



แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมบังคับคดี



คำนำ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อขับเคลื่อนและให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี ให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นคู่มือ ในการบริหารจัดการในการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โดยได้ระบุนายละเอียดโครงการ กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรในการปฏิบัติงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคลหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี ฉบับนี้ จะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันการดำเนินงานของกรมบังคับคดี ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมบังคับคดี
มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

- | | |
|--|---|
| ๑. ความเป็นมา | ๑ |
| ๒. ความเชื่อมโยงแผน ๓ ระดับ และแผนอื่น ๆ | ๑ |

ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- | | |
|---|----|
| ๑. เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี | ๑๒ |
| ๒. เชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๒๓ |
| ๓. เชื่อมโยงแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๓๐ |
| ๔. เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๓๓ |
| ๕. เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ | ๓๖ |

ส่วนที่ ๓ แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๔๖

ภาคผนวก

- | | |
|--|----|
| ๑. ความเป็นมา วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และค่านิยมร่วม | ๔๗ |
| ๒. อำนาจหน้าที่ | ๕๐ |
| ๓. โครงสร้างและอัตรากำลัง | ๕๓ |
| ๔. คณะผู้จัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ๕๔ |
| ๕. ช่องทางการติดต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ๕๔ |

ส่วนที่ ๑ บทสรุปผู้บริหาร

๑. ที่มา

ประเทศไทยจำแนกแผนออกเป็น ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมียุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนระดับที่ ๑ ซึ่งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการความเชื่อมโยงให้หน่วยราชการแต่ละส่วนงานร่วมขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ไปสู่ประเด็นยุทธศาสตร์ของประเทศนั้นจะถูกถ่ายทอดเป็นแผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๖ ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี ซึ่งต้องสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย ของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมาตรา ๓๓ ตามพระราชบัญญัติเดียวกัน ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตน โดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผน อื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่น ประกอบกัน กอปรกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐปรับปรุงแผนระดับ ๓ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ มติคณะรัฐมนตรี และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ กรมบังคับคดีจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการรายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกรมบังคับคดีขึ้น เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนเป้าหมายของแผนทั้ง ๓ ระดับได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม และแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นส่วนผลักดันสำคัญให้การดำเนินงานตามบทบาทภารกิจในด้านการบังคับคดีให้ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียได้รับบริการด้านการบังคับคดี การไกล่เกลี่ย และการวางทรัพย์ อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม

๒. ความเชื่อมโยงแผน ๓ ระดับ และแผนอื่นๆ

การจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องและความเชื่อมโยงกับระดับต่าง ๆ ทั้งแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกัน

กรมบังคับคดี เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดและทิศทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี โดยมีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี มีความสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แก่ มาตรา ๖๘ มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๗ และมาตรา ๒๕๘

๒.๒ แผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒.๓ แผนระดับที่ ๒

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

แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ใน ๕ ประเด็น ได้แก่ (๑) ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม (๒) ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง (๓) ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (๔) ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ และ (๕) ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- **แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)**

กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับปรับปรุง) (๒) ด้านที่ ๓ กฎหมาย (ฉบับปรับปรุง) และ (๓) ด้านที่ ๔ กระบวนการยุติธรรม (ฉบับปรับปรุง) ทั้งนี้ หลังจากแผนการปฏิรูปประเทศสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการลงในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ หน่วยงานของรัฐ ทั้งหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานร่วมดำเนินการสามารถดำเนินการประเด็นต่อเนื่องต่าง ๆ ผ่านกลไกของแผนระดับ ๒ อื่นที่เกี่ยวข้อง

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

กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๑ หมายเหตุ ได้แก่ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมาย คือ ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและคล่องตัว

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

กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๒.๔ แผนระดับที่ ๓

- **แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙)**

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

- **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 “เพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างสังคมที่ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างยั่งยืน” สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดีจำนวน ๑ ด้าน คือ แผนสิทธิมนุษยชนด้านกระบวนการยุติธรรม และ ๑ กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เสียหาย พยานและเหยื่อของกระบวนการยุติธรรม

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

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน กรมบังคับคดีมีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องใน ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

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

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม เป็นแผนปฏิบัติการราชการจัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมาย และการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคม เศรษฐกิจ (๒) แผนปฏิบัติการ เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (๓) แผนปฏิบัติการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม และ (๔) แผนปฏิบัติการ เรื่อง แก้ไข พื้นฟูผู้กระทำผิดและคืนคนดีสู่สังคม โดยกรมบังคับคดีเกี่ยวข้อง จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๑ เรื่องที่ ๒ และ เรื่องที่ ๓

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

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เป็นแผนปฏิบัติการราชการจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติการ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัติการ เรื่อง ส่งเสริมเครือข่ายและ

กฎหมายเพื่อความยุติธรรมถ้วนหน้า (๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการขององค์กร และ (๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บูรณาการดิจิทัลกับระบบงานและการเชื่อมต่อข้อมูล

๒.๕ กรอบพัฒนากระบวนการยุติธรรมระดับสากล

● เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) จำนวน ๑๗ เป้าหมาย สะท้อน ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาทั้ง ๑๗ ข้อ “๓ เสาหลักของมิติความยั่งยืน” (Three Pillars of Sustainability) คือ มิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม บวกกับอีก ๒ มิติ คือ มิติด้านสันติภาพและสถาบัน และมิติด้านหุ้นส่วนการพัฒนา หากพิจารณาถึงสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงยุติธรรมและกรมบังคับคดีนั้น จะเกี่ยวข้องกับเป้าหมาย ที่ ๑๖ ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ เป็นเป้าหมายการพัฒนาในเรื่องของการเสริมสร้างสังคมสงบสุข สร้างความปลอดภัย ให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมได้อย่างเท่าเทียม และสร้างสถาบันที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคม ประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเป้าหมายที่ ๑๖ กำหนดทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน สำหรับการบรรลุเป้าหมาย จำนวน ๑๒ เป้าหมายย่อย ๒๔ ตัวชี้วัด เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

● ดัชนีชี้วัดหลักนิติธรรม (Rule of Law Index)

หลักนิติธรรมของประเทศไทยในมุมมองของ WJP จากรายงาน The World Justice Project (WJP) Rule of Law Index พิจารณาความเข้มแข็งของหลักนิติธรรมของประเทศไทย โดยอาศัยตัวชี้วัด จำนวน ๘ ตัวชี้วัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การจำกัดอำนาจของรัฐ (๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การปราศจากการทุจริต (๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ รัฐบาลที่เปิดเผย (๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ สิทธิขั้นพื้นฐาน (๕) ตัวชี้วัดที่ ๕ ระเบียบและความมั่นคง (๖) ตัวชี้วัดที่ ๖ การบังคับใช้กฎหมาย (๗) ตัวชี้วัดที่ ๗ กระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง และ (๘) ตัวชี้วัดที่ ๘ กระบวนการยุติธรรมทางอาญา

การประเมิน World Justice Project - WJP (โครงการกระบวนการยุติธรรมโลก) ในส่วนของตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับกรมบังคับคดี ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๗ กระบวนการยุติธรรมทางแพ่ง (Civil Justice) ประกอบด้วย ๗ ปัจจัยย่อย ดังนี้ (๗.๑) ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางแพ่งที่ไม่มีค่าใช้จ่ายที่สูงเกินไป (๗.๒) กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ (๗.๓) กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งที่ปราศจากการทุจริต (๗.๔) กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งที่ปราศจากการแทรกแซงของรัฐบาลที่ไม่เหมาะสม (๗.๕) กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งที่ปราศจากความล่าช้าที่ไม่สมควร (๗.๖) กระบวนการยุติธรรมทางแพ่งที่มีการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (๗.๗) มาตรการยุติข้อพิพาททางเลือกที่สามารถเข้าถึง เป็นกลาง และมีประสิทธิภาพ

● แนวทางการประเมิน Business Ready (B-READY) ของธนาคารโลก

ขอบเขตของการประเมิน B-READY แบ่งตามวงจรธุรกิจออกเป็น ๑๐ ด้าน ได้แก่ (๑) การเข้าสู่ธุรกิจ (Business Entry) (๒) ที่ตั้งทางธุรกิจ (Business Location) (๓) การเชื่อมต่อสาธารณูปโภค (Utility Connections) (๔) แรงงาน (Labor) (๕) การบริการทางการเงิน (Financial Services) (๖) การค้าระหว่าง

ประเทศ (International Trade) (๗) การจัดเก็บภาษี (Taxation) (๘) การระงับข้อพิพาท (Dispute Resolution) (๙) การแข่งขันของตลาด (Market Competition) และ (๑๐) การล้มละลายของธุรกิจ (Business Insolvency) โดยกรมบังคับคดีได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน Business Ready (B-READY) ด้านที่ ๑๐ การล้มละลายทางธุรกิจ (Business Insolvency) ร่วมกับศาลยุติธรรม โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการ จำนวน ๔ ประเด็น ได้แก่ (๑) มีกระบวนการล้มละลายแบบพิเศษสำหรับ SMEs (๒) เชื่อมข้อมูลเพื่อการล้มละลายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (๓) ปรับปรุงกฎ ระเบียบให้รองรับการล้มละลายข้ามชาติ และ (๔) ปรับปรุงกระบวนการล้มละลายและฟื้นฟูกิจการให้มีประสิทธิภาพ

๒.๖ สมาชิกองค์กรระหว่างประเทศ

● สภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศ (Union Internationals des Hussies de Justice : UIHJ)

กรมบังคับคดีได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศ (Union Internationals des Hussies de Justice : UIHJ) ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ และเป็นสมาชิกถาวร (Full Member) ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยสภาเจ้าพนักงานบังคับคดีระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรเจ้าพนักงานบังคับคดีของแต่ละประเทศ

● องค์กรเจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านล้มละลายระหว่างประเทศ

