

แผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม
กระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๒



สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม

บทสรุปผู้บริหาร

โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ประการแรก เพื่อประเมินปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ (แผนเดิม) ประการที่สอง เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ ให้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานและพัฒนาสำนักงานกิจการยุติธรรมและประการสุดท้าย เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานกิจการยุติธรรมโดยการศึกษาครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษา ใช้การสำรวจจากเอกสาร ด้วยการวิเคราะห์วรรณกรรมต่างๆ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. ๒๕๕๗ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ วันศุกร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๙ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ แผนปฏิบัติราชการสี่ปีกระทรวงยุติธรรมและกลุ่มภารกิจ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการกระทรวงยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑ และแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ (แผนเดิม)

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวคิด สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการดำเนินงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม ด้วยการสอบถามความคิดเห็นโดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม (จำนวน ๒๒ คน) เช่น กรรมการในคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ รองปลัดกระทรวงยุติธรรมที่กำกับดูแลสำนักงานกิจการยุติธรรม ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้บริหารของกระทรวงยุติธรรม ผู้บริหารของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น รวมทั้งการสนทนากลุ่ม การระดมสมองระดับผู้บริหารหรือผู้อำนวยการสำนักหรือผู้แทนของสำนักงานกิจการยุติธรรม (จำนวน ๑๓ คน) ระดับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่ม/ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการยุติธรรม (จำนวน ๒๗ คน) และระดับปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน และพนักงานราชการ (จำนวน ๓๑ คน) โดยคณะผู้วิจัยได้มีการจัดประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากนักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ ร่วมกับ ผู้บริหาร ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของสำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม เพื่อร่วมกันกำหนด (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ จำนวน ๒ ครั้ง (จำนวน ๓๗ คน และ ๙ คน) โดยหลังจากนั้น คณะผู้วิจัยได้จัดให้มีการวิพากษ์ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม

พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒ (จำนวน ๗๒ คน) ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการดำเนินการศึกษาทั้งสิ้น ๗ เดือน ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๕๘

รายงานการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้นำเสนอผลการทบทวนการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ (แผนเดิม) โดยพบว่า ในการดำเนินการตามแผนเดิมนั้น สำนักงานกิจการยุติธรรมสามารถดำเนินงานได้ในหลายประเด็นตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ แต่ยังคงพบว่ามีอีกหลายประเด็นที่ประสบปัญหาและอุปสรรคทำให้ผลการดำเนินงานยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้อย่างสมบูรณ์นัก และเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม พบว่า จุดแข็งที่สำคัญของสำนักงานกิจการยุติธรรม คือ การมีกฎหมายรองรับสถานะและกำหนดบทบาทที่ชัดเจนให้แก่หน่วยงาน มีเครื่องมือในการดำเนินงานที่ชัดเจน ได้แก่ กลไกการขับเคลื่อนของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับการสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานที่ดีและความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยผู้บริหารเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรในการเรียนรู้การทำงานและพัฒนาตนเอง ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม ในขณะที่จุดอ่อนที่สำคัญ พบว่า สำนักงานกิจการยุติธรรมมีขอบเขตของงานกว้างมีความรับผิดชอบหลายภารกิจและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ทำให้การคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานทำได้ยาก โดยสถานะของหน่วยงานขาดอำนาจในการผลักดันให้หน่วยงานอื่นๆ ในระดับที่สูงกว่าดำเนินงานตาม และขาดกลยุทธ์ที่ดีในการขับเคลื่อนงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เห็นได้จากการที่หน่วยงานยังไม่สามารถประชาสัมพันธ์หรือสร้างการยอมรับจากหน่วยงานอื่นได้มากนัก นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรในระดับปฏิบัติการยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำงานในกระบวนการยุติธรรมโดยไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานบางส่วน of สำนักงานยังไม่ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

ในส่วนของการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก พบว่า การพัฒนากระบวนการยุติธรรมเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจจากฝ่ายการเมืองและสังคม และกระแสร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องงานยุติธรรมมีความชัดเจนมากขึ้น ซึ่งนับเป็นโอกาสที่เอื้อต่อการดำเนินงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม แต่กลับพบอุปสรรคที่สำคัญ คือ โครงสร้างของกระบวนการยุติธรรมที่มีขนาดใหญ่มาก โดยแต่ละหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมยังยึดค่านิยมในการทำงานของหน่วยงานตนเองเป็นหลักซึ่งมีความแตกต่างกัน และยังคงใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการ ทำให้วิธีการประสานงานแบบเป็นทางการไม่ได้รับความสนใจการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นจึงยังเป็นสิ่งที่ยาก รวมทั้งกระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ กลายเป็นความท้าทายที่สำคัญของหน่วยงาน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำมากำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักงานกิจการยุติธรรมว่า **“ยกระดับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย เพื่อให้คนไทยยอมรับและเชื่อมั่นในระบบความยุติธรรม”** โดยมีพันธกิจที่สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม ๒) พัฒนาระบบข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม และ ๓) สนับสนุน เสริมสร้าง และบูรณาการทุกภาค

ส่วนในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งได้กำหนดค่านิยมร่วมของหน่วยงานคือ “BE OJA” ประกอบด้วย ยึดความรู้เป็นหลักในการทำงาน (B: Body of knowledge) ความเป็นมืออาชีพ (E: Expertise) เปิดกว้างทางความคิด (O: Openness) ยึดมั่นความถูกต้อง (J: Justness) และมุ่งเป้าหมายร่วมกัน (A: Alignment) ทั้งนี้ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ยกระดับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย
เพื่อให้คนไทยยอมรับและเชื่อมั่นในระบบความยุติธรรม”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนานโยบายเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานยุติธรรม
๒. พัฒนาฐานข้อมูลและเสริมสร้างนวัตกรรมในกระบวนการยุติธรรม
๓. สนับสนุน เสริมสร้าง และบูรณาการทุกภาคส่วนในกระบวนการยุติธรรม

ค่านิยมร่วม

“BE OJA”

B	(Body of knowledge)	ยึดความรู้เป็นหลักในการทำงาน
E	(Expertise)	มีความเป็นมืออาชีพ
O	(Openness)	เปิดกว้างทางความคิด
J	(Justness)	ยึดมั่นความถูกต้อง
A	(Alignment)	มุ่งเป้าหมายร่วมกัน

