



แผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



สำนักงานเลขานุการกรม
กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนงาน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	๓
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๓
- ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๔
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๕
- แผนปฏิรูปประเทศ	๖
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๘
- ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)	๙
- แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๙
- แผนปฏิบัติการสำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๐
- นโยบายรัฐบาล	๑๒
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๒
- มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๑๓
- แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ	๑๕
- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)	๑๘
สำนักงานกิจการยุติธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม	๒๐
- วิสัยทัศน์ (Vision)	๒๐
- พันธกิจ (Mission)	๒๐
- ค่านิยมองค์กร	๒๐
- โครงสร้างสำนักงานกิจการยุติธรรม	๒๐
- หน้าที่และอำนาจของสำนักงานกิจการยุติธรรม	๒๑
- กรอบและข้อมูลอัตรากำลังภาพรวม	๒๑
- ความหวังของผู้บริหารที่มีต่อสำนักงานกิจการยุติธรรม	๒๖
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานกิจการยุติธรรม	๒๗
- กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๙
- ผลการวิเคราะห์ระบบทรัพยากรบุคคลจากแบบสอบถามและข้อมูลทุติยภูมิ	๓๔

ส่วนที่ ๔	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม	๓๕
-	วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม	๓๕
	ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม	
	(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
-	ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม	๓๕
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
-	ผังความเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๖
	ของสำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	
-	รายละเอียดตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๕
บรรณานุกรม		๕๙



ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมที่มีภารกิจด้านนโยบาย และการพัฒนากระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเป็นเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม แห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยการสนับสนุนขับเคลื่อน การอำนวยความสะดวกยุติธรรมกับประชาชนและสังคม ด้วยการพัฒนาแนวทางและกลไกการประสานความร่วมมือ ในการบริหารงานยุติธรรมให้เกิดประสิทธิภาพในทิศทางเดียวกัน ทั้งด้านการกำหนดนโยบาย แผนแม่บท แผนยุทธศาสตร์ แนวทางการบริหารกระบวนการยุติธรรม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน ยุติธรรมแห่งชาติ ภายใต้การดำเนินการด้านวิจัย การพัฒนากฎหมาย การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม และการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรมกำหนดแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจและทิศทางองค์กร นโยบายและแผนทั้ง ๓ ระดับ แผนระดับ ๑ : ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ แผนระดับ ๒ : แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม แผนปฏิรูปประเทศ ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ หมายความว่า ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน หมายความว่า ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต และหมายความว่า ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน นโยบายระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ การสร้างความเป็นธรรมความโปร่งใส และความสมานฉันท์ ในชาติ แผนระดับ ๓ : แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ ร่างแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ นโยบายระดับชาติว่าด้วย การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่ การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล แผนยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงยุติธรรม

กลไกอันสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจที่เชื่อมโยงความสำเร็จของนโยบายและ แผนทุกระดับข้างต้น สำนักงานกิจการยุติธรรมจะต้องกำหนดกรอบทิศทางในการปฏิรูปการบริหาร จัดการภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องรองรับภารกิจภาครัฐที่เปลี่ยนแปลง ตามหลักธรรมาภิบาลและ การบริหารงานภาครัฐสมัยใหม่ พร้อมด้วยการบริหารทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการสร้างขีดสมรรถนะที่ก่อให้เกิดการบริหารพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่มุ่งหมายให้การปฏิบัติราชการของข้าราชการมี ประสิทธิภาพคุ้มค่าและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และให้ข้าราชการมีความเป็นมืออาชีพมีสมรรถนะใน การปฏิบัติราชการ ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาวิชาชีพและวินัย รวมถึงให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีสมดุลกับการทำงาน ประกอบกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕

การมุ่งเน้นบุคลากร การพัฒนาและการจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างบูรณาการที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ และมีระบบงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กร

สำนักงานกิจการยุติธรรม ได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง จึงได้วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นทิศทางและเครื่องมือที่สำคัญในขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยนำแนวทางการพัฒนาบุคคลภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร และสอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการกิจการพัฒนานโยบายและการบริหารกระบวนการยุติธรรม



ส่วนที่ ๒

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์แผนงาน และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานกิจการยุติธรรมได้นำนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับชาติและกระทรวงยุติธรรม ประกอบกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ วางหลักว่ารัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้ง หรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

มาตรา ๗๗ รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพียงเท่าที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพ โดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นการกระทบแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็น และการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน เมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายในรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสม กับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป รัฐพึงใช้ระบบอนุญาตและระบบคณะกรรมการในกฎหมายเฉพาะกรณีที่เป็นพึงกำหนดหลักเกณฑ์ การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายให้ชัดเจน และพึงกำหนดโทษอาญาเฉพาะความผิดร้ายแรง

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ และแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยสำนักงานกิจการยุติธรรมได้นำยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการวางแผนดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) "ต่อยอดอดีต" โดยมองกลับไปทบทวนหาทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) "ปรับปัจจุบัน" เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) "สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต" ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ

มีหลักคิดที่ถูกต้องมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัย รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิดผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์ แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพ อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาตามหลัก "ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม" โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับ หรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรม การทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้ง มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบ อย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้อง มีการพัฒนาระบบบริหาร จัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามารวมพลัง การทำงานที่มีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหา ความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลง และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาตินี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชนได้ อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิด การนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไป ในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

(๓) การปรับสมดุลภาครัฐ ให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือภาครัฐ โมเดล ให้สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะ เพื่อประชาชน

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน และประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มุ่งเน้นเพื่อให้กฎหมายเป็นเครื่องมือ ให้ทุกภาคส่วนได้ประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และการอำนวยความสะดวก เป็นไปโดยเสมอภาค โปร่งใส ทั้งถึงและปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ในบริบทของยุทธศาสตร์ชาติเป็นโครงสร้างพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนที่สำคัญในการขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศ รวมถึงการมุ่งนำกฎหมายไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและบริหารจัดการให้กระบวนการยุติธรรมเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย สร้างความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน และสังคมเป็นธรรม ตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายเป็นไปด้วยความโปร่งใส และมีประสิทธิภาพ และการอำนวยความสะดวก มีความโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ทั้งถึง เป็นธรรมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ ผ่านการบริหารกระบวนการยุติธรรมของประเทศที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งการเสริมสร้างสังคม นิติธรรมด้วยกระบวนการยุติธรรมที่ทุกภาคส่วนได้รับความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค ปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยเสริมสร้างความโปร่งใสและพลวัตของกระบวนการยุติธรรมด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลรวมทั้ง การมีส่วนร่วมของประชาชน และมีการเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค ความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรมเป็นมืออาชีพ ความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก มุ่งให้เกิดการสร้างมาตรฐาน และเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการยุติธรรมเทียบเท่าระดับสากล ตามหลักนิติธรรม โปร่งใส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรม สร้างความสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของประชาชนกับ ประโยชน์สาธารณะการอำนวยความสะดวกมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างเสมอภาค หน่วยงาน ในกระบวนการยุติธรรมมีความร่วมมือที่ดีบูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกัน

๒.๔ แผนปฏิรูปประเทศ

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

๑. กิจกรรมการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล ด้วยพัฒนาการด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม วิธีการดำรงชีวิต และรูปแบบการดำเนินธุรกิจของปัจเจกชน องค์กร ชุมชน สังคม และประเทศ ก่อเกิดความสัมพันธ์ทางสังคม และความคาดหวังรูปแบบใหม่ที่มีความสำคัญกับความรวดเร็ว ทันที ทุกที่ ทุกเวลา (Anything; Anytime; and Anywhere) การรับรู้ข้อมูลทั้งกว้างและลึก และการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลสังคมที่ตนเอง ดำรงอยู่ ภาครัฐซึ่งเป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ที่แปรเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและเป็นพลวัต แตกต่างไปจากเดิม และก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลง

ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยปรับเปลี่ยน “บทบาทของภาครัฐ” ให้เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการประกอบการและการกำหนดกฎระเบียบที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินธุรกิจ ปรับเปลี่ยน “รูปแบบการบริหารงาน” เพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานและมีผลสัมฤทธิ์เทียบได้กับมาตรฐานสากล ทำงานเชิงรุก สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงประเด็น และทันต่อสถานการณ์ ปรับเปลี่ยนอย่างคล่องตัวในบริบทที่หลากหลาย ทำงานแบบบูรณาการไร้รอยต่อ และเชื่อมโยง เป็นเครือข่ายเดียวกับทุกภาคส่วน สร้างการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีกลยุทธ์ และปรับเปลี่ยน “รูปแบบการบริการภาครัฐ” โดยมุ่งเน้นการจัดบริการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานให้กับประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน และผู้รับบริการ สร้างประสบการณ์แบบใหม่ให้กับผู้รับบริการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) หรือการเป็นภาครัฐที่เชื่อมโยงเสมือนเป็นองค์กรเดียว เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมบริการและการทำงานให้กับชุมชน สังคม และประเทศ โดยมีภาครัฐเป็นฐานต่อยอดการพัฒนาและสร้างคุณค่าร่วมกันกับทุกภาคส่วน จัดเตรียมและบูรณาการข้อมูลและ ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big data) ให้พร้อมสำหรับการใช้ประโยชน์ทั้งในด้านการตัดสินใจเชิงนโยบาย การกำกับติดตาม การพัฒนาบริการ และการบริหารจัดการองค์รวมถึงเปิดให้ ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึง แบ่งปัน และนำไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม ส่งเสริมการจัดบริการรูปแบบใหม่ที่บูรณาการความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเริ่มต้นจากบริการสำคัญที่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญกับชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชนและการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน จัดทำระบบกลางหรือ แอปพลิเคชัน (Application) สนับสนุนกลางที่ได้มาตรฐานและได้รับการกำกับดูแลมาตรฐานความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ส่วนบุคคลเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกัน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศด้านดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการยอมรับระหว่างกันเพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืนบนหลักความสมดุล

๒. กิจกรรมปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถและความพร้อมของ ภาครัฐในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับ “บุคลากรภาครัฐ” จึงถือเป็นความท้าทายต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้าง ดึงดูด รักษา และใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (Competent) มีความมุ่งมั่นผูกพัน และทุ่มเท (Commitment) และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ (Contribution) เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งฐานชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันภาครัฐยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกำลังคน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ยังไม่สามารถดึงดูดและจูงใจบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ภาครัฐยังขาดโครงสร้างระบบกลไกและมาตรฐานในการดูแลบุคลากรภาครัฐภาพรวม อาทิ การกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรภาครัฐ ส่งผลให้เกิดความลักลั่น ในการบริหารกำลังคน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สภาพปัญหาข้างต้นเกิดจากสาเหตุสำคัญจากระบบบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ และความไม่คล่องตัวของกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการบริหารกำลังคน และ การขาดเอกภาพ มาตรฐาน และความเป็นธรรมของระบบ กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการบริหารกำลังคนภายในภาครัฐ

ด้านกฎหมาย

จัดให้มีกลไกกำหนดให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่ ควบคุม กำกับดูแล และ บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบังคับใช้กฎหมาย โดยที่การกำหนดให้มีการสร้างกลไกการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และความไม่เป็นธรรมในสังคม เป็นหนึ่งในเป้าหมายของการปฏิรูปประเทศที่กำหนดไว้ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งการบังคับใช้กฎหมายเป็นหลักการสำคัญที่นำไปสู่การดำเนินการ ตามกฎหมาย และเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบการให้บริการ ประชาชนผ่านระบบการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e-Service) ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาให้เป็นระบบที่มีความปลอดภัยและน่าเชื่อถือ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและขจัดช่องทางการทุจริต และประเพณีมิชอบ รวมถึงการนำอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีต่าง ๆ มาเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการบังคับใช้ กฎหมาย