องค์กรเจ้าพนักงานผู้ปฏิบัติงานด้านล้มละลายระหว่างประเทศ (International Association of Insolvency Regulators - IAIR) ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นองค์กรของรัฐของประเทศต่าง ๆ ซึ่งมีการปฏิบัติงานในการดำเนินการด้านการกำกับดูแล รวมถึงการวางกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการบังคับคดีล้มละลายได้มีการประชุมเป็นประจำทุกปี การประชุมดังกล่าวมีวาระการประชุมเกี่ยวกับความท้าทายต่อระบบการบังคับคดีล้มละลายในหลายประเทศทั่วโลก เช่น การบริหารจัดการระบบการบังคับคดีล้มละลายในสถานะเศรษฐกิจตกต่ำ การบริหารการปฏิบัติงานในคดีล้มละลายข้ามชาติ ระเบียบของผู้ปฏิบัติงานด้านล้มละลาย ทางเลือกอื่น ๆ นอกจากการล้มละลาย การใช้สื่อผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ การรับรองรายงานการประชุมประจำปีรายงานการพัฒนากฎหมายล้มละลายของประเทศสมาชิก และวาระอื่น ๆ อันเป็นประเด็นเกี่ยวข้องกับกฎหมายล้มละลายซึ่งมีความสอดคล้องกับภารกิจด้านการบังคับคดีล้มละลายของกรมบังคับคดีโดยตรง

การเข้าร่วมประชุมดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรมและประเทศไทย ในการติดตามความคืบหน้าของกฎเกณฑ์ด้านล้มละลายและการปฏิบัติงานด้านล้มละลายในกรอบคดีล้มละลายข้ามชาติ อันเป็นประเด็นที่มีความสำคัญสืบเนื่องจากสถานะการประกอบธุรกิจในปัจจุบันที่มีความเป็นสากล เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงกฎหมายล้มละลายของประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นการเข้าร่วมประชุมดังกล่าว ทำให้กรมบังคับคดีได้ทราบแนวปฏิบัติและสามารถนำแนวปฏิบัติและการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายล้มละลาย และผลที่ได้จากการหารือในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดการคดีล้มละลายของ World Bank และ UNCITRAL การกำหนดคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงานล้มละลายการจัดการคดีที่ไม่มีทรัพย์สิน การแก้ไขปัญหาลูกหนี้บุคคลธรรมดาที่ใช้ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการบังคับคดีล้มละลายของประเทศไทยให้เป็นมาตรฐานสากล

๒.๗ นโยบายรัฐบาล

นโยบายของรัฐบาล นางสาวแพทองธาร ชินวัตร นายกรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ พุทธศักราชที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๗ รัฐบาลได้กำหนดกรอบนโยบายในการบริหารและพัฒนาประเทศ จำนวน ๓ กรอบ ดังนี้

๑. กรอบความท้าทาย ที่รัฐบาลพร้อมจะประสานพลังกับทุกภาคส่วน (Collaboration) เปลี่ยนความท้าทายให้กลายเป็น “ความหวัง โอกาส และความเสมอภาค ทางเศรษฐกิจและสังคม” ของคนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม (Inclusiveness) จำนวน ๔ ประการ โดยมีประเด็นความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดี จำนวน ๓ ประการ ได้แก่

ประการที่ ๑ ประชาชนที่มีรายได้น้อยไม่เพียงพอจ่าย และปัญหาหนี้สินครัวเรือน

ประการที่ ๔ ผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) กำลังประสบปัญหาสภาพคล่อง และสัดส่วนหนี้เสีย (NPLs) ต่อสินเชื่อรวมของ SMEs ที่เพิ่มสูงขึ้น

ประการที่ ๘ ระบบรัฐราชการแบบรวมศูนย์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่

๒. กรอบนโยบายระยะสั้น จำนวน ๑๐ นโยบาย โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกรมบังคับคดี จำนวน ๒ นโยบาย ได้แก่

นโยบายที่ ๑ ปรับโครงสร้างหนี้ทั้งระบบ

นโยบายที่ ๒ ดูแลและส่งเสริม SME

๓. กรอบนโยบายระยะกลางและระยะยาวรัฐบาล ด้านพลิกฟื้นความเชื่อมั่นของทั้งคนไทยและต่างชาติด้วยการพัฒนาการเมือง ในระบอบประชาธิปไตยให้เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ มีนิติธรรมและความโปร่งใส จำนวน ๔ ประเด็น โดยกรมบังคับคดีเกี่ยวข้องทั้ง จำนวน ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ รัฐบาลจะเร่งจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนให้เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น โดยเร็วที่สุด

ประเด็นที่ ๒ รัฐบาลจะยึดมั่นในหลักนิติธรรม (Rule of Law) และความโปร่งใส (Transparency)

ประเด็นที่ ๓ รัฐบาลจะปฏิรูประบบราชการและกองทัพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ประเด็นที่ ๔ รัฐบาลจะยกระดับการบริการภาครัฐให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น

๒.๘ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ พันตำรวจเอก ทวี สอดส่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้มอบนโยบายในการบริหารและขับเคลื่อนกระทรวงยุติธรรมเข้าสู่ยุค “ความยุติธรรมสำหรับคนทุกคนหรือความยุติธรรมนำประเทศ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้าหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม หัวหน้าหน่วยงานในส่วนภูมิภาค และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบนโยบายและนำนโยบายไปขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดผลอย่างรูปธรรม สอดคล้องตามนโยบายรัฐบาลในการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงสามารถสรุปเป็นรูปธรรมออกมาเป็นนโยบายหลัก ๕ ประการ ดังนี้

๑. นำความยุติธรรมเข้าหาประชาชนอย่างทั่วถึงและถ้วนหน้า
๒. ต้องแก้ไขและปรับปรุงให้เกิดความเป็นธรรมทางกฎหมาย
๓. ต้องฝึกฝนอบรมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจกับอาชญากรรมที่เกิดขึ้น
๔. มุ่งธำรงไว้ซึ่งความสูงสุดของรัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือความศักดิ์สิทธิ์ของรัฐธรรมนุญ

๕. ยึดคติพจน์ “กันไว้ดีกว่าแก้”

ดังนั้น เพื่อให้นโยบายของกระทรวงยุติธรรม ทั้ง ๕ ประการ สามารถดำเนินไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล กระทรวงยุติธรรมจึงได้จัดกลุ่มภารกิจสำคัญรองรับไว้ทั้งสิ้น ๔ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ การบริหารความยุติธรรม เป้าหมายหลัก เพื่อให้ความยุติธรรมถึงมือประชาชน
- กลุ่มที่ ๒ การอำนวยความยุติธรรม เป้าหมายหลัก เพื่อให้กฎหมายเป็นกฎหมายที่เป็นธรรมต่อปวงชน การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- กลุ่มที่ ๓ การพัฒนาพฤติกรรมดี เป้าหมายหลัก เพื่อมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขและฟื้นฟูผู้กระทำผิด รวมถึงการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนุญ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณาคดี
- กลุ่มที่ ๔ การจัดการปัญหาอาชญากรรม เป้าหมายหลัก มุ่งเน้นในการใช้ประมวลกฎหมายอาชญากรรมระดับเคลื่อนการจัดการปัญหาอาชญากรรม

กรมบังคับคดี จัดอยู่ในกลุ่มภารกิจที่ ๑ การบริหารความยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจขับเคลื่อนกลไกทางกฎหมายแพ่ง โดยเน้นช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อนของประชาชนในทุกขั้นตอนของการบังคับคดี ลดขั้นตอนการให้บริการ ปรับปรุงกฎหมายให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการประชาชน เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นวิชาชีพ เพื่อนำพาความยุติธรรมให้เข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง ทุกที่ ทุกเพศวัย ให้เกิดความสะดวกรวดเร็วและลดค่าใช้จ่าย รวมถึงการแก้ไขปัญหาค่าความล่าช้าในกระบวนการบังคับคดี

๒.๙ นโยบายกรมบังคับคดี

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญความท้าทายอยู่หลายประการ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่เติบโตน้อยกว่าศักยภาพจริง ปัญหาหนี้สินเรื้อรัง ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์สงครามต่างประเทศ ให้เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ สังคม อย่างต่อเนื่อง ทำให้มีปริมาณคดีที่เข้าสู่กระบวนการบังคับคดีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม เทคโนโลยี สังคมผู้สูงวัย ความผันผวน ความไม่แน่นอน ของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดดส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนต้องมีการปรับองค์กร กระบวนการทำงาน บุคลากรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมใหม่

ทั้งหมดนี้คือ “ความท้าทาย” ที่กรมบังคับคดีพร้อมบริหารงานและขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย ในรูปแบบ “**บังคับคดีเชิงรุก สร้างสุขแก่ประชาชน นำพาความยุติธรรม**” โดยดำเนินงานตามภารกิจหลักด้านการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้การชำระบัญชี การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดี การขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีเป็นกลไกที่สำคัญกลไกหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมปลายน้ำ มุ่งอำนวยความยุติธรรม

ลดความเหลื่อมล้ำ ช่วยเหลือ เป็นที่พึ่งของประชาชนทุกกลุ่มเพศ เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและได้รับการ ให้บริการได้ด้วยมาตรฐานเดียวกัน สร้างความเชื่อมั่น และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นให้กับประชาชนและสังคม ด้วยการยกระดับการทำงานในเชิงรุก เร่งบริหารจัดการคดี ยกระดับคุณภาพการให้บริการ พัฒนาองค์กรสู่ ดิจิทัล ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยมีนโยบายหลัก ๕ ประการ ดังนี้

ประการที่ ๑ ช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงความยุติธรรม โดยการนำกระบวนการยุติธรรม ทางเลือกด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทชั้นบังคับคดีมาอำนวยความสะดวกและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับ ประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในทุกกลุ่ม ต่อยอดการแก้ปัญหา หนี้สินครัวเรือน และส่งเสริมผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

