



# แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐



กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมบังคับคดี

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดีทุกระดับ เพื่อให้กรมบังคับคดีบรรลุผลสัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ เป็นคนดีมีระเบียบวินัย รวมทั้งมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงเป็นแผนที่มีความสำคัญในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนที่มีความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นในงานยุติธรรม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมบังคับคดี

## สารบัญ

คำนำ	หน้า
สารบัญ	
ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร	๑
๑. ความเป็นมา	๑
๒. นโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมบังคับคดี	๒
๓. กรอบแนวคิด	๓
๔. นิยามศัพท์เฉพาะ	๔
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐	๕
๑. แผนระดับที่ ๑	๕
๒. แผนระดับที่ ๒	๕
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	๕
- แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	๕
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๖
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๖
๓. แผนระดับที่ ๓	๖
- แผนแม่บทบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)	๖
- แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๖
- นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๗
- แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๗
- แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม	๗
- แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี	๘
- แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๘
ส่วนที่ ๓ สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๙
๑. วิสัยทัศน์	๙
๒. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล	๙
๓. พันธกิจกรมบังคับคดี	๙
๔. พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐
๕. ค่านิยมร่วมกรมบังคับคดี	๑๐
๖. ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล	๑๐
๗. โครงสร้างกรมบังคับคดี	๑๑
๘. กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมบังคับคดี	๑๒
๙. กรอบอัตรากำลัง (รายตำแหน่ง)	๑๓
๑๐. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑๔
๑๑. สภาพปัญหาและขอเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของกรมบังคับคดี	๑๕
๑๒. ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๖

	หน้า
แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)	๑๗
แผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)	๑๘
แผนการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics)	๒๐
แผนการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)	๒๐
<b>ส่วนที่ ๔ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี</b>	<b>๒๒</b>
<b>ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</b>	<b>๒๒</b>
๑. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ไปสู่การปฏิบัติ	๒๒
๒. การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี	๒๒
<b>ส่วนที่ ๕ ตัวชี้วัดการดำเนินการ</b>	<b>๒๔</b>
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๓๐</b>

## ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

### ๑. ความเป็นมา

กรมบังคับคดี เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติมตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖ มีภารกิจเกี่ยวกับการบังคับคดีแพ่ง โดยดำเนินการยึดอายัด และจำหน่ายทรัพย์ คดีล้มละลาย โดยรวบรวมทรัพย์สินเพื่อแบ่งชำระหนี้ให้เจ้าหนี้ และการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ ตามคำสั่งศาล ด้วยการกำกับดูแลการฟื้นฟูกิจการ การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี โดยมุ่งให้ความเป็นธรรมแก่เจ้าหนี้ ลูกหนี้ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีอำนาจหน้าที่ที่บังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย และการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ตามคำสั่งศาล การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์และการประเมินราคาทรัพย์ โดยดำเนินการ ยึด อายัด และจำหน่ายทรัพย์ รวบรวมทรัพย์สินของลูกหนี้ในคดีล้มละลาย ตลอดจนกำกับดูแลการฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ เพื่อให้เจ้าหนี้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับการชำระหนี้จากลูกหนี้อย่างเป็นธรรม

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรกรมบังคับคดี มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการและงานสนับสนุน แบ่งประเภทของบุคลากรออกเป็น ๔ กลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว โดยมีการแบ่งส่วนราชการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรม ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อกำกับองค์กรให้มีการดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการกำกับดูแลองค์กรที่ดีให้เป็นองค์กรที่มีการบริหารราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน

กรมบังคับคดีได้มีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการตามภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด โดยแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เป็นการกำหนดทิศทางและการดำเนินงานตามภารกิจให้สามารถตอบสนองต่อนโยบาย ยุทธศาสตร์ และความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางขององค์กรและปัจจัยสำคัญต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุเป้าหมาย การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ ของกรมบังคับคดี ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และบริบทต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงและเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จึงเป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้กรมบังคับคดีบรรลุผลสัมฤทธิ์และวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติราชการ และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้องและเหมาะสม ในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีระเบียบวินัย รวมทั้ง มีพลังกาย และพลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ

## ๒. นโยบายสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมบังคับคดี

กรมบังคับคดีมีภารกิจด้านการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาลหรือคำสั่งของศาล จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานและการขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ในรูปแบบ “บังคับคดีเชิงรุก สร้างสุขแก่ประชา นำพาความยุติธรรม” โดยมุ่งอำนวยความสะดวกความยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคมและประชาชน ด้วยการยกระดับการทำงานในเชิงรุก เร่งบริหารจัดการคดี ยกระดับคุณภาพการให้บริการ พัฒนานวัตกรรมสู่ดิจิทัล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ควบคู่กับการสร้างความยุติธรรมเท่าเทียมให้สังคมทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจ ให้กับประชาชนและสังคม โดยสานต่องานเดิม สร้างสรรค์งานใหม่ ภายใต้หลักการ “Driving towards Justice with LED 7Gs” ประกอบด้วย

๑) Good Management ยกระดับการบริการบังคับคดี เพื่ออำนวยความสะดวกในการบังคับคดีตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลให้เกิดประสิทธิภาพ ประชาชนเข้าถึงความเป็นธรรมได้อย่างทั่วถึง ปราศจากการเลือกปฏิบัติโดยการวางแผน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เร่งบริหารจัดการคดีและการบริการ ด้วยการลดระยะเวลาขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนหรือล่าช้า ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ยกเลิกกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีเท่าที่จำเป็นสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ลดภาระค่าใช้จ่ายและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม ตลอดจนสร้างนวัตกรรมการทำงานรูปแบบใหม่ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัล

๒) Good Equality สร้างความเท่าเทียมทางกฎหมาย เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงความยุติธรรมในการแก้ไขข้อขัดแย้งและบรรเทาความเดือดร้อนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม โดยการส่งเสริมกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทุกขั้นตอนของการบังคับคดี บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในทุกกลุ่ม รวมทั้งประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ให้มีความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ป้องกันผลกระทบที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในสังคมอย่างยั่งยืน

๓) Good Communication เน้นการสื่อสารเชิงรุก สร้างความรู้ เพื่อสื่อสารให้ประชาชนเข้าถึงความเป็นธรรมและสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้น่าเชื่อถือและโปร่งใส โดยการพัฒนาช่องทางเข้าถึงข้อมูลของประชาชนที่ง่าย สะดวก ในทุกที่ ทุกเวลา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างกระบวนการเชิงรุกในการส่งเสริมให้ประชาชนรู้เท่าทันความเป็นไป ของสังคมในมิติด้านกฎหมาย ป้องกันสิทธิประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น ลดปริมาณคดีเข้าสู่กระบวนการบังคับคดี

