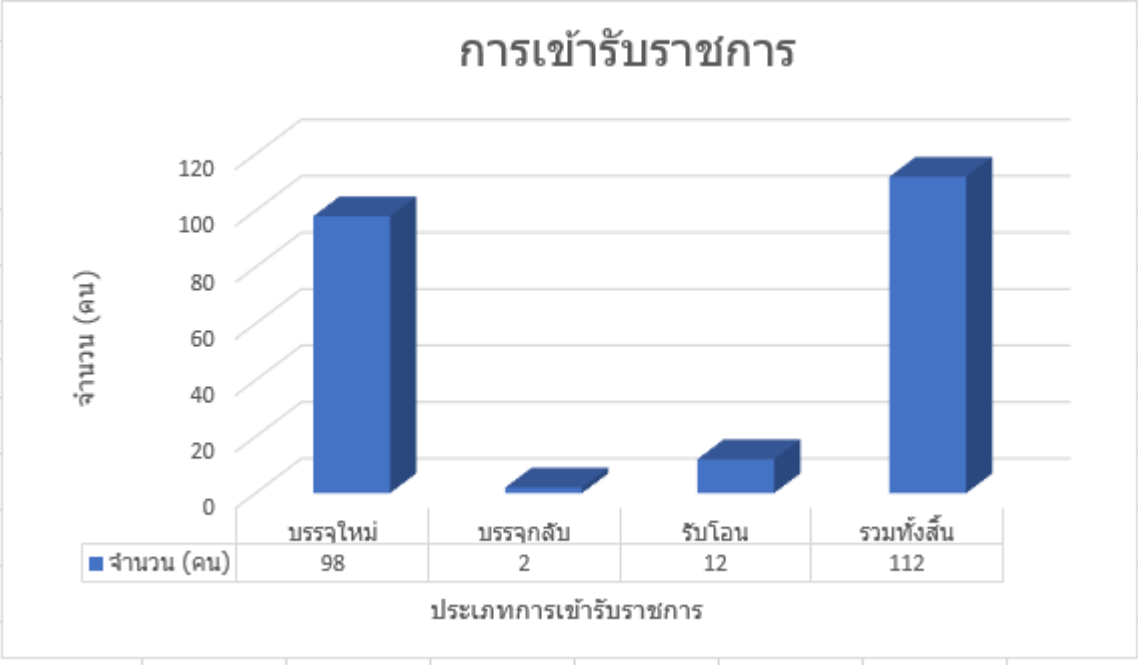
ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
ข้าราชการ	๑,๑๐๔
ลูกจ้างประจำ	๑๓๐
พนักงานราชการ	๑,๓๔๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๖๐๗
รวมทั้งสิ้น	**๓,๑๙๐**



๑.๒ การแต่งตั้ง/โยกย้าย (ข้าราชการ)

- การเข้ารับราชการ

ประเภทการเข้ารับราชการ	จำนวน (คน)
บรรจุใหม่	๙๘
บรรจุกลับ	๒
รับโอน	๑๒
รวมทั้งสิ้น	**๑๑๒**



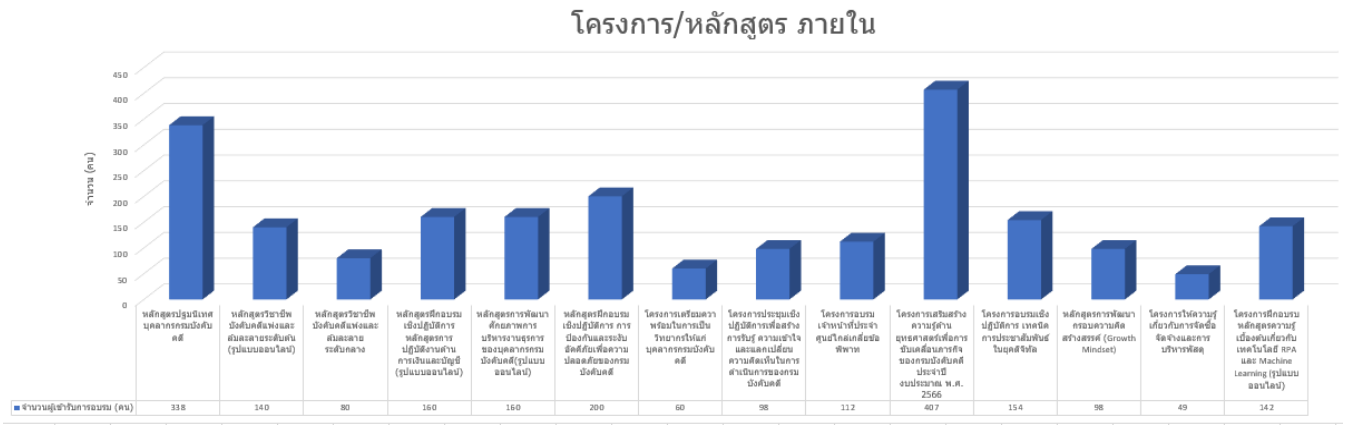
- การสูญเสียข้าราชการ

ประเภทการสูญเสียข้าราชการ	จำนวน (คน)
ให้โอน	๑๒
ลาออก	๖๗
เกษียณอายุราชการ (ณ ๑ ต.ค. ๒๕๖๖)	๑๖
ให้ออก	๑
รวมทั้งสิ้น	**๙๖**

๒. ข้อมูลสถิติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/หลักสูตร (อบรมภายใน)