ประการที่ ๒ ส่งเสริมให้ความยุติธรรมถึงมือประชาชน เน้นการยกระดับการให้บริการภาครัฐ ที่สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ไว้วางใจให้กับ ประชาชนและสังคม โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ บูรณาการ ฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เสีย ค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร รวมถึงพัฒนาหรือเพิ่มช่องทางการเข้าถึง และช่วยเหลือให้คำปรึกษาทางกฎหมาย

ประการที่ ๓ ปรับปรุงกระบวนการบังคับคดีให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกำหนดระยะเวลา ดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ให้มุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว

ประการที่ ๔ ยกเลิกและปรับปรุงกฎหมายที่ไม่จำเป็น โดยมีกลไกดำเนินการปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่างๆ พิจารณาให้มีกฎหมายเพียงพอเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมด ความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ ให้เกิด ความคล่องตัวและไม่สร้างภาระแก่ประชาชน เกินความจำเป็น และให้ประชาชนเข้าถึงกฎหมายต่าง ๆ ได้ โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

ประการที่ ๕ เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพบุคคลเป็นสหวิชาชีพ โดยการเสริมสร้างและ พัฒนาบุคลากรครอบคลุมทุกระดับ ทั้งด้านภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถสูงมีทักษะ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาขีดความสามารถให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษา ทักษะด้านดิจิทัล และมีทัศนคติ กรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา

การบริหารงานและขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความ ท้าทาย ในรูปแบบ “บังคับคดีเชิงรุก สร้างสุขแก่ประชา นำพาความยุติธรรม” ผ่านกลยุทธ์ 7Gs “Driving towards Justice with LED 7Gs” ดังนี้

๑. Good Management ยกระดับการบริหารการบังคับคดี เพื่ออำนวยความสะดวกในการ บังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้เกิดประสิทธิภาพ ประชาชนเข้าถึงความเป็นธรรมได้อย่างทั่วถึง ปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยการวางแผน ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ เร่งบริหารจัดการคดีและการบริการด้วยการ ลดระยะเวลาขั้นตอนที่ล่าช้าหรือล่าช้า ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ยกเลิกกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องที่เป็น อุปสรรคต่อการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและมีเท่าที่จำเป็นสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการ บูรณาการฐานข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินควร

๒. Good Equality สร้างความเท่าเทียมทางกฎหมาย เพื่อปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับต่างๆ ให้มีเพียงเท่าที่จำเป็นและสอดคล้องกับสภาพการณ์ บังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในทุกกลุ่ม ส่งเสริมกระบวนการ โกล่เกลี่ยข้อพิพาทในทุกขั้นตอนของการบังคับคดี เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงความยุติธรรมได้โดยง่าย แก้ไข ข้อขัดแย้งและบรรเทาความเดือดร้อนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม ป้องกันผลกระทบที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ มุ่งสู่คุณภาพ ชีวิตที่ดีของประชาชนในสังคมอย่างยั่งยืน

๓. Good Communication เน้นการสื่อสารเชิงรุก สร้างความรู้เพื่อสื่อสารให้ประชาชน เข้าใจบทบาทภารกิจของกรมบังคับคดี สร้างภาพลักษณ์ขององค์กรให้น่าเชื่อถือและโปร่งใส โดยการพัฒนา ช่องทางเข้าถึงข้อมูล และเข้าถึงความเป็นธรรมที่ง่าย สะดวก ในทุกที่ ทุกเวลา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างกระบวนการเชิงรุกในการส่งเสริมให้ประชาชนรู้เท่าทันความเป็นไปของสังคมในมิติ ด้านกฎหมายป้องกันสิทธิประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น ลดปริมาณคดีเข้าสู่กระบวนการบังคับคดี

๔. Good Collaboration ประสานความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างสะดวก ทั่วถึงรวดเร็ว โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ให้เกิด ความเข้าใจร่วมกันผ่านกลไกวิทยากรตัวคูณ นักประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างการรับรู้และความร่วมมือในทุกระดับ และทุกพื้นที่ ตลอดจนเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานอย่างมีระบบทั้งในด้านข้อมูลและองค์ ความรู้มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายความเป็นธรรมร่วมกัน

๕. Good Service ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อ ความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการได้อย่างทันที ทุกที่ ทุกเวลา และอำนวยความสะดวก อย่างถ้วนหน้าส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีและความเชื่อมั่นต่อองค์กร โดยการพัฒนาต่อยอดและยกระดับการ ให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่องผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) และศูนย์บริการร่วม (One Stop Service) มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (GECC) โดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึง พัฒนาหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีให้มีความพร้อมในด้านการบังคับคดีในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ยุติธรรมให้กับประชาชน

๖. Growth Mindset พัฒนารอบความคิด เพิ่มศักยภาพบุคลากร เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการ ดำเนินงานและการให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยการสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ ของบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ สหวิชาชีพ อย่างมืออาชีพ เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก สังคม เทคโนโลยี วิทยาการสมัยใหม่ ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุข โดยเน้นการสร้าง ภาวะผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ปฏิบัติงาน เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (Happy Workplace) ตลอดจนสนับสนุนการให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรที่เหมาะสม มั่นคงเพื่อสร้างความผูกพันแก่บุคลากร

๗. Great Digital Organization พัฒนาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลและองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง โดยการพัฒนาาระบบฐานข้อมูล ปรับเปลี่ยนระบบการทำงานโดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการทำงาน สร้างสรรค์ พัฒนาระบบการทำงานเดิม และสร้างระบบการทำงานใหม่ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สามารถให้บริการประชาชนในจุดเดียวผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ รวมถึงการสร้างแพลตฟอร์มการให้บริการประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สะดวก รวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

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

แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมบังคับคดี เป็นแผนปฏิบัติราชการจัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ซึ่งประกอบด้วย แผนปฏิบัติราชการ จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมเครือข่าย และกฎหมายเพื่อความยุติธรรมถ้วนหน้า (๒) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (๓) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการขององค์กร และ (๔) แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง บูรณาการดิจิทัลกับระบบงานและการเชื่อมต่อข้อมูล

๒.๑๑ แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการงานยุติธรรมของกรมบังคับคดีในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และเพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานและสามารถนำไปขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในภารกิจของกรมบังคับคดีให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑๒ แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบังคับคดี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นแผนที่จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องต่อเนื่องเชื่อมโยง ยุทธศาสตร์ของกรมบังคับคดี และเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนกรมบังคับคดี ให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงมีธรรมาภิบาลที่ดี เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมบังคับคดีในระยะยาว และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี ซึ่งเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ และเกณฑ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ กรมบังคับคดี ได้จัดทำและประกาศใช้แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี โดยมีการบรรจุโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการทั้ง ๔ เรื่อง ได้แก่

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

เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทาง ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ระดับสำนัก/กอง และขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและนโยบาย ของกรมบังคับคดี และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนผู้รับบริการด้านการบังคับคดี ดังนั้น กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในการดำเนินงานตามกรอบตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย โดยได้ระบุรายละเอียด โครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเชื่อมโยงแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) แผนปฏิบัติการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี
 - ๒) แผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
 - ๓) แผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
 - ๔) แผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
 - ๕) แผนการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
 - ๖) แผนปฏิบัติการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ประกอบโครงการดังต่อไปนี้

๑. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมบังคับคดี

แผนปฏิบัติราชการ เรื่องที่ ๒ ประชาสัมพันธ์เชิงรุกและมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

๑) เป้าหมาย

- (๑) เครือข่ายภาคประชาชน มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความรู้และสื่อสารไปยังประชาชน ในพื้นที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- (๒) ประชาชนรับรู้ เข้าใจและสามารถเข้าถึงการให้บริการด้านการบังคับคดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ท้วถึงและเป็นธรรม
- (๓) เพิ่มประสิทธิภาพช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุมในทุกกลุ่มเป้าหมาย (ภาครัฐ ภาคประชาชน ผู้มีส่วนได้เสีย)

๒) ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนเครือข่ายภาคประชาชน ถ่ายทอดความรู้ และสื่อสารสู่ประชาชน
- (๒) จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมายและการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี
- (๓) ร้อยละการรับรู้ บทบาท และเข้าถึงบริการของกรมบังคับคดี

๓) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนเครือข่ายภาคประชาชน ถ่ายทอดความรู้ และสื่อสารสู่ประชาชน ๒๑ คน
- (๒) จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านความรู้การจัดการหนี้ กฎหมายและการเข้าถึงบริการด้านการบังคับคดี จำนวนไม่น้อยกว่า ๒,๐๐๐ รายต่อปี
- (๓) ร้อยละของการรับรู้ บทบาท และการเข้าถึงบริการของกรมบังคับคดี ร้อยละ ๘๐

๔) แนวทางการพัฒนา

- (๑) ยกระดับประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อลดงานบังคับคดี สร้างการยอมรับ เสริมความมั่นคง ในกลุ่มเปราะบาง ป้องกันและสร้างความโปร่งใส
- (๒) สื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์ด้านการเป็นผู้สร้างโอกาสและความเป็นธรรมในการบังคับคดี
- (๓) พัฒนาช่องทางและการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

แผนปฏิบัติราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ (ล้านบาท)	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑. การส่งเสริมพื้นที่ปลอดการบังคับคดีเพิ่มจำนวนตัวแทนผู้ให้ข้อมูลเชิงรุกและยกระดับวิทยากรตัวคูณ (ตัวคูณและหน่วยงานตัวแทน)	๑. โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณและการสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน ๑.๑ ดำเนินการสำรวจจำนวนวิทยากรตัวคูณ (จำนวนทั้งหมดที่มีอยู่ ณ ปัจจุบัน) ๑.๒ รับสมัครวิทยากรตัวคูณ (สิ้นสภาพการเป็นเครือข่าย)	ร้อยละของการเพิ่มเติมตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้	๘๕				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและ บำเหน็จความชอบ/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล/ กลุ่มงานอัตรากำลังและ ระบบงาน
	๒. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร						→	ไม่ใช้ งบประมาณ	กพร. (หลัก) กบท. (รอง) ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ เรื่องที่ ๓ ส่งเสริมสมรรถนะและศักยภาพการดำเนินการองค์กร