๔) Good Collaboration ประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ได้อย่างสะดวก ทั่วถึง รวดเร็ว โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ให้เกิดความเข้าใจ ร่วมกัน ผ่านกลไกวิทยากรตัวคูณ นักประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างการรับรู้และความร่วมมือในทุกระดับ และทุกพื้นที่ ตลอดจนเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบทั้งในด้านข้อมูล และองค์ความรู้มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายความเป็นธรรมร่วมกัน

๕) Good Service ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการได้อย่างทันที ทุกที่ ทุกเวลา และอำนวยความสะดวก อย่างถ้วนหน้า ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยการพัฒนาต่อยอดและยกระดับการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่องผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงพัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีให้มีความพร้อมในด้านการบังคับคดีในการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๖) Growth Mindset พัฒนารอบความคิด เพิ่มศักยภาพบุคลากร เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานและการให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยการสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ สหวิชาชีพ อย่างมีอาชีพเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก สังคม เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข โดยเน้นการสร้างภาวะผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสุขในชีวิตรตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ตลอดจนสนับสนุนการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสม มั่นคง เพื่อสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากร

๗) Great Digital Organization พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการทำงาน สร้างสรรค์ พัฒนาระบบการทำงานเดิม และสร้างระบบการทำงานใหม่ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการประชาชนในจุดเดียวผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ รวมถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. กรอบแนวคิด

กรมบังคับคดี มีเป้าหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภายในแบบบูรณาการอย่างมีอาชีพ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจัยความสำเร็จขององค์กรต้องมีการออกแบบและการดำเนินงานให้สอดคล้องและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรของกรมบังคับคดีต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร และเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมบังคับคดีในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และการปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร พัฒนาวัดธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานแผนพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยกรอบแนวคิดประกอบด้วย แผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และนโยบายสาธารณะสำคัญ

#### ๔. นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้มีศักยภาพสูง** หมายถึง ข้าราชการที่ได้ผ่านกลไกการเรียนรู้ การปฏิบัติจริง การสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน การผ่านการฝึกอบรม โดยข้าราชการได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีคุณภาพในระยะเวลาที่เหมาะสม

**การวางแผนอาชีพ (Career Planning)** หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องในตัวบุคคลในการกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะปัจจัยที่จะบรรลุเป้าหมาย การวางแผนอาชีพ ได้แก่ ทางเดินอาชีพ ที่คาดหวังในการนำบุคลากร จากตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงานให้เติบโตไปสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โดยจุดมุ่งหมายสำคัญของการวางแผนอาชีพ ควรจะสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่าง ๆ

**การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)** หมายถึง การบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ ด้วยการคัดเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เป็นผู้มีความสามารถสูง การธำรงรักษา การพัฒนา การจูงใจและการมอบหมายงาน เพื่อให้บุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพนี้ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถให้สูงสุดในแนวทางที่เหมาะสม อันจะส่งผลให้หน่วยงาน สามารถมีบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูงอยู่กับหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

**การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)** หมายถึง กระบวนการวางแผนเพื่อให้งานในตำแหน่งงานหลักของหน่วยงานมีความต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำและความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยในการบริหารการสืบทอดตำแหน่งขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการระบุหาเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**Training Road Map** หมายถึง การกำหนดเส้นทางพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร แต่ละตำแหน่งว่าจะต้องได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องอะไร ควรจะอบรมเมื่อไหร่ และอบรมอะไรก่อนหลัง ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบในการดำเนินงานฝึกอบรม

**การเรียนรู้ด้วยระบบ E-learning** หมายถึง การเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ โดยมีการพัฒนาตลอดเวลา ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต เข้ามาส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน ให้เกิดประสิทธิผล



## ส่วนที่ ๒

## ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

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

## ๑. แผนระดับที่ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” ทั้งนี้ กรมบังคับคดีมีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
- ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
- ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

## ๒. แผนระดับที่ ๒

## ➤ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) มีทั้งสิ้นจำนวน ๒๓ ประเด็น โดยมีประเด็นที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดี จำนวน ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๑) ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมาย และกระบวนการ
- ๒) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง
- ๓) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
- ๔) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ
- ๕) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

## ➤ แผนปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้การจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ส่งผลให้ต้องมีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามขั้นตอน ของกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาให้ความเห็นชอบและรัฐสภารับทราบแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงประกาศแผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ แผนการปฏิรูปประเทศทั้งหมด ๑๓ ด้าน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ใน ๓ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง)
- ๒) ด้านที่ ๓ กฎหมาย (ฉบับปรับปรุง)
- ๓) ด้านที่ ๔ กระบวนการยุติธรรม (ฉบับปรับปรุง)

➤ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในแต่ละช่วงระยะเวลา ๕ ปี ประมวลกระบวนการทัศน์หลักเพื่อสังเคราะห์ประเด็นการพัฒนาที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญและเป็นจุดมุ่งเน้นในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นเงื่อนไขที่มีนัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยมี ๑๓ หมายเหตุ และมีความเกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดีอย่างมีนัยสำคัญอยู่ ๑ หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและคล่องตัว

➤ **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

(นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นแผนระดับที่ ๒ มีกรอบทิศทางระยะ ๕ ปี รองรับการถ่ายทอดแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ด้านความมั่นคง และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) ประเด็น (๐๑) ความมั่นคง โดยมีความเชื่อมโยงกับกรมบังคับคดีใน ๑ นโยบาย ได้แก่ นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้ โดยมุ่งเน้นการลดการก่อเหตุรุนแรงและความสูญเสียพัฒนาเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตและศักยภาพของพื้นที่ รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเสริมสร้างความปลอดภัยและขจัดความรุนแรง ผ่านการเสริมสร้างความสามารถในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และหมู่บ้าน โดยขับเคลื่อนผ่านกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข จังหวัดชายแดนภาคใต้ภายใต้เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบนพื้นฐานของความจริงใจ สมัคคี และให้เกิดเกียรติ เพื่อเป็นทางออกของความขัดแย้งตามแนวทางสันติวิธีผ่านการพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานสำคัญ คุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการของภาครัฐ

**๓. แผนระดับที่ ๓**

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

แผนแม่บทบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙) มีวิสัยทัศน์ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยยึดหลักนิติธรรม” โดยอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานยุติธรรม การอำนวยความสะดวกยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ๓ มิติหลัก ได้แก่

มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย

มิติที่ ๒ การพัฒนากระบวนการยุติธรรม ตามมาตรฐานสากล

มิติที่ ๓ การประสานความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม

➤ **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 “เพื่อปกป้อง คุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์สร้างสังคมที่ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน” สำหรับประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัตินิติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๖) ของกรมบังคับคดี ประกอบด้วย แผนสิทธิมนุษยชน ด้านกระบวนการยุติธรรม กลุ่มผู้เสียหาย พยานและเหยื่อของกระบวนการยุติธรรม

➤ **นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)**

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เนื่องด้วยสถานการณ์โลก ที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจเข้มข้นขึ้น สังคมโลกเชื่อมโยงกันมากขึ้นในสภาพไร้พรมแดน แนวโน้มการพัฒนาทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ เพื่อสร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันมีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคน ให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

➤ **แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใส ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูล แก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทัน สถานการณ์อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

➤ **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 เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายและการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมเคารพกติกา
- ๒) แผนปฏิบัติการ เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยาและการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท
- ๓) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม
- ๔) แผนปฏิบัติการ เรื่อง แก้ไข บำบัด พื้นฟูผู้กระทำผิดและคืนคนดีสู่สังคม

โดยกรมบังคับคดีเกี่ยวข้อง จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ , เรื่องที่ ๒ และ เรื่องที่ ๓

➤ **แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี**

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เป็นแผนปฏิบัติราชการ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระดับสำนัก/กอง และขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของกรมบังคับคดี และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการด้านการบังคับคดี ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการ ๔ เรื่อง ได้แก่

เรื่องที่ ๑ ส่งเสริมเครือข่ายและกฎหมายเพื่อความยุติธรรมถ่วงหน้า

เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินงานองค์กร

เรื่องที่ ๔ บูรณาการดิจิทัลกับระบบงานและการเชื่อมต่อข้อมูล

➤ **แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

วิสัยทัศน์ “บุคลากรเป็นคนเก่ง ดีมีความสุข ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม อย่างรวดเร็ว ท่วงถึงและเป็นธรรม” (SMART HR MOJ) โดยกระทรวงยุติธรรมมีเป้าประสงค์พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญรอบรู้ในงานยุติธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแผนฉบับดังกล่าว มีแผนการพัฒนา ๔ ด้าน ได้แก่

๑) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

๒) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)

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

๔) การสร้างองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)

## ส่วนที่ ๓

## สาระสำคัญของแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

## ๑. วิสัยทัศน์

"บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณค่า"

"Enforcing judgment on just and equitable grounds,  
heading towards world's leading organization, and providing high value services"

กรมบังคับคดีมุ่งปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนการงานการบังคับคดี การบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานสากล สร้างการยอมรับ ทั้งในประเทศและในระดับสากล มีมาตรฐานการให้บริการ ทั้งในส่วนของการกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ลักษณะรูปแบบการให้บริการ บุคลิกภาพของผู้ให้บริการ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ของประชาชน สร้างความประทับใจให้กับประชาชน

## ๒. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

บริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ โปร่งใส ทันสมัย มุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

## ๓. พันธกิจกรมบังคับคดี

๑. ให้บริการด้านการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชี การวางทรัพย์ และการไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรมและตรวจสอบได้

๒. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนางานบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชี การวางทรัพย์และการไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งพัฒนาระบบงานสนับสนุนให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนากฎหมาย ระเบียบ และคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับคดีให้ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานและองค์กรระหว่างประเทศเพื่อนำแนวปฏิบัติที่ดี ในด้านการบังคับคดีมาพัฒนาการดำเนินงานบังคับคดีให้มีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาองค์กรและระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินการ

๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญมีจิตสำนึกในการบริการ อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมและยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน

๗. พัฒนาเครือข่ายและบูรณาการความร่วมมือด้านการบังคับคดีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๘. เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายการบังคับคดี การวางทรัพย์ การไกล่เกลี่ยภายหลังคำพิพากษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แก่ประชาชนได้เข้าใจอย่างทั่วถึง

#### ๔. พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล

๑. มีนโยบายและระบบบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และการสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ
๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา
๔. สร้างความรอบรู้และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นองค์กรที่ปฏิบัติงานโดยเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง

#### ๕. ค่านิยมร่วมกรมบังคับคดี

##### "I AM LED"

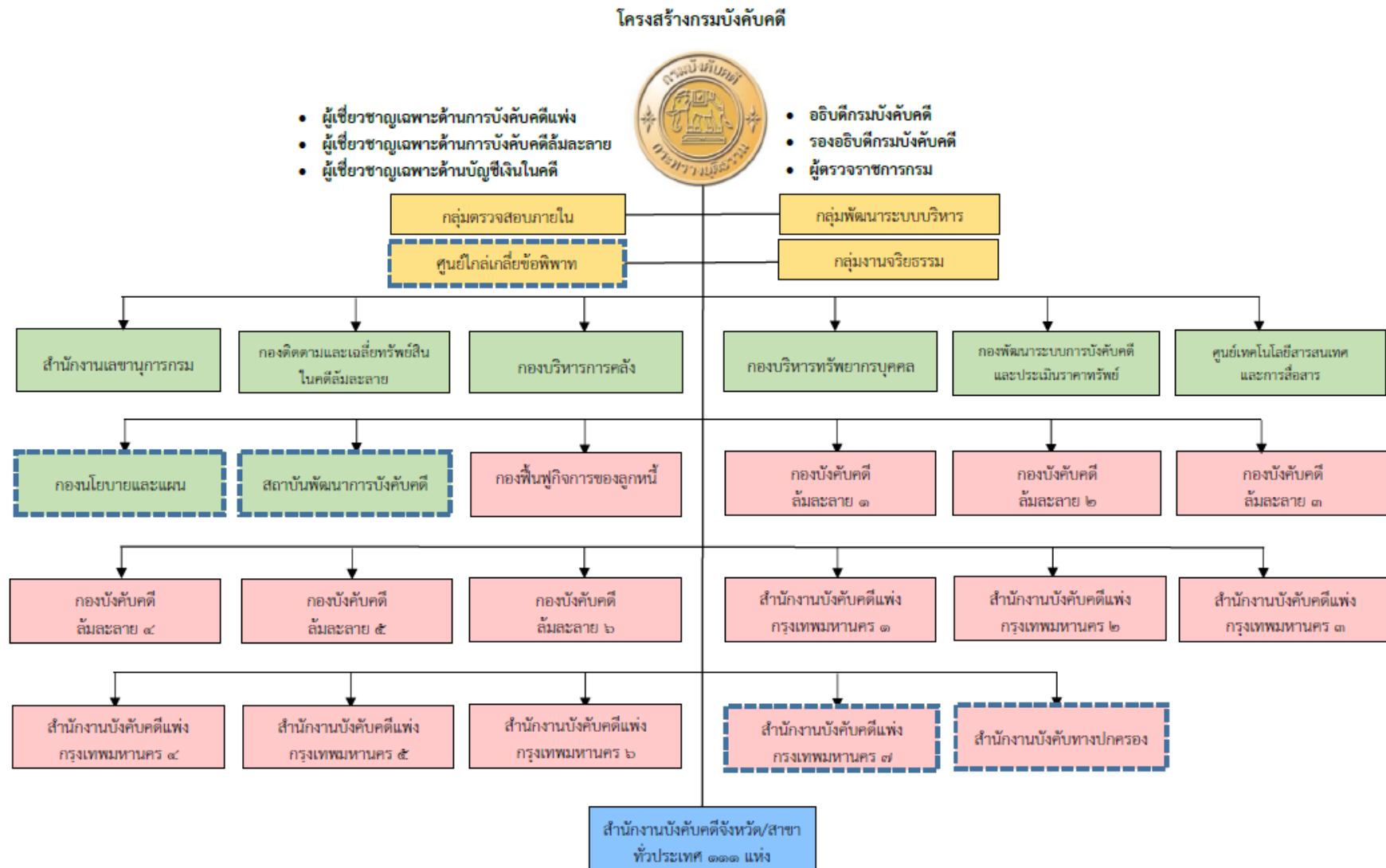
I	Integrity	มีความซื่อสัตย์
A	Accountability	มีความรับผิดชอบ
M	Management	การบริหารจัดการ
L	Learning	การเรียนรู้ตลอดเวลา
E	Excellence	มีความเป็นเลิศ
D	Digital	การใช้เทคโนโลยี