ชื่อโครงการ/หลักสูตรอบรม	**จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)**
หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี	๓๓๘
หลักสูตรวิชาชีพบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น (รูปแบบออนไลน์)	๑๔๐
หลักสูตรวิชาชีพบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับกลาง	๘๐
หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี (รูปแบบออนไลน์)	๑๖๐
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานธุรการของบุคลากรกรมบังคับคดี (รูปแบบออนไลน์)	๑๖๐
หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี	๒๐๐
โครงการเตรียมความพร้อมในการเป็นวิทยากรให้แก่บุคลากรกรมบังคับคดี	๖๐
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการของกรมบังคับคดี	๙๘
โครงการอบรมเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	๑๑๒
โครงการเสริมสร้างความรู้ด้านยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๔๐๗
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เทคนิคการประชาสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล	๑๕๔
หลักสูตรการพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์ (Growth Mindset)	๙๘
โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	๔๙
โครงการฝึกอบรบหลักสูตรความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเทคโนโลยี RPA และ Machine Learning (รูปแบบออนไลน์)	๑๔๒
รวมหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมภายใน (หน่วยงานจัดอบรม)	**๒,๑๙๘**



๒. ข้อมูลสถิติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

โครงการ/หลักสูตร (อบรมภายนอก)

ชื่อโครงการ/หลักสูตรอบรม	**จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)**
หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับปฏิบัติการ	๑
หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไป	๑
หลักสูตรการจัดทำธรรมภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Government Data Governance in Practice)	๑๒
หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals)	๑๒
หลักสูตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Cybersecurity for Technologist)	๕
หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Personal Data Protection Act for Government officer)	๑๒
โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงยุติธรรม	๙
การสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	๒
หลักสูตรส่งเสริมความรู้ด้านการงบประมาณ สำหรับหน่วยงานภายนอก	๒
โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการการรักษาพยาบาล (Digital Pension) สำหรับส่วนราชการ	๒
อบรมสัมมนาเกี่ยวกับการปกครอง ดูแลใช้และจัดหาประโยชน์ที่ราชพัสดุ เพื่อให้ความรู้แก่หน่วยงานราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
โครงการสัมมนาชี้แจงแนวทางปฏิบัติด้านการจัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐส่วนกลาง	๑
หลักสูตรผู้ตรวจราชการระดับกรม	๒
หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยี วิชาการจัดโครงสร้างข้อมูล	๑
หลักสูตรการบริหารเพื่อส่งเสริมการรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ	๑
หลักสูตร เปิดใจ ไขปัญหาเพื่อรักษาวินัยการเงินการคลังของรัฐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	๑๔
หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนกลาง	๒
หลักสูตรการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	๑
หลักสูตรด้านสถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑
โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ หลักสูตรผู้ผลิตสื่อและเผยแพร่เนื้อหา (Content Creator)	๑
โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ หลักสูตรผู้พัฒนาระบบ (Web Developer)	๑
โครงการการออกแบบระบบบริหารผลงานวิจัย	๒

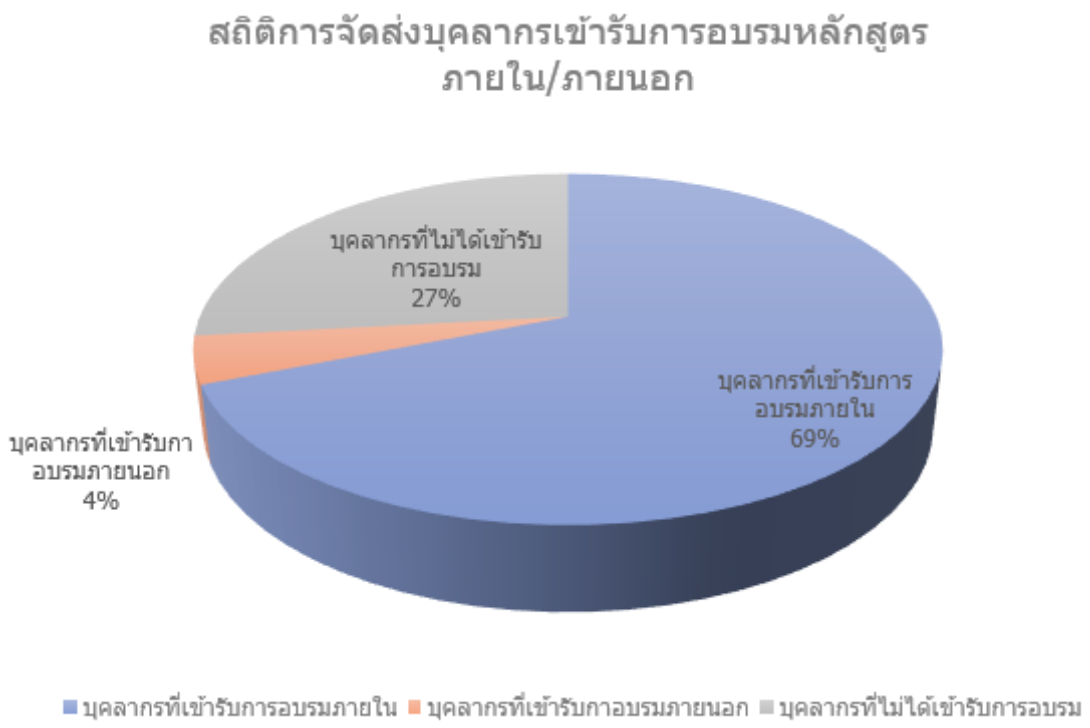
๒. ข้อมูลสถิติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

โครงการ/หลักสูตร (อบรมภายนอก) (ต่อ)