๑) เป้าหมาย

- (๑) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร
- (๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร
- (๓) บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และสุจริต
- (๔) เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความปลอดภัยในการใช้พื้นที่อาคารทั้งในส่วนของบุคลากรและประชาชนผู้รับบริการ

๒) ตัวชี้วัด

- (๑) ตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง
- (๒) ร้อยละของจำนวนบุคลากรมีแผนพัฒนารายบุคคล
- (๓) ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร
- (๔) จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดกรมบังคับคดีกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบลดลง
- (๕) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)
- (๖) จำนวนพื้นที่สำนักงานได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานและเหมาะสม (GECC)
- (๗) ร้อยละของค่าพลังงานในการใช้ไฟฟ้าในพื้นที่กรมบังคับคดีลดลง (เฉพาะส่วนกลาง)

๓) ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาตัวต้นแบบการประเมินความสมดุลของอัตรากำลัง ร้อยละ ๖๐
- (๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐
- (๓) ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนา เสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร ร้อยละ ๗๐
- (๔) จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐในสังกัดกรมบังคับคดีกระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบลดลง ร้อยละ ๓๐
- (๕) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
- (๖) จำนวนพื้นที่สำนักงานได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานและเหมาะสม (GECC) จำนวน ๒ หน่วยงาน
- (๗) ร้อยละของค่าพลังงานในการใช้ไฟฟ้าในพื้นที่กรมบังคับคดีลดลง (เฉพาะส่วนกลาง) ร้อยละ ๒๐

๔) แนวทางการพัฒนา

- (๑) สร้างความสมดุลด้านอัตรากำลังเพื่อตอบสนองพันธกิจองค์กร
- (๒) สร้างโอกาสความก้าวหน้าและการเตรียมความพร้อมการขึ้นตำแหน่งบริหาร
- (๓) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- (๔) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ และสุจริต
- (๕) พัฒนาสถานที่และสร้างความคุ้มค่าในการใช้พื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๑. การวางแผนและจัดการ อัตรากำลังอย่างมีความเหมาะสมกับงาน	๑. โครงการวิเคราะห์ โครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม (วิเคราะห์กระบวนการ บังคับคดีล้มละลายหรือ กระบวนการบังคับคดีแพ่ง)	๑. ตัวต้นแบบในการประเมิน อัตรากำลังแล้วเสร็จ หมายเหตุ : กระบวนการบังคับ คดีแพ่งวัดจาก ๓ กลุ่มขนาด งาน ยกเว้นกระบวนการ ล้มละลายที่ไม่แบ่งตามกลุ่ม ขนาดงาน	๓ กระบวนการ สำคัญ				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน
		๒. รายงานการทบทวน วิเคราะห์ และสรุปผลการนำ ตัวต้นแบบมาใช้	๑				▶		
	๒. โครงการสอบทาน ประเภทงานและพัฒนา รูปแบบโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับการดำเนินงาน ในอนาคตและพร้อมในยุค ดิจิทัล (Workload)	ร้อยละความสำเร็จของการ ทบทวนภาระงานให้สอดคล้อง กับค่ามาตรฐานจากลักษณะ งานของกลุ่มขนาดงาน	๖๐				▶	ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๒. การวางแผนการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ	มีอัตราส่วนของบุคลากรคุณภาพต่อตำแหน่งที่สำคัญ อย่างน้อย ๓ คน ต่อ ๑ ตำแหน่งที่สำคัญ	๒ ต่อ ๑				▶	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง
	๔. โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อขับเคลื่อนพันธกิจหลักของกรมบังคับคดี	ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณภาพสูง โดยวัดผลจากเกณฑ์การประเมินประจำปี (ร้อยละต่อบุคลากรทั้งหมด)	๗				▶	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
๓. การเตรียมตัวและจัดการผู้รับงานต่อสำหรับผู้เกษียณ	๕. โครงการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร	ร้อยละของผลคะแนนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมองค์กร	๗๕				▶	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๖. โครงการจัดทำแผนเกษียณล่วงหน้า	๑. จำนวนครั้งของการทบทวนอัตรากำลังตามแผนเกษียณ	๑				▶	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ/
		๒. ร้อยละของการทดแทนอัตรากำลังตามแผนเกษียณได้ครบถ้วน	๑๐๐				▶	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน/ กลุ่มงานสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๔. แผนงานพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๗. โครงการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลของกรมบังคับคดี	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลของกรมบังคับคดี และการอบรมหลักสูตรความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากร	๑๐๐					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๘. โครงการถ่ายทอดองค์ความรู้กระบวนการสนับสนุนสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ	จำนวนรุ่นที่เข้ารับการถ่ายทอด (ดำเนินการในปี ๒๕๖๖ แล้วจำนวน ๕ รุ่น จากตัวชี้วัด ๑๐ รุ่น)	๑					๑๘๗,๔๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๔. แผนงานพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	<p>๔. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนา ศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ (เงินงบประมาณ) ประกอบด้วย</p> <p>๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี</p> <p>๒. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี</p> <p>๓. โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งระดับต้น</p> <p>๔. โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งระดับกลาง</p>	ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดี เข้าร่วมการอบรมโครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนา ศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๗๐				▶	๖๔๒,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๔. แผนงานพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	๑๐. หลักสูตรภายนอก (เงินค่าธรรมเนียมน) <u>ประกอบด้วย</u> ๑. โครงการพัฒนาบุคลากรทั้งหมดเพื่อรองรับตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. โครงการยกระดับการพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี	ร้อยละของผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน	๑๐๐					๑,๑๒๙,๐๐๐ ๑,๑๕๔,๑๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการราชการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
๔. แผนงานพัฒนาบุคลากรให้มี ความเป็นมืออาชีพ	๑๑. โครงการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๑. DGA101 ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. DGA102 การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ๓. DGA206 หลักการกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ ๔. DGA203 ความมั่นคงปลอดภัยทางดิจิทัลสำหรับผู้บริหารภาครัฐ ๕. DGA309 การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ๖. DGA103 การจัดการข้อมูลเปิดภาครัฐและการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานภาครัฐ ๗. DGA205 กรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐสำหรับผู้บริหาร	๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรม (คน)	๒๘				▶	๒๘๘,๙๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
		๒. ร้อยละของผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน	๑๐๐				▶		

แผนปฏิบัติการ/แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔		
	๘. DGA306 เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ๙. DGA701 การปรับเปลี่ยนองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ๑๐. DGA601 ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ๑๑. DGA301 การจัดทำสถาบันยุทธศาสตร์องค์กรเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล ๑๒. DGA307 การบริหารจัดการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศภายในองค์กร ๑๓. DGA308 การพัฒนาซอฟต์แวร์สำหรับการบริการด้านดิจิทัลภาครัฐ ๑๔. DGA502 การบริหารโครงการดิจิทัล								

๒. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงแผนพัฒนาบุคลากรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการพัฒนาที่ ๑ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (SMART LO : Smart Learning Organization)

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

- ตัวชี้วัด :
๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 ๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๒
 ๓. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐
 ๔. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่น้อยกว่า ๘๐ ครั้ง

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ดำเนินการตามโครงการได้ไม่จำกัดรูปแบบ เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่หลากหลาย การพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านระบบ e - Learning ของกระทรวงยุติธรรม การจัดทำเครื่องมือที่นำมาใช้ในกระบวนการทำงาน เพื่อทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้านความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น (AAR) และนำไปประยุกต์ใช้การถอดบทเรียนความสำเร็จของผู้นำไปใช้โดดเด่น จัดเวทีแสดงผลงานจากความสำเร็จในการเรียนรู้ เป็นต้น				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร	ดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรมหรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีพร้อม ทั้งผู้ที่ได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าว ไปถ่ายทอดให้กับหน่วยงานต่อไป และรายงานผลการถ่ายทอดความรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวม รายงานผลตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี Growth Mindset	ดำเนินการจัดโครงการโดยสอดแทรกเนื้อหา Growth Mindset (กรอบความคิดในเชิงพัฒนา) ให้กับบุคลากรกรมบังคับคดีทุกระดับ					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๔. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร (KM)	ดำเนินการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ที่จำเป็นตามภารกิจของกรม หรือองค์ความรู้สมรรถนะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อให้เป็นเวทีในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรในองค์กรร่วมกัน และรายงานผลการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมรวบรวม รายงานผลตามตัวชี้วัดจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพิ่มขึ้นทุกปี					ไม่ใช้ งบประมาณ	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร / ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมาย : ๑) พัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร

๒) เสริมสร้างความรอบรู้ด้านดิจิทัล

๓) เตรียมความพร้อมต่อการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง และรองรับอนาคต

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงาน ร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องตามสมรรถนะหลักขององค์กร	ดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และทัศนคติให้สอดคล้องตามสมรรถนะหลักของส่วนราชการ				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายงานที่ปฏิบัติให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในงาน	ดำเนินการประเมินความรู้สมรรถนะ และทักษะ ที่จำเป็นในงานทุกสายงานที่ปฏิบัติเพื่อหาช่องว่างในการพัฒนา (Gap) และนำผู้ที่มี Gap มาพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้สมรรถนะ ทักษะ ที่จำเป็นให้เป็นไปตามระดับค่าที่คาดหวังของแต่ละสายงาน รวมทั้งให้มีสมรรถนะ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามระดับตำแหน่งและทุกส่วนราชการรายงานผลจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะสายงานที่ปฏิบัติให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำนวนบุคลากรทุกระดับที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนราชการ ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนามีสมรรถนะตามสายงานที่ปฏิบัติสูงขึ้น				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของส่วนราชการ				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ	ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลบุคลากรภาครัฐของส่วนราชการ และรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) จัดทำโดยสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล(องค์การมหาชน) ให้กับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ตามตัวชี้วัดร้อยละของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินทักษะดิจิทัลในระดับที่เหมาะสม และดำเนินการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรตามโครงการการประเมินทักษะดิจิทัล				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมาย : ๑) ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ๒) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด : ๑. ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๒

