ค่านิยม

และ

วัฒนธรรมองค์กร

บทนำ

กรมบังคับคดีมีภารกิจด้านการบังคับคดีแพ่ง คดีล้มละลาย การฟื้นฟูกิจการของลูกหนี้ การชำระบัญชี การวางทรัพย์ การประเมินราคาทรัพย์ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การยึด อายัด และจำหน่ายทรัพย์ การขับเคลื่อนภารกิจของกรมบังคับคดีเป็นกลไกที่สำคัญกลไกหนึ่งของประเทศในของการอำนวยความยุติธรรม สร้างความเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำของสังคม รวมทั้งช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และเสริมสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศโดยมีแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

กรมบังคับคดีมุ่งปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม มีการบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับอย่างเท่าเทียมกัน มีกระบวนงานการบังคับคดี การบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานสากล สร้างการยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล มีมาตรฐานการให้บริหารทั้งในส่วนของกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ลักษณะรูปแบบการให้บริการ บุคลิกภาพของผู้ให้บริการ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน สร้างความประทับใจให้กับประชาชน ภายใต้ **วิสัยทัศน์ “บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ”**

องค์กรทุกองค์กรย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัติงานที่สมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย นั้นก็คือ วัฒนธรรมและการจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง ย่อมเกิดจากรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กรนั้นก็คือค่านิยมองค์กร ดังนั้น การที่กรมบังคับคดีจะสามารถสร้างพลังที่เข้มแข็งและสามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน จึงควรมีการกำหนดค่านิยมที่ชัดเจน เพื่อให้มีรากฐานในการสร้างวัฒนธรรมกรมบังคับคดีจากรุ่นสู่รุ่น โดยนิยามของค่านิยม กรมบังคับคดี
คือ “I AM LED”

I	คือ	Integrity	หมายถึง มีความซื่อสัตย์
A	คือ	Accountability	หมายถึง มีความรับผิดชอบ
M	คือ	Management	หมายถึง การบริหารจัดการ
L	คือ	Learning	หมายถึง การเรียนรู้ตลอดเวลา
E	คือ	Excellence	หมายถึง มีความเป็นเลิศ
D	คือ	Digital	หมายถึง การใช้เทคโนโลยี

กรอบแนวความคิด

“วัฒนธรรมองค์กร” เป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งจะกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา วัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กร ถือเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้น องค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นงานราชการ หรือเอกชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหาร และแก้ไขปัญหาองค์กรอย่างถูกวิธี เพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร ซึ่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กรนี้ กรมบังคับคดีได้วางแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมของส่วนราชการ โดยการสร้าง “ค่านิยมหลัก” เพื่อผลักดันและเปลี่ยนแปลงความเชื่อ พฤติกรรมของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์กรคืออะไร

ค่านิยมสำคัญที่องค์กรยอมรับเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วมความเชื่อและความคาดหวังร่วมที่กำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์กรแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่บรรทัดฐานจากนิยามของค่านิยมและวัฒนธรรม จะเห็นว่าเป็นสิ่งเกี่ยวเนื่องกัน โดยมีค่านิยมเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญซึ่งเป็นรากฐานพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กร เห็นว่ามีคุณค่า ยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนเฉพาะขององค์กร ซึ่งการสร้างค่านิยมที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรจะเป็นแรงผลักดันอันเข้มแข็งที่ทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์อย่างยั่งยืน

ทำไมต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร

เนื่องจากองค์กรต่างๆ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารให้ทันสมัยทันต่อสภาวการณ์ของโลกทำให้องค์กรต้องตื่นตัวและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ถ้าคนในองค์กรขาดคุณภาพองค์กรก็ไม่สามารถที่จะอยู่ได้ ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนรากแก้วขององค์กร ซึ่งจะเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ซึ่งคนในองค์กรต้องช่วยกันดูแลและเสริมสร้างให้วัฒนธรรมสอดคลองกับทิศทางขององค์กรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่อนาคต

