



แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนยุติธรรม

(พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

ฉบับทบทวน

คำนำ

กองทุนยุติธรรมได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกองทุนยุติธรรมในกรอบระยะเวลา ๓ ปี และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของกองทุนยุติธรรมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ดังกล่าวได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านกองทุนยุติธรรม ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน โดยมี ๒ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี ๒๕๖๒ ด้านการบริหารพัฒนาทุนหมุนเวียนตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกำหนดให้จัดทำทบทวนแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี

การจัดทำแผนการบริหารฯ และแผนปฏิบัติการฯ มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล HR scorecard ตามหลักการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและมีประเด็นพิจารณาต่างๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของทุนหมุนเวียนโดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ด้านการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้การจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ได้มีการระบุอย่างชัดเจนทั้งเรื่องของแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อรองรับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถติดตามผลได้จริงเป้าประสงค์ของโครงการ ขั้นตอนการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ

กองทุนยุติธรรมมีความคาดหวังให้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกองทุนยุติธรรม ให้พร้อมขับเคลื่อนภารกิจงานของกองทุนยุติธรรม ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จัดทำโดย

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑
บทที่ ๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรมตามแนวทาง HR Scorecard	๒
๒.๑ องค์ประกอบของ HR Scorecard	๒
๒.๒ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
บทที่ ๓ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างกองทุนยุติธรรม	๖
๓.๑ วิสัยทัศน์	๖
๓.๒ พันธกิจ	๖
๓.๓ เป้าหมาย	๖
๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์	๖
๓.๕ โครงสร้างกองทุนยุติธรรม	๘
บทที่ ๔ การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
๔.๑ การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
๔.๒ การประเมินสภาพองค์กรด้านการบริหารทรัพยากร	๑๔
๔.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม	๑๗
๔.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุน ยุติธรรมในอนาคต	๑๘
บทที่ ๕ แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓ -๒๕๖๕)	๒๐
บทที่ ๖ แนวทางการติดตามและประเมินผล	๒๖

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กองทุนยุติธรรมได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้เผยแพร่และส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ ได้กำหนดกรอบแนวทางการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคคล (Workforce Focus) ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย (๑) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ซึ่งส่วนราชการต้องจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ มีการดูแลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสุขภาพความปลอดภัย สวัสดิภาพในการทำงานของบุคลากร มีการประเมินปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว (๒) ความผูกพันในองค์กร ซึ่งส่วนราชการมีการประเมินความผูกพันของบุคลากร มีวิธีการและตัวชี้วัดในการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มของบุคลากร ต้องมีการจัดทำระบบเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนความต้องการของส่วนราชการและการพัฒนาตนเอง รวมถึงมีวิธีประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา

ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถผลักดันการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรมให้บรรลุผลสำเร็จ

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด
๒. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. มีเครื่องมือในการสนับสนุนและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรม
๒. มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
๓. มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกองทุนยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม ตามแนวทาง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลโดยประยุกต์หลักการของ Balance Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจะต้องมีการเชื่อมโยงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระบบปฏิบัติการเข้าด้วยกัน

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดศักยภาพ โดยกลุ่มงานบริหารทั่วไปซึ่งรับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล จะต้องทำการศึกษาและหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องเพราะการบริหารจัดการแนวใหม่ เน้นการสร้างคุณค่าของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในทักษะด้านต่างๆ สามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้ (Value Creation)

๒.๑ องค์ประกอบของ HR Scorecard สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

๒.๑.๑ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบรรลุ

๒.๑.๒ ปัจจัยจะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและดำเนินการต่างๆด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๒.๑.๓ มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๒.๑.๔ ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้มีการดำเนินตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๒ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารนโยบายเป็นบทบาทของสำนักงาน ก.พ. โดยจะเป็นผู้เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคคลภาครัฐ โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ได้เห็นชอบขอเสนอของสำนักงาน ก.พ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องมีความสอดคล้อง ดังนี้

๑) มีนโยบาย แผนงานและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้อง และ สนับสนุนให้องค์กร บรรลุตามพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนภายในองค์กร ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนั้น จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์สมรรถนะภาพกำลังคน (Workforce Analysis) การวิเคราะห์สมรรถนะภาพกำลังคนทีมงานทรัพยากรบุคคล จำเป็นจะต้องมีการทำความเข้าใจพนักงานทั่วทั้งองค์กร และระบุแนวโน้มที่ส่งผลกระทบต่อแรงงานในภาพรวม หรือ บางส่วน ซึ่งการวิเคราะห์สมรรถนะภาพกำลังคน จำเป็นจะต้องมีการวิเคราะห์ช่องว่าง เพื่อรับมือกับการวางแผนการทำงานในรูปแบบของแผนกลยุทธ์เพื่อรับมือกับความท้าทายของการทำงานในอนาคตการวิเคราะห์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว (ผู้ที่สนใจขอให้อ่านรายละเอียดในเว็บบล็อกนี้)

๓) ทีมงานทรัพยากรบุคคล จำเป็นจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ป้องกัน และดึงดูดให้พนักงานที่มีทักษะความรู้สูง มีความเชี่ยวชาญระดับสูง อยู่กับองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันต่อไปได้