ชื่อโครงการ/หลักสูตรอบรม	**จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)**
หลักสูตรการจัดทำรายงานการเงินรวมภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	๑
หลักสูตรการบริหารงานรักษาความปลอดภัย	๒
หลักสูตรสถาปัตยกรรมระบบ AWS (Architecting on AWS)	๒
หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อกำหนดและขอบเขตงาน สำหรับสินค้า / บริการดิจิทัล ให้จัดซื้อและตรวจรับได้ง่าย	๒
หลักสูตรยกระดับศักยภาพนักบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ	๓
หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับสูง (ยธส.)	๑
หลักสูตรการบริหารจัดการความมั่นคงแห่งชาติ (บมช.)	๑
หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (บธก.)	๔
หลักสูตรการบริหารงานยุติธรรมระดับกลาง (ยธก.)	๑
หลักสูตรการบริหารจัดการแบบอะไจล์ สำหรับผู้นำยุคใหม่ (Agile for Management)	๑
หลักสูตรการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (Data analytics for Management)	๑
หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร (Digital Security for Government Executives)	๔
หลักสูตรหลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ (The Principle of PDPA for Government Executives)	๙
หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐสำหรับผู้บริหาร (Data Governance Framework for Executives)	๔
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)	๒
หลักสูตรนักบริหารรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	๑
หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านการอนุวัติมาตรฐานและบรรทัดฐานระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม	๑
หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	๑
หลักสูตรการป้องกันอาชญากรรมกับการอำนวยความยุติธรรม (Crime Prevention)	๒
หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชน ระดับต้น (บสต.)	๑
หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชน ระดับกลาง (บสก.)	๑
หลักสูตรนักบริหารด้านสิทธิมนุษยชน ระดับสูง (บสส.)	๑
หลักสูตรผู้บริหารงานยุติธรรม ระดับต้น (บธต.)	๕
รวมหลักสูตรที่เข้ารับการอบรมภายนอก	**๑๓๙**

๒. ข้อมูลสถิติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ประเภทหลักสูตรการอบรม	**จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)**
หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมภายใน (หน่วยงานจัดอบรม)	๒,๑๙๘
หลักสูตรที่เข้ารับการอบรมภายนอก	๑๓๙
รวมสถิติการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	๒,๓๓๗



รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๖)

ด้านการสรรหา (Recruitment)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
แผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังฯ	- ดำเนินการทบทวนการกำหนดกรอบอัตรากำลังในภารกิจการบังคับคดีแพ่ง โดยนำสำนวนเกิดเฉลี่ยย้อนหลัง ๔ ปี (ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และสำนวนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ (สำนวนค้าง) มาพิจารณาในการจัดทำกรอบอัตรากำลังในภารกิจบังคับคดีแพ่ง **ดำเนินการแล้วเสร็จ** และแจ้งเวียนกรอบอัตรากำลังภารกิจแพ่งใหม่ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยทั่วกันแล้ว เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ https://shorturl.at/rzE๖๗ ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่สามารถจัดอัตรากำลังได้ตามความต้องการของหน่วยงาน **ข้อเสนอแนะ :** การพิจารณาเพิ่มกรอบอัตรากำลังให้ส่วนราชการ ผ่านกระบวนการพิจารณาของสำนักงาน ก.พ. แล้ว แต่ไม่ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณจากสำนักงบประมาณ

ด้านการสรรหา (Recruitment)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
แนวทางการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	๑. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ และหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศ ๑.๑ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ๑.๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีในสายงานเดียวกัน หรือในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ๑.๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา เฉพาะอำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย) ๓. แนวทางและขั้นตอนการดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ลูกจ้างชั่วคราว กรมบังคับคดี ๔. ความเคลื่อนไหวของการขึ้นบัญชีของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว กรณีมีการเรียกเพิ่มเติมจากครั้งแรก การขอใช้บัญชี ๕. สถิติข้อมูลการเรียกข้าราชการ พนักงานราชการ โดยแจ้งให้ทราบผ่านช่องทางเว็บไซต์ https://uat.led.go.th/hrled/?page_id=4626 ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี

ด้านการพัฒนา (Development)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รูปแบบออนไลน์)	การอบรมให้กับบุคลากรกรมบังคับคดีที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกรมบังคับคดี -ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ สำหรับ ข้าราชการและพนักงานข้าราชการ -ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานวินัย คุณธรรม จริยธรรม -หลักสูตรจิตอาสา ๙๐๔ -ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับระเบียบงานสารบรรณ และสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (ใหม่) -ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบสารสนเทศของกรมบังคับคดี -การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการบริการด้วยใจเพื่อการบริการที่เป็นเลิศ -การสื่อสารในยุคดิจิทัล -หลักการบริหารเงินอย่างมั่นคง -การเจริญสติเพื่อการพัฒนาตนเองและองค์กร **ตัวชี้วัด** ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมที่ได้คะแนนประเมินความรู้ **กำหนดจัดการอบรม** **รุ่นที่ ๑** ระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๙๕ คน **รุ่นที่ ๒** ระหว่างวันที่ ๗ – ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๘๐ คน **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๙๕ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๘๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๖๐,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานพื้นฐานงบดำเนินงานค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) ใช้จ่ายจริง รุ่นที่ ๑ = ๓๐,๐๐๐ บาท รุ่นที่ ๒ = ๓๐,๐๐๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๖๐,๐๐๐ บาท	-**ปัญหาและอุปสรรค** การจัดอบรมในรูปแบบออนไลน์ทำให้การติดต่อสื่อสารระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมในบางหัวข้อไม่เหมาะสม และอาจทำให้เกิดความสนใจลดน้อยลง **-ข้อเสนอแนะ** ควรจัดอบรมแบบ Onsite เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น รุ่นที่ ๑และรุ่นที่ ๒ (รูปแบบออนไลน์) (ต่อ)	-ความรู้เกี่ยวกับการ พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ การบังคับคดีตาม พ.ร.บ. (กรณีหนี้เงิน) -ความรู้เกี่ยวกับการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ -สำนวนสาขาอื่น (กันส่วน/ขัดทรัพย์) -ความรู้เกี่ยวกับการจัดการคดีล้มละลาย -ความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร -ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้และตระหนักรู้ภายในเพื่อสร้างความสุขและความเข้าใจในตนเอง , Mindset, Design Thinking **กำหนดจัดการอบรม** **รุ่นที่ ๑** ระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน – ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๖๕ คน **รุ่นที่ ๒** ระหว่างวันที่ ๙ – ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๖๔ คน **ตัวชี้วัด** ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๖๑ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๖๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐		