ค่านิยมคืออะไร

การยอมรับนับถือและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคุณค่าที่คนหรือกลุ่มคนมีอยู่ต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นวัตถุความคิดอุดมคติรวมทั้งการกระทำด้านเศรษฐกิจสังคมจริยธรรมและสุนทรีภาพ ทั้งนี้โดยการประเมินค่าจากทัศนะต่าง ๆ โดยถี่ถ้วนและรอบคอบแล้ว

ค่านิยมหลัก

“ค่านิยมหลัก” หรือ Core Value เป็นหลักการพฤติกรรมชี้นำ ที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กร และบุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อน และเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ตลอดจนเป็นแนวทางชี้นำ และสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทางคณะที่ปรึกษาได้มีการวางแผนการสร้าง “ค่านิยมหลัก” (Core Value) โดยใช้ทฤษฎี Competency Mode มาเป็นหนึ่งแนวทางในการสร้าง และขับเคลื่อนโครงการ เพื่อก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมในทิศทางเดียวกัน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนนำข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งในภาคราชการ และเอกชน ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน และการสำรวจค่านิยมหลักของส่วนราชการ มาเป็นแนวทางในการพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ให้เชื่อมโยง และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย และกฎระเบียบข้อบังคับคดีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของส่วนราชการ ซึ่งค่านิยมหลัก (Core Values) ที่ได้นั้นจะสอดคล้อง และบรรลุต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ (Vision/Mission) ขององค์กร

ทำไมจึงต้องเรียนรู้ค่านิยม

➢ ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑. บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้ง่ายขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างราบรื่นและมีความสุข เนื่องจากมีแบบแผนทั้งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO) และพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ (DON'T) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจได้ว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ควรทำหรือไม่ควรทำ

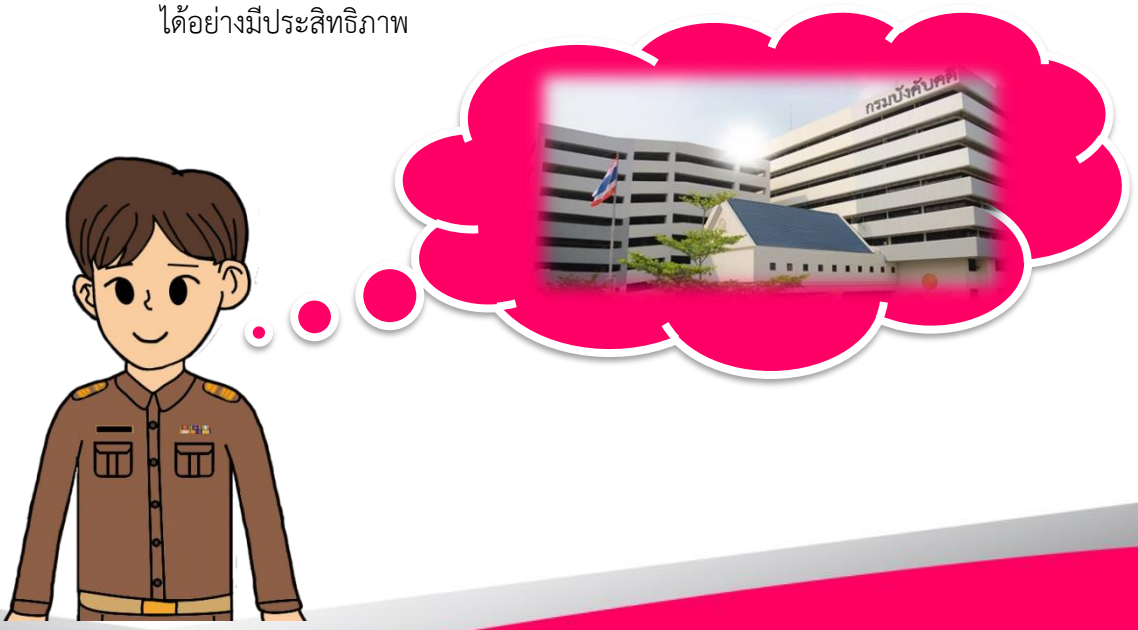
๒. บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจแนวทางในการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน และปฏิบัติตนตามพฤติกรรมร่วมที่องค์กรกำหนด ทำให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์และมุ่งสู่ความก้าวหน้า