๔) มีแผนการสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารทุกระดับชั้นนอกจากนี้ จำเป็นจะต้องมีการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานขององค์กร นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน หรือไม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่งการโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้จริง หรือไม่

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์กร มีความเหมาะสม และสะท้อนสมรรถนะภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่

๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อนให้เกิดผล หรือไม่ เพียงใด

๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ ซึ่งองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต้องการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจขององค์กร หรือไม่

๒) พนักงานและทีมงานบุคลากร มีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กร หรือไม่

๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาพนักงานและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายขององค์กร หรือไม่

๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและ จัดลำดับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานขององค์กร และพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรือไม่

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่องค์กรมีความพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส ในทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม

๑) มีความพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่

๒) มีความโปร่งใสในทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์กร หรือไม่

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่องค์กร มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กรและพนักงาน ที่ปฏิบัติงาน

๑) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารองค์กรและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือไม่

๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการหรือไม่

๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กร กับผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กร ให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ หรือไม่ มิติในการประเมิน สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้องค์กร ใช้ในการประเมินตนเอง ว่ามีนโยบายแผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับ มิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หรือไม่ มากน้อยเพียงใด หากยังไม่มี การดำเนินการตามมติการประเมินดังกล่าวหรือมีระดับน้อยแล้ว องค์กรจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพ ใน การปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

- ๑) ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้
- ๒) สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร อันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารองค์กร
- ๓) ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง
- ๔) เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ ให้มีความสอดคล้องกัน

บทที่ ๓
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่
และโครงสร้างกองทุนยุติธรรม

๓.๑ วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการช่วยเหลือและพัฒนาประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ พันธกิจ

๑. ช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี
๒. การขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย
๓. ช่วยเหลือผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน
๔. การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมให้สามารถเข้าถึงความยุติธรรมตามกฎหมายและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

๓.๓ เป้าหมาย

ลดความเหลื่อมล้ำ ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้สะดวก และรวดเร็ว

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือประชาชนแบบบูรณาการ
- ๒) การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืน
- ๓) การพัฒนากฎหมายและระเบียบกองทุนยุติธรรมเพื่ออำนวยความสะดวกช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือประชาชนแบบบูรณาการ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- ๑.๑ พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย โดยพัฒนา ปรับปรุงทักษะบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจของกองทุนยุติธรรม และคู่มือการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพพร้อมให้บริการแก่ประชาชน
- ๑.๒ บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเชื่อมโยงข้อมูลและบูรณาการการจัดทำฐานข้อมูลในการให้บริการของกองทุนยุติธรรมกับหน่วยงานอื่น ที่มีความเกี่ยวข้องในภารกิจของกองทุนยุติธรรม ให้มีความสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
- ๑.๓ ปรับโครงสร้างคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือให้มีความเหมาะสม โดยมีการปรับโครงสร้างจำนวนอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ พัฒนาเครือข่ายของกองทุนยุติธรรมในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่มีประสิทธิภาพ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ความเข้าใจของภารกิจกองทุนยุติธรรมให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สื่อมวลชน ศูนย์ยุติธรรมชุมชนและภาคประชาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืน มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๒.๑ พัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะบุคลากรที่ปฏิบัติงานและพัฒนาแผนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมใน ทุกด้าน เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๒.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ องค์กร โดยการเสริมสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมในกระบวนการ ดำเนินการ การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพพร้อมให้บริการกับประชาชน

๒.๓ พัฒนาการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจของกองทุนยุติธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากฎหมายและระเบียบกองทุนยุติธรรมเพื่ออำนวยความสะดวก ประชาชนให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๓.๑ สร้างการรับรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน โดยการเผยแพร่บทบาท ภารกิจของ กองทุนยุติธรรมในกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและประชาชน

๓.๒ พัฒนาระเบียบกองทุนยุติธรรม ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน โดย การปรับปรุงแก้ไข เพิ่มเติม พัฒนากฎหมายของกองทุนยุติธรรมเพื่อสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ จัดทำกระบวนการและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการ จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนากฎหมายของกองทุนยุติธรรมในการพิจารณาคำ ขอลและหลักเกณฑ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน เพื่อให้มีความเป็นมาตรฐาน ตามหลักสากล

๓.๔ สร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกองทุนยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ บทบาท ภารกิจของกองทุนยุติธรรมในรูปแบบสื่อ ต่างๆ ให้เข้าถึงประชาชนได้มากขึ้น

๓.๕ โครงสร้างกองทุนยุติธรรม

อำนาจหน้าที่ของกองทุนยุติธรรม เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๑๑ บัญญัติว่า “ให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนยุติธรรมขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่ เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุน คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลที่คณะกรรมการ แต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) รับคำขอรับความช่วยเหลือตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๙

๒) เสนอความเห็นประกอบคำขอตาม (๑) เพื่อเสนอให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา

๓) ประสานงานและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานเอกชนในการดำเนินงานของกองทุน

๔) รับเงิน จ่ายเงิน และเก็บรักษาเงินของกองทุนตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดย

ความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

๕) พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ และการให้บริการของกองทุน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน

๖) เก็บ รวบรวม วิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุน

๗) ปฏิบัติการอื่นหรือกระทำกิจการตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการหรือ

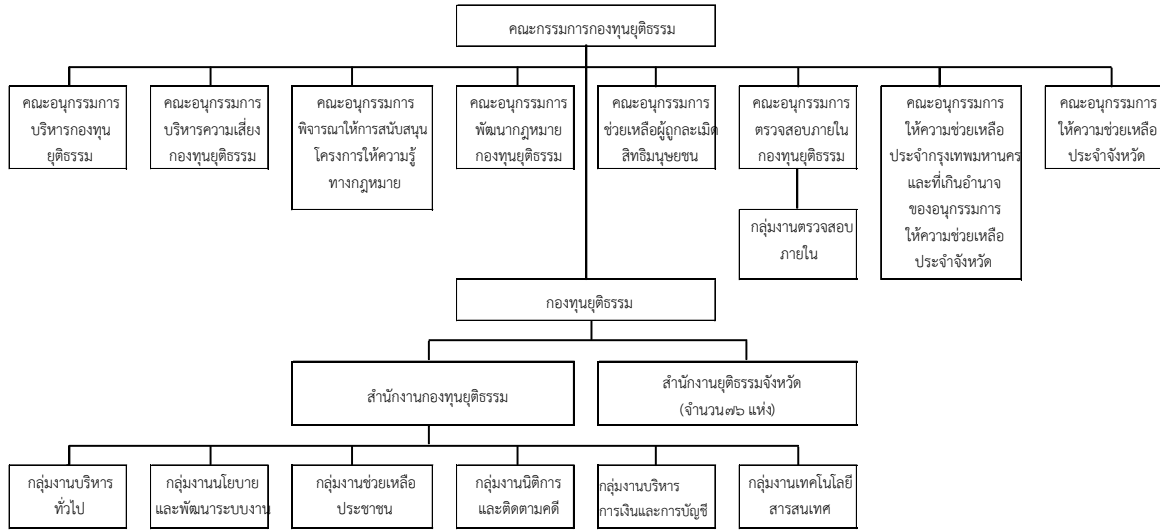
คณะอนุกรรมการสำหรับการปฏิบัติงานในจังหวัดอื่นๆ นอกจากกรุงเทพมหานคร พระราชบัญญัติกองทุน ยุติธรรม พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๑๒ บัญญัติว่า “ในการดำเนินงานของกองทุนในจังหวัดอื่นที่มีใช้กรุงเทพมหานคร ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมมอบหมายให้หน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่เกี่ยวกับงาน ธุรการให้กับกองทุนสำหรับเขตจังหวัดนั้น”

โครงสร้างการบริหารกองทุนยุติธรรม

กองทุนยุติธรรม

พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๕ ให้จัดตั้งกองทุนยุติธรรมขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนสำหรับใช้จ่ายเกี่ยวกับการช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี การขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย การอุทธรณ์คดีสิทธิมนุษยชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน

โครงสร้างการบริหาร



๑. คณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานกรรมการ มีอำนาจหน้าที่

- (๑) กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางในการดำเนินงานของกองทุน
- (๒) ออกระเบียบต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘
- (๓) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (๔) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๕) พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี
- (๖) ออกประกาศเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน
- (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

๒. คณะอนุกรรมการที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมแต่งตั้งตามมาตรา ๑๘ (๓)

๒.๑ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่

(๑) เสนอแนวทาง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และลำดับความสำคัญของการใช้จ่ายเงินกองทุนยุติธรรมแต่ละปี ภายใต้กรอบแผนงานที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนด และจัดทำแนวทางการจัดสรรงบกองทุนยุติธรรมเสนอคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมเพื่อพิจารณาใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนยุติธรรม

(๒) เสนอระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอจัดสรรเงินช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุนจากกองทุนยุติธรรมเสนอคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมพิจารณา

(๓) เสนอแนะแนวทาง และหลักเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับ การจัดสรรเงินจากกองทุนยุติธรรม

(๔) เสนอนโยบาย กรันกรอง และให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรม เสนอคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมพิจารณา

(๕) กำกับดูแลการใช้จ่ายเงินกองทุนยุติธรรม ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการที่ คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมให้ความเห็นชอบ

(๖) ประสานส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอทราบรายละเอียด ข้อเท็จจริง คำอธิบาย คำแนะนำ หรือจัดส่งเอกสารตามที่เห็นสมควร

(๗) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการในแต่ละปีให้คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมทราบ

(๘) ให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือก และผลการประเมินการปฏิบัติการปฏิบัติงานของบุคลากรหลักของกองทุนยุติธรรม

(๙) พิจารณากลับกรองรายงานผลสัมฤทธิ์ และรายงานผลสำเร็จการปฏิบัติงาน ของกองทุนยุติธรรม ก่อนเสนอคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม และกรวกรคลัง

(๑๐) รายงานผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

(๑๑) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

๒.๒ คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงกองทุนยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่