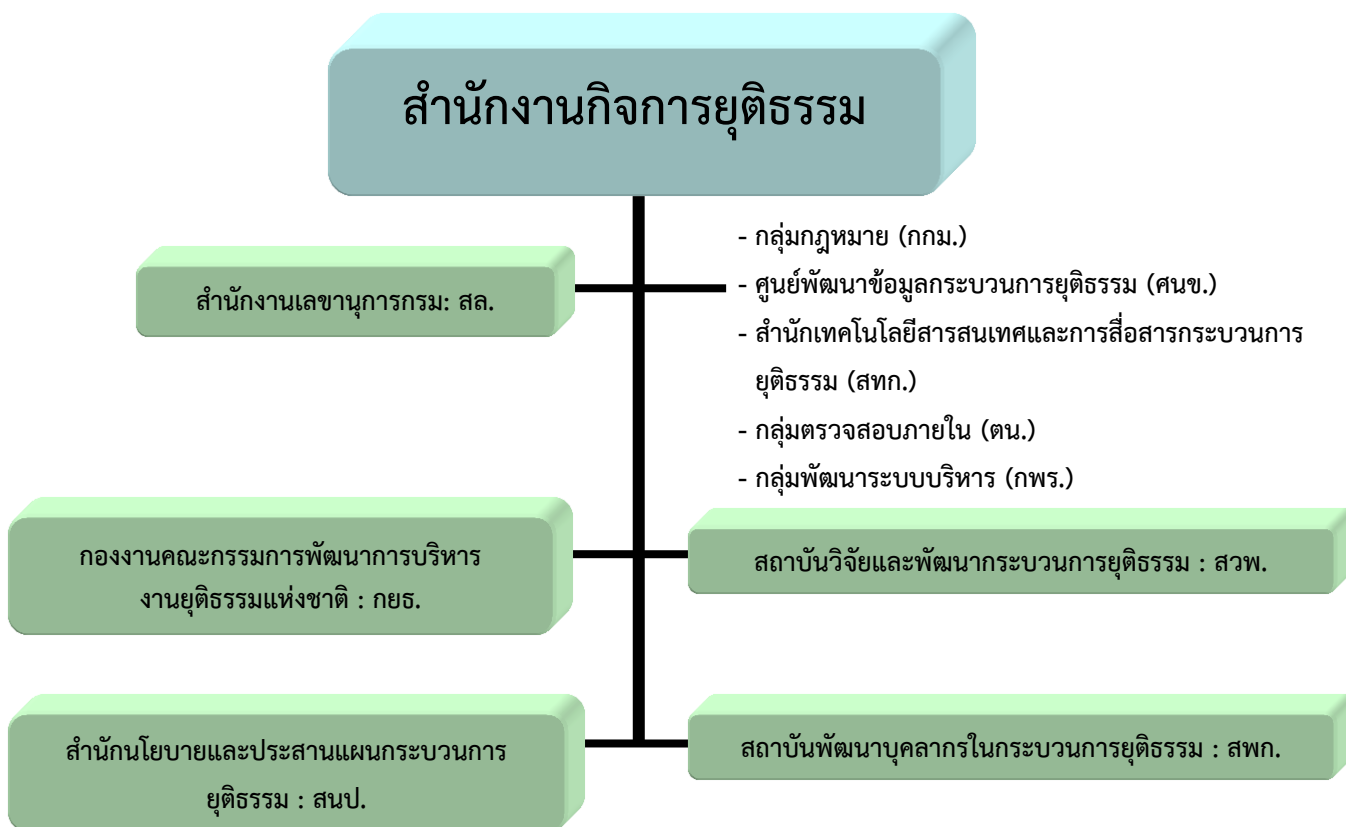
ภารกิจตามกฎหมายกระทรวง

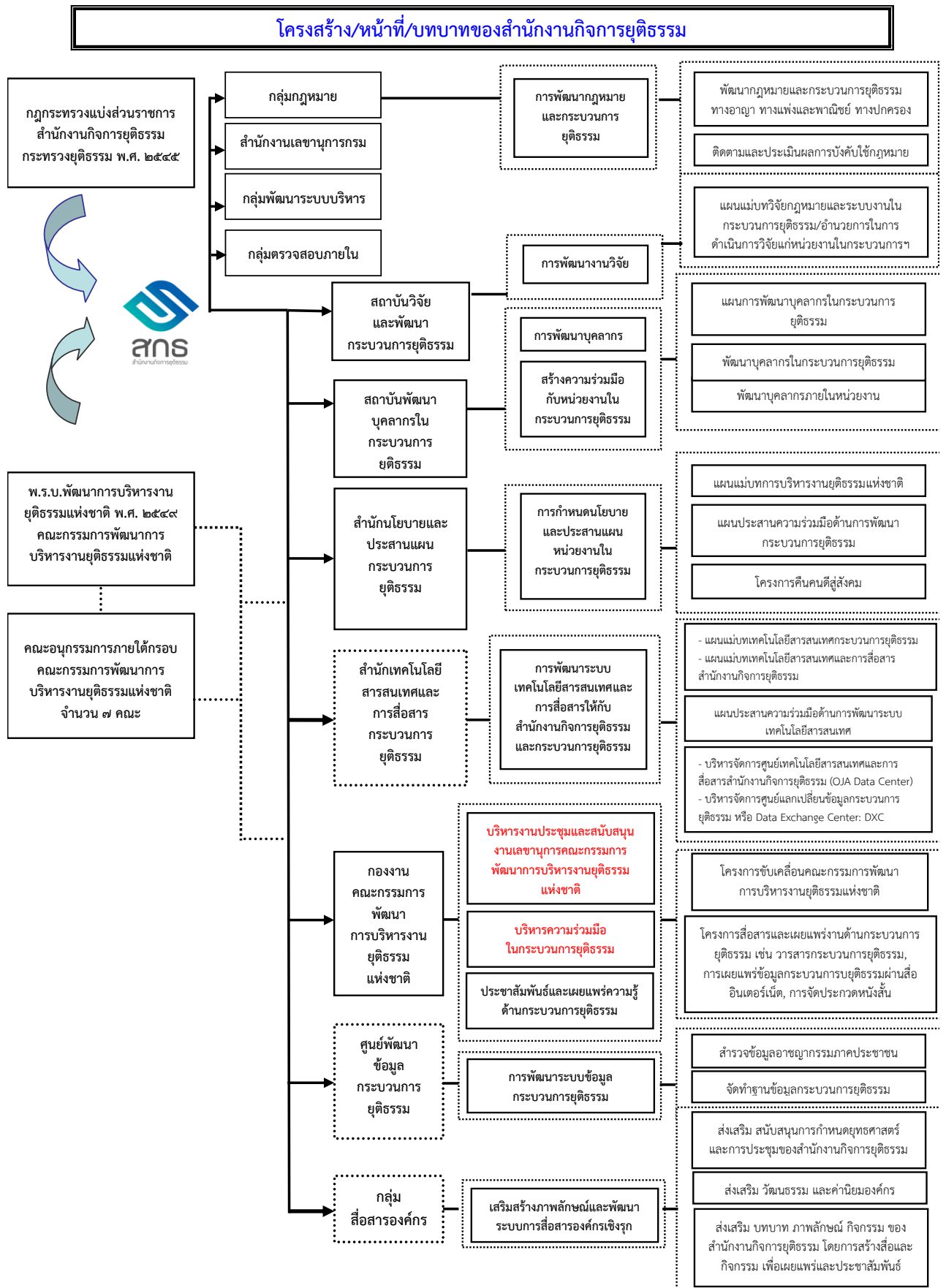
สำนักงานกิจการยุติธรรมมีภารกิจเกี่ยวกับนโยบายและการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยการศึกษา วิจัย ประเมินผลการบังคับใช้กฎหมาย และนำผลให้คณะกรรมการการยุติธรรม แห่งชาติประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมมีทิศทางการดำเนินการที่สามารถอำนวยความสะดวก ยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

อำนาจหน้าที่

๑. รับผิดชอบในงานธุรการของกองงานคณะกรรมการการยุติธรรมแห่งชาติ และดำเนินงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
๒. ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารกระบวนการยุติธรรม เพื่อสนองต่อคณะกรรมการยุติธรรมแห่งชาติ
๓. สนับสนุนและดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์กระบวนการยุติธรรม
๔. ประสานและดำเนินการวิจัยด้านกฎหมาย ระบบงานยุติธรรม และทางด้านอาชีววิทยารวมทั้งติดตาม และประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๕. พัฒนามาตรฐานและระบบงานในกระบวนการยุติธรรม
๖. ดำเนินการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและบุคคลที่เกี่ยวข้อง
๗. บริหารกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการบริหารงานยุติธรรม
๘. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