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับกลาง รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒	การอบรมให้กับข้าราชการ ตำแหน่งนิติกร ระดับชำนาญการ โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนวนการบังคับคดีแพ่ง -ความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานต่างๆ การกำหนดประเด็นกรณีมีการโต้แย้งคัดค้านคำสั่งเจ้าพนักงานบังคับคดี, การรายงานข้อเท็จจริงต่างๆ ในคดีแพ่ง -ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีแสดงรายรับ-จ่ายในคดีแพ่ง เงินค้างจ่าย เงินคงเหลือ เงินกันค่าใช้จ่าย และการส่งค่าธรรมเนียม -ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีส่วนแบ่งในคดีล้มละลาย การคิดหนี้ตามคำขอประนอมหนี้การส่งค่าธรรมเนียมและค่าอากร -ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนวนการบังคับคดีล้มละลาย -ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสำนวนคำขอรับชำระหนี้และสำนวนสาขา, การเขียนรายงานต่างๆ การกำหนดประเด็นกรณีมีการโต้แย้งคัดค้านคำสั่งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ การอุทธรณ์ ฎีกา และการรายงานข้อเท้จจริงในคดีล้มละลาย -ความรู้เกี่ยวกับการประเมินทรัพย์/การวางทรัพย์ -ความรู้เกี่ยวกับการจัดการสำนวนคำขอรับชำระหนี้และสำนวนสาขา, การเขียนรายงานต่างๆ การกำหนดประเด็น กรณีมีการโต้แย้งคัดค้านคำสั่งเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ การตรวจสอบการดำเนินการของผู้แทน/ผู้บริหารแผน/การรายงานผลการปฏิบัติงานให้ศาล/การอุทธรณ์/การแก้อุทธรณ์ **กำหนดจัดการอบรม** **รุ่นที่ ๑** ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๐ คน **รุ่นที่ ๒** ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๐ คน **ตัวชี้วัด** ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** - ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๔๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๔๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๑,๐๖๕,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานพื้นฐาน งบดำเนินงานค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) ใช้จ่ายจริง รุ่นที่ ๑ = ๒๔๕,๗๑๓ บาท รุ่นที่ ๒ = ๒๘๑,๙๙๘ บาท รวมทั้งสิ้น ๕๒๗,๗๑๑ บาท คงเหลือ ๕๓๗,๒๘๙ บาท	**ปัญหาและอุปสรรค** ๑. เนื่องจากห้องอบรม มีเสาบังทำให้วิทยากรไม่สามารถมองเห็นผู้เข้ารับการอบรมได้ทั่วถึงทุกคน ๒.ระบบสัญญาณอินเตอร์เน็ตไม่ค่อยเสถียร และหน้าจอโปรเจ็กเตอร์ขัดข้องบ่อยทำให้วิทยากรบรรยายไม่ต่อเนื่อง **ข้อเสนอแนะ** เป็นโครงการที่ดี สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๔. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒	การอบรมให้กับบุคลากรกรมบังคับคดี โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -การบรรยายเรื่องทฤษีไฟและการเคลื่อนย้ายผู้บาดเจ็บในภาวะฉุกเฉิน -การบรรยายเรื่องการฝึกซ้อมดับเพลิงเบื้องต้น (ภาคปฏิบัติ) **กำหนดการจัดอบรม** **รุ่นที่ ๑** วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๙๘ คน **รุ่นที่ ๒** วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๐๒ คน **ตัวชี้วัด** ร้อยละ ๘๕ ของผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๙๘ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๑๐๒ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๑๐๗,๖๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานพื้นฐานงบดำเนินงานค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) ใช้จ่ายจริง รุ่นที่ ๑ = ๕๒,๖๓๔ บาท รุ่นที่ ๒ = ๕๑,๙๕๗ บาท รวมทั้งสิ้น ๑๐๔,๕๙๑ บาท คงเหลือ ๓,๐๐๙ บาท	**ปัญหาและอุปสรรค** ปัญหาด้านการประสานงาน,ปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากร หน่วยงานและผู้เข้าร่วมโครงการ ที่มีความจำเป็น/มีเหตุ ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ แต่หน่วยงาน/ผู้เข้าร่วมโครงการ ไม่มีการติดต่อประสานงานหรือทำเป็นหนังสือ แจ้งให้ผู้จัดทราบถึงสาเหตุที่ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการได้ ส่งผลให้กระบวนการในการทำงานซ้ำซ้อน และเกิดความล่าช้า **ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไขปัญหา** ผู้จัดจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์/ระบุหมายเหตุ ภายในหนังสือแจ้งรายชื่อให้ชัดเจนโดย กำหนดระยะเวลาให้กับหน่วยงาน ในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่มีรายชื่อเข้ารับการอบรมว่าสามารถเข้าร่วมการอบรมได้หรือไม่ โดยทางหน่วยงานที่มีรายชื่อเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมจะต้องแจ้งยืนยัน/ตอบกลับ ภายใน ๒-๓ วัน หลังจากได้รับหนังสือ เรื่อง ขออนุญาตแจ้งรายชื่อผู้เข้ารับการอบรมฯ หากไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ ขอให้แจ้งกลับมาทางผู้จัดเป็นหนังสือภายในระยะเวลาที่กำหนดต่อไป