๒. ร้อยละของบุคลากรในกระทรวงยุติธรรมมีความเข้าใจและมีพฤติกรรมสอดคล้องตามค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ร้อยละ ๖๐

๓. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ร้อยละ ๖๐

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการจัดทำค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	ดำเนินการจัดทำแผนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดีตามคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม	ดำเนินการจัดโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม					ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม / ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๓. กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรกรมบังคับคดี	ดำเนินการจัดกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรกรมบังคับคดี					ไม่ใช้งบประมาณ	- กลุ่มงานจริยธรรม - ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

เป้าหมาย : ๑) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง

๒) เสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) เสริมสร้างความผูกพันความภาคภูมิใจและความเป็นเจ้าขององค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีตามดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ร้อยละ ๗๐

๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ร้อยละ ๖๐

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น	ดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้าง รับฟังความคิดเห็น โดยไม่จำกัดรูปแบบ เช่น มีเวทีพบปะระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ ช่องทางรับฟังความคิดเห็น สื่อสารภายในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรม Happy Workplace การเสริมสร้างความรู้ด้านการบริหารความหลากหลายภายในองค์กร เป็นต้น					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล /กลุ่ม ประชาสัมพันธ์
๒. โครงการทบทวนและจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร	วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก และคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและคุณภาพชีวิตที่ดีที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน					ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม/แผนงาน	วิธีการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการทบทวนและจัดทำแผนสร้างความผูกพันขององค์กร	วิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร และจัดทำแผนสร้างความผูกพันที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. โครงการยกระดับการทำงานวิถีใหม่	ดำเนินการยกระดับระบบการทำงานวิถีใหม่โดยสามารถออกแบบกิจกรรม/รูปแบบ/วิธีการ ในการทำงานวิถีใหม่ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ“แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่”เป็นการปฏิบัติราชการรูปแบบใหม่ของภาครัฐ ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับรูปแบบวิธีการทำงาน และรูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติราชการ และการให้บริการประชาชน รวมทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปฏิบัติราชการภายใต้สถานการณ์ภาวะไม่ปกติที่ส่งผลให้หน่วยงานของรัฐต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการให้เกิดความคล่องตัว และสามารถปรับตัวได้ทันต่อเหตุการณ์					ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน/ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๓. แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงานที่ ๑ การสื่อสารและประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรกรมบังคับคดีทั้งส่วนกลางและส่งภูมิภาคได้รับรู้รับทราบ และเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี ซึ่งการสื่อสารภายในองค์กรจะมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญในการช่วยให้บุคลากรทุกระดับเชื่อมต่อถึงกัน สร้างความเชื่อมั่น และแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	วิธีการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔		
๑. กิจกรรมการประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มประชาสัมพันธ์) ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ และเผยแพร่ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ของกรมบังคับคดี	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการผลิตสื่อและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี <u>ค่าเป้าหมาย</u> จำนวน ๔ สื่อ				→	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานเลขานุการกรม (กลุ่มประชาสัมพันธ์)/ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. กิจกรรมการจัดพื้นที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	หน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี ดำเนินการจัดพื้นที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี เช่น การติดโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์, การจัดบอร์ด เป็นต้น	<u>ตัวชี้วัด</u> ความสำเร็จของจัดพื้นที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ ๑๐๐				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกกลุ่ม/ฝ่าย

แผนงานที่ ๒ การปลูกฝังและเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี การปลูกฝังและเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดีมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติค่านิยมและพฤติกรรมเป็นแบบแผนเดียวกัน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมกัน คือ I AM LED และวัฒนธรรมองค์กร “บริการด้วยรอยยิ้ม บริหารด้วยหลักการ บริบาลด้วยหลักธรรม” ซึ่งช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วยโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	วิธีการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล) และสถาบันพัฒนาการบังคับคดี ดำเนินการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี I AM LED : บริการด้วยรอยยิ้ม บริหารด้วยหลักการ บริบาลด้วยหลักธรรม ผ่านการสอดแทรกในการบรรยายของโครงการอบรม/สัมมนาต่าง ๆ หรือตั้งค่าภาพ Virtual Blackground ในการอบรมออนไลน์ของการอบรมออนไลน์ เพื่อเป็นการสร้างการจดจำและความตระหนักรู้ (Awareness) ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	<u>ตัวชี้วัด</u> จำนวนครั้งในการดำเนินการนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดีไปสอดแทรกในการบรรยายของโครงการอบรม/สัมมนาต่าง ๆ หรือตั้งค่าภาพ Virtual Blackground ในการอบรมออนไลน์ของกรมบังคับคดี <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ ๘๐				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล/สถาบัน พัฒนาการบังคับ คดี
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	ดำเนินการจัดโครงการที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมและทัศนคติในการทำงานที่ สอดคล้องกับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดีเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดกรมบังคับคดี ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	<u>ตัวชี้วัด</u> ร้อยละของผู้รับการอบรมที่ได้ รับ คะแนน ประเมินความรู้ฝ่ายเกณฑ์ ตามที่หลักสูตรกำหนด <u>ค่าเป้าหมาย</u> ร้อยละ ๘๐				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากร บุคคล/สถาบัน พัฒนาการบังคับ คดี

โครงการ/กิจกรรม	วิธีการ	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาในการดำเนินการ (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔		
๓. กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์แสดงพลังสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านทุจริต	หน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดีจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์แสดงพลังสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านทุจริต เนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) เพื่อแสดงถึงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดีให้บุคลากรในสังกัดกรมบังคับคดีมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ตามมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	<u>ตัวชี้วัด</u> ความสำเร็จในการดำเนินการจัดกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์แสดงพลังสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านทุจริตเนื่องในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากลของหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี <u>ค่าเป้าหมาย</u> จำนวน ๑๓๖ หน่วยงาน				→	ไม่ใช้งบประมาณ	กลุ่มงานจริยธรรม/กบท. ทุกกลุ่ม/ฝ่าย
๔. กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมของบุคลากรที่สอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ดำเนินการจัดทำแบบทดสอบการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดกรมบังคับคดีที่สอดคล้องตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกรมบังคับคดี ในรูปแบบ Google Form	<u>ตัวชี้วัด</u> บุคลากรในสังกัดกรมบังคับคดีได้คะแนนการทำแบบทดสอบฯ ผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด <u>ค่าเป้าหมาย</u> จำนวนบุคลากรผ่านฯ ร้อยละ ๗๕				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน ของกรมบังคับคดี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๑) แผนสิทธิมนุษยชนด้านการเมืองการปกครอง

ข้อเสนอแนะที่ ๑) รัฐควรจัดให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนและให้ความรู้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายและเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับเพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างถูกต้อง และสอดคล้องหลักการสิทธิมนุษยชน รัฐต้องมีการพัฒนางานสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการดำเนินงานและการสร้างเสริมศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมการรับรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนซึ่งจะช่วยลดข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงกำหนดแนวปฏิบัติให้หน่วยงานรัฐทุกภาคส่วนตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้เห็นต่าง เสรีภาพในการแสดงออก สิทธิในการชุมนุมโดยสงบ และการสมาคม รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรสิทธิมนุษยชนเป็นระดับต้น กลาง สูง สำหรับเจ้าหน้าที่รัฐตามความเหมาะสม เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านสิทธิมนุษยชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

ตัวชี้วัด จำนวนเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย และเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับควรได้รับการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔		
๑. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง ภายใต้โครงการ โครงการเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ๑.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรกรมบังคับคดี ๑.๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี ๑.๓ โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งระดับต้น ๑.๔ โครงการอบรมหลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งระดับกลาง	ร้อยละของบุคลากรกรมบังคับคดีเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพและองค์ความรู้ของบุคลากร	ร้อยละ ๗๐					๖๔๒,๐๐๐	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) แผนสิทธิมนุษยชนด้านกระบวนการยุติธรรม

ข้อเสนอแนะที่ ๑) รัฐควรส่งเสริมความรู้ให้แก่ประชาชนในขั้นตอนต่าง ๆ ด้านกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้สิทธิในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ขั้นการสอบสวน การฟ้องร้อง การดำเนินคดี การปล่อยตัวชั่วคราวโดยมีประกันตัว สิทธิของผู้ต้องหา สิทธิของเหยื่ออาชญากรรมหรือผู้เสียหาย สิทธิของจำเลยบริสุทธิ์ สิทธิของผู้ต้องขังและสิทธิของผู้พ้นโทษ สิทธิในการเข้าถึงกองทุนยุติธรรม เป็นต้น ผ่านการจัดทำสื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เข้าถึงสื่อได้อย่างแท้จริงในรูปแบบต่าง ๆ และควรมีการประสานงานหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานฝ่ายปกครองให้ครอบคลุมทุกพื้นที่เน้นการประสานงานกับองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กำนันผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและอาสาสมัครที่เกี่ยวข้องทุกระดับ

ตัวชี้วัด มีช่องทางเพิ่มขึ้นในการให้ความรู้แก่ประชาชนในขั้นตอนต่าง ๆ ด้านกระบวนการยุติธรรม

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔		
๒. โครงการสร้างและยกระดับวิทยากรตัวคูณ การสร้างเครือข่ายและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานรัฐและเอกชน	ร้อยละของการเติมเต็มตามอัตรากำลังที่กำหนดไว้	ร้อยละ ๘๕					ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ/ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล/กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน

๓) แผนสิทธิมนุษยชนกลุ่มคนพิการ

ข้อเสนอแนะที่ ๓) ควรส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการ ควรตรวจรายงานผล การจ้างงานให้ครบตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อหาหรือแนวทางการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ การคัดกรองงานให้เหมาะสมกับคนพิการ เพื่อให้คนพิการหรือผู้ดูแล คนพิการได้รับการจ้างงานคนพิการ ในหน่วยงานของรัฐเพิ่มมากขึ้น และมีการออกเยี่ยมคนพิการที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และควรสร้างการรับรู้และ แรงจูงใจในการจ้างงานคนพิการ ให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการ ได้ทราบสิทธิประโยชน์ทางภาษีเพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการที่ไม่จ้างงานคนพิการหรือส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการเพื่อให้คนพิการได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น