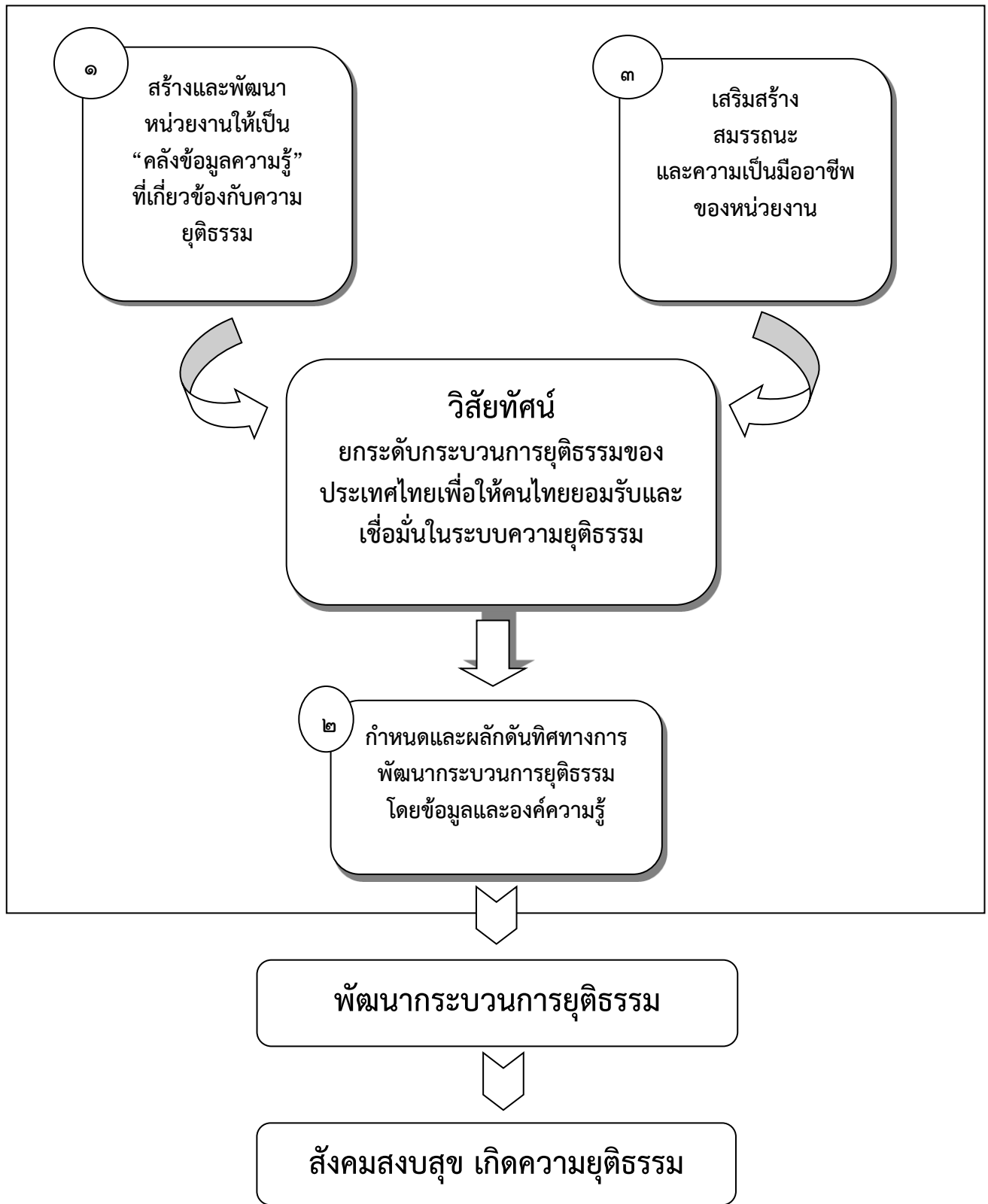
โครงสร้างสำนักงานกิจการยุติธรรม





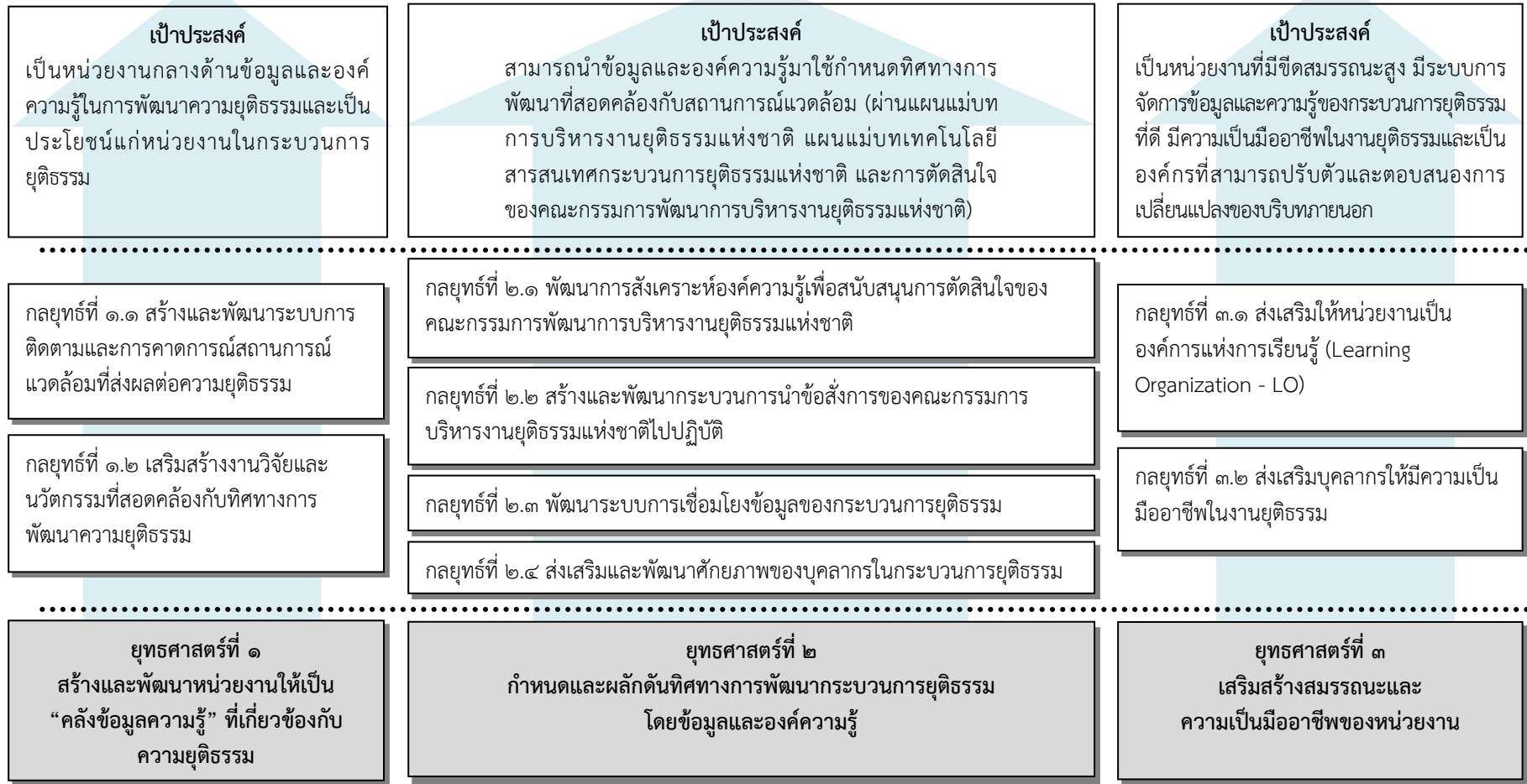
ประเด็นยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของหน่วยงาน



วิสัยทัศน์ (Vision)

“ยกระดับกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย เพื่อให้คนไทยยอมรับและเชื่อมั่นในระบบความยุติธรรม”



แผนที่ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม

เป้าประสงค์

สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นหน่วยงานกลางด้านข้อมูลและองค์ความรู้ในการพัฒนาความยุติธรรม และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ สร้างและพัฒนาระบบการติดตามและการคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลต่อความยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ สร้างและพัฒนาระบบการติดตามและการคาดการณ์สถานการณ์ แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานกิจการยุติธรรมมีระบบการติดตามและการคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อม โดยอิงจากสถานการณ์แวดล้อมในและนอกประเทศในมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่จะส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม ซึ่งระบบดังกล่าวจะต้องมีความน่าเชื่อถือ แม่นยำ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสนองตอบต่อความต้องการในการใช้ประโยชน์ของทั้งหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ศูนย์พัฒนาข้อมูลกระบวนการยุติธรรม (ศนช.)

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ ระดับขั้นความสำเร็จของระบบการติดตามและการคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๑.๑.๒ ประสิทธิภาพของสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ ระดับขั้นความสำเร็จของระบบการติดตามและการคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อม
ที่ส่งผลต่อกระบวนการยุติธรรม

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

ระบบ หมายถึง กลไก วิธีการ หรือกระบวนการ ในการได้มาซึ่งข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลและ/หรือความรู้ โดยข้อมูลและ/หรือความรู้ อาจได้มาจากการรวบรวม (Data Compilation) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) ทั้งในและต่างประเทศ หรือเป็นข้อมูลใหม่ที่หน่วยงานจัดเก็บเอง (Data Collection) ซึ่งการใช้ประโยชน์ดังกล่าว นั้น มิได้จำกัดเพียงการใช้ประโยชน์ของสำนักงานกิจการยุติธรรม แต่รวมถึงหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

สถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการยุติธรรม หมายถึง ปรากฏการณ์ สภาพการณ์ และประเด็นปัญหา ในมิติของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทั้งในและนอกประเทศ ที่ส่งผลต่อความยุติธรรม

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีกลไกในการติดตามและการคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม โดยอาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือการมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ
๒	มีการกำหนดและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม
๓	มีการติดตามและคาดการณ์ข้อมูลสถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความยุติธรรมตามประเด็นสถานการณ์ที่กำหนด
๔	มีการเผยแพร่ข้อมูลผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ในช่องทางต่างๆ ไปยังหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเผยแพร่ไปยังสาธารณชนในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
๕	มีการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: ศูนย์พัฒนาข้อมูลกระบวนการยุติธรรม (ศนช.)