(๑) อำนวยการในการประเมินผลควบคุมภายใน

(๒) กำหนดแนวทางการประเมินผลการควบคุมภายในในภาพรวมของหน่วยงานของกองทุนยุติธรรม

(๓) รวบรวม พิจารณากลับกรอง และสรุปผลการประเมินการควบคุมภายในในภาพรวมของกองทุนยุติธรรม

(๔) ประสานงานการประเมินผลการควบคุมภายในกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) จัดทำรายงานการประเมินผลการควบคุมภายในของหน่วยงาน

๒.๓ คณะอนุกรรมการพิจารณาให้การสนับสนุนโครงการให้ความรู้ทางกฎหมาย มีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณา อนุมัติ/ไม่อนุมัติ งบประมาณ เพื่อใช้ในการสนับสนุนโครงการให้ความรู้ทางกฎหมาย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนด

(๒) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

(๓) ดำเนินการอื่นใดตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ หรือตามที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

๒.๔ คณะอนุกรรมการพัฒนานโยบายกองทุนยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่

(๑) พัฒนานโยบาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน รวมไปถึงการปรับปรุง แก้ไข หรือกำหนดแนวทางหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการพิจารณาคำขอรับความช่วยเหลือ

จากกองทุนยุติธรรมและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมเพื่อเสนอคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมพิจารณา

(๒) พัฒนารูปแบบเอกสารและสัญญาต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรม

(๓) ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้ความเห็นทางกฎหมาย หรือปฏิบัติงานอื่นอันเกี่ยวกับกฎหมายให้แก่กองทุนยุติธรรม

(๔) ดำเนินการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

๒.๕ คณะอนุกรรมการช่วยเหลือผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน มีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณาอนุมัติ ไม่อนุมัติ หรือยุติ คำขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมของผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนด รวมทั้งตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง

(๒) ดำเนินการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่เลขาธิการคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

(๓) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

๒.๖ คณะอนุกรรมการตรวจสอบภายในกองทุนยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่

(๑) กำกับ ดูแล และประเมินด้านการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ

(๒) เสนอแนะขอขอบเขต แผนการตรวจสอบ รวมทั้งสอบทานรายงานผลการตรวจสอบของผู้ตรวจสอบภายใน

(๓) เสนอแนะ และประเมินผลการพัฒนาศักยภาพการตรวจสอบภายใน รวมถึงการนำแนวทางการตรวจสอบภายในไปสนับสนุนการพัฒนาของกองทุนยุติธรรม

(๔) กำกับดูแล ติดตาม ประเมินผลการบริหารความเสี่ยง ควบคุมภายใน และจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

(๕) ประสานภารกิจกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบภายในของกองทุนยุติธรรม

(๖) รายงานผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

(๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

๓. คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำกรุงเทพมหานครและที่เกินอำนาจของอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด ที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมแต่งตั้งตามมาตรา ๒๐ จำนวน ๒ คณะ มีอำนาจหน้าที่

(๑) คณะอนุกรรมการ คณะที่ ๑ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุมัติ ไม่อนุมัติ หรือยุติ คำขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรม เฉพาะกรณีการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี และการขอปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และที่เกินอำนาจของคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดในเขตภาคกลาง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนด ตลอดจนตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

(๒) คณะอนุกรรมการ คณะที่ ๒ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุมัติ ไม่อนุมัติ หรือยุติคำขอรับความช่วยเหลือ จากกองทุนยุติธรรม เฉพาะกรณีการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี และการขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลยที่เกินอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดทุกจังหวัด ยกเว้นพื้นที่กรุงเทพมหานครและภาคกลาง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนด ตลอดจนตรวจสอบและแสวงหข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

(๓) คณะอนุกรรมการ คณะที่ ๑ และคณะที่ ๒ มีอำนาจหน้าที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ตาม (๑) และ (๒) ดังต่อไปนี้

(๓.๑) ดำเนินการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการตาม (๑) และ (๒) หรือตามที่เลขานุการคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

(๓.๒) กลั่นกรองการตอบข้อหารือให้กับแต่ละจังหวัดที่มีประเด็นยุ่งยากซับซ้อน เพื่อเป็นแนวทางการพิจารณาและเป็นบรรทัดฐานให้กับจังหวัดอื่นต่อไป

(๓.๓) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

๔. คณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด ที่คณะกรรมการแต่งตั้งตามอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มีอำนาจหน้าที่

(๑) พิจารณาอนุมัติ ไม่อนุมัติ หรือยุติคำขอรับความช่วยเหลือเงินกองทุนยุติธรรมภายในวงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาทต่อราย เฉพาะกรณีการขอรับความช่วยเหลือในการดำเนินคดี และการขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนด ตลอดจนตรวจสอบและแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมทั้งระเบียบและประกาศที่เกี่ยวข้อง

(๒) ดำเนินการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการหรือตามที่เลขานุการคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมมอบหมาย

(๓) ให้เลขานุการคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัดรายงานผลการพิจารณาให้ความช่วยเหลือต่อคณะอนุกรรมการให้ความช่วยเหลือประจำจังหวัด เพื่อยังงานต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมตามมาตรา ๒๐ วรรคสอง