ตัวชี้วัด จำนวนการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการเพิ่มขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลา (ไตรมาส)				งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔		
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการและผู้ดูแลผู้พิการด้วยการจ้างงานตามมาตรา ๓๓ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖	ร้อยละความสำเร็จของการจ้างงานคนพิการและผู้ดูแลคนพิการตามสัดส่วนข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของหน่วยงาน ๑๐๐ คน ต่อผู้พิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ๑ คน	ร้อยละ ๑๐๐				▶	-	กลุ่มงานสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง

๕. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล เชื่อมโยงแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกอบด้วย ๓ แผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ ๑ ประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

- เป้าหมาย : ๑. กระทรวงยุติธรรมมีสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ
๒. บุคลากรรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
(ค่าเป้าหมาย: ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

แผนงานที่ ๒ ปลุกฝังและเสริมสร้างความรู้ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

- เป้าหมาย : บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม
- ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กระทรวงยุติธรรมดำเนินการ ผ่านตามเงื่อนไขที่กำหนด
(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)
๒. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่ยังไม่ได้เรียนรายวิชาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำการลงทะเบียนเรียน
(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป)
๓. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่ลงทะเบียนเรียนได้รับประกาศนียบัตร (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)

แผนงานที่ ๓ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

- เป้าหมาย : บุคลากรกระทรวงยุติธรรมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทรวงยุติธรรมดำเนินการ
- ตัวชี้วัด : ร้อยละของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกระทรวงยุติธรรม
(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)

แผนที่ ๑ ประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

คำอธิบาย : โครงการ/กิจกรรมการจัดทำสื่อ และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเกิดความเข้าใจในความหมายและเป้าหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

เป้าหมาย : ๑. กระทรวงยุติธรรมมีสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ
๒. บุคลากรรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

ตัวชี้วัดระดับแผนงาน : ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (ค่าเป้าหมาย: ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕)

กิจกรรมภายใต้แผนงานที่ ๑

๑. การจัดพื้นที่จุดส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ภายในส่วนราชการ

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม

๒. การจัดทำคลิป Tiktok ส่งเสริมการประพฤติตนตามหลักวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (Tiktok JUSTICE Content)

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม (หลัก) / ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมบังคับคดี

๓. การประชาสัมพันธ์ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (JUSTICE Share)

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม

๔. การจัดทำสินค้าสวัสดิการค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

ผู้รับผิดชอบ ส.ป.ย.ธ.

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา (ไตรมาส)				การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ หลัก/สนับสนุน
		๑	๒	๓	๔		
<p>๑. การจัดทำคลิป Tiktok ส่งเสริมการประพุดิตินตามหลักวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (Tiktok JUSTICE Content)</p> <p><u>วิธีดำเนินการ</u> จัดทำคลิป Tiktok ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม การประพุดิตินตามหลักวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ ของส่วนราชการ/หน่วยงานละ ๓ คลิป โดยมียอดการเข้าถึงเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ครั้ง/คลิป หรือรวมกันทุกคลิปไม่น้อยกว่า ๙๐๐ ครั้ง สามารถนับยอดการเข้าถึงจากแพลตฟอร์มต่าง ๆ รวมกันได้</p>	<p><u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการผลิตและเผยแพร่คลิป Tiktok</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u> (ของกรมบังคับคดี)</p> <p>ผลิตคลิป Tiktok อย่างน้อยส่วนราชการละ ๓ คลิป โดยมียอดการเข้าถึงเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๐๐ ครั้ง/คลิป หรือรวมกันทุกคลิปไม่น้อยกว่า ๙๐๐ ครั้ง สามารถนับยอดการเข้าถึงจากแพลตฟอร์มต่าง ๆ รวมกันได้</p>				→	<ul style="list-style-type: none"> - ๑๐ ม.ค. ๖๘ - ๑๐ เม.ย. ๖๘ - ๑๐ ก.ค. ๖๘ - ๑๕ ก.ย. ๖๘ 	<p>กลุ่ม ประชาสัมพันธ์ (หลัก) /ทุกหน่วยงาน</p>

แผนงานที่ ๒ ปลุกฝังและเสริมสร้างความรู้ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

คำอธิบาย : โครงการ/กิจกรรมที่ปลุกฝังให้บุคลากรกระทรวงยุติธรรม มีแนวคิด ทศนคติและพฤติกรรมเป็นแบบแผนเดียวกัน โดยมุ่งให้บุคลากรมีค่านิยมเดียวกัน คือสุจริต จิตบริการ ยึดมั่นความยุติธรรม ผ่านวัฒนธรรมองค์กร ๗ ตัว คือ JUSTICE (Justify : ยึดถือความถูกต้องและมีเหตุผล, Unity : มีความสามัคคีและเป็นหนึ่งเดียวกัน, Service mind : มีจิตบริการ, True equality : เสมอภาค เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ, Innovation : สร้างนวัตกรรมในการพัฒนางานให้ก้าวหน้า, Change : พร้อมรับความท้าทายและสร้างการเปลี่ยนแปลง, Expert : มีความเชี่ยวชาญในงาน) ซึ่งสามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าหมาย : บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

ตัวชี้วัดระดับแผนงาน :

๑. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่กระทรวงยุติธรรมดำเนินการ ผ่านตามเงื่อนไขที่กำหนด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)
๒. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่ยังไม่ได้เรียนรายวิชาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมอิเล็กทรอนิกส์ ทำสนลงทะเบียนเรียน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕๐ ขึ้นไป)
๓. ร้อยละของบุคลากรกระทรวงยุติธรรมที่ลงทะเบียนเรียนได้รับประกาศนียบัตร (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป)

กิจกรรมภายใต้แผนงานที่ ๒

๑. การจัดทำคัลิปนโยบายการขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมของผู้บริหารระดับกรมและหน่วยงานในกำกับดูแลของกระทรวงยุติธรรม **ผู้รับผิดชอบ** กลุ่มประชาสัมพันธ์
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม : หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำเพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (วิทยากรตัวคูณ) **ผู้รับผิดชอบ** กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (KM) **ผู้รับผิดชอบ** กลุ่มประชาสัมพันธ์ / กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การเรียนรู้รายวิชาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ในระบบ Learning Management System (LMS MOJ e-Learning)

ผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมบรรจุในหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ และนำค่านิยมบรรจุในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ ของส่วนราชการ/หน่วยงานกำกับดูแล **ผู้รับผิดชอบ** สป.ยธ./กองบริหารทรัพยากรบุคคล/สถาบันพัฒนาการบังคับคดี

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา (ไตรมาส)				การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ หลัก/สนับสนุน
		๑	๒	๓	๔		
<p>๑. โครงการพัฒนาบุคลากร ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม : หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำ เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวง ยุติธรรม (วิทยากรตัวคุณ)</p> <p>วิธีดำเนินการ สป.ยธ. ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม : หลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำ เพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวง ยุติธรรม (วิทยากรตัวคุณ) ส่วนราชการส่งบุคลากรตามคุณสมบัติ (เช่น มีทักษะการพูดในที่สาธารณะ) เข้าร่วมโครงการ และต้องผ่านตามเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด</p>	<p><u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด (วัด สป.ยธ.)</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u> (ของกรมบังคับคดี)</p> <p>ส่งบุคลากรตามคุณสมบัติ เข้าร่วมโครงการ ๑ - ๒ คน</p>		→			๑๐ เม.ย. ๖๘	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
<p>๒. กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (KM)</p> <p>วิธีดำเนินการ ส่วนราชการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม โดยวิทยากรของส่วนราชการที่ผ่านหลักสูตรสร้างวิทยากรผู้นำเพื่อส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (วิทยากรตัวคุณ)</p>	<p><u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (วัด สป.ยธ.)</p> <p><u>ค่าเป้าหมาย</u> (ของกรมบังคับคดี)</p> <p>วิทยากรตัวคุณของส่วนราชการที่ผ่านการเข้าอบรม มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม อย่างน้อยจำนวน ๑ ครั้ง</p>			→		- ๑๐ ก.ค. ๖๘ - ๑๕ ก.ย. ๖๘	กลุ่ม ประชาสัมพันธ์ / ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา (ไตรมาส)				การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ หลัก/สนับสนุน
		๑	๒	๓	๔		
๓. การเรียนรู้รายวิชา ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กระทรวงยุติธรรม ในระบบ Learning Management System (LMS MOJ e-Learning) <u>วิธีดำเนินการ</u> ส่วนราชการกระตุ้นและกำกับดูแลให้ บุคลากรทุกระดับเข้าศึกษาเรียนรู้บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ รายวิชาค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม ใน ระบบ Learning Management System (LMS MOJ e- Learning)	<u>ตัวชี้วัด</u> ๑. ร้อยละของบุคลากรกระทรวง ยุติธรรมที่ยังไม่ได้เรียนรายวิชา ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร กระทรวงยุติธรรม ๒. ร้อยละของบุคลากรกระทรวง ยุติธรรมที่ลงทะเบียนเรียนได้รับใบ ประกาศนียบัตร <u>ค่าเป้าหมาย (ของกรมบังคับคดี)</u> - วัดในภาพรวมของกระทรวง				→	- ๑๐ ม.ค. ๖๘ - ๑๐ เม.ย. ๖๘ - ๑๐ ก.ค. ๖๘ - ๑๕ ก.ย. ๖๘	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา (ไตรมาส)				การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ หลัก/สนับสนุน
		๑	๒	๓	๔		
๔. การนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมบรรจุในหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ และนำค่านิยมบรรจุในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ of ส่วนราชการ/หน่วยงานในกำกับดูแล	ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการนำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม บรรจุในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ of ส่วนราชการ/หน่วยงานในกำกับดูแล				▶	- ๑๐ ม.ค. ๖๘ - ๑๐ เม.ย. ๖๘ - ๑๐ ก.ค. ๖๘ - ๑๕ ก.ย. ๖๘	ฝ่ายพัฒนา ทรัพยากรบุคคล /สถาบัน พัฒนาการบังคับ คดี
วิธีดำเนินการ นำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม บรรจุในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ of ส่วนราชการ/หน่วยงานในกำกับดูแล	ค่าเป้าหมาย (ของกรมบังคับคดี) ระดับ ๕ : นำค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม บรรจุในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรใหม่ of ส่วนราชการ						

