



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมบังคับคดี
มีนาคม 2567

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมบังคับคดี มีเป้าหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภายในแบบบูรณาการอย่างมืออาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้ง นโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง บริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยความสำเร็จขององค์กรต้องมีการออกแบบและการดำเนินงานให้สอดคล้อง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนปฏิบัติราชการบริหารทรัพยากรบุคคลรายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมบังคับคดี เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมบังคับคดี ในระยะยาวจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้ง การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรของกรมบังคับคดี ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร และเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ทันทสมัย มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

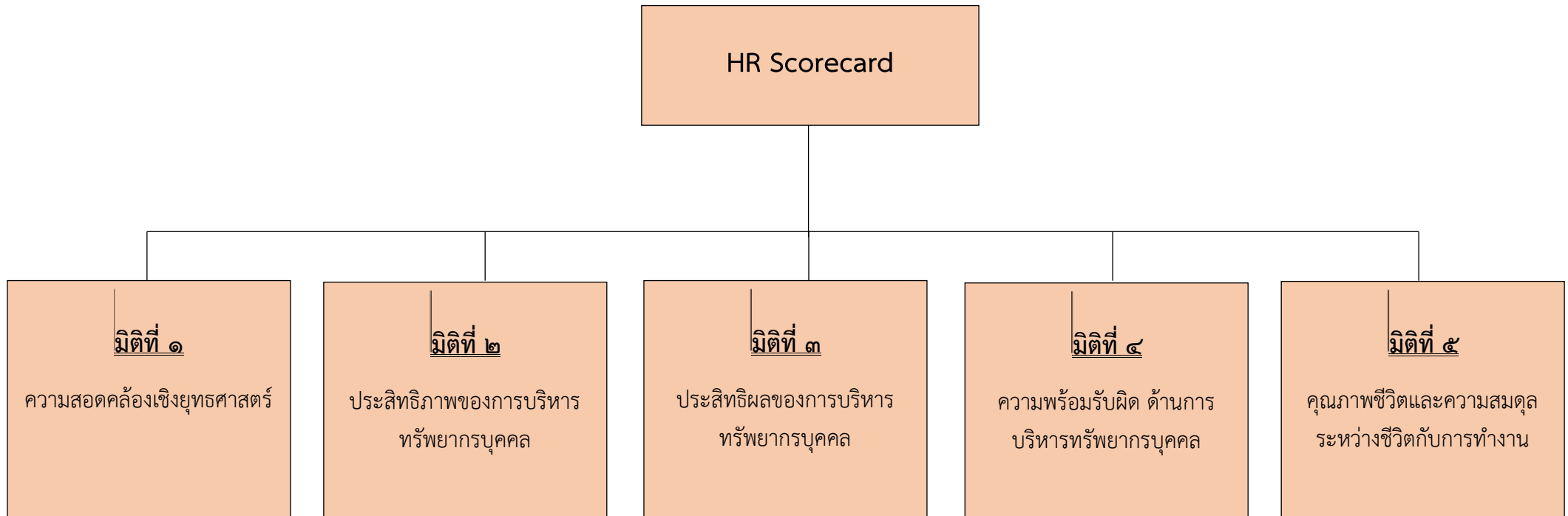
พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

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

ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล “SMART HR”

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

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



ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

| มิติ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน |
|--|--|---|---|
| | | | ๓. ทบพทวนการประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร |
| | ๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ | ๑. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ | ๑. ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การสร้างภาพลักษณ์กรมบังคับคดีตามค่านิยมองค์กร | ๑. การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมองค์กร ๒. ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ๑. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล | ๑. มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | ๑. ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | ๑. สร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance) | ๑. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร | ๑. ร้อยละของผลการสำรวจความผูกพันและความพอใจของบุคลากร |

| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | | | | | | | | | |
|--|---|---|---------------------|-------------------|---|---|---|--------------------|------------------------------|
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | โครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลา (ไตรมาส) | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | | |
| มิตินี้ ๑ สอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ | | | | | | | | | |
| มีการบริหารกำลังคน คุณภาพ | ๑. โครงการการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) | ๑. ๑. ระดับการประสานข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ. | ๕ | → | | | | ไม่ใช้งบประมาณ | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| | | ๒. ระดับการศึกษา รายละเอียดของข้อมูลที่ได้รับจากการประสานของสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ. | | | | | | | |
| | ๓. ระดับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษารายละเอียด | | | | | | | | |
| | | ๔. ระดับการจัดทำรายละเอียดของคำขอ | | → | | | | | |
| | | ๕. ระดับการเสนอคำขอต่อผู้บริหาร | | → | | | | | |
| | ๒. โครงการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังโดยใช้ค่าสถิติที่น่าเชื่อถือจากตัวบ่งชี้ | ๑. ตัวต้นแบบในการประเมินอัตรากำลังแล้วเสร็จ | ๒ กระบวนการสำคัญ | → | | | | ไม่ใช้งบประมาณ | กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน |
| | | ๒. รายงานการทบทวนวิเคราะห์ และสรุปผลการนำตัวต้นแบบมาใช้ | ๑ | → | | | | | |

| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------|-------------------|---|---|---|--------------------|----------------------------------|
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | โครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลา (ไตรมาส) | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | | |
| มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | |
| ๑. มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ | โครงการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน | ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน | ๑๐๐ | — | — | — | → | ไม่ใช้งบประมาณ | ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ |
| ๒. มีการพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นธรรม | ๑. โครงการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | ๑. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | ๑๐๐ | — | — | — | → | ไม่ใช้งบประมาณ | กลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง |
| | | ๒. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด | ๑๐๐ | | | | | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| | ๒. โครงการทบทวนหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | การประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร | ๑ | — | — | — | → | ไม่ใช้งบประมาณ | |
| ๓. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ | ๑. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพและองค์กร | ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรม | ๗๐ | — | — | — | → | ๕.๙๑๙๔ | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | | | | | | | | | |
|--|--|--|-------------|-------------------|---|---|---|--------------------|--------------|
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | โครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลา (ไตรมาส) | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | | |
| | <p>ความรู้ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย</p> <p>(๑) หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น</p> <p>(๒) หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี</p> <p>(๓) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี</p> <p>(๔) โครงการพัฒนากรอบความคิดสร้างสรรค์ (Growth Mindset)</p> <p>(๕) หลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามกฎหมายล้มละลาย</p> <p>(๖) หลักสูตรการบัญชีสืบสวน (Forensic Accounting) สำหรับนักบัญชี</p> <p>(๗) หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเดินหมาย</p> | หลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร | | | | | | | |

| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | | | | | | | | | |
|--|--|---|-------------|-------------------|---|---|---|--------------------|--|
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | โครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลา (ไตรมาส) | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | | |
| | (๘) หลักสูตรการบริหารและกำกับสำนวนคดี (๙) โครงการยกระดับความสามารถและสร้างความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล | | | | | | | | |
| มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | |
| การเสริมสร้างค่านิยมองค์กร | ๑. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร | ๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมองค์กร | ๑๐๐ | — | — | — | → | ไม่ใช่ งบประมาณ | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล |
| | | ๒. ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร | ๗๐ | — | — | — | → | | |
| มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | | | | | | | | | |
| มีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน | ๑. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยสำหรับบุคลากรใหม่ | ๑. ร้อยละความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย | ๑๐๐ | — | — | — | → | ๐.๐๖๖๙๔๐ | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม |

| แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ | | | | | | | | | |
|--|---|---|-------------|-------------------|---|---|---|--------------------|------------------------|
| เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ | โครงการ | ตัวชี้วัด | ค่าเป้าหมาย | ระยะเวลา (ไตรมาส) | | | | งบประมาณ (ล้านบาท) | ผู้รับผิดชอบ |
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | | |
| มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน | | | | | | | | | |
| การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก | ๑. โครงการสร้างความผูกพันและความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี | ๑. ร้อยละของผลการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร | ๘๐ | — | — | — | — | ไม่ใช้งบประมาณ | ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล |

ภาคผนวก

HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลในลักษณะนี้ไว้ ๔ ส่วนดังต่อไปนี้

๑. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) :

การกำหนดมาตรฐานการทำงานต่างๆ เพื่อเป็นสิ่งที่ชี้วัดความสำเร็จ ตลอดจนกำหนดเป้าหมาย มาตรการ วิธีการปฏิบัติการ เพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

| | |
|------------------|--|
| มิติที่ ๑ | <p>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Concordance of Strategy) เป็นมิติที่จะทำให้องค์กรทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิสัยทัศน์และพันธกิจ (Vision & Mission) - การวิเคราะห์สมรรถภาพกำลังคน (Workforce Analysis) - การบริหารจัดการในด้านพรสวรรค์ (Talent Management) - การพัฒนาด้านบริหารจัดการ (Management Development) |
| มิติที่ ๒ | <p>ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) การจัดสรรกิจกรรมและกระบวนการในงานบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพตามลักษณะดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ถูกต้อง แม่นยำ และตรงเวลา (Accuracy and Timeliness) - มีข้อมูลที่อัปเดตและพร้อมอยู่เสมอ (Updated Data) - มีผลิตภาพ มีคุณค่า และบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า (Productivity and Valuable) - เทคโนโลยีสารสนเทศตลอดจนเทคโนโลยีอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ (IT and Useful Technology) |
| มิติที่ ๓ | <p>ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในด้านต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรักษาพนักงานให้อยู่ร่วมกับองค์กร (Preservation) - ความพึงพอใจ (Appreciation) - การพัฒนาและจัดการองค์ความรู้ (Development and Knowledge Management) - การบริหารจัดการความสามารถของบุคลากร (Performance Management) |
| มิติที่ ๔ | <p>ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ความพร้อมในการรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ (Responsible Decision-Making) - มีความโปร่งใสและยุติธรรม (Transparency & Fair) |
| มิติที่ ๕ | <p>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work-Life Balance) การมีนโยบาย แผนงาน โครงการ ตลอดจนมาตรการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตส่วนบุคคล ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้เหมาะสมลงตัวตามหลักการดังต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environmental) - สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก (Benefit & Facility) - ความสัมพันธ์ในองค์กร (Relationship in Organization) |

๒. ปัจจัยจุดวิกฤตสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) : มีการกำหนดปัจจัยจุดวิกฤตสู่ความสำเร็จ ที่เป็นมาตรฐานในการบรรลุความสำเร็จได้

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

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



ตัวน

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๘

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๕๖๕

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 Assessment : ITA) กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส ซึ่งในส่วนของกองบริหารทรัพยากรบุคคลต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๘ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และ ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

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

๒. ข้อเท็จจริง

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดในส่วนของตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสร็จเรียบร้อยแล้ว ประกอบไปด้วย แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ (๐๑๘) และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๐๑๙) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ) โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

| ข้อ | ข้อมูล | องค์ประกอบด้านข้อมูล |
|-----|--|--|
| ๐๑๘ | แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล | - แสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) งบประมาณที่ใช้แต่ละโครงการ หรือกิจกรรม (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการ แต่ละโครงการหรือกิจกรรม - เป็นแผนฯ ที่มีความครอบคลุมทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปีพ.ศ. ๒๕๖๗ |
| ๐๑๙ | รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี | - แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (๑) โครงการหรือกิจกรรม (๒) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/ กิจกรรม |

| ข้อ | ข้อมูล | องค์ประกอบด้านข้อมูล |
|-----|--------|---|
| | | (๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ แต่ละโครงการ/กิจกรรม (๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็นวัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ) (๕) ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง 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

เรื่องเสนอ ออโต้

เพื่อไม่ติดขัดในการปฏิบัติงาน แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๖ 3.1

กรณีขอเสนอ/ขออนุมัติ/ขออนุมัติ 3.2 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ 3.3

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

(นางสุกัญญา บุญยนาวิน)
รองอธิบดีกรมบังคับคดี
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗

(นายเสกสรร สุขแสง)
อธิบดีกรมบังคับคดี
๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