ตัวชี้วัด ๑.๑.๒ ประสิทธิภาพของสารสนเทศที่เกี่ยวกับสถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการยุติธรรม

หน่วยวัด ระดับความสำเร็จ

คำอธิบาย

สารสนเทศ หมายถึง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์ และข้อมูลที่ผ่านการประมวลหรือจัดระบบแล้ว

สถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผลต่อกระบวนการยุติธรรม หมายถึง ปราบปรามการผิดกฎหมาย สถานการณ์ และประเด็นปัญหา ในมิติของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทั้งในและนอกประเทศ ที่ส่งผลต่อความยุติธรรม

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับความสำเร็จ โดยแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากเกณฑ์การดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละมิติดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ทำได้ ๑ ข้อ
๒	ทำได้ ๒ ข้อ
๓	ทำได้ ๓ ข้อ
๔	ทำได้ ๔ ข้อ
๕	ทำได้ ๕ ข้อ

เกณฑ์การพิจารณา

๑. สารสนเทศนั้นได้รับการปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันเสมอ (Up-to-date) และเป็นข้อมูลที่มีระยะเวลา (Time Period) กล่าวคือมีการประมวลข้อมูลตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อใช้ในการพยากรณ์อนาคต
๒. เนื้อหาของสารสนเทศมีความถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy)
๓. กระบวนการและแหล่งที่มาที่น่าเชื่อถือ (Reliability) สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ (Verifiability)
๔. สารสนเทศมีความชัดเจน ง่ายต่อความเข้าใจ (Clarity) มีรูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสมกับผู้ใช้งาน
๕. กระบวนการสร้างสารสนเทศเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคคลหรือกลุ่มต่างๆ ในหน่วยงาน (Participation)

หน่วยงานผู้ดูแล: ศูนย์พัฒนาข้อมูลกระบวนการยุติธรรม (ศนช.)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมเกิดองค์ความรู้ในด้านความยุติธรรม รวมถึงนวัตกรรมใหม่ ที่ผลิตจากสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม (สวพ.)

ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการเสริมสร้างและสนับสนุนงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๑.๒.๒ จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการเสริมสร้างและสนับสนุนงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

งานวิจัย หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่างๆ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นการต่อยอดความรู้เดิม

นวัตกรรม หมายถึง งานสร้างสรรค์ หรือผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มใหม่หรือการนำผลงานทางวิชาการที่ค้นพบทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งสามารถนำมาประยุกต์และปรับเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยในรูปแบบต่างๆ อาจหมายความรวมถึง รูปแบบของการจัดโครงการ การกำหนดแนวทางมาตรการ การยกร่างกฎหมายหรือกิจกรรมอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์

การเสริมสร้างและสนับสนุนงานวิจัย หมายถึง การทำวิจัยของสำนักงานกิจการยุติธรรมในประเด็นปัญหาที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการยุติธรรม ตลอดจนการกระตุ้น การผลักดัน และการจูงใจให้หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการทำวิจัยในประเด็นที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานตนเอง รวมถึงการที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้มีการสนับสนุนช่วยเหลือการทำวิจัยให้กับหน่วยงานต่างๆ เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านระเบียบวิธีการวิจัย ให้แก่บุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น เพื่อนำไปสู่การดำเนินการวิจัยของแต่ละหน่วยงาน

ทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม หมายถึง แนวทางการพัฒนาความยุติธรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมทั้งในและนอกประเทศ ในมิติของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่ส่งผลต่อความยุติธรรม

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีกลไกในการกำหนดทิศทางการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม ตามลำดับความสำคัญของประเด็นที่ส่งผลต่อความยุติธรรม โดยอาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือการมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ
๒	มีการดำเนินการ หรือการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดวิจัยและ/หรือนวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ ตามประเด็นสถานการณ์ที่กำหนด
๓	มีการเผยแพร่วิจัยและ/หรือนวัตกรรมในช่องทางต่างๆ ไปยังหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสาธารณชนในประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
๔	มีการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นการใช้ประโยชน์โดยสำนักงานกิจการยุติธรรมเอง หรือหน่วยงานอื่นนำไปใช้ประโยชน์
๕	มีการประเมินผลและทบทวนทิศทางการวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม จากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้อง

- หมายเหตุ** งานวิจัย/นวัตกรรมในงานยุติธรรมที่นำมาใช้ประโยชน์ หมายถึง กิจกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีการนำผลการวิจัย/นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ โดยแบ่งได้ ดังนี้
๑. การเผยแพร่และอ้างอิง ได้แก่
 - ๑.๑ การเผยแพร่ผ่านวารสารหรือสิ่งพิมพ์ทางวิชาการ
 - ๑.๒ การอ้างอิงเชิงวิชาการ ได้แก่ การนำผลการศึกษามาอ้างอิงในการจัดทำโครงการ นโยบาย การเขียนบทความทางวิชาการ หรือการนำเสนอผลงานทางวิชาการอื่นๆ รวมถึงการนำมาอ้างอิงประกอบในการจัดทำงานวิจัย/วิทยานิพนธ์
 - ๑.๓ การอ้างอิงในการประชุม หรือในการสัมมนาเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรม ได้แก่ การนำเสนอ อภิปราย กล่าวถึง ยกตัวอย่างผลการศึกษางานวิจัยเรื่องนั้นๆ ในการประชุมหรือสัมมนา และรวมถึงการนำผลการศึกษามากำหนดเป็นขอบเขตแนวทาง รูปแบบ หรือวาระในการจัดประชุมหรือสัมมนาด้วย
 ๒. การพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงาน หมายถึง การนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงรูปแบบการทำงานเดิมหรือพัฒนารูปแบบใหม่ สนับสนุนการปรับปรุงและยกร่างกฎหมาย หรือการนำไปใช้เพื่อต่อยอดความรู้ใหม่

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม (สวพ.)

ตัวชี้วัด ๑.๒.๒ จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม

หน่วยวัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย

งานวิจัย หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่ได้มีการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนต่างๆ ด้วยระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ หรือเป็นการต่อยอดความรู้เดิม

นวัตกรรม หมายถึง งานสร้างสรรค์ หรือผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มใหม่ หรือการนำผลงานทางวิชาการที่ค้นพบทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์และปรับเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่กระบวนการยุติธรรมไทยในรูปแบบต่างๆ อาจหมายรวมถึง รูปแบบของการจัดโครงการ การกำหนดแนวทางมาตรการ การยกร่างกฎหมายหรือกิจกรรมอื่นใดที่ก่อให้เกิดประโยชน์

ทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม หมายถึง แนวทางการพัฒนาความยุติธรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์แวดล้อมทั้งในและนอกประเทศ ในมิติของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่จะส่งผลกระทบต่อความยุติธรรม

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนงานวิจัย/นวัตกรรมปีปัจจุบัน} - \text{จำนวนงานวิจัย/นวัตกรรมในปีก่อน}}{\text{จำนวนงานวิจัย/นวัตกรรมในปีก่อน}} * 100$$

หมายเหตุ

- ใช้ปีงบประมาณเป็นกรอบในการคำนวณ
- งานวิจัย/นวัตกรรมต้องมีหลักฐานของความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม
- งานวิจัย/นวัตกรรมเป็นส่วนที่สำนักงานกิจการยุติธรรมและหน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการเองทั้งกระบวนการ

เกณฑ์การให้คะแนน

ร้อยละที่เพิ่มขึ้น

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
เท่าเดิม	ร้อยละ ๔	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๑๐

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม (สวพ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้

เป้าประสงค์

สำนักงานกิจการยุติธรรมสามารถนำข้อมูลและองค์ความรู้มาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสถานการณ์แวดล้อม และข้อมูลองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถผลักดันผ่านแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม รวมถึงสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

กลยุทธ์

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างและพัฒนากระบวนการนำข้อสั่งการของคณะกรรมการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของ คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติมีข้อมูลในการตัดสินใจ โดย
ข้อมูลดังกล่าวมาจากองค์ความรู้ และการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.)
กลุ่มกฎหมาย (กม.)

ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อจัดทำแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรม
แห่งชาติ

ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติจาก
การใช้ประโยชน์ของข้อมูลและองค์ความรู้

ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อจัดทำแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรม
แห่งชาติ

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้หรือสารสนเทศที่เกิดขึ้นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งอาจเกิดจากการถ่ายทอดประสบการณ์ หรือจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้นผู้รับสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรืองานที่ทำ

การสังเคราะห์ หมายถึง การมุ่งหาข้อสรุปหรือข้อเสนอแนะทั่วไปในประเด็นต่างๆ จากแนวคิด ทฤษฎีและหลักวิชาการ รวมทั้งข้อมูลหรือข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัย

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ
พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีกลไกในการรวบรวมข้อมูลและองค์ความรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมในประเด็นที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคม โดยอาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือการมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ
๒	มีการสังเคราะห์ข้อมูลและองค์ความรู้ในประเด็นที่สำคัญสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสังคม
๓	มีการจัดเตรียมข้อมูลและองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ รวมถึงสามารถตอบสนองด้านข้อมูลและองค์ความรู้ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีการร้องขอ
๔	คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติได้มีการใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้จัดเตรียมไว้ หรือได้ใช้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่ได้จากการร้องขอ และนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายของคณะกรรมการได้
๕	มีการทบทวนและประเมินผลการดำเนินการ รวมถึงการนำผลการทบทวนและประเมินผลไปปรับปรุงการทำงาน

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม(สนป.)

ตัวชี้วัด ๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติจาก
การใช้ประโยชน์ของข้อมูลและองค์ความรู้

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย

การใช้ประโยชน์ของข้อมูลและองค์ความรู้ หมายถึง การที่คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติเห็นว่า ข้อมูลและองค์ความรู้ที่สำนักงานกิจการยุติธรรมนำเสนอเพื่อประกอบการตัดสินใจในประเด็นต่างๆ นั้นเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในแต่ละประเด็นตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

วิธีการวัด/เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน
ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

หมายเหตุ: สืบมาจากคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ(กยธ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างและพัฒนากระบวนการนำข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดการนำนโยบาย คำสั่ง มติ การประชุม หรือข้อสั่งการในลักษณะอื่นๆ อันเกิดจากการตัดสินใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ไปดำเนินการอย่างเป็นระบบ และบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.)

ตัวชี้วัด ๒.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จการสร้างกระบวนการนำข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัด ๒.๒.๒ ระดับของความสำเร็จตามข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

ตัวชี้วัด ๒.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จการสร้างกระบวนการนำข้อสั่งการของคณะกรรมการ
พัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปปฏิบัติ

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

ข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ หมายถึง นโยบาย คำสั่ง
มติการประชุม ข้อสั่งการหรือการตัดสินใจในรูปแบบต่างๆ ของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน
ยุติธรรมแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ซึ่งมอบหมายให้คณะกรรมการ
หรือคณะทำงานด้านต่างๆ รับผิดชอบดำเนินงาน

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ
พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีรายงานสรุปข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติในการประชุมทุกครั้ง
๒	มีการจัดตั้งคณะทำงานประจำคณะอนุกรรมการทุกชุด
๓	มีการรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินงานตามข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ที่คณะอนุกรรมการแต่ละชุดได้รับมอบหมาย
๔	มีการรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานตามข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ เพื่อเสนอกลับไปยังคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ
๕	มีการทบทวนประเมินผล และวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานตามข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน

หน่วยงานผู้ตรวจวัด: กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.)

ตัวชี้วัด ๒.๒.๒ ระดับของความสำเร็จตามข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน
ยุติธรรมแห่งชาติ

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย

ข้อสั่งการของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ หมายถึง นโยบาย คำสั่ง
มติการประชุม ข้อสั่งการหรือการตัดสินใจในรูปแบบต่างๆ ของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงาน
ยุติธรรมแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ซึ่งมอบหมายให้คณะอนุกรรมการ
หรือคณะทำงานด้านต่างๆ รับผิดชอบดำเนินงาน

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนข้อสั่งการที่สำเร็จ} * ๑๐๐}{\text{จำนวนข้อสั่งการทั้งหมด}}$$

หมายเหตุ ใช้ปีงบประมาณเป็นกรอบในการคำนวณ

เกณฑ์การให้คะแนน

ร้อยละที่เพิ่มขึ้น

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม (สทก.)

ตัวชี้วัด ๒.๓.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการใช้ฐานข้อมูลที่เข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยน

ตัวชี้วัด ๒.๓.๒ ระดับความพึงพอใจจากการใช้ประโยชน์ของระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๒.๓.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการใช้ฐานข้อมูลที่เข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยน

หน่วยวัด ร้อยละที่เพิ่มขึ้น

คำอธิบาย

จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการใช้ฐานข้อมูลที่เข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยน หมายถึง มีการเข้าใช้งานระบบฐานข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรมที่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการแลกเปลี่ยนข้อมูลจากระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลกระบวนการยุติธรรม (Data Exchange Center – DXC) ทำให้จำนวนของการเข้าใช้งานระบบฐานข้อมูลเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนการใช้ฐานข้อมูลปัจจุบัน} - \text{จำนวนการใช้ฐานข้อมูลในปีก่อน} * 100}{\text{จำนวนการใช้ฐานข้อมูลในปีก่อน}}$$

หมายเหตุ ใช้ปีงบประมาณเป็นกรอบในการคำนวณ

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	จำนวนการเข้าใช้งานฐานข้อมูลเพิ่มขึ้น ๓%
๒	จำนวนการเข้าใช้งานฐานข้อมูลเพิ่มขึ้น ๕%
๓	จำนวนการเข้าใช้งานฐานข้อมูลเพิ่มขึ้น ๑๐%
๔	จำนวนการเข้าใช้งานฐานข้อมูลเพิ่มขึ้น ๑๕%
๕	จำนวนการเข้าใช้งานฐานข้อมูลเพิ่มขึ้น ๒๐%

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม (สทก.)

ตัวชี้วัด ๒.๓.๒ ระดับความพึงพอใจจากการใช้ประโยชน์ของระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรม

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย

การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หมายถึง ระบบสารสนเทศที่เอื้อให้หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมตั้งแต่ ๒ หน่วยงานขึ้นไป สามารถที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลกันได้ โดยสำนักงานกิจการยุติธรรมทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเช่นนั้น หรือ อาจหมายถึง การที่สำนักงานกิจการยุติธรรมสร้างฐานข้อมูลขึ้นมาใหม่ ที่มีใช้เพียงหน่วยงานในการเชื่อมโยงข้อมูลเท่านั้น โดยฐานข้อมูลที่สร้างขึ้นใหม่สามารถที่จะเชื่อมโยงให้หน่วยงานอื่นเข้ามาใช้ประโยชน์

การใช้ประโยชน์ของระบบการเชื่อมโยงข้อมูล หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรมเห็นว่า ระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรมที่จัดทำขึ้นโดยสำนักงานกิจการยุติธรรม สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์แก่การทำงานของหน่วยงานได้

วิธีการวัด/เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

หมายเหตุ สํารวจด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม (สทก.)

กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒน่องค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้สำนักงานกิจการยุติธรรมสามารถนำความรู้ที่ได้จากระบบการติดตามและคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อม องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย และองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม มาใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.)

ตัวชี้วัด ๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒน่องค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๒.๔.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

ตัวชี้วัด ๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

องค์ความรู้ หมายถึง ความรู้หรือสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ซึ่งอาจเกิดจากการถ่ายทอดประสบการณ์ หรือจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดยความรู้ที่เกิดขึ้นนั้น ผู้รับสามารถนำไปใช้ได้โดยตรง หรือสามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรืองานที่ทำ

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การผลักดันให้แต่ละบุคคลนำความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง หรือการส่งเสริมความสามารถที่มีให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้นำมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการศึกษาและทบทวนหลักสูตรฝึกอบรมที่เคยมีการดำเนินการ เพื่อวิเคราะห์ถึงองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็นสำหรับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม
๒	นำข้อมูลความรู้ที่ได้จากระบบการติดตามและคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อมองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย และองค์ความรู้ที่สำคัญและจำเป็น มาจัดทำเป็นแผนงานโครงการ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๓	มีการกำหนดรูปแบบวิธีการของกิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรม เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๔	ดำเนินการจัดกิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม
๕	มีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการประเมินผลคุณภาพของกิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรมจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพัฒนา กิจกรรมและหลักสูตรฝึกอบรม

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.)