#### ๖. ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล

##### "SMART HR"

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

## ๗. โครงสร้างกรมบังคับคดี



## ๘. กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมบังคับคดี

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
1	ส่วนกลาง	26	17	-	-	-	9
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	15	4	4	-	-	7
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน	11	4	4	-	-	3
4	สำนักงานเลขานุการกรม	97	21	47	3	-	26
5	กองติดตามและเฝ้าระวังทรัพย์สินในคดีล้มละลาย	95	33	60	-	-	2
6	กองบริหารการคลัง	99	36	44	5	-	14
7	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	57	24	14	1	-	18
8	กองบังคับคดีล้มละลาย 1	94	40	41	-	-	13
9	กองบังคับคดีล้มละลาย 2	95	38	43	-	-	14
10	กองบังคับคดีล้มละลาย 3	89	37	42	-	-	10
11	กองบังคับคดีล้มละลาย 4	91	36	41	-	-	14
12	กองบังคับคดีล้มละลาย 5	95	43	38	-	-	14
13	กองบังคับคดีล้มละลาย 6	76	22	38	-	-	16
14	กองพัฒนาระบบการบังคับคดีและประเมิน ราคาทรัพย์สิน	57	20	31	-	-	6
15	กองฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้	96	26	62	-	-	8
16	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	43	12	15	-	-	16
17	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 1	116	38	49	9	-	20
28	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 2	62	23	26	3	-	10
19	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 3	60	20	24	2	-	14
20	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 4	72	22	39	5	-	6
21	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 5	46	15	22	1	-	8
22	สำนักงานบังคับคดีแพ่งกรุงเทพมหานคร 6	52	16	20	2	-	14
23	สำนักงานบังคับคดีจังหวัด	1,976	643	876	86	-	371
	<b>รวม</b>	<b>3,520</b>	<b>1,190</b>	<b>1,580</b>	<b>117</b>	<b>-</b>	<b>633</b>

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖



## ๙. กรอบอัตรากำลัง (รายตำแหน่ง)

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ขรก	พรก	สปจ	สชค	รวม อัตรากำลัง	หมายเหตุ
1	นักบริหาร	4				4	
2	ผู้ตรวจราชการกรม	6				6	
3	ผู้อำนวยการเฉพาะด้านนิติการ	90				90	
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้านวิชาการเงินและบัญชี	2				2	
5	ผู้อำนวยการเฉพาะด้านวิชาการคอมพิวเตอร์	1				1	
5	ผู้อำนวยการ	2				2	
6	นิติกรเชี่ยวชาญ	5				5	
7	นักบัญชี/นักวิชาการเงินและบัญชี เชี่ยวชาญ	2				2	
12	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	4				4	
14	นักวิชาการพัสดุ	3				3	
9	นิติกร	520	508		136	1,164	
11	นักวิชาการเงินและบัญชี	171	194		129	494	
13	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	10	9		10	29	
15	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/จ.วิเคราะห์นโยบายและแผน	10	14		15	39	
16	นักทรัพยากรบุคคล/บุคลากร	9	5			14	
17	นักจัดการงานทั่วไป/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	11	10		139	160	
18	นักวิชาการสถิติ		3			3	
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี/จ.การเงินและบัญชี	132	86			218	
20	เจ้าพนักงานพัสดุ	6				6	
21	เจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าหน้าที่ธุรการ	204	450		134	788	
22	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์		5			5	
23	เจ้าหน้าที่ประเมินราคาทรัพย์สิน		20			20	
24	บรรณารักษ์		1			1	
25	เจ้าหน้าที่โสตทัศนศึกษา		3			3	
26	พนักงานขับรถยนต์			29		29	
27	พนักงานเดินหมาย		85	84	68	237	
28	พนักงานทั่วไป			15		15	
29	พนักงานสถานที่			4		4	
30	พนักงานรักษาความปลอดภัย			2		2	
31	ช่างไฟฟ้า		2		1	3	
32	ช่างศิลป์		2			2	
33	ช่างอิเล็กทรอนิกส์		1			1	
	รวม	1,192	1,398	134	632	3,356	
	พนักงานราชการกลุ่มที่ 2 (พร.ว่างแล้วยุบ)		14			14	
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1,192</b>	<b>1,412</b>	<b>134</b>	<b>632</b>	<b>3,370</b>	

## ๑๐. กรอบอัตรากำลังข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง										รวม
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ				ทั่วไป		
		สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชช	ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	อว	ปง/ชง	
1	นักบริหาร	1	3									4
2	ผู้ตรวจราชการกรม			6								6
3	ผู้อำนวยการ				2							2
4	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี)				2							2
5	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)			45	45							90
6	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์)				1							1
7	นิติกร					5	47			473		525
8	นักบัญชี					1						1
9	นักวิชาการเงินและบัญชี					1	10			161		172
10	นักวิชาการตรวจสอบภายใน						1	3				4
11	นักวิชาการพัสดุ						1			2		3
12	นักวิชาการคอมพิวเตอร์							1	9			10
13	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน						4			6		10
14	นักทรัพยากรบุคคล						2			7		9
15	นักจัดการงานทั่วไป									11		11
16	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี									4	128	132
17	เจ้าพนักงานพัสดุ										6	6
18	เจ้าพนักงานธุรการ										202	202
	รวม	1	3	51	50	7	65	4	669	4	336	1,190