ด้านกระบวนการยุติธรรม

การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ สร้างความเป็นธรรมในการเข้าถึง กระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง มีการเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค บุคลากร และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเคารพและยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ พึงได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม รวมถึงทุกหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม มีบทบาทเชิงรุกร่วมกัน ในทุกขั้นตอนและมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ร่วมกัน ตลอดจน ส่งเสริมระบบยุติธรรมทางเลือก ระบบยุติธรรมชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการยุติธรรม รวมถึงพัฒนามาตรการอื่น แทนโทษทางอาญา

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

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมวดหมู่ทั้งหมด ๑๓ หมวดหมู่ ประกอบด้วย หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศ ขึ้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและ ขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ที่น่าอยู่ ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครอง ทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา แห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน สำหรับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับหมวดหมู่ที่ ๑๒ และ ๑๓ ในการสร้างคน ที่มีสมรรถนะสูง มุ่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องควบคู่กับภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ประชาชน



ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๒.๖ ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยและความสงบสุขในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การอำนวยความสะดวก

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การป้องกันและการปราบปรามอาชญากรรมด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์

ดังนั้น กระทรวงยุติธรรมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เป็นหลักประกันความยุติธรรมตามมาตรฐานสากล โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ยุทธศาสตร์ให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน ปลอดภัย จากยาเสพติด สังคมเชื่อมั่นการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด และลดการกระทำผิดซ้ำ ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ประชาชนได้รับบริการงานยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมมีความทันสมัยสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ประชาชนมีการรับรู้กฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมาย ขณะเดียวกันขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพิ่มขึ้น ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับคดีด้านความมั่นคง สังคมมีความปรองดองและสมานฉันท์อยู่ร่วมกันอย่างสันติ

๒.๗ แผนปฏิบัติการกระทรวงยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรมกำหนดวิสัยทัศน์ "อำนวยความสะดวกยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม" โดยมีเป้าประสงค์ด้านนโยบายและแผนงานในงานยุติธรรมมีความทันสมัย สอดรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการให้บริการงานยุติธรรมอย่างรวดเร็ว ทั้งถึง และเป็นธรรม ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายและมีความเชื่อมั่นต่อกระทรวงยุติธรรม รวมถึงผู้กระทำผิดได้รับการพัฒนาพฤตินิสัย และสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

กระทรวงยุติธรรมมีเป้าประสงค์หลัก/อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน คือ "สังคมเป็นธรรมทุกคนเท่าเทียม" สังคมเป็นธรรม หมายถึง สังคมที่สงบสุข มีความเป็นธรรม ทุกคนเท่าเทียม หมายถึง ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการงานยุติธรรมได้อย่างเสมอภาค ทั้งถึง เท่าเทียม

โดยจุดเน้นของแผนปฏิรูปราชการ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กระทรวงยุติธรรมมีจุดเน้นในเรื่องการดำเนินงานที่ส่งเสริมการให้บริการงานยุติธรรมแก่ประชาชนให้สามารถเข้าถึง/ได้รับบริการงานยุติธรรมอย่างสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม ประกอบด้วย

(๑) แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง เสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายและการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคม เศรษฐกิจ (Law Awareness & Culture of Lawfulness)

(๒) แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง ส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยา และการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท (Access to Justice & Alternative Dispute Resolution)

(๓) แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม (Law Enforcement & Justice Development)

(๔) แผนปฏิรูปราชการ เรื่อง แก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำความผิด และคืนคนดีสู่สังคม (Rehabilitation & Reintegration)

๒.๘ แผนปฏิรูปราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานกิจการยุติธรรมยึดโยงภารกิจของสำนักงานกิจการยุติธรรม อันประกอบด้วย การพัฒนากฎหมาย การพัฒนากระบวนการยุติธรรม การส่งเสริมการวิจัยเพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการยุติธรรม การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศด้านกระบวนการยุติธรรม และได้กำหนดแผนการพัฒนาระดับองค์กรเป็นอีกหนึ่งประเด็นเพื่อให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนงานตามภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนปฏิรูปราชการได้มีการถอดประเด็นและแนวทางการพัฒนาจากยุทธศาสตร์ชาติซึ่งเป็นแผนระดับหนึ่ง (ประเด็นการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) แผนระดับสอง ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (หมุดหมาย ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน) แผนการปฏิรูปประเทศ (ด้านกฎหมาย และด้านกระบวนการยุติธรรม) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (สร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความสมานฉันท์ในชาติ) นอกจากนี้ ได้นำแผนระดับสาม คือ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ (มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย มิติที่ ๒ การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล และมิติที่ ๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ในการบริหารงานยุติธรรม) ร่างแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙ (มิติที่ ๑ มุ่งให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ (User Experience) มิติที่ ๒ พัฒนาระบบ เทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมสู่ความเป็นเลิศ (Operation Excellence) มิติที่ ๓ ระบบมีความมั่นคงปลอดภัยจากการถูกโจมตีหรือจากความผิดพลาดของผู้ปฏิบัติงาน (Cyber Security) และแผนปฏิรูปราชการกระทรวงยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (แผนปฏิรูปราชการเรื่องเสริมสร้างการรับรู้ด้านกฎหมายและการอยู่ร่วมกันภายใต้สังคมเศรษฐกิจ (Law Awareness & Culture of Lawfulness) แผนปฏิรูปราชการเรื่องส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรมการช่วยเหลือเยียวยา และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Access to Justice & Alternative Dispute

Resolution) และแผนปฏิบัติการเรื่องเพิ่มประสิทธิภาพ การบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงาน ยุติธรรม (Law Enforcement & Justice Development)

วิสัยทัศน์ (Vision)

เชื่อมโยงงานยุติธรรม สร้างความเป็นธรรมให้สังคม

Linking justice ; building a fair society

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม
๒. พัฒนารฐานข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม
๓. สนับสนุน เสริมสร้าง และบูรณาการทุกภาคส่วนในกระบวนการยุติธรรม

ค่านิยมองค์กร

“BE OJA”

B (Body of knowledge) ยึดความรู้เป็นหลักในการทำงาน

E (Expertise) มีความเป็นมืออาชีพ

O (Openness) เปิดกว้างทางความคิด

J (Justness) ยึดมั่นความถูกต้อง

A (Alignment) มุ่งเป้าหมายร่วมกัน

แผนปฏิบัติการ ประกอบด้วย ๖ เรื่อง ดังนี้

๑. พัฒนากฎหมายและเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมาย
๒. พัฒนาระบบการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบการยุติธรรม
๔. พัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติให้กับบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๕. พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกระบวนการยุติธรรม
๖. พัฒนาองค์กรสู่ขีดสมรรถนะสูง



๒.๙ นโยบายรัฐบาล

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ประกอบด้วยนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ดังนี้

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยง สอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๒.๑๐ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ เน้นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ เน้นการกำหนดเส้นทางการพัฒนาที่เป็นระบบ ทั้งระดับองค์กร และบุคลากรโดยครอบคลุมการพัฒนาทุกระดับอย่างทั่วถึง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ เน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน และนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการปฏิบัติและพัฒนางานด้านดิจิทัล

๒.๑๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล "กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ"



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มาตรการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพ ของบุคลากร ตลอดจนความคุ้มค่า

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและ การบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนก ความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะไปสู่ การพัฒนา ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานได้ใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๑. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของส่วนราชการ

๒. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ มีความครอบคลุมในการกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการดำเนินการ สามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ความสำเร็จเกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนากระบวนการมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากร บุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิด ผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุน พันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ "ระบบราชการ ๔.๐" ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้าง และเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงของประชาชนได้

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล



PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ

PMQA เป็นเกณฑ์ที่ประยุกต์มาจากเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติของ
ประเทศสหรัฐอเมริกา หรือ *The Malcolm Baldrige National Quality*
Award หรือ MBNQA และได้กลายเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติให้กับ
ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) เป็นกรอบการบริหารจัดการองค์การที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการประเมินองค์การด้วยตนเองที่ครอบคลุม ภาพรวมในทุกมิติเพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นให้หน่วยงานราชการปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน (หมวด) คือ

๑) การนำองค์การ เป็นการประเมินการดำเนินการของผู้บริหารในเรื่องวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวังในผลการดำเนินการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ในส่วนราชการ การกำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและ ถ่ายทอด ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์กลยุทธ์หลักและแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการประเมินการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบการสร้างความสัมพันธ์และการกำหนดปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

๔) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์การ

๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์การ

๖) การจัดการกระบวนการ เป็นการประเมินการจัดการกระบวนการ การให้บริการและกระบวนการอื่นที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์การ

๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการ ในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์การ



หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล เป็นการตรวจประเมินเกี่ยวกับ ที่มา: คู่มือเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐ

๕.๑) ระบบงาน

การปรับปรุงองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องระบบงาน การบริหาร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดการผลการดำเนินการของบุคลากร การยกย่อง ชมเชย การสื่อสาร การสรรหา และการว่าจ้าง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทั้งหมดปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มความสามารถ ระบบเหล่านี้สนับสนุนผลการดำเนินการที่ดีส่งผลให้มีการเรียนรู้ของบุคลากร และองค์กร ระบบงานเป็นการออกแบบระบบการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และใช้ศักยภาพของ บุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ในการจัดระบบการทำงานของบุคลากร อาจดำเนินการได้โดยจัดระบบการทำงานตามโครงสร้างขององค์กร การทำงานเป็นทีม การจัดหน่วยงานเฉพาะกิจ (Ad hoc) และการทำงานข้ามสายงาน (Cross Functional Team) เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรควรมีระบบการสรรหาบุคลากรที่คำนึงถึงคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นขององค์กร มีการรักษาบุคลากร รวมถึงการเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่นำไปสู่การให้รางวัล สิ่งจูงใจ การยกย่องชมเชย การสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งการให้ข้อมูลป้อนกลับให้แก่บุคลากรรายบุคคลเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน

๕.๒) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ

การปรับปรุงองค์กรที่ให้ความสำคัญในเรื่องวิธีการให้การศึกษา การฝึกอบรม และการส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงาน ระบบที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นองค์กรที่มีผลการดำเนินการที่ดีการเรียนรู้ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ การเรียนรู้ขององค์กร และการเรียนรู้ของบุคลากร ซึ่งการเรียนรู้ขององค์กร ได้มาจากการวิจัยและพัฒนางานจรรยาบรรณและการปรับปรุงความคิด และปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรและผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การแลกเปลี่ยน วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการจัดระดับเทียบเคียง สำหรับการเรียนรู้ของบุคลากรได้มาจากการศึกษา การฝึกอบรม และโอกาสในการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล เพื่อความมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ควรปลูกฝังอยู่ใน วิธีการปฏิบัติงานขององค์กร การเรียนรู้ส่งผลถึงการได้เปรียบเชิงแข่งขันขององค์กร และบุคลากร การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดตนเองให้มีทักษะ ความรู้เพิ่มเติม และทันสมัยอยู่เสมอ