➢ ประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน

๑. ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

๒. เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สอดประสานกัน

๓. เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร สำคัญอย่างไรกับกรมบังคับคดี

ค่านิยมเป็นปรัชญาขององค์กรเป็นแนวปฏิบัติขององค์กร ที่บุคลากรในองค์กรใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นกรอบให้แก่องค์กรที่จะปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ถูกต้องและในทิศทางที่ถูกต้องอยู่ตลอดเวลาโดยบุคลากรทุกคนจะต้องรับรู้และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรและการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรได้นั้น จะต้องมีการกำหนดค่านิยม อันถือเป็นแกนของ “วัฒนธรรมองค์กร” นับเป็นขั้นแรก จากนั้นจะต้องสื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรจะต้องมีการเสริมแรง เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

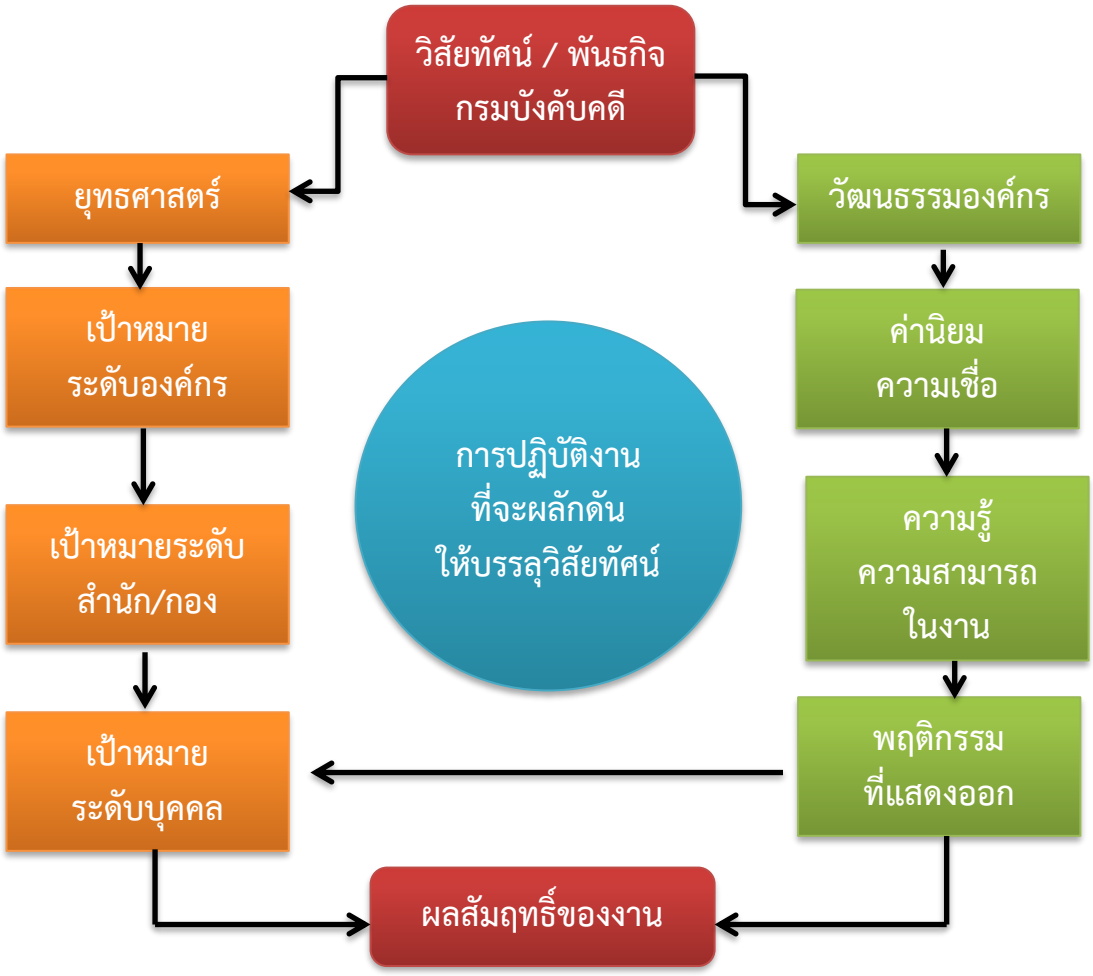
กรมบังคับคดี เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรมตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติมตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการมีเป้าหมายที่จะก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภายในแบบบูรณาอย่างมืออาชีพและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของกรมบังคับคดีในระยะยาวการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ให้สามารถปรับตัวให้ทันกับสภาวการณ์ต่างๆ ในอนาคต กรมบังคับคดีต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานที่มุ่งเน้นความน่าเชื่อถือ ความทันสมัย และส่งเสริมธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง จึงได้ทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ คือ **“บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ”** ดังนั้น การจะทำให้วิสัยทัศน์และภารกิจสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรมุ่งหวัง การสร้างค่านิยมของกรมบังคับคดี จึงเป็นศูนย์กลางที่สำคัญอันจะเป็นแนวประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยมีองค์ประกอบหลักการพิจารณา คือ วิสัยทัศน์ ภารกิจ ยุทธศาสตร์องค์กร กรมบังคับคดีจึงมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม ทบทวนและกำหนดค่านิยมใหม่ คือ “I AM LED”