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

### ๑๑. สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของกรมบังคับคดี

กรมบังคับคดีเป็นส่วนราชการที่มีหน่วยงานสังกัดทั้งในราชการบริหารส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีภารกิจหลักดำเนินบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาล การชำระบัญชีตามคำสั่งศาล การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น คือ ภารกิจการบังคับทางปกครอง ซึ่งการปฏิบัติงานมีการกำหนดให้ดำเนินการตามเขตอำนาจศาล โดยส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมต้องมีการจัดตั้งหน่วยงานรองรับการให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งศาลจังหวัดในพื้นที่ทั้งที่มีข้อจำกัดด้านการเพิ่มอัตรากำลังไม่ได้รับการจัดสรรให้ได้ตามความจำเป็นทำให้ส่วนราชการมีสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องในหลายกรณี ดังนี้

๑. งานในภารกิจของกรมบังคับคดีมีปริมาณสูงมากและมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี การบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เหมาะสมกับภารกิจงาน ทั้งภารกิจหลักของกรมบังคับคดีและภารกิจสำคัญตามนโยบายรัฐบาล และกระทรวงต้นสังกัดที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ทำให้มีการสะสมค้างของปริมาณงานคดี ซึ่งมีผลต่อการให้บริการประชาชน คู่ความ และผู้มีส่วนได้เสีย ทำให้บุคลากรมีการโอนออกตลอดเวลาขาดความต่อเนื่องของงาน แม้จะมีพนักงานราชการมาช่วยปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่สามารถจ้างได้ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับ เนื่องจากไม่ได้รับอนุมัติงบประมาณในการจ้าง ในส่วนของการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานก็ทำได้ค่อนข้างยาก จากเหตุที่ต้องนำอัตรากำลังไปยุบเลิกแทน แต่หากจะยกเว้นการยุบเลิกตำแหน่งสำหรับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งก็ต้องให้ระยะเวลาที่ยาวนาน

๒. การได้รับมอบหมายภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงต้นสังกัด และการจัดตั้งหน่วยงานตามพื้นที่เขตอำนาจศาล จำเป็นต้องเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างจำกัดไปปฏิบัติงานในหน่วยงานตั้งใหม่ โดยไม่ได้รับพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังใหม่

๓. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบให้เหมาะสมและทันสมัยต้องให้ระยะเวลาดำเนินการตามขั้นตอน จะมีผลกระทบกับการบริหารและการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตามแต่กรณี

๔. การเพิ่มขึ้นของปริมาณงาน ความแตกต่างในค่าตอบแทน ความเสี่ยงภัยในการถูกฟ้องคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญา และสภาพในวิชาชีพของตำแหน่ง ทำให้มีการเคลื่อนไหวของตำแหน่งงานในลักษณะการโอนย้าย ลาออก มีปริมาณสูง ซึ่งการสรรหาเพื่อทดแทนการปฏิบัติงานให้ต่อเนื่องโดยทันที ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากกระบวนการสรรหากำหนดระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนไว้

## ๑๒. ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในอนาคต กรมบังคับคดีจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบด้วยการใช้กลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรมีคนดี คนเก่งที่มุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการที่สอดคล้องกันขององค์กรและบุคลากร ด้วยความสมดุลของคุณภาพชีวิตกับการทำงาน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ ให้ชัดเจนซึ่งไม่ใช่มีแต่ Career Path ที่มุ่งเน้นการเติบโตในสายอาชีพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งเท่านั้น แต่ต้องกำหนดความรู้ ทักษะที่สำคัญ รวมทั้งกรอบการส่งเสริมประสบการณ์หรือการสร้างผลงานของตำแหน่งต่าง ๆ ที่อยู่ในเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพ (Career Development) ให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. การบริหารกำลังคนคุณภาพ (Talent Management) คือ การค้นหาคนเก่งในองค์กร การดึงและพัฒนาศักยภาพคนเก่ง และการรักษาคนเก่งให้อยู่ในองค์กร เช่น ระบบ HIPPS นักเรียนทุน UIS และทุนอื่น ๆ เป็นต้น

๓. การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ของกำลังคน ซึ่งหมายถึง แผนเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่ง ในระดับสูง/ระดับผู้นำองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Leadership Continuity) ทั้งนี้ เพื่อทดแทนในตำแหน่งเดิมและรองรับตำแหน่งที่จะต้องกำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กรในอนาคต

๔. การวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจ ที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ให้เป็น Knowledge worker ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบอื่น เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Rotation) ให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Knowledge worker) ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง (On the job training) การสอนงาน (Coaching) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self learning) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีศักยภาพ หรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทดแทนบุคลากรที่จะสูญเสียไปจากการเกษียณอายุราชการ

๕. การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรวบรวม กลั่นกรอง และจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญให้เป็นระบบ ส่งเสริมการถ่ายทอด แลกเปลี่ยน การเรียนรู้กันให้ทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ต่างๆ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

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

เพื่อยกระดับให้ส่วนราชการเป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในหน่วยงาน ควบคู่กับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือการเอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ทักษะ ร่วมกันของบุคลากร และเกิดการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในปัจจุบันและอนาคต

การยกระดับให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยมีการเชื่อมโยงรูปแบบของการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการในการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานเป็นทีม และมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการคิดริเริ่ม (Initiative) และการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งจะทำให้เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง พร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขัน การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้วยการตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในองค์กร

**เป้าหมาย :** ๑. สร้างแรงจูงใจ/บรรยากาศการเรียนรู้

๒. สร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

๓. สร้างชุมชนการเรียนรู้

**ตัวชี้วัด :** ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร

๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)

๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**แนวทางการพัฒนา :** ๑. เสริมสร้างการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ในองค์กร

๒. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมี Growth Mindset

๔. ยกระดับให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

**โครงการ / กิจกรรม :** ๑. โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการตามโครงการได้ไม่จำกัดรูปแบบ เช่นการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ e - Learning ของกระทรวงยุติธรรม การจัดทำเครื่องมือที่นำมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (AAR) และนำไปประยุกต์ใช้การถอดบทเรียนความสำเร็จของผู้นำไปใช้โดดเด่น จัดเวทีแสดงผลงานจากความสำเร็จในการเรียนรู้เป็นต้น

## ๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรมหรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีพร้อมทั้งให้ผู้ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าว ไปถ่ายทอดให้กับในหน่วยงานต่อไป และรายงานผลการถ่ายทอดความรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวมรายงานผลตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร

## ๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / สถาบันพัฒนาการบังคับคดี

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดโครงการโดยสอดแทรกเนื้อหา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ให้กับบุคลากรกรมบังคับคดีทุกระดับ