๕.๓) การสร้างความผาสุกและความพึงพอใจแก่บุคลากร การปรับปรุงองค์กร ในหัวข้อนี้องค์กรควรให้ความสำคัญ ในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากร และวิธีการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากร เพื่อสนับสนุนความผาสุก ความพึงพอใจ และการจูงใจบุคลากรทุกคน โดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากร รวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับมือกับภาวะฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ เพื่อปกป้องบุคลากรและสถานที่ทำงานให้ปลอดภัย

๒.๑๒ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานกิจการยุติธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

สำนักงานกิจการยุติธรรมเข้าร่วมการประเมิน ITA จนกระทั่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลคะแนนการประเมินอยู่ที่ระดับ ๙๑.๗๔ คะแนน อยู่ในระดับ A โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน โดยมีตัวชี้วัดย่อย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นตัวชี้วัดย่อยข้อ O๒๓ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์ประกอบด้านข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

- เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล ที่กำหนดในนามของหน่วยงาน

- เป็นนโยบายหรือแผนฯ ที่บังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นตัวชี้วัดย่อยข้อ O๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือการบริหารทรัพยากรบุคคล

- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินงานตามนโยบายหรือแผน

การบริหารทรัพยากรบุคคลในข้อ O๒๓

- มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้าอย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม

(๒) รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม

ประเด็นตัวชี้วัดย่อยข้อ O๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์ประกอบด้านข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

- แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หลักเกณฑ์ฯ อย่างน้อย

ประกอบด้วย

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓) การพัฒนาบุคลากร

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ประเด็นตัวชี้วัดย่อยข้อ O๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปี

องค์ประกอบด้านข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

- แสดงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากร

บุคคล

(๒) สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตราากำลังการแต่งตั้ง/ โยกย้าย

การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น

(๓) ปัญหา/อุปสรรค

(๔) ข้อเสนอแนะ

* เป็นการรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ประเด็นตัวชี้วัดย่อยข้อ O๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

องค์ประกอบด้านข้อมูลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด

- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้

ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

๖) เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖



ส่วนที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานกิจการยุติธรรมที่นำมาวิเคราะห์สำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกิจการยุติธรรมประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีดังนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

เชื่อมโยงงานยุติธรรม สร้างความเป็นธรรมให้สังคม
Linking justice ; building a fair society

๒. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม
๒. พัฒนาระบบข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม
๓. สนับสนุน เสริมสร้าง และบูรณาการทุกภาคส่วนในกระบวนการยุติธรรม

๓. ค่านิยมองค์กร

“BE OJA”

B (Body of knowledge) ยึดความรู้เป็นหลักในการทำงาน

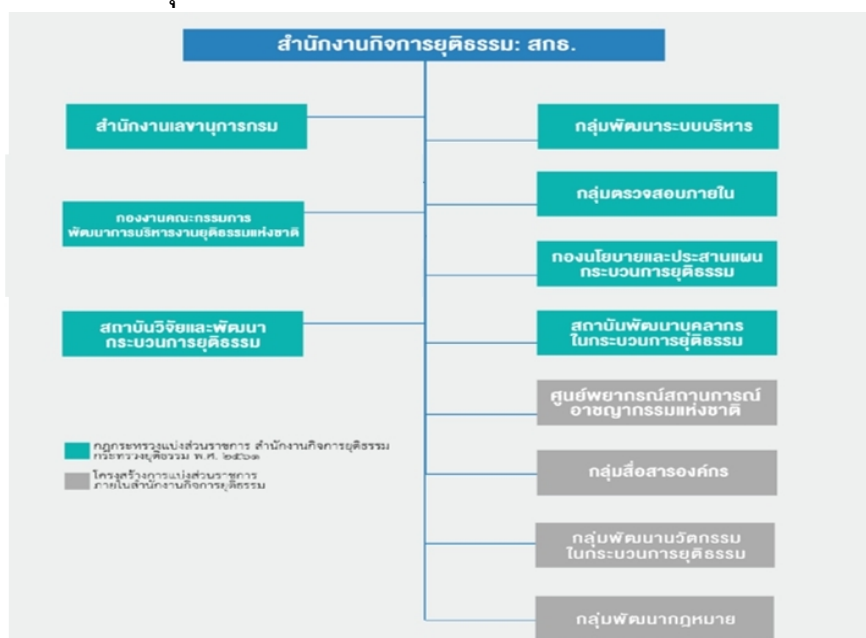
E (Expertise) มีความเป็นมืออาชีพ

O (Openness) เปิดกว้างทางความคิด

J (Justness) ยึดมั่นความถูกต้อง

A (Alignment) มุ่งเป้าหมายร่วมกัน

๔. โครงสร้างสำนักงานกิจการยุติธรรม



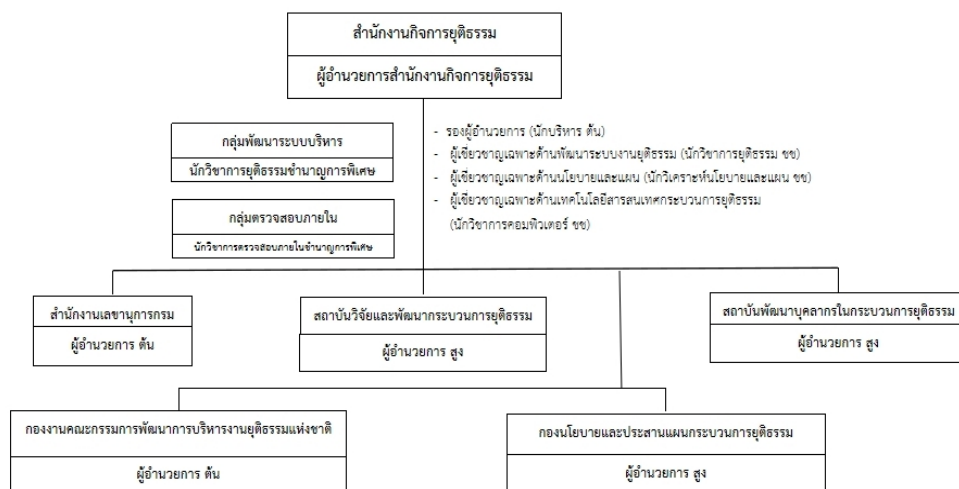
๕. หน้าที่และอำนาจของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ตามข้อ ๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้สำนักงานกิจการยุติธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยการศึกษา วิจัย การประเมินผลการบังคับใช้กฎหมาย และนำผลให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมมีทิศทางการดำเนินการที่สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- ๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และดำเนินการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- ๒) ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารงานกระบวนการยุติธรรม เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
- ๓) สนับสนุนและดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
- ๔) ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมาย ระบบงานยุติธรรม และทางด้านอาชญาวิทยา รวมทั้งติดตามและประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ๕) พัฒนากฎหมายและระบบงานในกระบวนการยุติธรรม
- ๖) จัดทำและผลักดันแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สนับสนุนกระบวนการยุติธรรมและภารกิจของสำนักงาน
- ๗) ดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๘) บริหารกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม
- ๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๖. กรอบและข้อมูลอัตรากำลังภาพรวม

สำนักงานกิจการยุติธรรมแบ่งส่วนราชการภายในระดับกอง เป็น ๕ กอง และมี ๒ กลุ่มงาน ที่รายงานตรงต่อผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประกอบด้วยข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๑๒๙ ตำแหน่ง แบ่งออกเป็นข้าราชการ จำนวน ๙๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๕ และพนักงานราชการจำนวน ๓๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๓๕



๖.๑ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ปัจจุบันสำนักงานกิจการยุติธรรม มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๙ ตำแหน่ง หากพิจารณาสัดส่วนในแต่ละประเภทตำแหน่งพบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการมี สัดส่วนมากที่สุด จำนวน ๑๑๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘ รองลงมาคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๘ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๑ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๘ และตำแหน่งประเภทบริหาร จำนวน ๓ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๒.๓๓ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ประเภท ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน		รวม (ร้อยละ)
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	
บริหาร	บริหารสูง	๑	-	๒.๓๓
	บริหารต้น	๒	-	
	รวม	๓	-	
อำนวยการ	ผู้อำนวยการสูง	๓	-	๓.๘๘
	ผู้อำนวยการต้น	๒	-	
	รวม	๕	-	
ประเภทวิชาการ	เชี่ยวชาญ(นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	๑	-	๘๗.๕๘
	เชี่ยวชาญ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	๑	-	
	เชี่ยวชาญ (นักวิชาการยุติธรรม)	๑	-	
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	-	
	นักทรัพยากรบุคคล	๑๒	-	
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๔	๔	
	นักจัดการงานทั่วไป	๑๐	๕	
	นักวิชาการพัสดุ	๒	-	
	นิติกร	๔	๔	
	นักวิชาการยุติธรรม	๓๖	๒๐	

ประเภท ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวน		รวม (ร้อยละ)
		ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	
	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	-	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	-	
	นักประชาสัมพันธ์	-	๑	
	รวม	๗๙	๓๔	
ประเภททั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ	๘	-	๖.๒๑
	รวม	๘	-	
รวมทั้งสิ้น ๑๒๙		๙๕	๓๔	๑๐๐

๖.๒ จำนวนสายงานของข้าราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรมมีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการแต่ละประเภทตำแหน่งรวมจำนวน ๑๒ สายงาน ดังนี้

๑. ประเภทบริหาร จำนวน ๑ สายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร

๒. ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ สายงาน ได้แก่ สายงานอำนวยการ

การจัดกลุ่มตำแหน่งสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๓.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพิจารณาแต่งตั้ง ย้าย รับโอน หรือเลื่อนข้าราชการ ดังนี้

๓. ประเภทวิชาการ

๓.๑ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๙ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ได้แก่

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการเงินและบัญชี
- นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๒ ได้แก่

- นักวิชาการยุติธรรม
- นักทรัพยากรบุคคล
- นักจัดการงานทั่วไป
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

กลุ่มที่ ๓ ได้แก่

- นิติกร

กลุ่มที่ ๔ ได้แก่

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์

๓.๒ ระดับเชี่ยวชาญ แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๓ สายงาน ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ได้แก่

- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ)
- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานยุติธรรม (นักวิชาการยุติธรรมเชี่ยวชาญ)

กลุ่มที่ ๒ ได้แก่

- ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์เชี่ยวชาญ)

๔. ประเภททั่วไป แบ่งออกเป็น ๑ กลุ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ สายงาน ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ

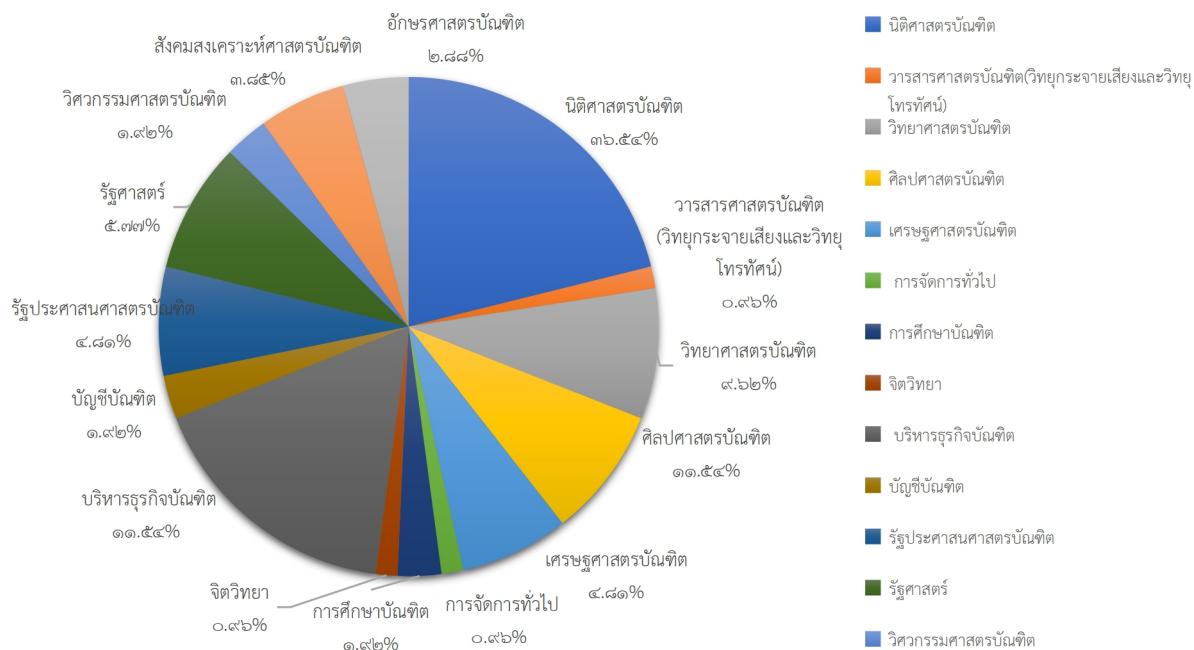
๖.๓ ข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานกิจการยุติธรรม (ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