ตัวชี้วัด ๒.๔.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย

การพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การผลักดันให้แต่ละบุคคลนำความสามารถที่มีอยู่ในตนเอง หรือการส่งเสริมความสามารถที่มีให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้นำมาใช้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์

วิธีการวัด/เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

หมายเหตุ สํารวจด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์จากบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในรูปแบบต่างๆ จากสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สถาบันพัฒนาบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม (สพก.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของหน่วยงาน

เป้าประสงค์

สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง มีระบบการจัดการข้อมูลและความรู้ของกระบวนการยุติธรรมที่ดี มีความเป็นมืออาชีพในงานยุติธรรมและเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
(Learning Organization - LO)

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในงานยุติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ สร้างภาพลักษณ์ (Brand Image) และสื่อสารองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO)

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร เพื่อนำไปสู่การสร้างให้สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทุกหน่วยงาน โดยมีกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.) เป็นหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานที่เกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยจะทำให้ทราบเทคนิคการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในระยะยาว

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีกลไกในการกำหนดแนวทางและวิธีการคัดเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่องค์กร และมีแนวทางการค้นหาวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยอาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือการมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ
๒	มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่ครอบคลุมพันธกิจของหน่วยงานให้ระดับสำนักหรือเทียบเท่า
๓	มีการทบทวนหรือปรับปรุงองค์ความรู้ตามข้อ ๒ เพื่อให้ได้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
๔	มีการนำองค์ความรู้ที่ผ่านการทบทวนหรือปรับปรุงแล้วมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบต่างๆ
๕	มีการพัฒนาองค์ความรู้และจัดเก็บอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในงานยุติธรรม

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรมมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความเข้าใจระบบการทำงานด้านงานยุติธรรมอย่างมืออาชีพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)

คำอธิบาย

ความเป็นมืออาชีพในงานยุติธรรม หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และความสามารถ พร้อมทั้งมีความรู้ในงานที่ทำหรือปฏิบัติอยู่ ตลอดจนมีความรอบรู้และเข้าใจระบบงานในแต่ละส่วนงานของกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในภารกิจที่รับผิดชอบนำไปสู่การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการยุติธรรมได้

ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๓.๒.๒ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีกลไกในการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยอาจอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือการมอบหมายให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบ
๒	มีแนวทางการกำหนดกรอบสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม
๓	มีการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรมในรูปแบบต่างๆ
๔	มีการติดตามและประเมินผลการส่งเสริมสมรรถนะตามข้อ ๓
๕	มีการทบทวนหรือปรับปรุงกรอบแนวทางสมรรถนะของบุคลากรในสำนักงานยุติธรรมให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.)

ตัวชี้วัด ๓.๒.๒ ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง เจตคติในทางบวกของบุคคลหรือความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

วิธีการวัด/เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑ คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐

หมายเหตุ สํารวจด้วยแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์จากบุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: สำนักงานเลขาธิการกรม (สล.)

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ เสริมสร้างภาพลักษณ์ (Brand Image) และพัฒนาระบบการสื่อสารองค์กรเชิงรุก

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรมทราบ รวมทั้งมีความเข้าใจถึงบทบาทและอัตลักษณ์ของหน่วยงาน ตลอดจนประชาสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจให้แก่หน่วยงานภายนอกและสังคมรับรู้ถึงบทบาทและอัตลักษณ์ของสำนักงานกิจการยุติธรรมอย่างถูกต้องและชัดเจน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กลุ่มสื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัด ๓.๓.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการสร้างภาพลักษณ์และพัฒนาระบบสื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัด ๓.๓.๒ ระดับของการรับรู้ถึงบทบาทและอัตลักษณ์ของสำนักงานกิจการยุติธรรม

ตัวชี้วัด ๓.๓.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการสร้างภาพลักษณ์และพัฒนาระบบสื่อสารองค์กร

หน่วยวัด ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

คำอธิบาย

ภาพลักษณ์ หมายถึง ภาพที่เกิดขึ้นในมุมมองของสังคมภายนอกที่มีต่อสำนักงานกิจการยุติธรรม ทั้งนี้การรับรู้หรือภาพดังกล่าวเป็นผลมาจากการดำเนินงานและบุคลากรของสำนักงานกิจการยุติธรรม

การสื่อสารองค์กร หมายถึง การนำเสนออัตลักษณ์ขององค์กร (Corporate Identity) และภาพลักษณ์ขององค์กร (Corporate Image) กับบุคคลภายนอกองค์กร รวมถึงนำมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานและการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

เกณฑ์การประเมิน

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีกลไกในการวิเคราะห์บทบาทและทิศทางการทำงานของสำนักงาน เพื่อกำหนดภาพลักษณ์ของสำนักงานที่สอดคล้องกับลักษณะที่แท้จริง
๒	มีกลไกการเผยแพร่และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของสำนักงานให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
๓	มีการกำหนดรูปแบบของสื่อหรือกลไกการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ขององค์กรสำหรับหน่วยงานภายนอก
๔	มีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกในรูปแบบต่างๆ ที่น่าสนใจ เพื่อนำเสนอภาพลักษณ์ของหน่วยงานสู่สาธารณะ
๕	มีการติดตามผลการรับรู้ถึงภาพลักษณ์และการสื่อสารองค์กรจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: กลุ่มสื่อสารองค์กร

ตัวชี้วัด ๓.๓.๒ ระดับของการรับรู้ถึงบทบาทและอัตลักษณ์ของสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยวัด ร้อยละ

คำอธิบาย

อัตลักษณ์ หมายถึง ลักษณะ หรือความเป็นตัวตนของหน่วยงานที่บุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรมรับรู้และเข้าใจร่วมกัน ตลอดจนหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องรับทราบ

วิธีการวัด/เกณฑ์การให้คะแนน

ช่วงปรับเกณฑ์การให้คะแนน +/- ร้อยละ ๕ ต่อ ๑คะแนน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐

หมายเหตุ สํารวจด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ และอํานวยการระดับต้นขึ้นไป รวมถึงผู้เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยุติธรรม เพื่อวัดระดับของการรับรู้ถึงบทบาท ภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสำนักงานกิจการยุติธรรม

หน่วยงานผู้ดูแลตัวชี้วัด: กลุ่มสื่อสารองค์กร

ภาพรวมแผนยุทธศาสตร์สำนักงานกิจการยุติธรรม
พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๒