## ๔. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)

**ผู้รับผิดชอบ :** กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรมบังคับคดี หรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อให้เป็นเวทีในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน และรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวม รายงานผลตามตัวชี้วัดจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี

## ๕. กิจกรรมการแลกเปลี่ยน สื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการขององค์กร

**ผู้รับผิดชอบ :** กองนโยบายและแผน

**วิธีการ :** จัดการอบรม/กิจกรรม/ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์

## แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)

เพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับในสังกัดกรมบังคับคดี ให้มีความรู้ทักษะและมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพมีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร เสริมสร้างความรู้ด้านดิจิทัลและเตรียมความพร้อมบุคลากรต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง

**เป้าหมาย :** ๑. พัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร

๒. เสริมสร้างความรู้ด้านดิจิทัล

๓. เตรียมความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง และรองรับอนาคต

**ตัวชี้วัด :** ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน

๒. ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม

**แนวทางการพัฒนา :** ๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ และมีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร ก้าวนำการเปลี่ยนแปลง  
๒. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้มีระดับที่เหมาะสม  
๓. พัฒนาผู้อำนวยการและเตรียมความพร้อมบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ให้ก้าวนำการเปลี่ยนแปลง

**โครงการ / กิจกรรม :** ๑. **โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร**  
**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
**วิธีการ :** ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และทัศนคติให้สอดคล้องตามสมรรถนะหลักของส่วนราชการ

๒. **โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน**

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการประเมินความรู้สมรรถนะ และทักษะที่จำเป็นในงานทุกสายงานที่ปฏิบัติเพื่อหาช่องว่างในการพัฒนา (Gap) และนำผู้ที่มี Gap มาพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้สมรรถนะ ทักษะที่จำเป็นให้เป็นไปตามระดับค่าที่คาดหวังของแต่ละสายงาน รวมทั้งให้มีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามระดับตำแหน่งและรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนราชการ ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น

๓. **โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan : IDP)**

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของส่วนราชการ

๔. **การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ**

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ

๕. **โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ**

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

**วิธีการ :** ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ และรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม และดำเนินการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรตามโครงการประเมินทักษะดิจิทัล

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

เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรทุกระดับในสังกัดกรมบังคับคดี โดยยึดแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม และกรมบังคับคดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานว่าบุคลากรของกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

**เป้าหมาย :** ๑. ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

**ตัวชี้วัด :** ๑. ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม

๒. ร้อยละของบุคลากรในกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม มีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร

๓. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

**แนวทางการพัฒนา :** ๑. ส่งเสริมบุคลากรให้มีภาพลักษณ์ ยึดถือความถูกต้อง มีจิตบริการเป็นที่พึ่งของประชาชน ตามหลักค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมขององค์กร

**โครงการ / กิจกรรม :** ๑. โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี

**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
**วิธีการ :** ดำเนินการจัดทำแผนค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี ตามคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมของกรมบังคับคดี

๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

**ผู้รับผิดชอบ :** กลุ่มงานจริยธรรม / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓. โครงการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

**ผู้รับผิดชอบ :** กลุ่มงานจริยธรรม / กองนโยบายและแผน

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๔. กิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรกรมบังคับคดี

**ผู้รับผิดชอบ :** กลุ่มงานจริยธรรม / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**วิธีการ :** ดำเนินการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรกรมบังคับคดี

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

เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ และสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และความสามัคคีปรองดองในองค์กร เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างสูงสุดต่อไป



- เป้าหมาย :** ๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง  
๒. เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี  
๓. เสริมสร้างความผูกพันความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าขององค์กร
- ตัวชี้วัด :** ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของพนักงาน (Happinometer)  
๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกรมบังคับคดี
- แนวทางการพัฒนา :** ๑. สร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร ให้เกิดการเปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น  
๒. สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Quality of Work Life)  
๓. เสริมสร้างความผูกพันในองค์กร และในงาน ให้แก่บุคลากรของกรมบังคับคดี
- โครงการ / กิจกรรม :** ๑. **โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น**  
**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / กลุ่มงานประชาสัมพันธ์  
**วิธีการ** ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น โดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น มีเวทีพบปะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ ช่องทางรับฟังความคิดเห็น สื่อสารภายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ กิจกรรม ละครลายพฤติกรรม กิจกรรม Happy Workplace การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารความหลากหลายภายในองค์กร เป็นต้น
๒. **โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร**  
**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
**วิธีการ :** วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก และคุณภาพชีวิตที่ดีพร้อมทั้งจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
๓. **โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร**  
**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
**วิธีการ :** วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร และจัดทำแผนสร้างความผูกพันที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน
๔. **โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่**  
**ผู้รับผิดชอบ :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน  
**วิธีการ :** ดำเนินการยกระดับระบบการทำงานวิถีใหม่โดยสามารถออกแบบกิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ ในการทำงานวิถีใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ“แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่” เป็นการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ของภาครัฐที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล ในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึง การปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์ภาวะไม่ปกติที่ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐ ต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์

## ส่วนที่ ๔

การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ไปสู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนการพัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจของกรมบังคับคดีได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยได้วางประเด็นการพัฒนาและแนวทางการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีนำไปปฏิบัติได้จริงได้กำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

- การถ่ายทอดไปยังแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ของหน่วยงาน เมื่อมีการประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี จำเป็นต้องมีการกำหนดให้หน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี โดยการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดไว้ตามแผนให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้สามารถตอบตัวชี้วัด และเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดีด้วย

- การถ่ายทอดแผนไปสู่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความเข้าใจ และสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนแผนให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีหลากหลายวิธีได้แก่

๑) การสร้างสภาพแวดล้อม และการจัดการความรู้ให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนโดยการจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบ KM

๒) การอาศัยเทคนิคต่างๆ ในการถ่ายทอดแผนการพัฒนาสู่ระดับหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจผ่าน website ของหน่วยงาน การถ่ายทอดโดยตรงระหว่างบุคคล เช่น การพบปะพูดคุย การประชุม การสัมมนา และการประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือเวียน แผนปฏิบัติการกรมบังคับคดี เป็นต้น

๒. การติดตามประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี

- การรายงานตามแบบฟอร์มการรายงาน และติดตามผล รวมทั้งกำหนดรายละเอียดข้อมูลที่ต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็นและการนำข้อมูลไปใช้ ตามนโยบาย และความคาดหวังของผู้บริหาร โดยออกแบบแบบฟอร์มรายงาน ให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