๑) ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		รวม	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ปริญญาเอก	๓	๔.๒๓	-	-	๓	๒.๘๙
ปริญญาโท	๔๔	๖๑.๙๗	๔	๑๒.๑๒	๔๘	๔๖.๑๖
ปริญญาตรี	๒๔	๓๓.๘๐	๒๙	๘๗.๘๘	๕๓	๕๐.๙๕
รวม	๗๑	๑๐๐	๓๓	๑๐๐	๑๐๔	๑๐๐.๐๐

จากการจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน ๕๓ คน ร้อยละ ๕๐.๙๕ รองลงมาเป็นบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๔๘ คน ร้อยละ ๔๖.๑๖ และบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอกมีจำนวน ๓ คน ร้อยละ ๒.๘๙ โดยข้าราชการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด ร้อยละ ๖๑.๙๗ รองลงมาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๓๓.๘๐ และปริญญาเอก ร้อยละ ๔.๒๓ ตามลำดับ สำหรับพนักงานราชการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ ๘๗.๘๘ รองลงมาในระดับปริญญา ร้อยละ ๑๒.๑๒

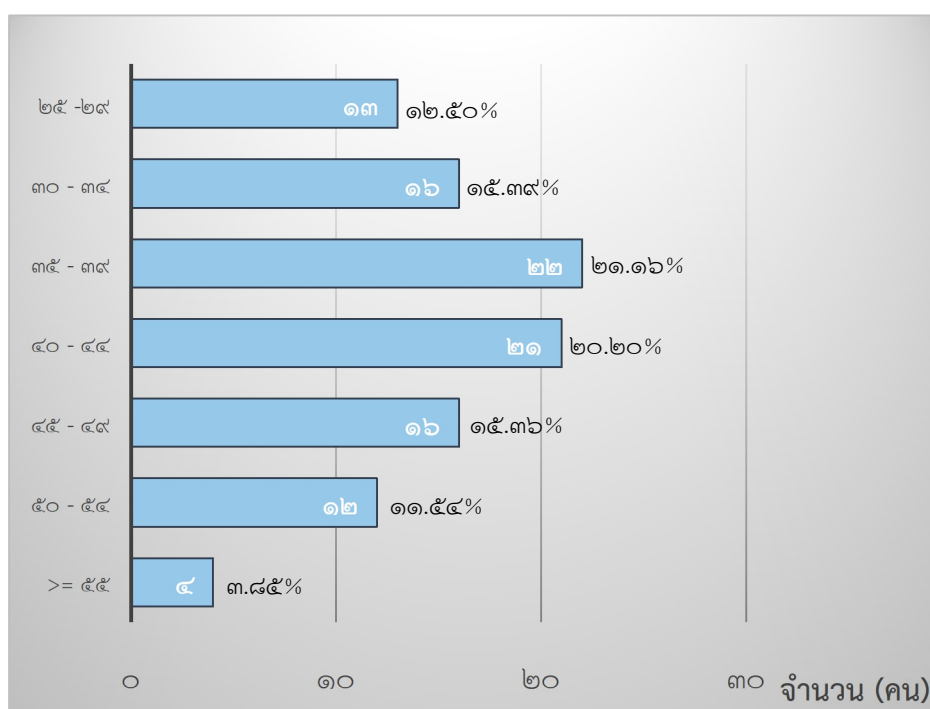
๒) ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด



จากข้อมูลแสดงจำนวนบุคลากรที่สำเร็จการศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานกิจการยุติธรรมส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขานิติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๕๔ สาขาศิลปศาสตร์ และบริหารธุรกิจมีสัดส่วนเท่ากันคือร้อยละ ๑๑.๕๔

๓) ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรในสังกัดสำนักงานกิจการยุติธรรม

ช่วงอายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๕ - ๒๙	๑๓	๑๒.๕๐
๓๐ - ๓๔	๑๖	๑๕.๓๘
๓๕ - ๓๙	๒๒	๒๑.๑๖
๔๐ - ๔๔	๒๑	๒๐.๒๐
๔๕ - ๔๙	๑๖	๑๕.๓๘
๕๐ - ๕๔	๑๒	๑๑.๕๔
>= ๕๕	๔	๓.๘๕
รวม	๑๐๔	๑๐๐



จากแผนภูมิแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม สามารถจำแนกได้ดังนี้

- บุคลากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๒๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐
- บุคลากรอายุระหว่าง ๓๐ - ๓๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๙
- บุคลากรอายุระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑๖
- บุคลากรอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๐
- บุคลากรอายุระหว่าง ๔๕ - ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๖
- บุคลากรอายุระหว่าง ๕๐ - ๕๔ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๔
- บุคลากรอายุมากกว่าหรืออายุ ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๘๕

ซึ่งมีจำนวนบุคลากรช่วงอายุระหว่าง ๔๐ - ๔๔ ปี มีจำนวนมากที่สุด รองลงมา คือ บุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง ๓๕ - ๓๙ ปี, ๓๐ - ๓๔ ปี, ๔๕ - ๔๙ ปี, ๒๕ - ๒๙ ปี, ๕๐ - ๕๔ ปี และช่วงมากกว่าหรืออายุ ๕๕ ปี ตามลำดับ

๗. ความหวังของผู้บริหารที่มีต่อสำนักงานกิจการยุติธรรม



๘. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานกิจการยุติธรรม

สำนักงานกิจการยุติธรรมได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาลและแผนปฏิบัติการสำนักงานกิจการยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรมมีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุกคาม (Threat) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
- S๑ องค์กรขนาดเล็ก สายบังคับบัญชาสั้น มีความคล่องตัวในการทำงาน, มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ - S๒ การทำงานเป็นทีม, มีการสื่อสารผ่านไลน์ (ไลน์กรม , สำนัก/กอง , ผู้บริหาร), มีอัตลักษณ์องค์กร, มีรูปแบบในการทำงานที่โดดเด่น เช่น การทำ one page concept paper - S๓ บุคลากรมีความหลากหลาย, มีความคิดสร้างสรรค์, มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, มีความสามารถพิเศษในแต่ละบุคคล - S๔ มีกฎหมายให้อำนาจในการดำเนินการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ผ่านกลไกระดับชาติ (พ.ร.บ.การบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติฯ) - S๕ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย ครอบคลุมหลากหลาย สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทุกระบบ - S๖ มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรทุกกลุ่มในหน่วยงาน และมีการอบรมอย่างต่อเนื่องต่อ - S๗ หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมร่วมที่ชัดเจน - S๘ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	- W๑ ไม่มีระบบค่าตอบแทนพิเศษ และการมอบรางวัลยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน - W๒ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งในระดับสูงมีน้อย) - W๓ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - W๔ ระบบสารสนเทศขาดความเสถียร และช่องโหว่ในเรื่องของความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลงานวิจัย - W๕ การบริหารกำลังคน เนื่องจากอัตรากำลังมีน้อย - W๖ ขาดการตรวจสอบตามสายบังคับบัญชา ทำให้ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้ง่าย - W๗ การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่ออัตราการหมุนเวียนออกของบุคลากร (Turn Over) ที่มีค่อนข้างสูง - W๘ ไม่มีระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ ทำให้ผู้ไม่มีประสบการณ์ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และไม่มีระบบการติดตามประเมินผล การพัฒนาการเรียนรู้

โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
- O๑ มีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน - O๒ ระบบราชการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มั่นคง - O๓ ระบบเทคโนโลยีทำให้ช่องทางการสรรหาและบริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นและลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการบุคลากร - O๔ ค่านิยมของคนบางกลุ่มยังนิยมให้คนในครอบครัวหรือลูกหลานรับราชการ - O๕ การเปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายของกลุ่มบุคคล เช่น LGBTQ ผู้พิการ - O๖ ระเบียบราชการช่วยในการคัดกรองคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รัฐเบื้องต้น เช่น ไม่มีประวัติอาชญากรรม - O๗ นโยบายระดับชาติให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการจัดทำแผนจัดการทรัพยากรบุคคล - O๘ การปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริมในการปฏิบัติงาน/ ใช้ศักยภาพเต็มที่ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด (การพัฒนา Learning Space เรียนรู้ออนไลน์ เช่น OJA MOOC, App พยากรณ์ของ ศอช.)	- T๑ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาลและกระทรวง ส่งผลให้แผนงาน เช่น การสรรหาคนต้องมีการปรับเปลี่ยน ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ - T๒ อาชญากรรมไซเบอร์ การโจรกรรมข้อมูล รวมถึงการก่อวินาศกรรมจาก Hacker ที่ทำให้ความน่าเชื่อถือของหน่วยงานลดลง - T๓ การจราจรติดขัด / โรคระบาด ส่งผลให้กระบวนการสรรหาบุคลากรเกิดการชะงัก - T๔ บุคคลภายนอกไม่เชื่อมั่นต่อระบบราชการ ทั้งในด้านความโปร่งใส และการทำงานที่ล่าช้า - T๕ ฐานเงินเดือนข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน - T๖ สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ภาครัฐขาดกำลังคน และไม่มีกำลังคนรุ่นใหม่ทดแทนและจำนวนคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาทดแทน ยังมีคุณภาพและประสบการณ์น้อย - T๗ ระเบียบราชการทำให้การกำกับดูแลเป็นไปได้ยาก - T๘ งบประมาณการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะจัดการพัฒนาตามหลักสูตรกลางได้อย่างครบถ้วน - T๙ การส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรภายนอกกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ เนื่องจากไม่มีบุคลากรทำงานแทน และได้รับการจัดสรรโควตาจำนวนผู้เข้าอบรมน้อย เพราะ สกธ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก

๙. กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ตาราง TOWS MATRIX เพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุแผนปฏิบัติการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO)

๒. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุม มีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจขององค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

จุดแข็ง (Strength)

- S๑ องค์กรขนาดเล็ก สายบังคับบัญชาสั้น มีความคล่องตัวในการทำงาน, มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ
- S๒ การทำงานเป็นทีม, มีการสื่อสารผ่านไลน์ (ไลน์กรม, สำนัก/กอง, ผู้บริหาร), มีอัตลักษณ์องค์กร, มีรูปแบบในการทำงานที่โดดเด่น เช่น การทำ one page concept paper
- S๓ บุคลากรมีความหลากหลาย, มีความคิดสร้างสรรค์, มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, มีความสามารถพิเศษในแต่ละบุคคล
- S๔ มีกฎหมายให้อำนาจในการดำเนินการด้านกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ผ่านกลไกระดับชาติ (พ.ร.บ. การบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ)
- S๕ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย ครอบคลุม หลากหลาย สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทุกระบบ
- S๖ มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรทุกกลุ่มในหน่วยงาน และมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง
- S๗ หน่วยงานมีการกำหนดค่านิยมร่วมที่ชัดเจน
- S๘ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่สามารถคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)