๕. สำนักงานกองทุนยุติธรรม

๕.๑ พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๑ ให้จัดตั้งสำนักงานกองทุนยุติธรรมขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุน คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลที่คณะกรรมการแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้สำนักงานกองทุนยุติธรรม มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุนยุติธรรม คณะกรรมการกองทุนยุติธรรม และคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนยุติธรรม

(๒) เสนอแนะนโยบาย แผนงาน และแนวทางในการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรม

(๓) พัฒนาระบบ รูปแบบ วิธีการ และการบริการของกองทุนยุติธรรม เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรม

(๔) รับคำขอรับความช่วยเหลือตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนยุติธรรมและเสนอความเห็นประกอบคำขอเพื่อเสนอให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา

(๕) เสนอแนะหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการขอรับความช่วยเหลือจากกองทุนยุติธรรมต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

(๖) รับเงิน จ่ายเงิน และเก็บรักษาเงินของกองทุนยุติธรรมตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๗) ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา และงานพัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนยุติธรรม

(๘) ให้คำปรึกษาและวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานกองทุนยุติธรรม

(๙) ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมเพื่อจัดทำรายงานเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

(๑๐) เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรม

(๑๑) จัดทำรายงานประจำปีของกองทุนยุติธรรมเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเสนอคณะรัฐมนตรี

(๑๒) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒ สำนักงานกองทุนยุติธรรมมีการแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น ๗ กลุ่มงานดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริหารทั่วไป ทำหน้าที่บริหารจัดการและดำเนินงานด้านสารบรรณ งานบริหารทรัพยากรบุคคล งานบริหารทั่วไป บริหารและดำเนินการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน

(๒) กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบงาน ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ รายงานประจำปี พัฒนาระบบมาตรฐานและมาตรการเพื่อรองรับการดำเนินงานกองทุนยุติธรรม จัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติงาน ติดตามและประเมินผล บริหารจัดการบัญชีทนายความกองทุนยุติธรรม สรรหาและเสนอแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนเครือข่ายยุติธรรมชุมชน

(๓) กลุ่มงานช่วยเหลือประชาชน ทำหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี การขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย

(๔) กลุ่มงานนิติการและติดตามคดี ทำหน้าที่ดำเนินกระบวนการเกี่ยวกับคดีที่เกี่ยวข้องกับ/เกี่ยวเนื่องกับภารกิจของกองทุน และงานพัฒนากฎหมาย

(๕) กลุ่มงานบริหารการเงินและการบัญชี ทำหน้าที่วางระบบและบริหารจัดการด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ และทรัพย์สินของกองทุนยุติธรรม

(๖) กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารและการให้บริการประชาชน บริหารจัดการเว็บไซต์ ประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ ให้คำปรึกษาและแนะนำการใช้งานระบบสารสนเทศ บริหารจัดการการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์

(๗) กลุ่มงานตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่สนับสนุนข้อมูล จัดทำแผนการตรวจสอบ และปฏิบัติงานตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามมาตรฐาน และคู่มือของสำนักงานกองทุนยุติธรรม/แนวปฏิบัติการ

ตรวจสอบภายใน ของกรมบัญชีกลาง หรือมาตรฐานสากล พัฒนางานตรวจสอบภายในให้เป็นมาตรฐานในระดับที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาชีพ

และให้กลุ่มงานปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. สำนักงานยุติธรรมจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานกองทุนยุติธรรมระดับจังหวัดตามที่กำหนดในกฎหมายและคำสั่งดังนี้

๖.๑ พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๑๒ ในการดำเนินงานของกองทุนในจังหวัดอื่นที่มีใช้กรุงเทพมหานคร ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมมอบหมายให้หน่วยงานในจังหวัดที่สังกัดกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการให้กับกองทุนสำหรับเขตจังหวัดนั้น

๖.๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัด ๑ - ๑๘ ตั้งอยู่ ณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดนครปฐม จังหวัดชลบุรี จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุดรธานี จังหวัดสกลนคร จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดราชบุรี จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดภูเก็ต และจังหวัดยะลา มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานกองทุนยุติธรรมสำหรับเขตจังหวัดนั้น

๖.๓ กระทรวงยุติธรรมได้มีคำสั่งกระทรวงยุติธรรม ที่ ๓๒๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ให้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่มีใช้สำนักงานยุติธรรมจังหวัดตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงยุติธรรม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินงานกองทุนยุติธรรมระดับจังหวัด

บทที่ ๔

การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองทุนยุติธรรมมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากร และบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกองทุนยุติธรรม ตลอดจนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้กองทุนยุติธรรมมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๓ สำนักงานกองทุนยุติธรรมมีอัตรากำลัง จำนวน ๗๒ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๒๓ คน พนักงานกองทุนยุติธรรม จำนวน ๔๕ คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔ คน ต่อมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองทุนยุติธรรมได้มีการปรับโครงสร้างและได้รับจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มเติม จำนวน ๙๐ อัตรากำลัง ซึ่งทำให้มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานกองทุนยุติธรรมที่จะไปปฏิบัติงาน ณ สำนักงานยุติธรรมจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน ๗๖ แห่งๆ ละ ๑ อัตรากำลัง ประกอบกับสำนักงานกองทุนยุติธรรมได้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะเอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งได้ จึงนำมาสู่การทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถนำไปใช้เป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาบุคลากรกองทุนยุติธรรมได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๔.๒ การประเมินสภาพองค์กรด้านการบริหารทรัพยากร

คณะทำงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรมจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ประกอบด้วยกัน ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ๒๐ ปี

เพื่อให้สอดคล้องกับโลกในอนาคตที่มีความเป็นพลวัตสูง ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมระยะ ๒๐ ปี มีความเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ทุกระดับ เพื่อเป็นกลไกหนึ่งในการสนับสนุนและขับเคลื่อนงานยุติธรรม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีจุดเน้นในด้านพัฒนาสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมให้เป็นองค์กรสรณะสูง (High Performance Organization) และด้านที่สองเป็นองค์กรสนับสนุนและขับเคลื่อน

งานยุทธธรรมบนกรอบพื้นฐานกระทรวงยุทธธรรมระยะ ๒๐ ปี “เป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการสนับสนุนและขับเคลื่อนงานยุทธธรรม”

พันธกิจ

๑. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการให้บริการ
๒. พัฒนายุทธศาสตร์กระทรวงยุทธธรรมและขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. พัฒนาระบบยุทธธรรมเพื่อให้บริการและช่วยเหลือประชาชน
๔. พัฒนากฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงยุทธธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๕. พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างคุณค่าให้แก่องค์กร

๖. บูรณาการและประสานความร่วมมือด้านพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุทธธรรมกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ

ประเทศไทยต้องปรับตัวให้สอดคล้องข้อกำหนดของสังคมโลก

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ได้กำหนดอนาคตประเทศไทยปี พ.ศ. ๒๕๘๐ คือ สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย มีการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึงไม่คอร์รัปชัน โดยแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และ ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทั้งนี้ กองทุนยุทธธรรมเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ มีรายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

เร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญ คือ การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล โดยมีกรอบแนวทางที่สำคัญ คือ การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล และการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

ด้านความมั่นคง

๒. ด้านการสร้างความปลอดภัยในสังคม
๓. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
๔. ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ

ด้านความมั่นคง

๑. ด้านอำนวยความสะดวกยุทธธรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

ด้านความยั่งยืน

๕. ด้านการพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๓) แผนปฏิบัติการด้านกองทุนยุติธรรม ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ฉบับทบทวน

กองทุนยุติธรรม ได้นำแผนปฏิบัติการด้านกองทุนยุติธรรม ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ฉบับทบทวน โดยนำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืน จัดทำแผน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ยุทธศาสตร์ขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต่องานและความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่งาน โดยบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันที่จัดต้องปรับเปลี่ยนความสามารถไปสู่สมรรถนะใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ดังกล่าวส่วนบุคคลากรกลุ่มใหม่ที่จะเข้ามาสู่องค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีสมรรถนะต่างๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้

๔) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) สำนักงานรัฐมนตรีและสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมมีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เห็นได้จากการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) และมีการดำเนินการทบทวนแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบัน ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) จึงเป็นข้อมูลสามารถใช้ในการพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรมประจำปีบัญชี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ให้เป็นไปตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ.

๕) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน

ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้ส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้ส่วนราชการเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่มุ่งเน้นพัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่

๔.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม (SWOT) ด้านทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) กองทุนยุติธรรมได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรของกองทุนยุติธรรม โดยดูจากปัจจัยภายใน ทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของกองทุนยุติธรรม และปัจจัยภายนอก โดยดูจากโอกาสและอุปสรรคทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต และใช้ SWOT เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมโดยวิธี “SWOT Analysis”

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. กองทุนยุติธรรมมีโครงสร้างและอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๒. มีระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกรอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. บุคลากรมีจิตบริการ มุ่งมั่นตั้งใจ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานและทำงานภายใต้แรงกดดันได้</p> <p>๔. บุคลากรยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต</p>	<p>๑. การพัฒนาทักษะเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานยังมีไม่ทันต่อความต้องการ</p> <p>๒. บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์น้อย เนื่องจากมีอัตราการลาออก (Turn Over) สูง และยังไม่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค หรือ ภาวะคุกคาม (Threats)
<p>๑. หน่วยงานภายนอกให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรม</p> <p>๒. มีการจัดตั้งสำนักงานยุติธรรมจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานกองทุนยุติธรรม</p> <p>๒. มีความร่วมมือกับหน่วยงานที่ลงนาม MOU กับกองทุนยุติธรรม</p> <p>๓. กระทรวงการคลังซึ่งกำกับดูแลทุนหมุนเวียน ให้มีความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของทุนหมุนเวียน</p>	<p>เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาระบบงานอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะระบบสารสนเทศ ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนยังปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง</p>

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (TOWS Matrix)

กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)
<p>SO๑ เร่งรัดการนำระบบสมรรถนะมาใช้ ในการเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงาน</p> <p>SO๒ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม พร้อมเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบ</p> <p>SO๓ เพิ่มทักษะบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>SO๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตบริการ</p>	<p>ST๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>ST๒ ปรับกระบวนการและส่งเสริมสมรรถนะการให้บริการ</p> <p>ST๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร</p>	<p>WO๑ พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนยุติธรรม โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาค</p>	<p>WT๑ อำนวยความสะดวกให้ซึ่งบุคลากรคุณภาพ เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศมีจริยธรรมสูง</p>

๔.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลและแนวโน้มของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรมในอนาคต

๔.๔.๑ สถานะปัจจุบัน ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรม

๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรม ที่ผ่านมามีบุคลากรมีอัตราการลาออกสูง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการตามนโยบาย และการเรียนรู้การถ่ายทอดงาน

๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในภารกิจของกองทุนยุติธรรมมีทั้งบุคลากรของกองทุนยุติธรรม และบุคลากรของสำนักงานยุติธรรมจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔.๒ แนวโน้มในอนาคตของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนยุติธรรม

๑) กองทุนยุติธรรมมีความจำเป็นต้องดำเนินการในการบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงานของกองทุนยุติธรรม รวมทั้งให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยดำเนินการทบทวนแผนบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจงาน การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอัตรากำลังคนกองทุนยุติธรรมให้มีศักยภาพในการทำงานเชิงรุกอย่างมีอาชีพ

๒) กองทุนยุติธรรม ควรมีการทบทวนแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินหาช่องว่างของการพัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน

รูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาจุดอ่อน และเสริมสร้างจุดแข็งของบุคลากรเพื่อสำหรับนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาสามารถนำผลการประเมินมาประกอบการตัดสินใจ โดยใช้ในการสรรหา การพัฒนา และแต่งตั้งบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับสมรรถนะที่มีและขอบข่ายปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรในระดับต่อไป

๓) กองทุนยุติธรรม ควรปรับปรุงการวัดและประเมินผลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการดำเนินงานตามคำรับรองของทุนหมุนเวียน โดยจะต้องกำหนดลักษณะตัวชี้วัดผลงานให้มีความครอบคลุมในทุกด้าน โดยคำนึงถึงสถานการณ์ นโยบายรัฐต่างๆ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินการเพื่อให้เกิดความชัดเจน สามารถวัดประเมินผลได้จริงและบรรลุตามเป้าหมาย

๔.๔.๓ ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของกองทุนยุติธรรม

กองทุนยุติธรรม ได้ดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการด้านกองทุนยุติธรรม ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕) เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมมีประสิทธิภาพดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืน

บทที่ ๕
แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม
ประจำปีบัญชี ๒๕๖๓-๒๕๖๕

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกองทุนยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ได้มีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning) และปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) ที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อีกทั้งได้มีการทบทวนเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น แผนปฏิบัติการด้านกองทุนยุติธรรม ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ฉบับทบทวน เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และเพื่อใช้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรได้มีความเข้าใจในทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีกรอบการดำเนินงานที่มีความชัดเจนโดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์

มุ่งบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจ

๑. สรรหา พัฒนา รักษาไว้ เพื่อใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนยุติธรรมบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้
๒. พัฒนาบุคลากรและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
๒. การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกองทุนยุติธรรม

วิสัยทัศน์ : มุ่งบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีสมรรถนะสูงในการทำงาน ๓. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๒. การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการทำงานของบุคลากร

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) รายปี	๑.๒ มีการทบทวนกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ	๑.๓ มีการสร้างการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรอย่างทั่วถึง	๑.๔ มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา	๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๓ มีการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๔ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๕ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและต่อเนื่อง		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือขอขบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๖ จัดทำระบบคุณธรรมจริยธรรม	๒.๗ จัดทำมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๘ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๑ บุคลากรมีความผาสุกและมีสภาพจิตใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๓.๒ มีการสร้างสุขให้กับบุคลากรได้อย่างพอเพียง		

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

<p>วิสัยทัศน์กองทุนยุติธรรม “เป็นองค์กรหลักในการช่วยเหลือและพัฒนาประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ”</p>	<p>วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล “มุ่งบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของกองทุนยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ”</p>
<p>พันธกิจกองทุนยุติธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินคดี ๒. การขอลปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาหรือจำเลย ๓. ช่วยเหลือผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ๔. การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมให้สามารถเข้าถึงความยุติธรรมตามกฎหมายและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล 	<p>พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) สรรหา พัฒนา รักษาไว้ เพื่อใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้กองทุนยุติธรรมบรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ๒) พัฒนาบุคลากรและระบบงานให้มีประสิทธิภาพ
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์กองทุนยุติธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การพัฒนาระบบการให้ความช่วยเหลือประชาชนแบบบูรณาการ ๒) การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน ๓) การพัฒนากฎหมายและระเบียบกองทุนยุติธรรมเพื่ออำนวยความสะดวกช่วยเหลือประชาชนให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรม 	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ๒. การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกองทุนยุติธรรม
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