- ความเชื่อมโยงของแผนในระดับต่างๆ
- ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
- ผลการดำเนินงานตามแผน (ระบุรายละเอียด)
- ผลผลิต และผลลัพธ์ที่ได้รับ
- ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด
- งบประมาณ

● ระดับความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผน แบ่งออกเป็นดำเนินการแล้วเสร็จตามแผน อยู่ระหว่างดำเนินการ และยังไม่ได้ดำเนินการ เป็นต้น

- ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการ
- ผู้รับผิดชอบ

- การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานรายไตรมาส และประจำปี เมื่อสิ้นสุดรายไตรมาส และปีงบประมาณในแต่ละปีควรมีการดำเนินการสรุปวิเคราะห์และประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ดังนี้

๑) รายไตรมาส ประกอบด้วย

ไตรมาสที่ ๑ เดือนตุลาคม - ธันวาคม (รายงานผลสิ้นเดือนธันวาคม)

ไตรมาสที่ ๒ เดือนมกราคม - มีนาคม (รายงานผลสิ้นเดือนมีนาคม)

ไตรมาสที่ ๓ เดือนเมษายน - มิถุนายน (รายงานผลสิ้นเดือนมิถุนายน)

ไตรมาสที่ ๔ เดือนกรกฎาคม - กันยายน (รายงานผลสิ้นเดือนกันยายน)

๒) รายปี กำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานในภาพรวม สิ้นเดือนกันยายนของปีงบประมาณโดยการรายงานผลทั้งในส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ตัวชี้วัด โครงการ และงบประมาณตามแผนพัฒนาบุคลากรและนำผลสรุปการประเมินฯ ดังกล่าว มาปรับใช้ในการประชุมทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดีรายปีเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์โดยกำหนดดำเนินการในทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น

**ส่วนที่ ๕**  
**ตัวชี้วัดการดำเนินการ**

แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

**ตัวชี้วัดที่ ๑** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้ด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในหน่วยงานได้พร้อมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานได้เพื่อเป็นการขับเคลื่อนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการ/เกณฑ์ :

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

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : สถาบันพัฒนาการบังคับคดี / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีองค์ความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการแบ่งปันความรู้รับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการ/เกณฑ์ :

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

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา)

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) เพื่อเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่พฤติกรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการ/เกณฑ์ :

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

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๔ จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการประเมินหน่วยงาน ในการดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้การถ่ายทอดประสบการณ์

หน่วยวัด : จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม

วิธีการ/เกณฑ์ :

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

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

**จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้**

**ตัวชี้วัดที่ ๑** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้ สมรรถนะ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการพัฒนาให้มียอดความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของทุกสายงานที่ปฏิบัติ ภายหลังจากที่ได้รับการประเมินสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนางานและ การให้บริการของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ

**หน่วยวัด :** ร้อยละ

**วิธีการ/เกณฑ์ :**

ปีงบประมาณ				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กรมบังคับคดี ประเมินสมรรถนะ ตามสายงาน ที่ปฏิบัติของ บุคลากร ทุกระดับ ทุกสายงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ทุกหน่วยงาน

**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** เป็นการวัดหรือประเมินระดับความรู้สมรรถนะ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มียอดความรู้ทักษะด้านดิจิทัลที่สูงขึ้น เพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้แบบประเมินตนเอง ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดย สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นเครื่องมือในการประเมินผล และการประเมินผลโดยกรมบังคับคดี ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (โดยการประเมินทักษะดิจิทัลของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)

**หน่วยวัด :** ร้อยละ

**วิธีการ/เกณฑ์ :**

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ทุกหน่วยงาน

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

จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

**ตัวชี้วัดที่ ๑** ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกรมบังคับคดี

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** ความเชื่อมั่น หมายถึง ความไว้วางใจหรือความมั่นใจของบุคคลซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจของบุคคลนั้นว่ามีการรับรู้มีความรู้สึก ตลอดจนการแสดงออกที่บุคคลแสดงพฤติกรรมความเต็มใจการยอมรับความเสียหาย และความคาดหวังทางบวกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งภายใต้สถานการณ์หนึ่ง ดังนั้น ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกรมบังคับคดี หมายถึง ความรู้สึกมั่นใจและความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในส่วนการดำเนินงานของกรมบังคับคดี ซึ่งการประเมินความเชื่อมั่นของประชาชนจะประเมินในประเด็นความเชื่อมั่นต่อคุณภาพการให้บริการ ในภาพรวมของกระบวนการยุติธรรม (ความสะดวกในการรับบริการ สมรรถนะของผู้ให้บริการ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและความไว้วางใจหรือประทับใจต่อการดำเนินงาน)

**หน่วยวัด :** ร้อยละ

**วิธีการ/เกณฑ์ :**

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** กลุ่มงานจริยธรรม

**ตัวชี้วัดที่ ๒** ร้อยละของบุคลากรในกรมบังคับคดีมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตาม ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กรของกรมบังคับคดี

**คำอธิบายตัวชี้วัด :** เป็นการวัดหรือประเมินระดับการรับรู้ และเข้าใจ ค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี บุคลากร รับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามหลักวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มารับบริการ

**หน่วยวัด :** ร้อยละ

**วิธีการ/เกณฑ์ :**

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

**หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง :** กองบริหารทรัพยากรบุคคล / กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม

### ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดหรือประเมินระดับการรับรู้ และเข้าใจ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบังคับคดี โดยใช้เครื่องมือของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างการจัดทำเครื่องมือ หรือใช้เครื่องมือ ดัชนีชี้วัดคุณธรรม จัดทำโดยศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ร่วมกับ กรมการศาสนา

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการ/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ยกระดับคุณธรรม จริยธรรมภายในองค์กร รวมทั้ง ศึกษาเครื่องมือที่เหมาะสมสำหรับใช้ ประเมินคุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล



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

จำนวน ๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดหรือประเมินพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับในสังกัดกรมบังคับคดี ด้านความพึงพอใจและคุณภาพชีวิต โดยใช้แบบประเมินดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) เป็นเครื่องมือในการประเมิน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการ/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
จัดทำ เผยแพร่ และประกาศใช้ แผนเสริมสร้าง ความพึงพอใจและ พัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดี	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อกรมบังคับคดี

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดหรือประเมินพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ด้านความผูกพันในองค์กร โดยใช้แบบประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Engagement Survey) เป็นเครื่องมือในการประเมิน

หน่วยวัด : ร้อยละ

วิธีการ/เกณฑ์ :

ปีงบประมาณ				
๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ค้นหาปัจจัยที่มีผล ต่อความผูกพันของ บุคลากรในกรม บังคับคดีและจัดทำ แผนสร้าง ความ ผูกพันขององค์กร	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**บรรณานุกรม**