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม

เป้าประสงค์

สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นหน่วยงานกลางด้านข้อมูลและองค์ความรู้ในการพัฒนาความยุติธรรม และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๑ สร้างและพัฒนา ระบบการติดตามและ การคาดการณ์ สถานการณ์แวดล้อมที่ ส่งผลต่อความยุติธรรม	เพื่อให้สำนักงานกิจการยุติธรรมมี ระบบการติดตามและการคาดการณ์ สถานการณ์แวดล้อม โดยอิงจาก สถานการณ์แวดล้อมในและนอก ประเทศในมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่จะส่งผลกระทบต่อ ความยุติธรรม ซึ่งระบบดังกล่าว จะต้องมีความน่าเชื่อถือ แม่นยำ ทันท ต่อการเปลี่ยนแปลง และสนองตอบ ต่อความต้องการในการใช้ประโยชน์ ของทั้งหน่วยงานอื่นในกระบวนการ ยุติธรรมและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑.๑.๑ ระดับขั้นความสำเร็จ ของระบบการติดตามและ การคาดการณ์สถานการณ์ แวดล้อมที่ส่งผลต่อ กระบวนการยุติธรรม	๑. โครงการพัฒนาข้อมูล กระบวนการยุติธรรมและจัดทำ รายงานสถานการณ์อาชญากรรมและ กระบวนการยุติธรรมของประเทศ ไทย	ศูนย์พัฒนาข้อมูล กระบวนการยุติธรรม (ศนช.)
		๑.๑.๒ ประสิทธิภาพของ สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ สถานการณ์แวดล้อมที่ส่งผล ต่อกระบวนการยุติธรรม	๒. โครงการพัฒนาข้อมูลผู้ได้รับความ เดือดร้อนจากกรณีพิพาททางแพ่งที่ ไม่ได้รับความคุ้มครองจาก กระบวนการยุติธรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการเข้าถึงกระบวนการ ยุติธรรมของประชาชน ๓. โครงการพัฒนาข้อมูลการ ดำเนินคดีค้ามนุษย์เพื่อจัดทำรายงาน สถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons - Tip Report) ในการยกระดับสถานการณ์ การค้ามนุษย์ของประเทศ	ศูนย์พัฒนาข้อมูล กระบวนการยุติธรรม (ศนช.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๔. โครงการพัฒนาระบบข้อมูลสถิติคดีอาชญากรรม อุกฉกรรจ์ สะท้อนขวัญที่เป็นที่น่าสนใจของประชาชน ๕. โครงการพัฒนาระบบสถิติคดีความมั่นคงจังหวัดชายแดนภาคใต้ ๖. โครงการสำรวจคดีอาชญากรรมภาคประชาชน ๗. โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและการเข้าถึงความยุติธรรม (Justice Index) ๘. โครงการศูนย์ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อการวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์กระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๙. โครงการเชื่อมโยงระบบ ฐานข้อมูลกระบวนการยุติธรรม เพื่อพัฒนาระบบข้อมูล กระบวนการยุติธรรมของประเทศ ๑๐. โครงการอื่นๆ ที่สนับสนุน ความสำเร็จของระบบติดตามและ การคาดการณ์สถานการณ์แวดล้อม ที่ส่งผลต่อกระบวนการยุติธรรม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑.๒ เสริมสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม	เพื่อให้กระบวนการยุติธรรมเกิดองค์ความรู้ในด้านความยุติธรรม รวมถึงนวัตกรรมใหม่ที่ผลิตจากสำนักงานกิจการยุติธรรม	๑.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการเสริมสร้างและสนับสนุนงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม	๑. โครงการบูรณาการงานวิจัยของกระทรวงยุติธรรม ๒. โครงการวิจัยด้านกฎหมายและระบบงานยุติธรรมของกระทรวงยุติธรรม	สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม (สวพ.)
		๑.๒.๒ จำนวนงานวิจัยและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาความยุติธรรม	๓. โครงการประชุมวิชาการระดับชาติว่าด้วยงานยุติธรรม ๔. โครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยในกระบวนการยุติธรรม ๕. โครงการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เป็นยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยระดับชาติเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ	สถาบันวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม (สวพ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖. โครงการพัฒนามาตรฐาน สถาบันวิจัยและพัฒนา กระบวนการยุติธรรมโดยการ จัดการระบบบริหารงานคุณภาพ ตาม ISO ๙๐๐๑ : ๒๐๐๘ ๗. โครงการวิเคราะห์รูปแบบการ ย้ายและปรับปรุงเรือนจำด้วย วิธีการแปลงสินทรัพย์เป็น หลักทรัพย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด ๘. โครงการสำรวจความคุ้มค่าและ ประเมินประสิทธิภาพที่ได้จากการ จัดตั้งศาลแขวงเปรียบเทียบกับ จัดตั้งศาลจังหวัด ๙. โครงการพัฒนาระบบการ คຸ້ມครองสิทธิของผู้ต้องหาและ จำเลยในคดีอาญา	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างและพัฒนาหน่วยงานให้เป็น “คลังข้อมูลความรู้” ที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๑๐. โครงการจัดทำรายงาน สถานการณ์ด้านกระบวนการ ยุติธรรมของประเทศไทยตาม ตัวชี้วัดหลักนิติธรรมแห่ง สหประชาชาติ ๑๑. โครงการสำรวจความคิดเห็น และให้ความรู้มาตรการลงโทษ ระดับกลาง ๑๒. โครงการอื่นๆ ที่สนับสนุน ยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อพัฒนา กระบวนการยุติธรรม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้

เป้าประสงค์

สำนักงานกิจการยุติธรรมสามารถนำข้อมูลและองค์ความรู้มาใช้กำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของสถานการณ์แวดล้อม และข้อมูลองค์ความรู้ดังกล่าวสามารถผลักดันผ่านแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติและแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรมแห่งชาติ รวมถึงสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๑ พัฒนาการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	เพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติมีข้อมูลในการตัดสินใจ โดยข้อมูลดังกล่าวมาจากองค์ความรู้ และการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จการสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อจัดทำแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	๑. โครงการสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติ ๒. โครงการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติเชิงบูรณาการ	สำนักนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม (สนป.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๓. โครงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรม และสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติในระดับพื้นที่ ๔. โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ๕. โครงการสำคัญอื่นๆ ตามแผนแม่บทฯ ๕.๑ โครงการคืนคนดีสู่สังคม ๕.๒ โครงการสร้างจิตสำนึกมวลชนรักษาความยุติธรรม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของ คณะกรรมการพัฒนาการ บริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ จากการใช้ประโยชน์ของข้อมูล และองค์ความรู้	๑. ประชุมคณะกรรมการ พัฒนาการบริหารงานยุติธรรม แห่งชาติและคณะอนุกรรมการ ภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการ บริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ๒. โครงการพัฒนางานฝ่าย เลขานุการเพื่อสนับสนุนดำเนินงาน ของคณะกรรมการและคณะอนุฯ ๓. การประมวลผล และวิเคราะห์ องค์ความรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนา นโยบายด้านกระบวนการยุติธรรม	กองงาน คณะกรรมการ บริหารงานยุติธรรม แห่งชาติ (กยธ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๒ สร้างและพัฒนากระบวนการนำข้อสั่งการของคณะกรรมการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปปฏิบัติ	เพื่อให้เกิดการนำนโยบาย คำสั่ง มติ การประชุม หรือข้อสั่งการในลักษณะอื่นๆ อันเกิดจากการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ไปดำเนินการอย่างเป็นระบบและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จการสร้างกระบวนการนำข้อสั่งการของคณะกรรมการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติไปปฏิบัติ	๑. ประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติและคณะอนุกรรมการภายใต้คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	สำนักงานนโยบายและประสานแผนกระบวนการยุติธรรม (สนป.)
		๒.๒.๒ ระดับของความสำเร็จตามข้อสั่งการของคณะกรรมการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	๒. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการฝ่ายเลขานุการเพื่อขับเคลื่อนงานคณะกรรมการและคณะอนุฯ ๓. โครงการประกวดหนังสือเพื่อรณรงค์เรื่องความยุติธรรมในสังคมไทย ๔. โครงการ Justice Channel สื่อกระบวนการยุติธรรมออนไลน์ ๕. โครงการจัดทำรายงานประจำปีของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	กองงานคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ (กยธ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๖. โครงการเผยแพร่ความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรม (วารสารกระบวนการยุติธรรม) ๗. โครงการอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ	
๒.๓ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรม	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม	๒.๓.๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการใช้ฐานข้อมูลที่เข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยน ๒.๓.๒ ระดับความพึงพอใจจากการใช้ประโยชน์ของระบบการเชื่อมโยงข้อมูลของกระบวนการยุติธรรม	๑. โครงการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ๒. โครงการขับเคลื่อนแผนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม ๓. โครงการนำร่องกระบวนการยุติธรรมอิเล็กทรอนิกส์ (National Single Window on Justice - NSWJ)	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระบวนการยุติธรรม (สทก.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนากระบวนการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			๔. โครงการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) ของสำนักงานกิจการยุติธรรม ๕. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานกิจการยุติธรรม ๖. โครงการอื่นๆ ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำหนดและผลักดันทิศทางการพัฒนาระบบการยุติธรรม โดยข้อมูลและองค์ความรู้ (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒.๔ พัฒน่องค์ความรู้ และศักยภาพของ บุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม	เพื่อให้สำนักงานกิจการยุติธรรม สามารถนำความรู้ที่ได้จากระบบการ ติดตามและคาดการณ์สถานการณ์ แวดล้อม องค์ความรู้ที่ได้จากการ วิจัย และองค์ความรู้ที่สำคัญและ จำเป็นสำหรับหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม มาใช้เพื่อ การพัฒนาบุคลากรในกระบวนการ ยุติธรรม	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของ การพัฒน่องค์ความรู้และ ศักยภาพของบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม	๑. จัดอบรมหลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับสูง” ๒. จัดอบรมหลักสูตร “การบริหารงานยุติธรรมระดับ กลาง” ๓. จัดอบรม หลักสูตร “หลักนิติธรรม (The Rule of Law)” ๔. โครงการพัฒน่องค์ความรู้และ นวัตกรรมของบุคลากรสำนักงาน กิจการยุติธรรม	สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม (สพก.)
		๒.๔.๒ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพ		สถาบันพัฒนา บุคลากรใน กระบวนการยุติธรรม (สพก.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของหน่วยงาน