มิติตาม HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๑.๑ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) รายปี	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	การทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลระยะยาว และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	✓	✓	✓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๑.๒ มีการจัดทำกรอบโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทุนยุติธรรม	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกองทุนยุติธรรม	การชี้แจงและทำความเข้าใจโดยนำบรรจุในกิจกรรม/โครงการของกองทุนยุติธรรม/ผ่านระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์	✓			กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๑.๓ มีการสร้างการรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำระเบียบว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดตั้งคณะทำงาน/จัดประชุมการจัดทำระเบียบว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓			กลุ่มงานบริหารทั่วไป
			๑.๓.๒ ระดับความสำเร็จของการสร้างการรับรู้และเข้าใจระเบียบว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดกิจกรรมชี้แจงระเบียบว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง/ผ่านระบบประชุมอิเล็กทรอนิกส์	✓	✓	✓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๑.๔ มีการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ร่วมกับที่ปรึกษา	✓			กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๑.๕ มีการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานกองทุนยุติธรรมอย่างครบถ้วน	๑.๕.๑ ผลการประเมินความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองทุนยุติธรรม และหน่วยงานสนับสนุน	โครงการพัฒนาบุคลากรของกองทุนยุติธรรม และหน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนยุติธรรม	✓	✓	✓	กลุ่มงานช่วยเหลือประชาชน
				โครงการฝึกอบรมเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ คณะอนุกรรมการกองทุนยุติธรรมประจำจังหวัด /บรรยายผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์		✓	✓	กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบงาน
				โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวน		✓	✓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติตาม HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
				การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยงและคู่มือการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานกองทุนยุติธรรม/บรรยายผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์				
				โครงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล		✓	✓	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
				โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการลงระบบสารสนเทศกองทุนยุติธรรม		✓	✓	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
				โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของกองทุนยุติธรรม		✓	✓	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
				โครงการสัมมนาเพื่อสร้างความตระหนักด้านการรักษาความปลอดภัยและการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล/บรรยายผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์		✓	✓	กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒ การจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาประเมินผลของพนักงานกองทุนยุติธรรม	การชี้แจงแนวทางการประเมินผลและการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานกองทุนยุติธรรม	✓	✓	✓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
		๒.๒ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	การจัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	✓			กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		๒.๓ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒.๓.๑ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม	การจัดทำระบบการประเมินบุคลากรกองทุนยุติธรรม	✓			กลุ่มงานบริหารทั่วไป
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการ		๒.๔ จัดทำระบบคุณธรรมจริยธรรม	๒.๔.๑ ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำระบบคุณธรรม จริยธรรม	การจัดทำแนวทางการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงาน	✓	✓	✓	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

มิติตาม HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมายดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตและการ ทำงาน	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของบุคลากร	๓.๑ บุคลากรมีความสุขและมี ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการสร้าง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตามหลัก ๕ ส.	การสร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยหลักการ ๕ ส.	✓	✓	✓	กลุ่มงาน บริหารทั่วไป
			๓.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการเสริมสร้าง ความสุขในการทำงาน และความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน	การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขใน การทำงาน และความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน	✓	✓	✓	กลุ่มงาน บริหารทั่วไป

บทที่ ๖
แนวทางการติดตามและประเมินผล

การติดตาม และการประเมินผล เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้มั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ มีความคืบหน้าไปสู่การติดตามความก้าวหน้าของการ ดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เป็นต้นและเมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผล และรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลรวมถึงปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ต่อผู้บริหารของส่วนราชการ เพื่อจะได้นำไปประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไปซึ่งจะช่วยให้มีการปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์มาก ขึ้นต่อไป ดังนั้น สำนักงานกองทุนยุติธรรม จึงได้กำหนดแนวทางการติดตามผลและการประเมินผล โดยมี วัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อติดตามความก้าวหน้า และความเป็นไปได้ขอผลสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม
๒. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ต้องแก้ไข ปรับปรุง
๓. เพื่อพัฒนาระบบ วิธีการ กระบวนการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อรายงานผลการดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

การติดตามการดำเนินการ และการประเมินผล

๑. ผู้รับผิดชอบหลักของกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ รายงานผลการดำเนินงานตามแบบรายงานผลการ ดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รอบ ๖ เดือน พร้อมระบุปัญหา/อุปสรรคในการ ดำเนินงาน และส่งรายงานผลรอบ ๑๒ เดือน ต่อคณะกรรมการสำนักงานกองทุนยุติธรรม

รายละเอียด	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
รอบ ๖ เดือน	←————→			
รอบ ๑๒ เดือน			←————→	

๒. กลุ่มงานบริหารทั่วไป เสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแผนยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป

ตัวอย่างแบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน

ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม.....

เป็นแผนงาน/โครงการลำดับที่.....ตัวชี้วัดลำดับที่.....ของแผนการปฏิบัติการฯ ปี พ.ศ.

๑. ขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการแล้ว (ระบุกิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินการ)

.....
.....
.....

๒. ผลการดำเนินงาน (พร้อมระบุวัน เดือน ปีที่ดำเนินการ)

.....
.....
.....

ใช้งบประมาณ จำนวน บาท

คิดเป็นความสำเร็จระดับที่ ๑/๒/๓/๔/๕ ของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการฯ พ.ศ.

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามชี้วัด

ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามตัวชี้วัด

๓. ปัญหาและอุปสรรคที่พบทำให้ผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (โปรดระบุ)

.....
.....
.....

๔. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงาน

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน วันที่.....