I	คือ	Integrity	หมายถึง	มีความซื่อสัตย์
A	คือ	Accountability	หมายถึง	มีความรับผิดชอบ
M	คือ	Management	หมายถึง	การบริหารจัดการ
L	คือ	Learning	หมายถึง	การเรียนรู้ตลอดเวลา
E	คือ	Excellence	หมายถึง	มีความเป็นเลิศ
D	คือ	Digital	หมายถึง	การใช้เทคโนโลยี

“Organization Culture”

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยมและวัฒนธรรม

กรมบังคับคดี
Legal Execution Department



แนวทางการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดค่านิยมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Define) เมื่อพิจารณาวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์กร สามารถกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมได้ตามยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังนี้

“บังคับคดีด้วยความเป็นธรรม” หมายถึง ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีการบังคับใช้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างเท่าเทียม ประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลได้ โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้เสียและเกิดประโยชน์กับประชาชน

“มุ่งสู่องค์กรชั้นนำในระดับสากล” หมายถึง การบังคับคดี รวมถึงระบบงาน กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานสากล ครอบคลุมทุกกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ สร้างการยอมรับทั้งในประเทศและในระดับสากล

“บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ” หมายถึง มีมาตรฐานการให้บริการ ทั้งในส่วนของกระบวนการ ขั้นตอนการให้บริการ ลักษณะรูปแบบการให้บริการ บุคลิกภาพของผู้ให้บริการ สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชน สร้างความประทับใจให้กับประชาชน

วัฒนธรรมองค์การ

“บริการด้วยร้อยยิ้ม บริหารด้วยหลักการ บริบาลด้วยหลักธรรม”

ค่านิยมร่วม

“I AM LED”

I	คือ	Integrity	หมายถึง	มีความซื่อสัตย์
A	คือ	Accountability	หมายถึง	มีความรับผิดชอบ
M	คือ	Management	หมายถึง	การบริหารจัดการ
L	คือ	Learning	หมายถึง	การเรียนรู้ตลอดเวลา
E	คือ	Excellence	หมายถึง	มีความเป็นเลิศ
D	คือ	Digital	หมายถึง	การใช้เทคโนโลยี

ขั้นตอนที่ ๒ สื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรม (Deploy) การสื่อสารค่านิยมให้กลายพฤติกรรมนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวังให้เหมาะสมและชัดเจนตามค่านิยมแล้วจึงทำการสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ผ่านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ คู่มือวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งการรณรงค์ค่านิยม และการติดตามประเมินผลการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรต่อเนื่อง รวมทั้งต้องอาศัยการเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

ขั้นตอนที่ ๓ เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยม (Drive) ในการปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยมจะต้องมีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมดีเด่นในแต่ละหัวข้อเพื่อยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนวทางการชื่นชมในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมตัวอย่างในองค์กร

ขั้นตอนที่ ๔ สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง (Deepen) การสร้างความต่อเนื่องหรือสืบสารวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญเพื่อให้เป็นวัฒนธรรมขึ้นมาโดยมีวิธีการ ดังนี้