แผนงานที่ ๓ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

คำอธิบาย : โครงการ/กิจกรรมการปรับสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีบรรยากาศที่ดีและเหมาะสม เอื้อต่อการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและแนวคิดทัศนคติที่ดีให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย : บุคลากรกระทรวงยุติธรรมเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กระทรวงยุติธรรมดำเนินการ

ตัวชี้วัดระดับแผนงาน : ร้อยละของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกระทรวงยุติธรรม

(ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรมภายใต้แผนงานที่ ๓

๑. การประกวดออกแบบโลโก้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มประชาสัมพันธ์ (หลัก) / ทุกหน่วยงาน

๒. การประกวดร้องเพลงส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (JUSTICE Singing Contest on stage #1)

ผู้รับผิดชอบ กลุ่มประชาสัมพันธ์ (หลัก) / ทุกหน่วยงาน

๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการติดตามและประเมินผล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม

ผู้รับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (คณะทำงาน : ผอ.กบท.)

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา (ไตรมาส)				การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ หลัก/สนับสนุน
		๑	๒	๓	๔		
๑. การประกวดออกแบบ โลโก้ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม <u>วิธีดำเนินการ</u> ส่วนราชการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนบุคลากรร่วมกิจกรรมและส่งผลงาน การออกแบบโลโก้ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรกระทรวงยุติธรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของภารกิจกรมประกวด ออกแบบโลโก้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวง ยุติธรรม (วัด สป.ยธ.) <u>ค่าเป้าหมาย</u> (ของกรมบังคับคดี) ส่งผลงานการออกแบบโลโก้ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรกระทรวงยุติธรรม อย่างน้อยส่วนราชการละ ๑ ผลงาน หรือมากกว่า		→			- ๑๐ ม.ค. ๖๘ - ๑๐ เม.ย. ๖๘	กลุ่ม ประชาสัมพันธ์ / ทุกหน่วยงาน
๒. การประกวดร้องเพลงส่งเสริมค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (JUSTICE Singing Contest on stage #1) <u>วิธีดำเนินการ</u> ส่วนราชการประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรเข้าร่วมการประกวดร้องเพลงส่งเสริม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวง ยุติธรรม โดย สป.ยธ. กำหนดให้มีการแข่งขัน ๒ รอบ คือ ๑. รอบคัดเลือก ให้ส่งผลงานการร้องเพลงใน รูปแบบคลิปวีดีโอ ๒. รอบตัดสิน เป็นการประกวดร้องเพลง รูปแบบการแสดงสด ณ อาคารกระทรวง ยุติธรรม	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของภารกิจกรมประกวด ออกแบบโลโก้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวง ยุติธรรม (วัด สป.ยธ.) <u>ค่าเป้าหมาย</u> (ของกรมบังคับคดี) ส่งบุคลากรร่วมเข้าประกวดอย่างน้อยส่วนราชการละ ๑ ทีม หรือมากกว่า			→		๑๐ ก.ค. ๖๘	กลุ่ม ประชาสัมพันธ์ / ทุกหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระยะเวลา (ไตรมาส)				การรายงานผล	ผู้รับผิดชอบ หลัก/สนับสนุน
		๑	๒	๓	๔		
๓. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการการติดตามและประเมินผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม <u>วิธีดำเนินการ</u> ส่งบุคลากรที่รับผิดชอบขับเคลื่อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรมเข้าร่วมโครงการ โดยมีผู้แทนนำเสนอผลการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้แผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	<u>ตัวชี้วัด</u> ระดับความสำเร็จของการโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการการติดตามและประเมินผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรกระทรวงยุติธรรม (วัด สป.ยธ.) <u>ค่าเป้าหมาย</u> (ของกรมบังคับคดี) - วัดในภาพรวมของกระทรวง				→	๑๕ ก.ย. ๖๘	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล (คณะทำงาน : ผอ.กบท.)

ส่วนที่ ๓

แนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายบริหารเพื่อติดตามประเมินผลการดำเนินงานของกอง ด้วยการนำข้อมูลรายงานผล มาใช้ในการวิเคราะห์ประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงาน เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดความคุ้มค่าต่อภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งยังใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยต่อสถานการณ์ โดยได้กำหนดแนวทางในการติดตามและประเมินผล ประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางดำเนินงาน โดยมีกระบวนการสำคัญ ดังนี้

๑. ให้กลุ่มงาน/ฝ่าย ที่รับผิดชอบในแต่ละโครงการ ดำเนินโครงการ/กิจกรรม และรายงานผลการดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองทุก ๆ ๓ เดือน รวมถึง ติดตามความก้าวหน้า การประเมินผลสำเร็จ ผลกระทบของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และผลการพัฒนาภาพรวม พร้อมทั้งกำหนดกรอบเวลาในการติดตามผลตามแผนปฏิบัติฯ

๒. การติดตาม ตรวจสอบ ประมวลผลและรายงานผลดำเนินงานให้มีความถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ทบทวน/ปรับปรุง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกอง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้การกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม และเพื่อให้การจัดทำงบประมาณและจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นแนวทางวางแผน ในการดำเนินงานในปีงบประมาณต่อไป

ภาคผนวก

ข้อมูลทั่วไปของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ความเป็นมา วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล พันธกิจ และค่านิยมร่วม

กองบริหารทรัพยากรบุคคล เดิมเป็นฝ่ายการเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานเลขาธิการกรม ต่อมากรมบังคับคดี ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยได้จัดตั้งฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการกรมเป็นกองการเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๓ โดยแบ่งงานภายในเป็น ๕ ฝ่าย ๑ งาน ได้แก่

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. ฝ่ายสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
๓. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๔. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
๕. ฝ่ายอัตรากำลังและระบบงาน
๖. ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

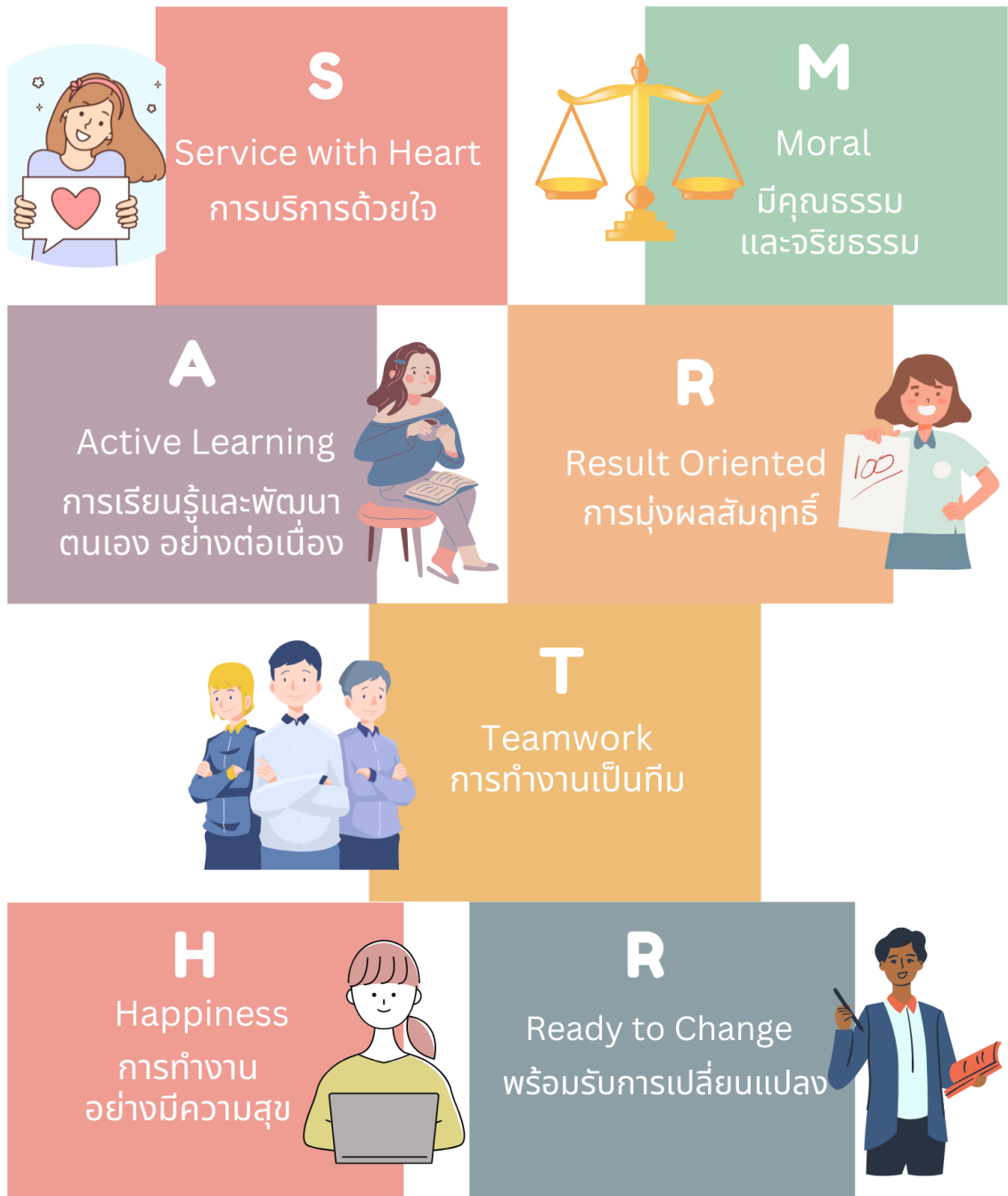
ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ กรมบังคับคดีได้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมบังคับคดี กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ โดยปรับปรุงโครงสร้างกองการเจ้าหน้าที่ขึ้นเป็น กองบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันกำหนดหน่วยงานภายในขึ้นใหม่เป็น ๓ กลุ่มงาน ๓ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
๒. กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
๓. กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
๔. กลุ่มงานอัตรากำลัง และระบบงาน
๕. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๖. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลและพันธกิจของกองบริหารทรัพยากรบุคคล