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๕. โครงการ การพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์ (Growth Mindset) รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒	การอบรมให้กับข้าราชการ กลุ่มเป้าหมาย ดังนี้ รุ่นที่ ๑ ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการระดับต้น รุ่นที่ ๒ ผู้บริหารระดับสูง บริหารระดับต้น อำนวยการระดับสูง โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -กิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) -กรอบความคิด (Mindset) -การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) -การประยุกต์ใช้ Growth Mindset -การสร้าง Growth Mindset กับบทบาทของตนเอง **กำหนดการจัดอบรม** **รุ่นที่ ๑** วันที่ ๒๓ – ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔๒ คน **รุ่นที่ ๒** วันที่ ๒๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๓๒ คน **ตัวชี้วัด** ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมที่ได้รับคะแนนประเมินความรู้ **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๔๒ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๓๒ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๖๒๕,๙๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานพื้นฐาน งบดำเนินงานค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) ใช้จ่ายจริง รุ่นที่ ๑ = ๓๔๗,๘๖๑.๗๙ บาท รุ่นที่ ๒ = ๑๒๗,๙๑๒.๕๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๔๗๕,๗๗๔.๒๙ บาท คงเหลือ ๑๕๐,๑๒๕.๗๑ บาท	**ปัญหาและอุปสรรค** หัวข้อการอบรมบางหัวข้อ ผู้เข้ารับการอบรมบางท่านได้เรียนแล้วจากโครงการ Role Model **ข้อเสนอแนะ** เป็นโครงการที่มีประโยชน์มาก สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง เนื้อหาเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร เห็นควรจัดการอบรมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่งได้รับการอบรม และควรจัดการอบรมหลักสูตรประเภทนี้อีก

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๖. โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานธุรการของบุคลากรกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ (รูปแบบออนไลน์)	การอบรมให้กับข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ความรู้ด้านสารสนเทศ เกี่ยวกับงานของกรมบังคับคดี -การบริหารจัดการงานธุรการในคดีแพ่ง คดีล้มละลายและการชำระบัญชี -ความรู้ด้านกฎหมาย การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดีการวางทรัพย์ -ความรู้ด้านกฎหมาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ -คดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ และการปลดทำลายสำนวนคดี -การบริหารจัดการงานทั่วไป การเขียนแผนงานโครงการต่างๆ -ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และการจัดทำสถิติ **กำหนดการจัดอบรม** **รุ่นที่ ๑** วันที่ ๖ – ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๘๐ คน **รุ่นที่ ๒** วันที่ ๒๐ – ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๘๐ คน **ตัวชี้วัด** ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** - ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๘๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ - ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๘๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๕๐,๔๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานพื้นฐานงบดำเนินงานค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) ใช้จ่ายจริง รุ่นที่ ๑ = ๑๙,๙๐๕ บาท รุ่นที่ ๒ = ๑๙,๑๑๕ บาท รวมทั้งสิ้น ๓๙,๐๒๐ บาท คงเหลือ ๑๑,๓๘๐ บาท	**ปัญหาและอุปสรรค** การอบรมระบบออนไลน์ ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่จะนั่งเรียนที่สำนักงาน ในบางครั้งจะต้องปฏิบัติงานในขณะเข้ารับการอบรมด้วย เนื่องจากมีปริมาณงานที่มาก ทำให้ไม่สามารถได้รับความรู้เท่าที่ควร **ข้อเสนอแนะ** การจัดอบรมควรจัดแบบ Onsite เพื่อการสื่อสารและเกิดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น และจะเป็นการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานได้