๑) การเรียนรู้ (Learning) คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการได้รับประสบการณ์ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น โดยอาศัยการจัดการองค์ความรู้ (KM) สำหรับการรวบรวมจัดเก็บความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่ต้องการใช้เข้าถึงความรู้นั้นได้ตลอดเวลาและพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ความต่อเนื่องของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Continuity of Leadership) การทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรได้นั้น ต้องอาศัยการทำงานอย่างหนักของผู้นำในการสื่อสารและถ่ายทอดสด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและค่านิยมออกมาเป็นรูปธรรมเป็นพฤติกรรมที่วัดได้และส่งต่อความเข้าใจเหล่านี้ไปสู่สมาชิกในองค์กรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง

๓) ความต่อเนื่องของทีมงานเป็นเลิศ (Continuity of Team Member) การทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรได้นั้นต้องอาศัยการผูกพัน การมีส่วนรวม การปรับตัวที่เหมาะสมและการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอของสมาชิกในองค์กร นอกจากนี้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลยังสามารถคัดเลือกรูปแบบพฤติกรรมตัวอย่างที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรไปเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการใหม่ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กรอีกด้วย

กระบวนการเสริสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมกรมบังคับคดี

กำหนดค่านิยมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- กำหนด "ค่านิยม" และ "วัฒนธรรม" จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมบังคับคดี

สื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรม

- ประกาศค่านิยม
- กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรที่องค์กรมุ่งหวัง
- เผยแพร่คู่มือวัฒนธรรมองค์กร
- รณรงค์ ติดตาม และประเมินผลการรับรู้

เสริมแรงพฤติกรรมตามค่านิยม

- ปลูกฝังพฤติกรรมตามค่านิยม
- ยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมดีเด่น และมีแนวทางชื่นชมในรูปแบบต่างๆ

สร้างหลักประกันให้เกิดความต่อเนื่อง

- การเรียนรู้ที่จะปรับเปลี่ยนทัศนคติแนวคิดและพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นตามค่านิยม
- ความต่อเนื่องของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ความต่อเนื่องของทีมงานเป็นเลิศ

วัฒนธรรมกรมบังคับคดี

หมายถึง

"ประชาชนและผู้มีส่วนได้เสียได้รับบริการด้านการบังคับคดี การไกล่เกลี่ย และการวางทรัพย์อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส เป็นธรรม"

วัฒนธรรมที่พึงประสงค์

❖ **การแสดงออกในระดับบุคคล**

- เข้าใจภารกิจขององค์กรและบทบาทของตนเองที่สัมพันธ์กับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานมีการจัดการข้อมูลที่ดีสามารถใช้ความรู้ประสบการณ์และข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อดำเนินงานให้เกิดผล
- พัฒนาความเป็นเลิศในงานด้วยเทคโนโลยีเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ตลอดจนศึกษาหาความรู้ในวิธีการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน
- นำเสนอความรู้และผลงานได้อย่างน่าเชื่อถือมีความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ให้ผู้รับข่าวสาร
- มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ในเรื่องเกี่ยวกับงานทั้งการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ
- ปฏิบัติตนจนได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีผลงานดีสม่ำเสมอ ไม่ย่อหย่อนไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใด
- ร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งหน่วยงานภายในกรมและหน่วยงานภายนอกกรมด้วยความเต็มใจ
- จริงใจเปิดเผยสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจไม่นำความแตกต่างเกี่ยวกับหน้าที่งานหรือสังกัดมาเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสายสัมพันธ์อันดี
- เพิ่มประสิทธิภาพในงานโดยการประสานงานการช่วยเหลือเกื้อกูลและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างกัน
- แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในกรมเพื่อให้เกิดการเสริมแรงกัน
- เรียนรู้จากผู้อื่นและแบ่งปันความรู้ให้ผู้อื่นทั้งในระดับบุคคลหน่วยงานและองค์กรเพื่อผูกสัมพันธ์ประสานงาน
- ทำงานโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม

❖ **การแสดงออกในระดับหน่วยงาน**

- ➢ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารและเชื่อมโยงเป้าหมายของกรมบังคับคดีไปสู่หน่วยงาน และถ่ายทอดถึงบุคลากรอย่างเข้าใจถูกต้องตรงกัน
- ➢ กระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ ทุ่มเทพัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน
- ➢ ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้จัดการความรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร
- ➢ ส่งเสริมให้เจ้าของเรื่องได้นำเสนอสารสนเทศและผลงาน อีกทั้งพัฒนาขีดความสามารถในการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้
- ➢ ยกย่องผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานรวมทั้งผู้ที่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง
- ➢ จัดหาช่องทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ค่านิยมกรมบังคับคดี

I : Integrity หมายถึง ความซื่อสัตย์

มีความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในความสัตย์จริงและในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม
มีความซื่อตรงทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ และมีเจตนาที่บริสุทธิ์ปฏิบัติต่อตนเอง
และผู้อื่นโดยชอบ ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง

✓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✗ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ซื่อตรง ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวงทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	๑. ไม่มีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น
๒. คิด ไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย	๒. ไม่รักษาคำพูด ไม่มีความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน
๓. ตั้งมั่นในความถูกต้อง โปร่งใส ไม่มีอคติวาระซ่อนเร้น	๓. เลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียม เน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก
๔. ทำงานด้วยความมุ่งมั่นจริงจัง จริงใจ	๔. ทำงานไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ทำเท่าที่ทำได้ และคาดหวังผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานจะหาหนทางแก้ปัญหาในส่วนที่เหลือ
๕. ถือมั่นในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ไม่บิดเบือนเพื่อประโยชน์ผู้ใด	๕. บ่ายเบี่ยงปัดภาระ โยนความผิดให้ผู้อื่น
๖. รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตัวส่วนรวม	๖. ไม่มีความรับผิดชอบต่อตนเอง

A : Accountability หมายถึง ความรับผิดชอบ

มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้
และช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปด้วยความราบรื่น

✔ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✘ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน ๒. รู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และหน่วยงานของตน ๓. เอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจรับผิดชอบต่องานหน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียร ๔. เอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ ๕. รักและมีศรัทธาในงาน มุ่งมั่น ทุ่มเททำงานที่ได้รับมอบหมาย	๑. ทำงานโดยไม่รู้หน้าที่ของตนเอง ๒. ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ๓. ไม่ยอมรับข้อผิดพลาด ๔. ทำงานผิดขั้นตอน ไม่ตรงตามกระบวนการที่กำหนดไว้

M : Management หมายถึง การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการกระบวนการทำงานหรือกิจกรรมที่กลุ่มบุคคลในองค์กร เข้ามาร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้

✔ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✘ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ทำงานอย่างเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการการทำงานได้เป็นอย่างดี ๒. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สอดประสานการทำงานเป็นอย่างดี การทำงานราบรื่นรวดเร็ว และแม่นยำ ๓. ติดตามสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนและหน่วยงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างทันท่วงที ๔. ผนึกพลัง ประสาน ความแตกต่าง (เพศ วัย ความรู้) ให้เกิดความกลมกลืน นำจุดเด่นของทุกคนสร้างผลงานให้เหนือความคาดหมาย	๑. ไม่กล้าตัดสินใจในการทำงาน เพราะขาดความรู้ความชำนาญ ๒. ทำงานไม่ครบถ้วนตามหน้าที่ ๓. ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานค่อนข้างมาก และการทุ่มเทกับงานที่ไม่เกิดประโยชน์ ๔. ไม่ใส่ใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

L : Learning หมายถึง การเรียนรู้ตลอดเวลา

การเรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใฝ่เรียนรู้
ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม

✔ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✘ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. หมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ๒. มีความคิดสร้างสรรค์ ๓. นำประสบการณ์เป็นบทเรียน ๔. รักการเรียนรู้ขวนขวายศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ๕. ถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ปรับปรุงงาน ๖. กระตือรือร้น ว่องไว กระฉับกระเฉง สนใจวิทยาการ และการเปลี่ยนแปลง	๑. ไม่เปิดรับและไม่แสวงหาความรู้ใหม่ ๒. เพิกเฉย ไม่ยอมรับรู้ ๓. ไม่ขวนขวายหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง ๔. ไม่นำความรู้ที่ตนเองมี มาถอดให้แก่ผู้อื่น ๕. ไม่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน

E : Excellence หมายถึง มีความเป็นเลิศ

การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนขององค์กรที่เป็นรูปธรรมมีความเป็นเลิศ
ความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทำงานเชิงรุก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน

✓ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✗ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ๒. ปรับตัวได้ฉับไวทันต่อสถานการณ์โลก ๓. ร่วมมือร่วมใจเพื่อขับเคลื่อนขององค์กรไปสู่เป้าหมาย ๔. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ๕. ทำงานอย่างมืออาชีพ สามารถบริหารจัดการการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ๖. ยินดีร่วมมือช่วยเหลือภารกิจหน่วยงานอื่นให้บรรลุผล เมื่อเห็นว่าภารกิจนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม	๑. ไม่มีความทุ่มเทและตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ๒. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๓. ปฏิบัติงานด้วยความรู้เดิมวิธีการเดิมตามประสบการณ์เดิม ไม่ติดตามพัฒนาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ๔. ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ใส่ใจผลกระทบต่อสังคม ๕. เน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง

D : Digital หมายถึง การใช้เทคโนโลยี

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

✔ พฤติกรรมที่พึงประสงค์	✘ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
๑. ศึกษา ค้นคว้า หาวิธีการหรือเทคนิคการทำงานและเทคโนโลยีใหม่ๆ ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. ติดตามก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก ๓. นำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในองค์กรมาประยุกต์ใช้กับงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ๔. ศึกษาหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุดเป็นเกณฑ์ในการทำงาน ๕. สนใจเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑. หลบเลี่ยงการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ วิทยาการใหม่ๆ ๒. ปฏิบัติงานด้วยความรู้เดิม วิธีการเดิมตามประสบการณ์เดิมไม่พัฒนาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานของตน ๓. ไม่เปิดรับความรู้ เทคโนโลยี เครื่องมือหรืออุปกรณ์ใหม่ ไม่ตระหนักว่ามีวิธีการอื่นที่ทันสมัยและมีประสิทธิผลว่า ๔. มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย แต่ไม่ประยุกต์ความคิดให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

ตัวชี้วัดประเมินผลพฤติกรรมระดับองค์การ

เป้าหมายและระดับผลที่ต้องการ				
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
ต่ำกว่าระดับที่กำหนด	-	ตามระดับที่กำหนด	-	สูงกว่าระดับที่กำหนด

ระดับพฤติกรรมตามค่านิยม A : Accountability ความรับผิดชอบ	
ระดับ	พฤติกรรมที่คาดหวัง
๑	๑.๑ มีความรู้และเข้าใจในภารกิจหลัก ขององค์การ ของตนเองและหน่วยงาน ๑.๒ มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงต่อเวลา ๑.๓ ปฏิบัติงานโดยไม่สาย/ขาด/ลาป่วย/ลากิจ ไม่เกินตามเกณฑ์ที่กำหนด
๒	**มีพฤติกรรมได้ตามระดับ ๑ และ** ๒.๑ ทุ่มเท เสียสละกำลังกายและกำลังสติปัญญา เพื่อให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลเป็นสำคัญ ๒.๒ สามารถผลักดันให้ภารกิจหลักของตนเองและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
๓	**มีพฤติกรรมได้ตามระดับ ๒ และ** ๓.๑ มีความรอบรู้ มีทักษะและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ แสดงความพยายามในการทำงานตามหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง ๓.๒ สามารถผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย
๔	**มีพฤติกรรมได้ตามระดับ ๓ และ** ๔.๑ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานเป็นหลัก สามารถส่งมอบงานที่มีคุณภาพและได้ตามเวลาที่กำหนด ๔.๒ ธำรงไว้ซึ่งความถูกต้องคำนึงถึงประโยชน์ขององค์การเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งประพฤติตนถูกต้องเหมาะกับหลักคุณธรรม จริยธรรม
๕	**มีพฤติกรรมได้ตามระดับ ๔ และ** ๕.๑ เป็นแบบอย่างของผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานเป็นหลัก ๕.๒ ประพฤติตนถูกต้องเหมาะกับหลักคุณธรรม จริยธรรม พิทักษ์ประโยชน์และชื่อเสียงขององค์การ จนเป็นแบบอย่างที่ดี