สำนักงานสถิติแห่งชาติ , แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำนักงานสถิติ  
สืบค้นจาก [https://nongkhai.nso.go.th/images/attachment/P๖๖\\_๗๐.pdf](https://nongkhai.nso.go.th/images/attachment/P๖๖_๗๐.pdf)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐  
สืบค้นจาก [http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๖/NS\\_PlanOct๒๐๑๘.pdf](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๖/NS_PlanOct๒๐๑๘.pdf)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม สืบค้นจาก [http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๓/masterplan\\_updated๒๐๒๓\\_๐๘๐๓๖๓.pdf](http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๓/masterplan_updated๒๐๒๓_๐๘๐๓๖๓.pdf)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓  
พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ สืบค้นจาก [https://www.nesdc.go.th/article\\_attach/article\\_file\\_๒๐๒๓๐๓๐๗๑๗๓๕๑๘.pdf](https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_๒๐๒๓๐๓๐๗๑๗๓๕๑๘.pdf)

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม  
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) สืบค้นจาก <https://onde.go.th/assets/portals/๑/files/๖๒๐๔๒๕-Government%๒๐Gazette.PDF>

กระทรวงยุติธรรม , แผนปฏิบัติราชการกระทรวงยุติธรรม ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐  
สืบค้นจาก [https://www.moj.go.th/attachments/๒๐๒๓๐๔๒๕๑๔๔๓๕๒\\_๗๙๑๐๘.pdf](https://www.moj.go.th/attachments/๒๐๒๓๐๔๒๕๑๔๔๓๕๒_๗๙๑๐๘.pdf)

กระทรวงยุติธรรม , แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐  
สืบค้นจาก [https://www.moj.go.th/attachments/๒๐๒๓๐๒๐๖๑๐๐๖๐๑\\_๒๒๖๕๙.pdf](https://www.moj.go.th/attachments/๒๐๒๓๐๒๐๖๑๐๐๖๐๑_๒๒๖๕๙.pdf)

กรมบังคับคดี , แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี  
สืบค้นจาก <https://sub๒.led.go.th/chainat-n/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/แผนปฏิบัติราชการ-ระยะ-๕-ปี-๒๕๖๖-๒๕๗๐.pdf>



ด่วนที่สุด

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๓

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๑๕๖๕

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความเห็นชอบและประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

### เรื่องเดิม

๑. กรมบังคับคดีได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เพื่อเป็นการกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด กรมบังคับคดีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างหน่วยงาน ขับเคลื่อน การดำเนินงานและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบ แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนกรมบังคับคดี และเป็นแนวทางในการ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๒. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และยกระดับกลไกการดำเนินการ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงให้บุคลากรภาครัฐ ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และกำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ

๓. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ ๐๒๐๐๙/๗๘๗ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนพัฒนา บุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และหนังสือด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๙/๗๒๒๑ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

### ข้อเท็จจริง

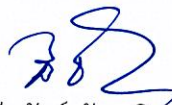
๑. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ของกรมบังคับคดี ตลอดจนนโยบายของผู้บริหาร ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดีให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และขับเคลื่อน การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาองค์ประกอบและความสมบูรณ์ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยให้ความเห็นว่า ควรเพิ่มเติมข้อมูลด้านกำลังคน และการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนขององค์กรที่เชื่อมโยงต่อการกำหนดประเด็นพัฒนา และการศึกษารูปแบบปฏิบัติองค์กรสมัยใหม่ในภาครัฐหรือภาคเอกชนที่เป็น Best practices ด้านการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปประกอบการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณถัดไป (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

#### ข้อพิจารณา

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ขอเรียนว่า เนื่องจากระยะเวลาล่วงเลยเข้าสู่ไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรของกรมบังคับคดีนำไปใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสรุปความก้าวหน้าการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ณ เดือนพฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๗ ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗ จึงเห็นควรประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และเพื่อจะได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดีรายปี และนำข้อสังเกตของสำนักงาน ก.พ. บรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดีรายปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่เสนอมาร่วมนี้



(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางสุกัญญา บุญยนาวิน)  
รองอธิบดีกรมบังคับคดี  
๒๕ ก.ค. ๒๕๖๗

- ทราบ
- เห็นชอบตามเสนอ



(นายเสกสรร สุขแสง)  
อธิบดีกรมบังคับคดี  
๒๕ ก.ค. ๒๕๖๗





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๑๓

ที่ ยธ ๐๕๑๐(อ)/ ๑๖๗๕ วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และ  
มอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการผลักดันโครงการสำคัญต่าง ๆ

เรียน อธิบดีกรมบังคับคดี

ตามที่อธิบดีกรมบังคับคดีได้พิจารณาเห็นชอบและประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้กรมบังคับคดีนำไปใช้เป็นกรอบ และแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี และแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นั้น

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้บุคลากรในสังกัดกรมบังคับคดีทราบทั่วกัน และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการผลักดันโครงการสำคัญต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร กรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

ลำดับที่	โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)		
๑	โครงการสร้างบรรยากาศเรียนรู้ในองค์กร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / สถาบันพัฒนาการบังคับคดี
๔	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕	กิจกรรมการแลกเปลี่ยน สื่อสาร และถ่ายทอดยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติ ราชการขององค์กร	กองนโยบายและแผน

ลำดับที่	โครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
<b>แผนการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (SMART HP : Smart High Performance)</b>		
๑	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development plan : IDP)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร
๕	โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร
<b>แผนการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม (SMART ME : Smart Morality and Ethics)</b>		
๑	โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒	โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม	กลุ่มงานจริยธรรม / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	โครงการจัดทำและประกาศนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	กองนโยบายและแผน / กลุ่มงานจริยธรรม
๔	กิจกรรมการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม บุคลากรกรมบังคับคดี	กลุ่มงานจริยธรรม / กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
<b>แผนการพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งความสุข และคุณภาพชีวิตที่ดี (SMART HO : Smart Happy Organization)</b>		
๑	โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล / กลุ่มงานประชาสัมพันธ์
๒	โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓	โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	กองบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔	โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานอัตรากำลังและ ระบบงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ดังนี้

๑. อนุญาตให้แจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้ทราบโดยทั่วกัน

๒. มอบหมายกองบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการ ผลักดันโครงการสำคัญต่าง ๆ ตามรายละเอียดข้างต้น



(นายธีรภัทร์ ชัยเฉลิมปรีชา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางสุกัญญา บุญนาวิณ)  
รองอธิบดีกรมบังคับคดี

๒๐ ส.ค. ๒๕๖๗

- อนุญาต

- มอบหมายตามแผน



(นายเสกสรวร สุขแสง)  
อธิบดีกรมบังคับคดี  
๒๐ ส.ค. ๒๕๖๗