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๗. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีกรมบังคับคดี รุ่นที่ ๑ และรุ่นที่ ๒ (รูปแบบออนไลน์)	การอบรมให้กับข้าราชการและพนักงานราชการและผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งไม่เคยอบรมในหลักสูตรนี้มาก่อน โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ความรู้เกี่ยวกับการเงินการบัญชี ด้านเงินงบประมาณและเงินเสริมงบประมาณ -ความรู้ด้านการเงินการบัญชีนอกงบประมาณ (เงินในคดี) -ความรู้ด้านการคำนวณเงินในคดีแพ่ง -ความรู้การจัดทำบัญชีแสดงรายการรับจ่ายเงินในคดีแพ่ง -ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการคำนวณเงินและการจัดทำบัญชีในคดีล้มละลาย **กำหนดจัดการอบรม** **รุ่นที่ ๑** ระหว่างวันที่ ๒๒ – ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๘๐ คน **รุ่นที่ ๒** ระหว่างวันที่ ๑๓ – ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๘๐ คน **ตัวชี้วัด** ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการจัดอบรมแล้วเสร็จ** -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๑ จำนวน ๘๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ -ผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ ๒ จำนวน ๘๐ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๒๘,๘๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานพื้นฐาน งบดำเนินงานค่าใช้จ่ายในการสัมมนาและฝึกอบรม) ใช้จ่ายจริง รุ่นที่ ๑ = ๑๔,๔๐๐ บาท รุ่นที่ ๒ = ๑๔,๔๐๐ บาท รวมทั้งสิ้น ๒๘,๘๐๐ บาท	**ปัญหาและอุปสรรค** มีปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ารับการอบรม มีบุคคลที่ไม่ปรากฏในรายชื่อเข้าร่วมอบรมทำให้จำนวนคนในห้องเต็ม และผู้ที่มีรายชื่อเข้าอบรม ไม่สามารถเข้าได้ ผู้เข้าอบรมที่ปรากฏในรายชื่อมีปัญหาดังนี้ ๑. ไม่ลงทะเบียนเข้า /ออก ๒. ไม่เปิดกล้องระหว่างอบรม ๓. ไม่ทำแบบประเมิน วิทยากร ๔. ระหว่างอบรมต้องปฏิบัติงานอื่นไปด้วย ๕.ทำแบบทดสอบหลังการอบรม ไม่ผ่านเกณฑ์ **-ข้อเสนอแนะ/แนวทางการแก้ไขปัญหา** ๑. หน่วยงานผู้จัดควรเข้มงวด ให้ผู้เข้าอบรมทุกคนตระหนักในการลงทะเบียนเข้า/ออก ในช่วงการอบรม เช่นแจ้งให้ผู้เข้าอบรมนั้นๆ จะไม่ผ่านเกณฑ์การอบรมหลักสูตร ถ้าไม่ลงทะเบียนเข้าร่วมอบรม ๒. ชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมอบรมตั้งใจฟัง และไม่ทำงานอื่นระหว่างอบรม เนื่องจากมีการทำแบบทดสอบหลังการฝึกอบรมและผู้เข้าอบรมต้องผ่านเกฑณ์ที่กำหนด ๓. ควรชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องเข้าร่วมอบรม นอกเหนือจากรายชื่อ ที่ทางสถาบันฯ เปิดให้ลงทะเบียน โดยการทำหนังสือบันทึก ขออนุญาตส่งบุคลากรเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถจัดการปัญหาของบุคลากรที่เข้าร่วมอบรมเกินจำนวนนอกเหนือจากรายชื่อกลุ่มเป้าหมาย