ค่านิยมร่วมด้านทรัพยากรบุคคล “SMART HR”



๒. อำนาจหน้าที่

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณของกอง งานรับ – ส่งหนังสือ เอกสารต่างๆ การเวียน และโต้ตอบหนังสือ การจัดเก็บเอกสาร และการรวบรวมสถิติข้อมูล
- จัดพิมพ์หนังสือ เอกสาร จัดทำสำเนาเอกสาร การเก็บรักษาหนังสือ
- จัดทำบัตรเจ้าหน้าที่กรมบังคับคดี บัตรเจ้าหน้าที่ของรัฐและบัตรเจ้าพนักงานบังคับคดี
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การสอบ การบรรจุ แต่งตั้ง การขอกลับเข้ารับราชการ
- การประเมินบุคคลและผลงาน การเลื่อนระดับข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การโอน การย้ายการช่วยราชการ การออกจากราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ให้สอดคล้องและเป็นไปตามระเบียบมาตรฐานและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ
- การจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ
- การดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนและปฏิบัติราชการแทนอธิบดี และหัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก/กอง
- การปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการให้ได้รับตามคุณวุฒิ
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ และตรวจคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค
- ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย เหรียญจักรพรรดิมาลา
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจ่าย รับคืน ส่งคืน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย และการส่งมอบใบประกาศกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บรักษา จัดทำบัญชีคุมแฟ้ม บันทึกข้อมูลในแฟ้มทะเบียนประวัติ กพ.๗ ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และแฟ้มสัญญาจ้างพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
- ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (กสจ.)
- ดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยการลาทุกประเภท ยกเว้นการลาศึกษา ฝึกอบรมต่างประเทศ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ระบบเบิกจ่ายตรงสวัสดิการรักษายาบาล และส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องให้กองบริหารการคลัง

- ดำเนินการจัดทำข้อมูลบุคคลในโปรแกรม Excel เช่น บัญชีอาวุโส บัญชีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานปัจจุบันของข้าราชการ บัญชีการได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ คณะทำงานต่าง ๆ
- ดำเนินการเกี่ยวกับการออกหนังสือรับรองเงินเดือน รับรองการปฏิบัติงาน และรับรองสิทธิต่างๆ
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนา การประเมินความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ออกแบบและพัฒนารายละเอียดโครงการ หลักสูตรฝึกอบรม ตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบัน และอนาคต
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนพัฒนารายบุคคล รวมทั้งติดตาม ประเมินผลการพัฒนารายบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อให้การจัดการความรู้สนับสนุน การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเตรียมกำลังคนคุณภาพและพัฒนา บุคลากรและคำขอรับการจัดสรรทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) เพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการจัดการสวัสดิการของกรม เพื่อให้บุคลากรของกรมบังคับคดี ได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอ
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ครอบคลุม ทุกมิติ สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และทำการประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำผลการพัฒนาปรับปรุงให้บุคลากรมีความผูกพันและภักดีต่อองค์กร
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย เพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
- งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๕. กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวน และพิจารณางานวินัย งานเรื่องราวร้องทุกข์กล่าวโทษ งานสมรรถภาพ การติดตามประเมินความประพฤติ และการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ
- จัดทำทะเบียนประวัติพฤติกรรมผู้กระทำผิดวินัยและถูกต้อง ร้องเรียน กล่าวโทษ การตรวจสอบ พฤติกรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ตามที่ส่วนราชการต่าง ๆ ร้องขอ ให้ดำเนินการ

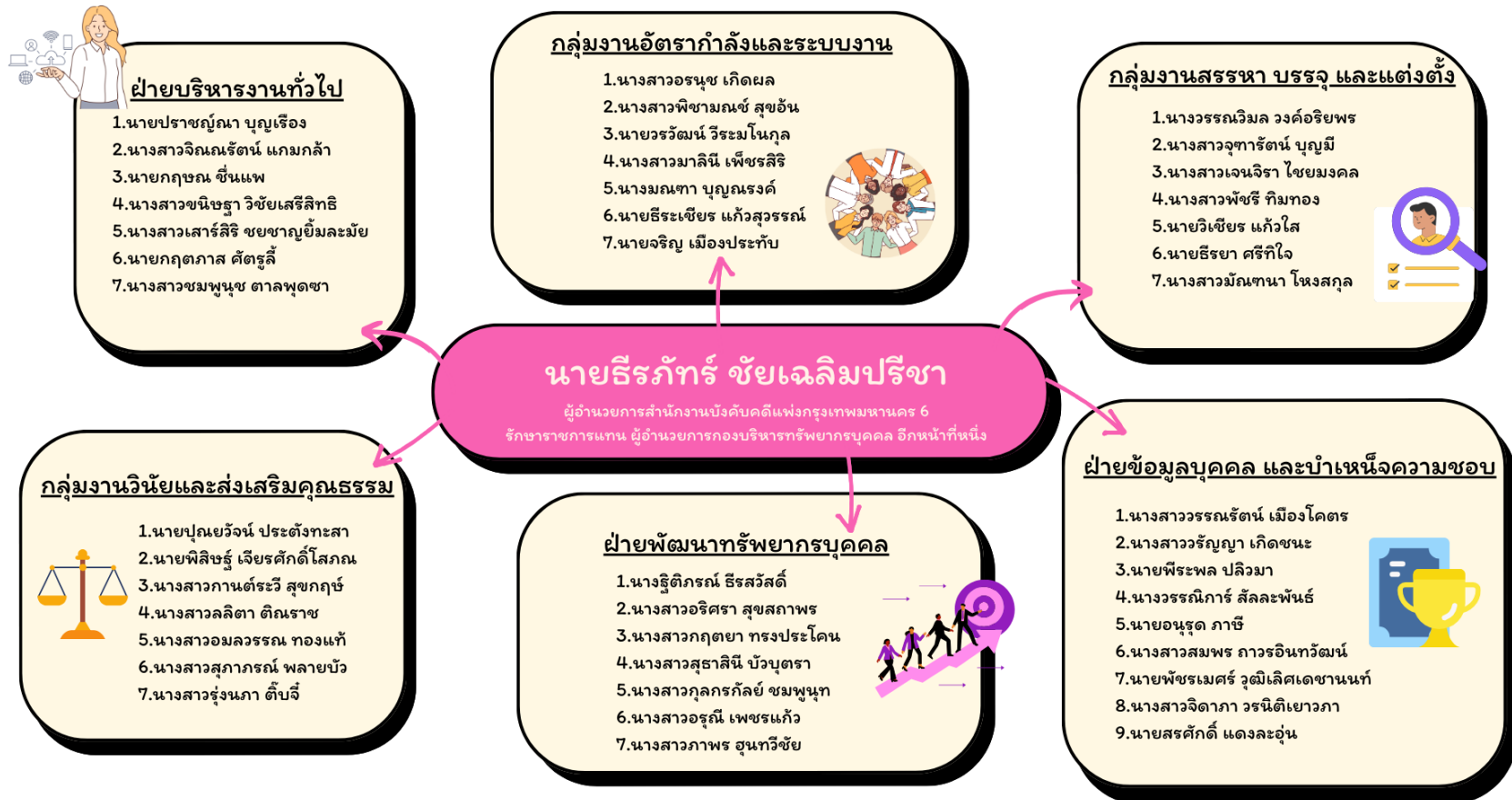
- การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งมีสมรรถภาพ
- การเสริมสร้างระบบคุณธรรม การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ
- ตรวจสอบสืบสวนหาข้อเท็จจริงอันเนื่องมาจากการกล่าวหา ร้องเรียน แจ้งเบาะแสหรือขอความร่วมมือให้ดำเนินการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการของกรม ในกรณีถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัย
- ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

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

๓. โครงสร้างและอัตรากำลัง

บุคลากรของกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๔๕ คน มีโครงสร้างการแบ่งงานภายใน ประกอบด้วย



๔. คณะผู้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| ๑. นางฐิติภรณ์ ธีรสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (หัวหน้า) |
| ๒. นางสาวอริศรา สุขสถาพร | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ |
| ๓. นางสาวกฤตยา ทรงประโคน | นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ |
| ๔. นางสาวสุธาสินี บัวบุตรา | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๕. นางสาวกุลกรกัลย์ ชมพูนุท | นักจัดการงานทั่วไป |
| ๖. นางสาวอรุณี เพชรแก้ว | เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๗. นางสาวภาพร สุนทวิชัย | นักจัดการงานทั่วไป |

๕. ช่องทางการติดต่อกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- อีเมล
personnel@led.mail.go.th
- Website
<https://uat.led.go.th/hrled/>
- ผู้อำนวยการกอง
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๑๘ เบอร์ภายใน ๑๑๑๐
- กลุ่มงานอัตรากำลังและระบบงาน
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๓๔ เบอร์ภายใน ๑๑๑๙ ๑๒๐๒
- กลุ่มงานสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๑๙ เบอร์ภายใน ๑๑๑๖ ๑๑๑๗
- กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๒๑ เบอร์ภายใน ๑๑๑๒ ๑๒๐๑
- ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๓๓ เบอร์ภายใน ๑๑๑๓ ๑๑๑๘
- ฝ่ายข้อมูลบุคคลและบำเหน็จความชอบ
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๓๒ เบอร์ภายใน ๑๑๑๑ ๑๒๐๐
- ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
โทรศัพท์ ๐ ๒๘๘๑ ๔๘๓๔ เบอร์ภายใน ๑๑๑๔ ๑๑๑๕