- O๑ มีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานร่วมมือกันทุกภาคส่วน
- O๓ ระบบเทคโนโลยีทำให้ช่องทางการสรรหาและบริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นและลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการบุคลากร
- O๔ ค่านิยมของคนบางกลุ่มยังนิยมให้คนในครอบครัวหรือลูกหลานรับราชการ
- O๕ การเปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายของกลุ่มบุคคล เช่น LGBTQ ผู้พิการ
- O๖ ระเบียบราชการช่วยในการคัดกรองคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รัฐเบื้องต้น เช่น ไม่มีประวัติอาชญากรรม
- O๗ นโยบายระดับชาติให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการจัดทำแผนจัดการทรัพยากรบุคคล

S๕ O๓	๑. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในทุกมิติ และยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับรัฐบาล ๔.๐
S๒ S๓ O๕	๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการทำงานตามนโยบายและภารกิจที่มีความหลากหลาย
S๖ O๑ O๕	๓. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ/ตำแหน่ง/ลักษณะงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
S๑ S๔ O๑	๔. การผลักดันและขับเคลื่อนกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมผ่านกลไกของ กพยช. เพื่อนำนโยบายแปลงไปสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ที่ทันต่อพลวัตที่เปลี่ยนแปลงไป
S๔ O๑	๕. การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่ยั่งยืน และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
S๓ S๔ O๕ O๖ O๗	๖. การสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย (การศึกษา สถานภาพ เพศฯ)
S๗ O๔	๗. การสร้างค่านิยมร่วม อัตลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO)

๓. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านกิจการยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (Strength)

S๑ องค์กรขนาดเล็ก สายบังคับบัญชาสั้น มีความคล่องตัวในการทำงาน, มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

S๒ การทำงานเป็นทีม, มีการสื่อสารผ่านไลน์ (ไลน์กรม, สำนัก/กอง, ผู้บริหาร), มีอัตลักษณ์องค์กร, มีรูปแบบในการทำงานที่โดดเด่น เช่น การทำ one page concept paper

S๓ บุคลากรมีความหลากหลาย, มีความคิดสร้างสรรค์, มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, มีความสามารถพิเศษในแต่ละบุคคล

S๔ มีกฎหมายให้อำนาจในการดำเนินการด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ผ่านกลไกระดับชาติ (พ.ร.บ. การบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ)

S๕ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย ครอบคลุมหลากหลาย สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทุกระบบ

S๖ มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรทุกกลุ่มในหน่วยงาน และมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง

S๘ กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่ทำให้สามารถได้คนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity)

O๑ มีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานร่วมมือกันทุกภาคส่วน

O๓ ระบบเทคโนโลยีทำให้ช่องทางการสรรหาและบริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นและลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการบุคลากร

O๔ ค่านิยมของคนบางกลุ่มยังนิยมให้คนในครอบครัวหรือลูกหลานรับราชการ

O๕ การเปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายของกลุ่มบุคคล เช่น LGTBQ ผู้พิการ

O๖ ระเบียบราชการช่วยในการคัดกรองคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่รัฐเบื้องต้น เช่น ไม่มีประวัติอาชญากรรม

O๗ นโยบายระดับชาติให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการจัดทำแผนจัดการทรัพยากรบุคคล

S๕ O๓	๑. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติงานในทุกมิติ และยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับรัฐบาล ๔.๐
S๒ S๓ O๕	๒. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการทำงานตามนโยบายและภารกิจที่มีความหลากหลาย
S๖ O๑ O๕	๓. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ/ตำแหน่ง/ลักษณะงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและเพื่อยกระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
S๑ S๔ O๑	๔. การผลักดันและขับเคลื่อนกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมผ่านกลไกของ กพยช. เพื่อนำนโยบายแปลงไปสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ที่ทันต่อพลวัตที่เปลี่ยนแปลงไป
S๔ O๑	๕. การเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่ยั่งยืน และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
S๓ S๔ O๕ O๖ O๗	๖. การสรรหาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย (การศึกษา สถานภาพ เพศฯ)
S๗ O๔	๗. การสร้างค่านิยมร่วม อัตลักษณ์องค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

ประเด็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

๕. พัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างผลงานที่ดีและประสิทธิภาพสูง

จุดแข็ง (Strength)

- S๑ องค์กรขนาดเล็ก สายบังคับบัญชาสั้น มีความคล่องตัวในการทำงาน, มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ
- S๒ การทำงานเป็นทีม, มีการสื่อสารผ่านไลน์ (ไลน์กรม, สำนัก/กอง,ผู้บริหาร), มีอัตลักษณ์องค์กร, มีรูปแบบในการทำงานที่โดดเด่น เช่น การทำ one page concept paper
- S๓ บุคลากรมีความหลากหลาย, มีความคิดสร้างสรรค์, มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน, มีความสามารถพิเศษในแต่ละบุคคล
- S๔ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย ครอบคลุมหลากหลาย สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ทุกระบบ
- S๖ มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เป็นหลักสูตรสำหรับบุคลากรทุกกลุ่มในหน่วยงาน และมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง

ภัยคุกคาม (Threat)

- T๑ การเปลี่ยนแปลงของนโยบายรัฐบาลและกระทรวง ส่งผลให้แผนงาน เช่น การสรรหาคน ต้องมีการปรับเปลี่ยน ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
- T๒ อาชญากรรมไซเบอร์ การโจรกรรมข้อมูล รวมถึงการก่อกวนจาก Hacker ที่ทำให้ความน่าเชื่อถือของหน่วยงานลดลง
- T๓ การจราจรติดขัด / โรคระบาด ส่งผลให้กระบวนการสรรหาบุคลากรเกิดการชะงัก
- T๔ บุคคลภายนอกไม่เชื่อมั่นต่อระบบราชการ ทั้งในด้านความโปร่งใส และการทำงานที่ล่าช้า
- T๕ ฐานเงินเดือนข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- T๖ สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ภาครัฐขาดกำลังคน และไม่มีกำลังคนรุ่นใหม่ทดแทนและจำนวนคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาทดแทน ยังมีคุณภาพและประสบการณ์น้อย
- T๗ ระเบียบราชการทำให้การกำกับดูแลเป็นไปได้ยาก
- T๘ การส่งบุคลากรไปอบรมหลักสูตรภายนอกกับหน่วยงานอื่นเพื่อเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้ เนื่องจากไม่มีบุคลากรทำงานแทน และได้รับการจัดสรรโควตาจำนวนผู้เข้าอบรมน้อย เพราะ สกธ. เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก

- | | |
|-------------|---|
| S๑ T๑ T๔ | ๑. สร้างกลไกสนับสนุนรูปแบบการทำงานในองค์กรขนาดเล็กที่มีสายการบังคับบัญชาสั้นและกระชับ เพื่อความรวดเร็วในการประสานงาน พร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง |
| S๔ T๒ | ๒. สนับสนุนให้มีการนำนโยบายด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมาตรฐานสากลมาใช้ในการดำเนินงานด้านเทคโนโลยี |
| S๑ S๒ S๓ T๓ | ๓. ปรับรูปแบบการทำงานให้ยืดหยุ่นโดยการใช้เทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาใช้ในการกำกับติดตามงาน ทำให้สามารถปฏิบัติงานนอกสำนักงานได้ |
| S๑ T๔ | ๔. สื่อสารภาพลักษณ์ของสำนักงาน เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือในการดำเนินการขององค์กร อาทิ คณะ ITA องค์กรคุณธรรม PMQA ๔.๐ รางวัลเลิศรัฐ |
| S๖ T๕ | ๕. ส่งเสริมให้ความรู้ด้านการครองชีพให้รู้ด้านภาษี การลงทุน วินัยการออม ช่องทางสร้างรายได้ การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง |
| S๖ T๖ | ๖. จัดทำแผนในการรับบุคลากรเข้ามาใหม่ และรักษา ดูแลบุคลากรให้อยู่กับองค์กร พัฒนาหลักสูตรเพื่อเตรียมความพร้อมทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุ |
| S๑ S๖ S๗ T๗ | ๗. สร้างทัศนคติที่ดี/สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน |

ประเด็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

๑. พัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและ สอดคล้องต่อการปฏิบัติการกิจ

จุดอ่อน (Weakness)

- W๑ ไม่มีระบบค่าตอบแทนพิเศษ และการมอบรางวัล
ยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- W๒ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งใน
ระดับสูงมีน้อย)
- W๓ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- W๔ ระบบสารสนเทศขาดความเสถียร และช่องโหว่
ในเรื่องของความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและ
ข้อมูลงานวิจัย
- W๕ การบริหารกำลังคน เนื่องจากอัตรากำลังมีน้อย
- W๖ ขาดการตรวจสอบตามสายบังคับบัญชา ทำให้
ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้ง่าย
- W๗ การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่ออัตราการหมุนเวียน
ออกของบุคลากร (Turn Over) ที่มีค่อนข้างสูง
- W๘ ไม่มีระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มี
ประสบการณ์ ทำให้ผู้ไม่มีประสบการณ์ต้องเรียนรู้
ด้วยตัวเอง และไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการ
พัฒนาการเรียนรู้

โอกาส (Opportunity)

- O๑ มีเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานร่วมกันทุกภาค
ส่วน
- O๓ ระบบเทคโนโลยีทำให้ช่องทางการสรรหาและ
บริหารบุคลากรเพิ่มขึ้นและลดค่าใช้จ่ายในการบริหาร
จัดการบุคลากร
- O๖ ระเบียบราชการช่วยในการคัดกรองคุณสมบัติ
ของเจ้าหน้าที่รัฐเบื้องต้น เช่น ไม่มีประวัติ
อาชญากรรม
- O๗ นโยบายระดับชาติให้ความสำคัญในการบริหาร
จัดการทรัพยากรบุคคล เช่น สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริม
ให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการจัดทำแผนจัดการ
ทรัพยากรบุคคล
- O๘ การปรับตัวโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยเสริม
ในการปฏิบัติงาน/ ใช้ศักยภาพเต็มที่ภายใต้
งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด (การพัฒนา Learning
Space เรียนรู้ออนไลน์ เช่น OJA MOOC, App
พยากรณ์ของ ศอช.)

