

(สำเนา)

ประกาศกรมบังคับคดี
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

กรมบังคับคดีดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.พ. กำหนด โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม จึงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดีในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

โดยมีแนวทางดำเนินการดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กรมบังคับคดีดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็น “คนดี” และ “คนเก่ง” โดยดำเนินการดังนี้

๑) การรับบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกรมบังคับคดีไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการ รวมถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒) การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติหน้าที่ในกรมบังคับคดี รวมถึงการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมการจรรยาบรรณบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๓) กรมบังคับคดี...

๓) กรมบังคับคดีสรรหาบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในกรมบังคับคดี โดยจะดำเนินการดังนี้

๓.๑ การสรรหาข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ

ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ กรมบังคับคดีอาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยมีหลักการในการสรรหาและคัดเลือก ดังนี้

๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้และความสามารถ

๒) มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคให้โอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน

๓) มีมาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง

๔) มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด

๕) บุคคลมีโอกาเลือกงานและหน่วยงานมีโอกาเลือกบุคคล

๓.๒ การสรรหาพนักงานราชการ โดยประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป

๓.๓ การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว โดยคณะกรรมการคัดเลือกจากใบสมัครของบุคคลเพื่อเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อจัดจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว

๓.๔ การสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจัดจ้างบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

กรมบังคับคดีจะดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และแนวทางดังนี้

๑) การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ยังไม่หมดอายุ หรือยังไม่ถูกยกเลิก

ความในวรรคหนึ่งไม่ใช้บังคับกับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ และมาตรา ๖๕

๒) การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไปในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไปที่ยังไม่หมดอายุ หรือยังไม่ถูกยกเลิก

๓) การจ้างบุคคลเข้าทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อจัดจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรมบังคับคดีที่ยังไม่หมดอายุ หรือยังไม่ถูกยกเลิก

๔) การจ้างบุคคลเข้าทำงานเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะบรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ยังไม่หมดอายุ หรือยังไม่ถูกยกเลิก

๓. การพัฒนา...

๓. การพัฒนาบุคลากร

กรมบังคับคดีให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมบังคับคดี ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ดังนี้

๑) การดำเนินการพัฒนาบุคลากร ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ

๑.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๑.๓ การอบรมสัมมนาร่วมกัน ในหลักสูตรพื้นฐาน และหลักสูตรเฉพาะ ได้แก่

- หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับต้น
- หลักสูตรวิชาชีพการบังคับคดีแพ่งและล้มละลายระดับกลาง
- หลักสูตรการบังคับคดีระดับต้นสำหรับนักบัญชี
- หลักสูตรพนักงานสอบสวนคดีอาญาตามกฎหมายล้มละลาย
- หลักสูตรการบริการระดับพื้นที่ สำหรับพนักงานเดินหมาย
- ความรู้พื้นฐานการบัญชีของกรมบังคับคดี
- อบรมความรู้เจ้าหน้าที่ธุรการที่ปฏิบัติงานด้านการอายัดทรัพย์สิน

๒) ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

กรมบังคับคดีดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งก่อนและหลังการเข้ารับการอบรม รวมทั้งดำเนินการติดตามผลการปฏิบัติงานหลังการเข้ารับการอบรมจากผู้บังคับบัญชา

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

กรมบังคับคดีดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมบังคับคดี โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางดังนี้

๔.๑ ประกาศกรมบังคับคดี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

นอกจากนี้กรมบังคับคดียังมีแนวทางในการดำเนินการกับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” เพื่อให้ได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจแก่ทางราชการ

๔.๒ ประกาศกรมบังคับคดี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในกรมบังคับคดี ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ กรมบังคับคดีดำเนินการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๔.๔ การประเมิน...

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว กรมบังคับคดีดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เรื่อง การบริหารงานบุคคลลูกจ้างชั่วคราว โดยการจ้างลูกจ้างชั่วคราวต่อไป นอกจากต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ต้องมีวันลาป่วย (ไม่รวมกรณีป่วยจำเป็น) ไม่เกิน ๔๕ วัน หรือมีวันมาสายไม่เกิน ๔๘ ครั้ง

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

กรมบังคับคดีสนับสนุนและส่งเสริมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกรมบังคับคดีที่ประพฤติปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาข้าราชการ ดังนี้

๕.๑ การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของกรมบังคับคดี ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของคณะกรรมการจัดงานวันข้าราชการพลเรือน ดังนี้

๑) เป็นข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน

๒) ต้องมีตำแหน่งสูงสุดไม่เกินตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และมีสถานะเป็นข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณนั้น

๓) เป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือน และมีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปีนับถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น โดยให้นับต่อเนื่องทุกสังกัดที่รับราชการ

๕.๒ การคัดเลือกสำนักงานบังคับคดีใสสะอาดและการคัดเลือกบุคคลต้นแบบของกรมบังคับคดีเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ซึ่งเป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของกรมบังคับคดี ซึ่งมุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย ค่านิยมอันพึงประสงค์ (Do & Don't) ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างให้กรมบังคับคดีมีความเข้มแข็งจากภายใน ให้คุณธรรมนำการพัฒนาอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยยึดหลักคำสอนของศาสนา หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และศาสตร์พระราชาอันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรบริหารความยุติธรรมด้วยคุณธรรม และนำไปสู่การปฏิบัติให้เห็นผลเป็นรูปธรรม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

๑) สำนักงานบังคับคดีใสสะอาด

มติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มติที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการองค์กร

มติที่ ๓ ด้านความเปิดเผยข้อมูล การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชน

มติที่ ๔ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

มติที่ ๕ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๒) บุคคลต้นแบบของกรมบังคับคดี โดยพิจารณาจากประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นชัดเจนในการครองตน การครองคน การครองงาน การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ผลงานดีเด่น/ผลงานที่ได้รับรางวัล/ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อราชการและสังคม ของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ผู้บังคับบัญชาเสนอ

๕.๓ การคัดเลือก...

๕.๓ การคัดเลือกบุคคลเพื่อรับเข็มเครื่องหมายยุติธรรมธำรง เป็นประจำทุกปีงบประมาณ
เนื่องในโอกาสวันสถาปนากระทรวงยุติธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ของผู้มีคุณสมบัติที่จะได้รับมอบเข็มเครื่องหมาย
ยุติธรรมธำรง ดังนี้

๔) เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานใน
หน่วยงานสังกัดกระทรวงยุติธรรม ไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยผ่านการรับรองจากผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปตาม
ลำดับชั้น

๕) เป็นผู้ที่มีความประพฤติและมีประวัติอันดีงาม และมีผลการประเมินดีเด่นติดต่อกัน
๓ รอบ โดยได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปตามลำดับชั้น

๖) เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะในการทำงานและให้ความช่วยเหลือปกป้องสังคมและประชาชน
ให้ได้รับความเป็นธรรม และความยุติธรรม โดยมีผลงานเชิงประจักษ์ดีเด่นเป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง
เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(ลงชื่อ) อรัญญา ทองน้ำตะโก

(นางอรัญญา ทองน้ำตะโก)

อธิบดีกรมบังคับคดี

สำเนาถูกต้อง



(นางวาณี ภูววีรานินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

วาณี คัด
 ทาน