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๘. หลักสูตรการจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภายในหน่วยงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Government Data Governance in Practice)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ, ด้านบริการ, ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -การบริหารจัดการข้อมูล -ฝึกปฏิบัติ การวิเคราะห์กระบวนงาน -แนวคิดธรรมาภิบาลข้อมูล -กรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ -ฝึกปฏิบัติ การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๒๘ – ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน **ตัวชี้วัด** ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๗๐ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๑๐๒,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๙. หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์พื้นฐาน (Cybersecurity Fundamentals)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐที่เป็นผู้บริหารระดับสูง, ผู้อำนวยการกอง, ผู้ทำงานด้านนโยบายและแผน, ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, ด้านบริการ โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยระบบสารสนเทศขององค์กร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานรัฐ -การวิเคราะห์กระบวนการทำงานขององค์กรเพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาการรักษาความปลอดภัยไซเบอร์ -เทคโนโลยีการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ -การปรับแต่งคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือด้านการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์พื้นฐาน -การประเมินความเสี่ยงมีแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องเหมาะสมเมื่อเกิดภัยคุกคามไซเบอร์ขึ้น **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๑๓ – ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน **ตัวชี้วัด** ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๗๐ ๒. ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๖๙,๖๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑๐. หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล สำหรับผู้บริหารภาครัฐ (Digital Security for Government Executives)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐผู้ดำแหน่งผู้บริหารระดับสูง, ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า, และผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารความมั่นคงปลอดภัยดิจิทัลในองค์กร โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ความรู้พื้นฐานด้านความมั่นคงปลอดภัยดิจิทัล (Digital Security Fundamentals) -ความเสี่ยงภัยและภัยคุกคาม (Risk and Threat Landscape) -เทคโนโลยีและกลไกที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยดิจิทัล (Digital Security Technologies and Mechanisms) -มาตรฐานสำหรับความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security Standards and Frameworks) -กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security Laws) -การพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security Policy and Strategy Development) -การสร้างวัฒนธรรมความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัลในองค์กร (Building a Digital Security Culture) **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๑๖ – ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน ตัวชี้วัด ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๗๐ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๒๖,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**ปัญหาและอุปสรรค** งบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำนักงบประมาณได้โอนเงินให้ กรมบังคับคดีจำนวน ๕๐% ของเงินที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ทำให้มีเงินไม่เพียงพอในการใช้จ่ายลงทะเบียนหลักสูตร กรมบังคับคดีได้มีหนังสือขอเบิกเงินส่วนที่เหลืออีก ๕๐% ไปยังสำนักงบประมาณ แต่ได้รับเงินล่าช้า จึงต้องขอยืมเงินจากแหล่งอื่นเพื่อสำรองจ่ายค่าลงทะเบียนก่อน **ข้อเสนอแนะ** กองนโยบายและแผนและกองบริหารการคลัง ของกรมบังคับคดี ต้องดำเนินการให้สำนักงบประมาณโอนเงินมาให้ทันกับระยะเวลาที่ต้องลงทะเบียนหลักสูตร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑๑. หลักสูตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (Cybersecurity for Technologist)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -ภาพรวมความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Security Overview) -กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Laws and Regulation) -การระบุความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Identify) -การป้องกันด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Protection) -การเฝ้าระวังด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Detection) -การรับมือด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Response) -การกู้คืนด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Recovery) -การซักซ้อมแผนเพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการโจมตีทางไซเบอร์ (Incident Drill) **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๒๓ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕ คน **ตัวชี้วัด** ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๗๐ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๕ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๖๕,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**-ปัญหาและอุปสรรค** งบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำนักงบประมาณได้โอนเงินให้ กรมบังคับคดีจำนวน ๕๐% ของเงินที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ทำให้มีเงินไม่เพียงพอในการใช้จ่ายลงทะเบียนหลักสูตร กรมบังคับคดีได้มีหนังสือขอเบิกเงินส่วนที่เหลืออีก ๕๐% ไปยังสำนักงบประมาณ แต่ได้รับเงินล่าช้า จึงต้องขอยืมเงินจากแหล่งอื่นเพื่อสำรองจ่ายค่าลงทะเบียนก่อน **-ข้อเสนอแนะ** กองนโยบายและแผนและกองบริหารการคลัง ของกรมบังคับคดี ต้องดำเนินการให้สำนักงบประมาณโอนเงินมาให้ทันกับระยะเวลาที่ต้องลงทะเบียนหลักสูตร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑๒. หลักสูตรหลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับผู้บริหารภาครัฐ (The Principle of PAPD for Government Executives)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐผู้ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง, ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า, และผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารความมั่นคงปลอดภัยดิจิทัลในองค์กร โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -หลักด้านความเป็นส่วนตัวและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล -แนะนำกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล -บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล -ข้อมูลส่วนบุคคลและมาตรฐานทางกฎหมาย -การโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปยังต่างประเทศ -สิทธิของการเข้าข้อมูลและการจัดการคำร้องขอของเจ้าของข้อมูล -การบันทึกกิจกรรมการประมวลผลข้อมูล และการบันทึกกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง -การประเมินผลกระทบ การบริหารจัดการความเสี่ยง และบริหารจัดการเหตุการณ์ไม่ปกติ -แนวปฏิบัติด้านความมั่นคงปลอดภัยและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง -มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง -การจัดการการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร -กรณีศึกษา แลกเปลี่ยน เรียนรู้ **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๓๐ – ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน **ตัวชี้วัด** ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๘๐ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๗๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๒๖,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**ปัญหาและอุปสรรค** งบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำนักงบประมาณได้โอนเงินให้ กรมบังคับคดีจำนวน ๕๐% ของเงินที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ทำให้มีเงินไม่เพียงพอในการใช้จ่ายลงทะเบียนหลักสูตร กรมบังคับคดีได้มีหนังสือขอเบิกเงินส่วนที่เหลืออีก ๕๐% ไปยังสำนักงบประมาณ แต่ได้รับเงินล่าช้า จึงต้องขอยืมเงินจากแหล่งอื่นเพื่อสำรองจ่ายค่าลงทะเบียนก่อน **ข้อเสนอแนะ** กองนโยบายและแผนและกองบริหารการคลัง ของกรมบังคับคดี ต้องดำเนินการให้สำนักงบประมาณโอนเงินมาให้ทันกับระยะเวลาที่ต้องลงทะเบียนหลักสูตร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑๓. หลักสูตรกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ สำหรับผู้บริหาร (Data Governance Framework for Executives)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐกลุ่มผู้บริหารระดับสูง, ผู้อำนวยการกอง โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -การขับเคลื่อนหน่วยงานของรัฐด้วยข้อมูล (Data Driven Government) -กรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework) -การดำเนินงานภายใต้กรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Government Data Governance Framework) **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๒๒ – ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน **ตัวชี้วัด** ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๗๐ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๔ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๒๖,๐๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**ปัญหาและอุปสรรค** งบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำนักงบประมาณได้โอนเงินให้ กรมบังคับคดีจำนวน ๕๐% ของเงินที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ทำให้มีเงินไม่เพียงพอในการใช้จ่ายลงทะเบียนหลักสูตร กรมบังคับคดีได้มีหนังสือขอเบิกเงินส่วนที่เหลืออีก ๕๐% ไปยังสำนักงบประมาณ แต่ได้รับเงินล่าช้า จึงต้องขอยืมเงินจากแหล่งอื่นเพื่อสำรองจ่ายค่าลงทะเบียนก่อน **ข้อเสนอแนะ** กองนโยบายและแผนและกองบริหารการคลัง ของกรมบังคับคดี ต้องดำเนินการให้สำนักงบประมาณโอนเงินมาให้ทันกับระยะเวลาที่ต้องลงทะเบียนหลักสูตร

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑๔. หลักสูตรกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (Personal Data Protection Act for Government Office)	การอบรมให้กับบุคลากรภาครัฐผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ, ด้านบริการ, ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านอื่นๆ โดยมีหัวข้อบรรยายดังนี้ -Principles of Personal Data Protection Act : หลักการของพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล -Guideline Template for PDPA : แนวทางการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับกฎหมายด้านเอกสารแม่แบบ -PDPA Workshop Preparation for PDPA (Group Session) : ฝึกปฏิบัติการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับ PDPA -Presentation (Mentor Session) : นำเสนอผลการฝึกปฏิบัติและอภิปลายร่วมกัน **กำหนดการจัดอบรม** วันที่ ๒๗ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน **ตัวชี้วัด** ๑. ผู้เข้ารับการอบรมผ่านเกณฑ์ประเมินความรู้ภาคทฤษฎี ได้ร้อยละ ๗๐ ๒.ผู้เข้ารับการอบรมเข้าร่วมการอบรม (ของระยะเวลาการอบรม) ได้ร้อยละ ๘๐ **ดำเนินการแล้วเสร็จ** ๑. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผู้เข้าอบรม จำนวน ๑๒ คน เข้าร่วมการอบรมตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	๖๙,๖๐๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖ แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล งบดำเนินงานโครงการพัฒนายกระดับบุคลากร)	**ปัญหาและอุปสรรค** งบประมาณที่ได้รับจัดสรร สำนักงบประมาณได้โอนเงินให้ กรมบังคับคดีจำนวน ๕๐% ของเงินที่ได้รับจัดสรรทั้งหมด ทำให้มีเงินไม่เพียงพอในการใช้จ่ายลงทะเบียนหลักสูตร กรมบังคับคดีได้มีหนังสือขอเบิกเงินส่วนที่เหลืออีก ๕๐% ไปยังสำนักงบประมาณ แต่ได้รับเงินล่าช้า จึงต้องขอยืมเงินจากแหล่งอื่นเพื่อสำรองจ่ายค่าลงทะเบียนก่อน **ข้อเสนอแนะ** กองนโยบายและแผนและกองบริหารการคลัง ของกรมบังคับคดี ต้องดำเนินการให้สำนักงบประมาณโอนเงินมาให้ทันกับระยะเวลาที่ต้องลงทะเบียนหลักสูตร

ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	- แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้จัดทำร่างแผนฯ แล้ว อยู่ระหว่างเสนอร่างแผนฯ - แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำและประกาศใช้แล้ว https://shorturl.at/csGRS ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี
เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Part) ของกรมบังคับคดี ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ https://shorturl.asia/Csg๐๐ ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี
แผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร	- แผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เข้าคณะทำงานจัดทำแผนการสร้างความผูกพันและความผาสุกของบุคลากรกรมบังคับคดีเพื่อพิจารณา ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ และประกาศใช้ วันที่ ๒๑ พ.ย. ๒๕๖๖ https://shorturl.asia/Hd๔vq ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี
จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรฯ	- กรมบังคับคดีประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และแจ้งประกาศผลการคัดเลือกฯ หน้าเว็บไซต์กรมบังคับคดี https://www.led.go.th/news/view.asp?runno=๘๘๙๐ ระยะเวลาดำเนินการ ๓ ม.ค. ๖๖ – ๑๖ ก.พ. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	- ดำเนินการการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personel Information System : DPIS) เป็นปัจจุบันตามเอกสารที่ได้รับ (เปลี่ยนแปลง แก้ไข เพิ่มเติม) สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้สะดวกและรวดเร็ว ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ระบบ DPIS ได้มีการปรับปรุงระบบจาก DPIS ๕ มาเป็น DPIS ๖ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการลงข้อมูล ยังไม่มีความชำนาญ และคุ้นเคยกับระบบ อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดบ้าง **ข้อเสนอแนะ :** เจ้าหน้าที่ที่ลงข้อมูล เมื่อลงข้อมูลเสร็จ ต้องเข้าไปตรวจทานความถูกต้องครบถ้วน ของข้อมูลที่ลง

ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลฯ	- มีคำสั่งมอบหมายงานตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ฯ ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ต.ค. ๒๕๖๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี
ประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	- ดำเนินการการเลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ) ระยะเวลาดำเนินการ ๒๕ ม.ค. ๖๖ – ๑๕ ก.ย. ๖๖ ส่งกระทรวงยุติธรรมขอความเห็นชอบ ตั้งแต่ ๑๕ ก.ย. ๖๖	ไม่ใช้งบประมาณ	**ปัญหา และอุปสรรค :** ไม่พบปัญหา และอุปสรรค **ข้อเสนอแนะ :** ไม่มี

ภาคผนวก

ด่วน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๘

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๕๙๔ **วันที่** ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติประกาศใช้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assenment : ITA) กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส ซึ่งในส่วนของกองบริหารทรัพยากรบุคคลต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ O๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ O๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

๑.๒ ตามหนังสือ ฝ่ายพัฒนานวัตกรรมและบริหารผลสัมฤทธิ์ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร ที่ ยธ ๐๕๒๐(อ)/๐๓๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอส่งรายละเอียดผู้รับผิดชอบการตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) โดยให้หน่วยงานดำเนินการตามองค์ประกอบด้านข้อมูลให้ครบถ้วนและเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าว ลงในเว็บไซต์หลักของกรมบังคับคดี

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดในส่วนของตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสร็จเรียบร้อยแล้ว ประกอบไปด้วย แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (O๑๘) และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (O๑๙) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
O๑๘	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- แสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ หรือกิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการ แต่ละโครงการหรือกิจกรรม - เป็นแผนฯ ที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปีพ.ศ. ๒๕๖๗
O๑๙	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/ กิจกรรม

ตาราง...

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล
		(๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม (๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็นวัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) (๕) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๗) ปัญหา/อุปสรรค (๘) ข้อเสนอแนะ - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควร

๓.๑. เห็นชอบและอนุมัติ ใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๓.๒. เห็นชอบ ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓.๓. อนุญาต ให้ประกาศแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ลงในเว็บไซต์ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาตาม ข้อ ๓.๑ – ๓.๓

(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียนเสนอ อธิบดี
เพื่อโปรดทราบ ในส่วนเผยแพร่ตามข้อ 3.1
เห็นชอบผลการดำเนินงานตามข้อ 3.2 และอนุญาตในส่วน
ของแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามข้อ 3.3

(นางสุกัญญา บุษยนาวิน)
รองอธิบดีกรมบังคับคดี
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗

- เห็นชอบและอนุมัติ ตามข้อ ๓.๑
- เห็นชอบ ตามข้อ ๓.๒
- อนุญาต ตามข้อ ๓.๓

(นายเสกสรรค์ สุขแสง)
อธิบดีกรมบังคับคดี
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