เป้าประสงค์

สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง มีระบบการจัดการข้อมูลและความรู้ของกระบวนการยุติธรรมที่ดี มีความเป็นมืออาชีพในงานยุติธรรมและเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวและตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของบริบทภายนอก

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๑ ส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO)	เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในระดับบุคคล เพื่อนำไปสู่การสร้างให้สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization - LO)	๓.๑.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้	๑. โครงการพัฒนาสำนักงานกิจการยุติธรรมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒. โครงการสุขอีกขั้นแบบสุขได้ด้วยกัน “สกธ. มีชีวิต” ๓. โครงการเรียนรู้จากองค์กรที่เป็นเลิศมุ่งสู่การบริการภาครัฐที่ดี (Best Practice) ๔. โครงการพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๕. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลเพื่อพัฒนาการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของหน่วยงาน (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๒ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในงานยุติธรรม	เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรมมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานด้านงานยุติธรรม ตลอดจนมีความเข้าใจระบบการทำงานในระบบกระบวนการยุติธรรมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสนับสนุนการพัฒนากระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จในการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรม	๑. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม ๒. โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม (จัดฝึกอบรมและการส่งอบรมภายนอก) ๓. โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกิจการยุติธรรม	สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)
		๓.๒.๒ ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงานกิจการยุติธรรม		สำนักงานเลขานุการกรม (สล.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะและความเป็นมืออาชีพของหน่วยงาน (ต่อ)

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓.๓ เสริมสร้าง ภาพลักษณ์ (Brand Image) และพัฒนา ระบบการสื่อสารองค์กร เชิงรุก	เพื่อให้บุคลากรในสำนักงานกิจการ ยุติธรรมทราบ รวมทั้งมีความเข้าใจ ถึงบทบาทและอัตลักษณ์ของ หน่วยงาน ตลอดจนประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจให้แก่หน่วยงาน ภายนอกและสังคมรับรู้ถึงบทบาท และอัตลักษณ์ของสำนักงานกิจการ ยุติธรรมอย่างถูกต้องและชัดเจน	๓.๓.๑ ระดับขั้นของความสำเร็จ ในการสร้างภาพลักษณ์และ พัฒนาระบบสื่อสารองค์กร	๑. โครงการสัมมนาเครือข่าย สัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลด้าน กระบวนการยุติธรรม	กลุ่มสื่อสารองค์กร
		๓.๓.๒ ระดับของการรับรู้ถึง บทบาทและอัตลักษณ์ของ สำนักงานกิจการยุติธรรม	๒. โครงการสร้างความผูกพันของ บุคลากรสำนักงานกิจการยุติธรรม	กลุ่มสื่อสารองค์กร

ภาคผนวก

สรุปการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สำนักงานกิจการยุติธรรม (SWOT Analysis)

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน

ประเด็น(issues)	จุดแข็ง (strengths - S)	จุดอ่อน (weaknesses – W)
๑. โครงสร้าง/บทบาทหน้าที่	๑. หน่วยงานได้รับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ โดยมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ๒. มีบทบาทหลักในการสนับสนุนและประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม	๑. หน่วยงานมีความรับผิดชอบหลายภารกิจ ขอบเขตของงานกว้าง และเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ทำให้การคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานทำได้ยาก ๒. บทบาทและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานไม่ชัดเจน
๒.บุคลากร	๑. มีระบบการคัดเลือกบุคลากรที่เข้มข้นทำให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะ และขีดความสามารถสูง ๒. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่ อายุน้อย มีความรู้ความสามารถ และความกระตือรือร้นสูง รวมถึงมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรในระดับปฏิบัติการ ยังขาดทักษะและประสบการณ์การทำงานในกระบวนการยุติธรรม ๒. ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้ ๓. บุคลากรที่อยู่นานบางส่วนยังยึดติดอยู่กับภารกิจบางอย่างมากเกินไป
๓. การดำเนินงาน/บริหารจัดการ	๑. ผู้บริหารเปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรในการเรียนรู้การทำงานและพัฒนาตนเอง ๒. การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานดี ๓. ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี ๔. มีเทคโนโลยีที่ดีในหน่วยงาน ๕. มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการประสานงานภายในหน่วยงาน	๑. ขาดกลยุทธ์ที่ดีในการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมผ่านแผนแม่บทฯ และกลไกคณะกรรมการพัฒนาบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ๒. ทรัพยากรในการดำเนินงานยังไม่เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับ ๓. ขาดการติดตามและประเมินการทำงาน ๔. ไม่กล้านำเสนอปัญหาตรงๆ เพราะกลัวจะเกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงาน ๕. สถานะของหน่วยงานทำให้ขาดอำนาจในการผลักดันให้หน่วยงานอื่นๆ ในระดับที่สูงกว่าดำเนินงานตาม ๖. การดำเนินงานไม่ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดทัศนคติทางลบกับหน่วยงาน

๑. ปัจจัยแวดล้อมภายใน (ต่อ)

ประเด็น(issues)	จุดแข็ง (strengths - S)	จุดอ่อน (weaknesses – W)
		๗. ปรับปรุงกฎหมายไม่ทันต่อสถานการณ์ของปัญหาสังคม ๘. ความรู้ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานจัดยังไม่ตรงกับความต้องการ หรือ ยังไม่น่าดึงดูด ขาดความหลากหลายขาดแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และขาดการติดตามผลการอบรมอย่างจริงจัง
๔. ภาพลักษณ์		๑. หน่วยงานยังไม่สามารถประชาสัมพันธ์หรือสร้างการยอมรับจากหน่วยงานอื่นได้มากนัก

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

ประเด็น(issues)	โอกาส (opportunities - O)	อุปสรรค (threats - T)
๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑. ไม่มีหน่วยงานกลางของกระบวนการยุติธรรมอื่นที่ทำหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน ๒. มีแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่หน่วยงานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรม	๑. โครงสร้างของกระบวนการยุติธรรมที่มีขนาดใหญ่มาก ๒. แต่ละหน่วยงานยึดค่านิยมในการทำงานของหน่วยงานตนเองเป็นหลักซึ่งมีความแตกต่างกัน ๓. ข้อมูลของหลายหน่วยงานมีความอ่อนไหว ซึ่งหน่วยงานที่เป็นเจ้าของไม่ประสงค์ที่จะเปิดเผย ๔. การจัดเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการจัดทำฐานข้อมูลกลางของกระบวนการยุติธรรม ๕. แต่ละหน่วยงานยังคงใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการ ทำให้วิธีการประสานงานแบบเป็นทางการได้รับความสนใจไม่มากนัก ๖. หน่วยงานอื่นยังขาดความรู้สึกเป็น “เจ้าของ” ร่วมในแผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ และแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศกระบวนการยุติธรรม จึงไม่ให้ความสำคัญ ๗. ยังไม่ได้รับการยอมรับและการให้ความสำคัญจากหน่วยงานอื่น ๘. หน่วยงานในกระทรวงยุติธรรมให้ความสนใจในการขอทุนสนับสนุนในการทำวิจัยลดลง เนื่องจากขาดแรงจูงใจและงบประมาณลดลง ๙. ขาดการนำผลการวิจัยหรือข้อค้นพบต่างๆไปใช้ประโยชน์ ซึ่งพบว่างานวิจัยบางส่วนไม่ทันต่อเหตุการณ์ และไม่ตรงกับความต้องการ

๒. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (ต่อ)

ประเด็น(issues)	โอกาส (opportunities - O)	อุปสรรค (threats - T)
๒. สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม	๑. มีคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานฯ และมีหัวหน้าส่วนราชการจากหน่วยงานต่างๆ ในกระบวนการยุติธรรม ร่วมเป็นกรรมการฯ ซึ่งเป็นกลไกส่วนบนที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนากระบวนการยุติธรรม ๒. กระแสความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องงานยุติธรรมมีความชัดเจนมากขึ้น ๓. การพัฒนากระบวนการยุติธรรมเป็นประเด็นที่ได้รับ ความสนใจจากฝ่ายการเมืองและสังคม	๑. การนัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมทำได้ยาก และมักส่งตัวแทนที่ไม่มีอำนาจตัดสินใจเข้าร่วมประชุม ๒. มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหน่วยงานบ่อยครั้งตามการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง ๓. กระแสการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ กลายเป็นความท้าทายที่สำคัญของหน่วยงาน