เป้าหมายและระดับผลที่ต้องการ				
ระดับที่ ๑	ระดับที่ ๒	ระดับที่ ๓	ระดับที่ ๔	ระดับที่ ๕
ต่ำกว่าระดับที่กำหนด	-	ตามระดับที่กำหนด	-	สูงกว่าระดับที่กำหนด

ระดับพฤติกรรมตามค่านิยม D : Digital หมายถึง การใช้เทคโนโลยี	
ระดับ	พฤติกรรมที่คาดหวัง
๑	**ความสามารถในการจัดการสารสนเทศ** ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในฐานะผู้ใช้ (User) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๑.๑ สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ และความต้องการในใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน ๑.๒ มีความรู้พื้นฐานด้านโปรแกรมสำนักงานสำเร็จรูป เป็นพื้นฐานสำหรับการใช้ผลิตผลงานด้านการคำนวณ เช่น ทำตารางคำนวณ ทำกราฟ ทำข้อมูล
๒	**ความสามารถในการวิเคราะห์สารสนเทศ** ใช้สารสนเทศ (Information) ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๒.๑ แสวงหาและรวบรวม ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ๒.๒ วิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูลให้เป็นสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ๒.๓ สรุปประเด็นสารสนเทศ และจัดทำรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓	**เรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ** ๓.๑ ศึกษาข้อมูลความก้าวหน้าที่เกี่ยวกับอุปกรณ์และสื่อสารด้านดิจิทัล ๓.๒ ประยุกต์ใช้งานอุปกรณ์ และสื่อสารด้านดิจิทัลสม่ำเสมอ ๓.๓ สามารถใช้อุปกรณ์และสื่อสารด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการใช้งานอยู่เสมอ

ระดับพฤติกรรมตามค่านิยม D : Digital หมายถึง การใช้เทคโนโลยี	
ระดับ	พฤติกรรมที่คาดหวัง
๔	**<u>เรียนรู้และใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) และระบบเครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</u>** ๔.๑ ผ่านการอบรบด้านการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ๔.๒ ผลิตผลงานด้านการนำเสนอด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง และภาพเคลื่อนไหว ๔.๓ สามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและประสานการทำงานร่วมกับหน่วยงาน/เครือข่ายการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕	**<u>สามารถถ่ายทอดความรู้สอนและให้คำแนะนำ</u>** กับบุคลากรในการจัดการและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์ เพื่อพัฒนางานได้ ๕.๑ ให้ความรู้ แนะนำการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) แก่ผู้ใช้งานที่เกี่ยวข้องในองค์การได้ ๕.๒ มีส่วนร่วมในพัฒนาและออกแบบระบบ ICT ที่ต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน ๕.๓ มีส่วนร่วมในการวางแผน และให้ข้อมูลสำหรับการวางระบบ ICT รวมทั้งสามารถประเมินผลการใช้งานระบบ ICT เพื่อปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

<u>ค่านิยม : การใช้เทคโนโลยี</u>

สามารถเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ระบบเชื่อมต่อ และระบบเครือข่าย (Operational Computer and Network skills) รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปที่ เกี่ยวข้องในงานด้านการบริหารและปฏิบัติการ รวมทั้งความสามารถในการใช้และมีส่วนร่วมในเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social media skills) ความสามารถในการใช้อุปกรณ์สำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความคลองตัวในการปฏิบัติงานสามารถนำทักษะทางด้านดิจิทัล มาประยุกต์ใช้เพื่อให้ตอบสนองกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรการครอบคลุมถึงการใช้ทักษะทางด้านดิจิทัลอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบในการสืบค้นประมวลผลและนำเสนอข้อมูล (Ethical and Responsible use of the Digital) ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้งานของตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างสม่ำเสมอ (กำหนดตามแนวทาง Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization) : TPQI)