- W๑ O๗
- W๒ O๖
- W๓ O๑ O๓ O๘
- W๔ W๘ O๑
- W๕ W๖ O๓

๑. เสนอจัดทำแผนเพื่อพิจารณาเงื่อนไขการมอบรางวัลยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
๒. ปรับโครงสร้างเป็นอัตราขั้นสูงถึงระดับชำนาญการพิเศษ
๓. นำระบบสารสนเทศมาพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร ผ่านช่องทางออนไลน์ และฝึกปฏิบัติกับผู้มีประสบการณ์
และประสานความร่วมมือร่วมกับองค์กรเครือข่าย
๔. ขอความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น กระทรวงดิจิทัลฯ, สำนักงานพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น
ในด้านสนับสนุนระบบเทคโนโลยี รวมถึงระบบการใช้งานที่มีความเสถียรมากยิ่งขึ้น
๕. ใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาเพื่อลดขั้นตอนการทำงานโดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และระบบ AI เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้อง เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการเสนองานตามสายบังคับบัญชา ลดข้อผิดพลาดและเกิดการ
ตรวจสอบความถูกต้องผ่านระบบ AI

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรับ (WT)

**๔. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม
รองรับการทำงานและช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน**

จุดอ่อน (Weakness)

- W๑ ไม่มีระบบค่าตอบแทนพิเศษ และการมอบรางวัล ยกย่อง ชมเชย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- W๒ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง (ตำแหน่งในระดับสูงมีน้อย)
- W๓ บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- W๔ ระบบสารสนเทศขาดความเสถียร และช่องโหว่ในเรื่องของความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลงานวิจัย
- W๕ การบริหารกำลังคน เนื่องจากอัตรากำลังมีน้อย
- W๖ ขาดการตรวจสอบตามสายบังคับบัญชา ทำให้ปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้ง่าย
- W๗ การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่ออัตราการหมุนเวียนออกของบุคลากร (Turn Over) ที่มีค่อนข้างสูง
- W๘ ไม่มีระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีประสบการณ์ ทำให้ผู้ไม่มีประสบการณ์ต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง และไม่มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาการเรียนรู้

ภัยคุกคาม (Threat)

- T๒ อาชญากรรมไซเบอร์ การโจรกรรมข้อมูล รวมถึงการก่อวินาศกรรมจาก Hacker ที่ทำให้ความน่าเชื่อถือของหน่วยงานลดลง
- T๔ บุคคลภายนอกไม่เชื่อมั่นต่อระบบราชการทั้งในด้านความโปร่งใส และการทำงานที่ล่าช้า
- T๕ ฐานเงินเดือนข้าราชการที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- T๖ สังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ภาครัฐขาดกำลังคน และไม่มีกำลังคนรุ่นใหม่ทดแทนและจำนวนคนรุ่นใหม่ที่เข้ามาทดแทน ยังมีคุณภาพและประสบการณ์น้อย
- T๗ ระเบียบราชการทำให้การกำกับดูแลเป็นไปได้ยาก
- T๘ งบประมาณการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอที่จะจัดการพัฒนาตามหลักสูตรกลางได้อย่างครบถ้วน

W๑ W๒ W๗ T๕

W๔ T๒

W๓ W๘ T๖

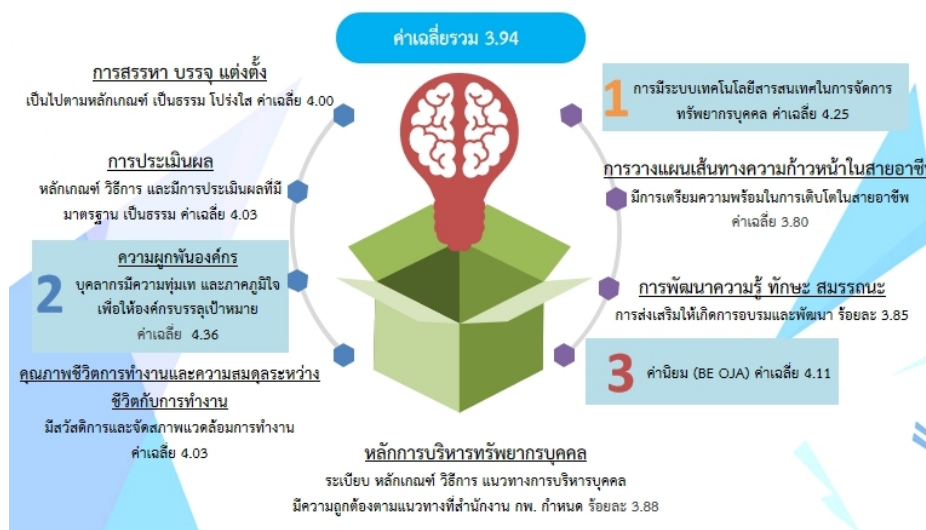
W๕ T๔

W๖ T๗

๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรโดยจัดให้มีรางวัลยกย่องแก่เจ้าหน้าที่/สำนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและใช้ในการประเมินเลื่อนค่าตอบแทน/ตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้หลักการเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต
๒. จัดสรรงบประมาณในเรื่องการพัฒนา/บำรุงรักษา ความมั่นคงปลอดภัยของฐานข้อมูลและพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการภายใน
๓. จัดทำที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ จากบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ มาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ (KM)
๔. การประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและสังคม และบริหารจัดการบุคลากร จัดลำดับความสำคัญของงาน และกำหนดขอบเขตงานให้ชัดเจน
๕. จัดทำ check list คู่มือเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกำกับผู้บังคับบัญชา ตรวจสอบงานตาม check list คู่มือที่กำหนด

๑๐. ผลการวิเคราะห์ระบบทรัพยากรบุคคลจากแบบสอบถามและข้อมูลทุติยภูมิ

จากผลการสำรวจจากแบบสอบถามของข้าราชการจำนวน ๗๑ ราย และพนักงานราชการจำนวน ๓๓ ราย รวมเป็น ๑๐๔ ราย นั้น ได้ผลตอบแบบสำรวจกลับมาทั้งสิ้น ๖๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๗๐ ของจำนวนทั้งหมด



ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรมในภาพรวมอยู่ที่ค่าเฉลี่ย ๓.๙๔ ($\bar{X} = 3.94$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายประเด็นเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ๑. ความผูกพันองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) ๒. การมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$) ๓. ค่านิยม (BE OJA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ๔. การประเมินผลและคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ๕. การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ๖. หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) ๗. การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ๘. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

หมายเหตุ : การวัดระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น ๕ ระดับ

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับมาก

๓ หมายถึง ระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับน้อย

๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

กำหนดค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายแบ่งเป็น ๕ ระดับโดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม



วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

“มุ่งพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นมืออาชีพ ด้านบริหารงานยุติธรรม”

“HRM towards Justice Administration Experties” HRM - E

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานกิจการยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. พัฒนาโครงสร้าง
อัตรากำลังที่เหมาะสม
มีประสิทธิภาพ และ
สอดคล้องกับภารกิจ

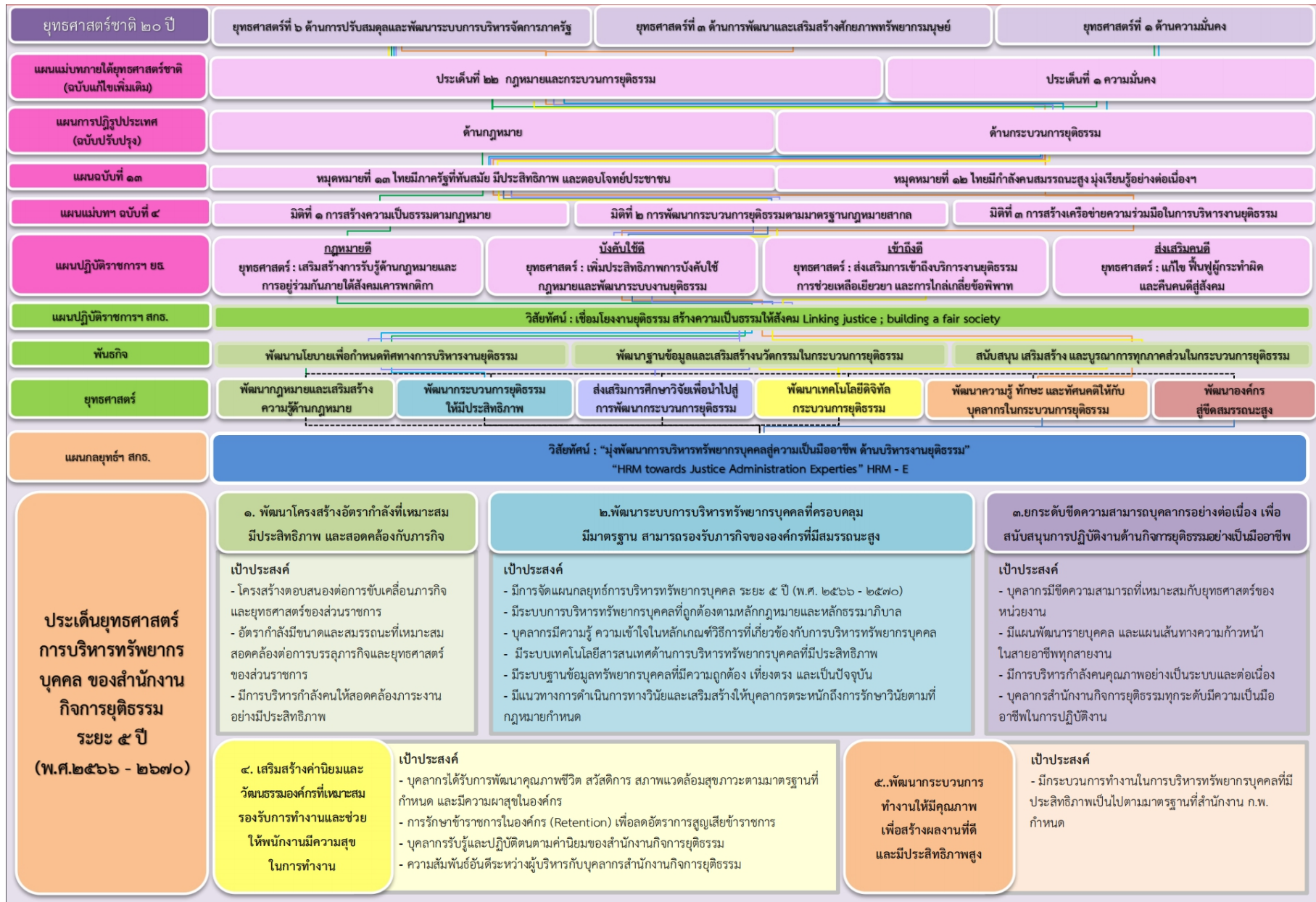
๒. พัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม
มีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจ
ขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง

๓. ยกระดับขีดความสามารถ
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุน
การปฏิบัติงานด้านกิจการยุติธรรม
อย่างเป็นมืออาชีพ

๔. เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
องค์กรที่เหมาะสม รองรับการทำงาน
และช่วยให้พนักงานมีความสุข
ในการทำงาน

๕. พัฒนาระบบการทำงาน
ให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างผลงานที่ดี
และมีประสิทธิภาพสูง

ผังความเชื่อมโยงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)



ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. พัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลังที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และ สอดคล้องกับภารกิจ	- โครงสร้าง อัตรากำลัง ตอบสนองต่อการ ขับเคลื่อนภารกิจ และ ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงโครงสร้าง	การทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างให้เหมาะสม รองรับการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนองค์กรใน อนาคต	- การปรับปรุงโครงสร้างตาม ยุทธศาสตร์และภารกิจ - การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร แบ่งงานภายใน	√	√	√			ก.พ.ร. กจ.
		ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงอัตรากำลัง	การทบทวนและปรับปรุง การกำหนดอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง (Workforce Plan)			√			กจ.
๒. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุม มีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจของ องค์กรที่มีสมรรถนะสูง	๒.๑ แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนกลยุทธ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	การทบทวนแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี ให้สอดคล้อง รองรับการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	- การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	√					กจ./ ทุกหน่วยงาน ในสังกัด
	๒.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตอบสนองยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของ การสร้างมาตรฐานงาน ทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปตามระเบียบ มาตรฐานงานและหลัก ธรรมาภิบาล	- การออกแบบระบบงานการ บริหารทรัพยากรบุคคล รองรับ นวัตกรรมในการทำงาน	√	√	√	√	√	กจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมมีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจของ องค์กรที่มีสมรรถนะสูง (ต่อ)	๒.๓ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของความรู้ความ เข้าใจหลักเกณฑ์วิธีการ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	การสร้างช่องทาง การเผยแพร่ หลักเกณฑ์วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- การสร้างความรู้และความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์วิธีการ ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	กจ.
	๒.๔ มีเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อรองรับ กระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อรองรับกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล และรัฐบาลดิจิทัล	การเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ			✓			กจ./คอช.
	๒.๕ บุคลากรยึดมั่นใน หลักวินัย จรรยา และ จริยธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่	- ร้อยละความสำเร็จของ ผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรการดำเนินการ ทางวินัยสำหรับผู้เป็น กรรมการสอบสวน - ร้อยละความสำเร็จของ บุคลากรที่รับรู้หลักวินัย จรรยา และประมวล จริยธรรม ในการปฏิบัติ หน้าที่	- การเสริมสร้าง ประสิทธิภาพด้าน การรักษาวินัยและ กระบวนการทางวินัย - การเสริมสร้างความรู้ ด้านวินัย จรรยา ข้าราชการและประมวล จริยธรรม	- โครงการอบรมหลักสูตรการ ดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้เป็น กรรมการสอบสวน - การดำเนินกิจกรรมเพื่อการ เสริมสร้างความรู้ด้านวินัย จรรยา ข้าราชการ และประมวลจริยธรรม			✓	✓		กจ./สพก./ กพม. กจ./สพก./ กลุ่มงาน ส่งเสริม คุณธรรมฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. ยกระดับขีด ความสามารถบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านกิจการ ยุติธรรมอย่างเป็นมืออาชีพ	๓.๑ บุคลากรสำนักงาน กิจการยุติธรรม เป็นมือ อาชีพด้านการ บริหารงานและพัฒนา กระบวนการยุติธรรม	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ ข้าราชการสำนักงาน กิจการยุติธรรม	การทบทวนมาตรฐาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของ ข้าราชการสำนักงาน กิจการยุติธรรม	- การจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของข้าราชการสำนักงานกิจการ ยุติธรรม		√				กจ.
		ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อ การขับเคลื่อนงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	- การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตรงตาม ตำแหน่งและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มืออาชีพ เป็นไปตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน และรองรับการเป็น รัฐบาลดิจิทัล	- การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน - การพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อม บุคลากรเพื่อเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล		√	√	√	√	กจ./สพก. ศอช. กจ./สพก. ศอช.

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. ยกระดับขีด ความสามารถบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านกิจการ ยุติธรรมอย่างเป็นมืออาชีพ (ต่อ)	๓.๒ มีกลไกการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อ รองรับความก้าวหน้าของ บุคลากรและความ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จของ การพัฒนากลไกการ บริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานกิจการ ยุติธรรม	- การพัฒนากลไกการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับความก้าวหน้า ของบุคลากรและความ ต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) - การจัดทำเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) - การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) - การจัดทำแบบบรรยายลักษณะ งาน (Job description) -การเตรียมความพร้อมบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อปฏิบัติงานที่หลากหลาย		√	√	√	√	กจ./สพก. กจ. กจ. กจ. กจ./สพก.

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. ยกระดับขีด ความสามารถบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการ ปฏิบัติงานด้านกิจการ ยุติธรรมอย่างเป็นมืออาชีพ (ต่อ)	๓.๓ มีการบริหาร กำลังคนคุณภาพอย่าง เป็นระบบและสร้างการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ระดับความสำเร็จของ การส่งเสริมและพัฒนา กำลังคนคุณภาพ	การบริหารกำลังคน คุณภาพและส่งเสริมการ เรียนรู้	- การบริหารการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.
				- การบริหารจัดการทุนการศึกษา จากบันทึกความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.
				- โครงการพัฒนาเสริมสร้าง ศักยภาพองค์ความรู้ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน กิจการยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.
				- การบริหารจัดการบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลง และมีผลสัมฤทธิ์สูง (Talent Management)	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. เสริมสร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กรที่ เหมาะสม รองรับการทำงาน และช่วยให้พนักงาน มีความสุขในการทำงาน	๔. บุคลากรได้รับการ พัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม สุขภาวะ ตามมาตรฐานที่กำหนด และมีความสุขใน องค์กร	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแนวทางการ สร้างความสุข ความ ผูกพันของบุคลากรและ ความภาคภูมิใจ ในองค์กร	- การเสริมสร้างให้ ความสุข ความผูกพันของ บุคลากรและความ ภาคภูมิใจ ในองค์กร	- การเสริมสร้างความ ผูกพันของบุคลากรและ ความภาคภูมิใจในองค์กร - จัดทำแผนรองรับภัยพิบัติ/สภาวะ ฉุกเฉิน - การยกระดับดำเนินโครงการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี - การยกระดับการดำเนินการ สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือ สงเคราะห์ ให้บุคลากรสำนักงานกิจการ ยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	กจ./กพร. ตน. ฝ่ายช่วย อำนาจการฯ สสอ. ฝ่ายช่วย อำนาจการฯ ฝ่ายช่วย อำนาจการฯ คณะกรรมการ สวัสดิการฯ
	- การรักษาข้าราชการ ในองค์กร (Retention) เพื่อลดอัตราการสูญเสีย ข้าราชการ	- ระดับความสำเร็จของ การสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจ และ ความเป็นเจ้าของให้กับ บุคลากร (Public Entrepreneurship)	การเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมและ ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	- การจัดแนวทางและกิจกรรม เพื่อส่งเสริม ค่านิยม วัฒนธรรม ความผูกพันของบุคลากรทุกระดับ ในองค์กร		✓	✓	✓	✓	สพก. กจ./ ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	- ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรสำนักงาน กิจการยุติธรรม	ระดับความสำเร็จของ การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรสำนักงาน กิจการยุติธรรม	การส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากรสำนักงานกิจการ ยุติธรรม	- กิจกรรมการสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากรสำนักงาน กิจการยุติธรรม		✓	✓	✓	✓	สพก. สล. สสอ./ ทุกหน่วยงาน
๕. พัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างผลงานที่ดี และมีประสิทธิภาพสูง	-พัฒนากลไก กระบวนการทำงานเพื่อ การขับเคลื่อนภารกิจที่ ท้าทาย	-ระดับความสำเร็จใน พัฒนากลไก กระบวนการทำงานเพื่อ การขับเคลื่อนภารกิจที่ ท้าทาย	- พัฒนารูปแบบ/แนวทาง เพื่อรองรับวิธีการ ปฏิบัติงานวิถีใหม่ - การส่งเสริมให้บุคลากร สำนักงานกิจการยุติธรรม ได้รับการถ่ายทอดความรู้ จากผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญ	- การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการ ปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการ ทำงานวิถีใหม่ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	✓	✓	✓	✓	✓	กพร./กจ.
				- การถ่ายทอดองค์ความรู้ จากผู้มีประสบการณ์ ความชำนาญ	✓	✓	✓	✓	✓	สพก./กจ.
				- การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	สพก./กจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	แนวทาง/โครงการ/กิจกรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					หน่วยงาน ผู้รับผิดชอบ (หลัก/รอง)
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		-ความพึงพอใจ ในการบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน กิจการยุติธรรม	- พัฒนาการให้บริการงาน ด้านทรัพยากรบุคคล	- การจัดทำแบบสำรวจเพื่อพัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานกิจการยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.
			- การสร้างเครือข่าย การบริหารทรัพยากร บุคคลของสำนักงาน กิจการยุติธรรม	- เสริมสร้างความร่วมมือร่วม เพื่อการขับเคลื่อนพัฒนา การบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	กจ./ ทุกหน่วยงาน

รายละเอียดตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : โครงสร้างอัตรากำลังที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด ๑ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ตัวชี้วัด ๒ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงอัตรากำลัง

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ๑ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จจากการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ให้มีความเหมาะสมรองรับภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ จาก กพยจ. กระทรวงยุติธรรม เพื่อการบริหารพัฒนาการกระบวนกรยุติธรรม โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ มีการทบทวนภารกิจและการจัดทำแผนเพื่อการปรับปรุงโครงสร้าง ตลอดจนมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารแบ่งงานภายในเพื่อให้รองรับภารกิจหรือนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญต่อการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานกิจการยุติธรรมซึ่งกำหนดความสำเร็จในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ต่อไป

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน
๑	ศึกษาวิเคราะห์ทบทวนโครงสร้าง และบทบาทภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง
๒	จัดทำแผนการปรับปรุงโครงสร้าง สกธ./การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายใน
๓	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๖๐
๔	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๗๐
๕	ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๘๐

เงื่อนไขความสำเร็จ : การพิจารณาเห็นชอบจากกระทรวงยุติธรรม และ ก.พ.ร.

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด ๒ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงอัตรากำลัง

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จจากการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลัง โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังของสำนักงานกิจการยุติธรรมให้มีความเหมาะสมรองรับภารกิจตามที่ได้รับมอบหมาย และสามารถตอบสนองต่อการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนการบริหารกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ศึกษาวิเคราะห์งาน และบทบาทภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลง
๒	ศึกษาวิเคราะห์ความเหมาะสมของอัตรากำลังของ สกธ. ตามบทบาทภารกิจ
๓	จัดทำแผนอัตรากำลัง
๔	เสนอขอความเห็นชอบตามลำดับขั้น
๕	ได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง

เงื่อนไขความสำเร็จ : ระยะเวลาในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง และการดำเนินการตามแผนในการบริหารอัตรากำลัง การกำหนดและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม มีมาตรฐาน สามารถรองรับภารกิจขององค์กรที่มีสมรรถนะสูง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๑ : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างมาตรฐานงานทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๓ : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์วิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๗๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๔ : มีเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๕ : บุคลากรยึดมั่นในหลักวินัย จรรยา และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัด ๑ : ร้อยละความสำเร็จผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้เป็นกรรมการสอบสวน

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๗๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙

ตัวชี้วัด ๒ : ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่รับรู้หลักวินัย จรรยา และประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๗๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๑ : แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จจากการจัดทำแผนกลยุทธ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพ และมีกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเหมาะสมกับตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานและภารกิจ เพื่อเป็นการสร้างทุนมนุษย์เพื่อการขับเคลื่อนสำนักงานกิจการยุติธรรม และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ประมวลและประเมินผลกลยุทธ์ฉบับเดิม
๒	วิเคราะห์ทิศทางขององค์กร บุคลากรและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ
๓	ศึกษาความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๔	จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ ๕ ปี
๕	เสนอขอรับความเห็นชอบและการประกาศใช้

เงื่อนไขความสำเร็จ : การดำเนินการตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดในแผนกลยุทธ์ระยะ ๕ ปี ขึ้นอยู่กับการได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และงบประมาณที่ได้รับ

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) และ หน่วยงานในสังกัด

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๒ : การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองยุทธศาสตร์และการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างมาตรฐานด้านทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลความสำเร็จจากการออกแบบกระบวนการงานทรัพยากรบุคคลเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อน การประเมินผล การปฏิบัติราชการ การบริหารผลการปฏิบัติราชการ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และบำเหน็จความชอบ

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ศึกษากระบวนการงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐยุค ๔.๐
๒	ทบทวนกระบวนการงานทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๓	จัดทำแผนการปรับปรุงและพัฒนา
๔	ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานร้อยละ ๖๐
๕	ดำเนินการตามแผนการดำเนินงานร้อยละ ๘๐

เงื่อนไขความสำเร็จ : งบประมาณในการดำเนินการสำหรับการออกแบบกระบวนการที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปฏิบัติ

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๓ : บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ร้อยละของความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์วิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จของความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์วิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง วิธีการ หลักเกณฑ์ที่กฎหมาย ระเบียบ และตามที่สำนักงาน ก.พ. สำนักงานกิจการยุติธรรมกำหนด

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๗๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ศึกษารวมรวมระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒	สำรวจความรู้ความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อหลักเกณฑ์วิธีการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓	วิเคราะห์ผลสำรวจและกำหนดรูปแบบและเนื้อหาในการสร้างความรู้ความเข้าใจ
๔	กำหนดช่องทางการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการให้คำปรึกษา
๕	ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ

เงื่อนไขความสำเร็จ : หากมีอัตราการหมุนเวียนข้าราชการสูง จะส่งผลต่อการให้ความรู้และการวัดผลในกลุ่มเป้าหมาย

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) และสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๔ : มีเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จจากการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยการพัฒนาฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การสังเคราะห์ข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)
๒	การสังเคราะห์ข้อมูลในระบบงานอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล
๓	แผนการปรับปรุงระบบและฐานข้อมูลงานทรัพยากรบุคคล
๔	ดำเนินการตามแผนงาน
๕	ตรวจสอบระบบและข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการใช้งาน

เงื่อนไขความสำเร็จ : ปีที่ดำเนินการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรมที่พัฒนา ขึ้นอยู่กับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณโครงการ

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (หน่วยรับผิดชอบหลัก) และศูนย์พยากรณ์สถานการณ์อาชญากรรมแห่งชาติ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๒.๕ บุคลากรยึดมั่นในหลักวินัย จรรยา และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัด ๑ : ร้อยละความสำเร็จของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้เป็นกรรมการสอบสวน

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาทางนิติศาสตร์ ที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยสำหรับผู้เป็นกรรมการสอบสวน

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๗๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๖๐
๒	ผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๖๕
๓	ผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๗๐
๔	ผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๗๕
๕	ผู้ผ่านการอบรมตามหลักสูตร ร้อยละ ๘๐

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และ กลุ่มพัฒนากฎหมาย

ตัวชี้วัด ๒ : ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่รับรู้หลักวินัย จรรยา และประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จของการดำเนินการให้บุคลากรรับรู้หลักวินัย จรรยา และประมวลจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้มีการดำเนินกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูล กิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างหลักวินัย จรรยา และประมวลจริยธรรม หรือการจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๗๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมาย

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การจัดทำแนวทางในการสร้างการรับรู้
๒	การดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๖๐
๓	การดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๖๕
๔	การดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๗๐
๕	การดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ร้อยละ ๗๕

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ /กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และภารกิจพิเศษ สำนักงานเลขาธิการกรม และสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านกิจการยุติธรรมอย่างเป็นมืออาชีพ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓.๑ : บุคลากร สกธ. เป็นมืออาชีพด้านการบริหารงานและ พัฒนาระบบการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของข้าราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี ๒๕๖๗

ตัวชี้วัด ๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อการขับเคลื่อนงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๘๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓.๒ : มีกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับความก้าวหน้าของ บุคลากรและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓.๓ : มีการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและสร้างการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓.๑ : บุคลากร สกธ. เป็นมืออาชีพด้านการบริหารงานและพัฒนากระบวนการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของข้าราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จจากการจัดทำมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ของข้าราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยสอดคล้องตามเอกสารแบบบรรยายลักษณะงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย: ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมาย

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การศึกษาคู่มือ คำอธิบายความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะฉบับเดิม
๒	การปรับปรุงคู่มือ ให้สอดคล้องตามแบบบรรยายลักษณะงานของ สกธ.
๓	การจัดประชุมระดมความคิดเห็นร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔	เสนอขอรับความเห็นชอบผู้มีอำนาจ
๕	การประกาศใช้คู่มือมาตรฐาน

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด ๒ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อการขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : ความสำเร็จของการดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม เพื่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ค่าร้อยละ ๘๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การรวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินการปฏิบัติราชการ
๒	การสังเคราะห์ข้อมูลและจำแนกกลุ่มเป้าหมาย
๓	การดำเนินการวางแผนการพัฒนาประจำปี ร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๔	การดำเนินการตามแผนการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ
๕	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากร สกธ.ผ่านการพัฒนาตามแผนฯ

เงื่อนไขความสำเร็จ : การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เป็นไปตามรูปแบบตามที่สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมกำหนด

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓.๒ : มีกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จของการพัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job description) และการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพื่อปฏิบัติงานที่หลากหลาย

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การวิเคราะห์และทบทวนกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๒	การศึกษารูปแบบ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับ สกธ.
๓	การกำหนดแนวทางการพัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลของปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๔	ร้อยละ ๖๐ ของความคืบหน้าในการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนา
๕	ร้อยละ ๘๐ ของความสำเร็จในการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนา

เงื่อนไขความสำเร็จ : ระยะเวลาของการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดอาจเปลี่ยนแปลงตามงบประมาณประจำปีที่ได้รับจัดสรร

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๓.๓ : มีการบริหารกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบและสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

คำอธิบายตัวชี้วัด : วัดผลสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรมได้รับทุนการศึกษา / ทุนฝึกอบรม จากสำนักงาน ก.พ. ทุนการศึกษาจากบันทึกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทางการศึกษา และการพัฒนากำลังคนคุณภาพ

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การรวบรวมและประเมินผลการพัฒนากำลังคนคุณภาพ
๒	การวิเคราะห์ความต้องการและทิศทางการพัฒนากลุ่มคนคุณภาพที่ สกธ.
๓	การวางรูปแบบและแนวทางการบริหารกลุ่มคนคุณภาพ
๔	การดำเนินการส่งเสริมทุนการศึกษา และทุนฝึกอบรม
๕	การติดตามผลสำเร็จในการพัฒนากลุ่มคนคุณภาพภายหลังจากการอบรมแล้วเสร็จ

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม รองรับการทำงานและช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๔.๑ : บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม สุขภาวะตามมาตรฐานที่กำหนด และมีความสุขในองค์กร

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากรและความภาคภูมิใจในองค์กร

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๔.๒ : การรักษาข้าราชการในองค์กร (Retention) เพื่อลดอัตราการสูญเสียข้าราชการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้กับบุคลากร (Public Entrepreneurship)

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๔.๓ : ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๔.๑ : บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อม
สุขภาวะตามมาตรฐานที่กำหนด และมีความพึงพอใจในองค์กร

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร
และความภาคภูมิใจในองค์กร

คำอธิบายตัวชี้วัด : การวัดความสำเร็จของการจัดทำแนวทางสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร
และความภาคภูมิใจในองค์กร

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การรวบรวมและวิเคราะห์ผลของการสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร และความภาคภูมิใจ สกธ.
๒	การศึกษาทบทวนรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับสำนักงานกิจการยุติธรรม
๓	การกำหนดแนวทางการสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรและความภาคภูมิใจ ในองค์กร
๔	การดำเนินการตามแนวทางสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรและความภาคภูมิใจ ในองค์กร
๕	การติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๔.๒ : การรักษาข้าราชการในองค์กร (Retention) เพื่อลดอัตราการสูญเสีย
ข้าราชการ

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้กับบุคลากร
(Public Entrepreneurship)

คำอธิบายตัวชี้วัด : การวัดความสำเร็จของการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้กับบุคลากร
(Public Entrepreneurship)

เป้าหมาย:

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	การรวบรวมและวิเคราะห์ผลของการสร้างค่านิยม ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้กับบุคลากร (Public Entrepreneurship)
๒	การศึกษาทบทวนรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับสำนักงานกิจการยุติธรรม
๓	การออกแบบวัดค่านิยม ความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ
๔	การพัฒนาแนวทางการสร้างค่านิยมความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ
๕	ร้อยละ ๗๕ ของการดำเนินการตามแนวทางการสร้างค่านิยมความภาคภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ ๔.๓ : ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรสำนักงานกิจการ
ยุติธรรม

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรสำนักงานกิจการ
ยุติธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด : การวัดผลความสำเร็จของการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
สำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย:ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน
๑	การกำหนดช่องทางและรูปแบบในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร
๒	การกำหนดกิจกรรมร่วมระหว่างหน่วยงานในสำนักงานกิจการยุติธรรม
๓	การดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด
๔	การติดตามผลการดำเนินการ
๕	การประเมินผลกิจกรรม

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างผลงานที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนากลไกกระบวนการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย

ตัวชี้วัด ๑ : ระดับความสำเร็จในพัฒนากลไกกระบวนการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ๒ : ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตัวชี้วัด ๑ : ระดับความสำเร็จในพัฒนากลไกกระบวนการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย

คำอธิบายตัวชี้วัด : การวัดความสำเร็จในพัฒนากลไกกระบวนการทำงานเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจให้สอดคล้องกับการบริหารงานแบบวิถีใหม่ และเพื่อการสร้างองค์ความรู้ในกระบวนการทำงานเพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจ โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติราชการเพื่อรองรับวิถีการทำงานใหม่ การสร้างองค์ความรู้จากฐานสู่ฐาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)

เกณฑ์การให้คะแนน/เป้าหมาย

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน
๑	การรวบรวมผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการพัฒนากลไกกระบวนการทำงาน
๒	การวิเคราะห์ข้อมูลและการกำหนดรูปแบบที่เหมาะสม
๓	การกำหนดแนวทางการดำเนินการ
๔	ร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด
๕	ร้อยละ ๘๐ ของการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด ๒ : ความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด : การวัดความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม

เป้าหมาย : ระดับ ๕ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน
๑	ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรมีการวัดความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๒	ร้อยละ ๖๕ ของบุคลากรมีการวัดความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๓	ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรมีการวัดความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๔	ร้อยละ ๗๕ ของบุคลากรมีการวัดความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.
๕	ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรมีการวัดความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สกธ.

หน่วยรับผิดชอบ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่



บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA).[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://itas.nacc.go.th/home/detailnews/๓๐๐๒>. (๖ ธันวาคม ๒๕๖๕)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard). กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๙.

กระทรวงยุติธรรม, ยุทธศาสตร์กระทรวงยุติธรรม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙).[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/๒๐๑๘/๒๐๑๘๐๑๓๐-MinistryofJustice.pdf>. (๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐)

กระทรวงยุติธรรม, ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐).[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://www.moj.go.th/attachments/๒๐๑๙๑๐๐๗๑๒๐๓๔๑_๑๔๗๖๔.pdf. (๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑)

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐.[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.senate.go.th/assets/portals/๑๓/files/>. (๖ เมษายน ๒๕๖๐)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ.[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://www.opdc.go.th/content/Nzc>. (๙ ธันวาคม ๒๕๕๙).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๙.

กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, แผนปฏิบัติราชการกระทรวงยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐). กรุงเทพฯ : กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, ๒๕๖๖.

สำนักงานกิจการยุติธรรม, แผนปฏิบัติราชการสำนักงานกิจการยุติธรรม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐). กรุงเทพฯ : สำนักเลขานุการกรม, ๒๕๖๖.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนปฏิรูปประเทศ.[ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://nscr.nesdc.go.th/nesdc_uat/wp-content/uploads. (๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔)

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐). [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_๒๐๒๓๐๓๐๗๑๗๓๕๑๘.pdf. (๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕)

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๓/masterplan_updated๒๐๒๓_๐๘๐๓๖๓.pdf. (๑๗ มกราคม ๒๕๖๖)

