สรุปคะแนนตามแผนปฏิบัติการการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผลงาน	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	(ร้อยละ)			
มิติที่ ๑	**ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**					๒๐			
๑	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	-	ระดับ ๕ เสนอผู้บริหาร	ระดับ ๕ เสนอผู้บริหาร	ระดับ ๕ เสนอผู้บริหาร	๒๐	ระดับ ๕ เสนอผู้บริหาร	๕	๑.๐๐
มิติที่ ๒	**ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล**					๒๐			
๒	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	-	ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๙.๕๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	๔	ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๖.๔๔ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	๕	๐.๒๐
๓	ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕ เผยแพร่ผลการวิจัย	ระดับ ๕ เผยแพร่ผลการวิจัย	ระดับ ๕ เผยแพร่ผลการวิจัย	ระดับ ๕ เผยแพร่ผลการวิจัย	๔	ระดับ ๕ เผยแพร่ผลการวิจัย	๕	๐.๒๐
๔	ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	-	ระดับ ๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ระดับ ๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์	ระดับ ๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์	๓	ระดับ ๕ เป็นไปตามหลักเกณฑ์	๕	๐.๑๕

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผลงาน	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	(ร้อยละ)			
๕	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา	-	-	ระดับ ๕ เสนอกรม เห็นชอบ และเผยแพร่	ระดับ ๕ เสนอกรม เห็นชอบ และเผยแพร่	๓	ระดับ ๕ เสนอกรมเห็นชอบและเผยแพร่	๕	๐.๑๕
๖	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ระดับ ๕ ติดตามประเมินการใช้คู่มือ	๓	ระดับ ๕ ติดตามประเมินการใช้คู่มือ	๕	๐.๑๕
๗	ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	-	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม	๓	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม	๕	๐.๑๕
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล						**๒๐**			
๘	ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	-	ระดับ ๔ รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของ HiPPS รอบการประเมินที่ ๒	ระดับ ๕ รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS (มติเวียน)	ระดับ ๕ รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS	๕	ระดับ ๕ รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS (มติเวียน)	๕	๐.๒๕

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผลงาน	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	(ร้อยละ)			
๙	จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	๑๔๓ แห่ง	๑๔๓ แห่ง	๑๔๓ แห่ง	๑๔๑ -๑๔๓ แห่ง	๕	๑๔๓ แห่ง	๕	๐.๒๕
๑๐	ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	สำเร็จ	๕	สำเร็จ	๕	๐.๒๕
๑๑	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	-	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ	๕	ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ	๕	๐.๒๕
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล						๒๐			
๑๒	ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	-	ระดับ ๕ ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๕ ครั้ง	ระดับ ๕ ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๕ ครั้ง	ระดับ ๕ ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๕ ครั้ง	๒๐	ระดับ ๕ ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๗ ครั้ง	๕	๑.๐๐

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน			เป้าหมาย	น้ำหนัก	ผลงาน	คะแนนประเมินตนเอง	คะแนนถ่วงน้ำหนัก
		ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	(ร้อยละ)			
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						๒๐			
๑๓	ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	-	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๒๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๑.๐๐
น้ำหนักทั้ง ๕ มิติ						๑๐๐			๕.๐๐
รวม (ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนัก x ๒๐)									๑๐๐.๐๐

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
เป้าประสงค์	มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท)	**ผลการเบิกจ่าย** (บาท)
	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๗ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - วันที่ ๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖	
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	ก.พ. ได้อนุมัติจำนวนการจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้กับกระทรวงยุติธรรม จำนวน ๒๒ ทุน เพื่อให้กระทรวงยุติธรรมแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) และจัดทำรายละเอียดคำขอทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ตามจำนวนทุนที่ได้รับอนุมัติ ประกอบด้วย ๖ ประเภททุน ดังนี้ (๑) ทุนบุคคลทั่วไป (บรรจุก่อนไปศึกษา) (๒) ทุนบุคคลทั่วไป (บรรจุก่อนไปศึกษา) ภูมิภาค (๓) ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (ทุน UIS) (๔) ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (ทุน UIS) ภูมิภาค (๕) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ศึกษา (๖) ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ฝึกอบรม ในการนี้ กรมราชทัณฑ์ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดสรรทุนปี ๒๕๖๖ ไปเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมราชทัณฑ์ ได้ส่งคำขอรับการจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ทุน ได้แก่ ๑. ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS) จำนวน ๑ ทุน ได้แก่ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ จำนวน ๑ ทุน ๒. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน ๑ ทุน ๓. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ฝึกอบรม จำนวน ๑ ทุน ทั้งนี้ กรมราชทัณฑ์ขอรับการจัดสรรทุนฯ สำรอง จำนวน ๒ ทุน ได้แก่ ๑. ทุนบุคคลทั่วไป (บรรจุก่อนไปศึกษา) (ระดับปริญญาโท) จำนวน ๑ ทุน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๑ ทุน ๒. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ฝึกอบรม จำนวน ๑ ทุน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ค่าคะแนนที่ได้รับ

๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ผลการดำเนินงาน	ได้รับการประสานข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ./ ก.ยธ.	ศึกษารายละเอียดของข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล	จัดทำรายละเอียดคำขอ	**เสนอผู้บริหาร**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีหนังสือให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เตรียมจัดทำรายละเอียดคำขอทุนตามแนวทางดำเนินการทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้วบันทึกข้อมูลรายละเอียดทุนลงในระบบสารสนเทศนักเรียนทุนรัฐบาล พร้อมจัดส่งคำขอรับการจัดสรรทุนไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖

๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีหนังสือประชาสัมพันธ์ทุนพัฒนาบุคลากร โดยให้ข้าราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์ที่มีความประสงค์จะขอรับการจัดสรรทุนดังกล่าว ให้ส่งข้อมูลถึงวันที่ กำหนดเพื่อจะนำไปเป็นข้อมูลประกอบการขอรับการจัดสรรทุนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำรายละเอียดคำขอรับการจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยเป็นไปตามกรอบสาขาวิชาจัดสรรทุนตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ กลุ่มสาขาวิชาที่ ๑ คอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ/เทคโนโลยีดิจิทัล/AI/ DATA Analytics และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และกลุ่มสาขาวิชาที่ ๔ การบริหารจัดการ/อาชญาวิทยา/กระบวนการยุติธรรม/จิตวิทยา และที่เกี่ยวข้อง ที่ ก.พ.กำหนด โดยขอรับการจัดสรรทุนรวมจำนวน ๓ ทุน และสำรอง จำนวน ๒ ทุน

๔. ประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันอังคารที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม ๑๐ - ๐๖ ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงยุติธรรม โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสังกัด หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสังกัดเข้าร่วมประชุม ซึ่งมีรองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ฝ่ายบริหาร ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการเข้าร่วมประชุม และที่ประชุมมีมติเห็นชอบตามที่กรมฯ เสนอ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษาต่อต่างประเทศของข้าราชการกรมราชทัณฑ์
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (ทุน UIS) และทุนบุคคลทั่วไป (บรรจุก่อนไปศึกษา) (ระดับปริญญาโท) ตำแหน่งในสายงานสนับสนุนของกรมราชทัณฑ์ไม่ได้รับความสนใจจากนักศึกษาหรือบุคคลภายนอกเท่าที่ควร ในบางปี ได้จำนวนผู้รับทุนไม่ครบตามคำขอ
ข้อเสนอแนะ	ควรให้แต่ละกรม เสนอคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ไปยัง สำนักงาน ก.พ. โดยตรง เนื่องจากปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. ได้มอบหมายให้เจ้ากระทรวงของแต่ละหน่วยงานเป็นหน่วยดำเนินการคัดเลือก ทำให้ระยะเวลาดำเนินการของแต่ละกรมฯ ไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	๑. หนังสือ สป.ยธ. ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๔/๗๐๓๒ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การเสนอขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การประชาสัมพันธ์ทุนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ๓. หนังสือคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๔/๗๗๗๓ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ๔. หนังสือ สป.ยธ. ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๔/๙๒๕๗ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอให้ตรวจสอบรายละเอียดคำขอรับการจัดสรรทุน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์	มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ
แผนงาน/กิจกรรม	การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ศูนย์ข้อมูลบุคคล)
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท): ๒๓๕,๐๐๐ / **ผลการเบิกจ่าย** (บาท): ๒๗๓,๐๒๐ (ขอ งปม. เพิ่มเติม)
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	ผลการดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ดังนี้ - จำนวนข้าราชการ ๑๒,๓๓๐ ราย - มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน จำนวน ๑๑,๘๙๑ ราย - ปรับปรุงไม่สมบูรณ์ จำนวน ๔๓๙ ราย - คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๔
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	**๕**
ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๘๕ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	**ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล**

ขั้นตอน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ	ได้รับคำสั่ง(เลื่อน,ให้โอน,รับโอน,ย้าย,ตาย,ออก,เงินเดือน,มอบหมายฯ) ปรับปรุงแก้ไขในระบบคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบความผิดพลาดของข้อมูลฯ รวบรวมผลการดำเนินงาน ลงในแบบบันทึกการตรวจข้อมูลบุคคล
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	มีการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้สามารถพร้อมทำงานตลอดเวลา
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ข้อมูลมีปริมาณมากและหลากหลายไม่สามารถปรับปรุงข้อมูลได้สมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์
ข้อเสนอแนะ	จัดทำโครงการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อจัดจ้างดำเนินโครงการฯ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	- แบบบันทึกการตรวจสอบข้อมูล - ไฟล์ข้อมูลข้าราชการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์	มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
แผนงาน/กิจกรรม	การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท)	**ผลการเบิกจ่าย** (บาท)
	๗๑,๐๐๐	๕๗,๖๐๐
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	การศึกษา "การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ" เพื่อศึกษาระดับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ แรงจูงใจ และความยึดมั่นผูกพันในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษามาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลและแก้ไขปัญหาความตรากตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จาก กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบกำหนดโควต้า (Quota Sampling) จำนวน ๒,๙๘๖ คน และเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยเก็บจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๕ คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ ๔๑ - ๔๕ ปี มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำ ตั้งแต่ ๖ - ๑๐ ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และมีผู้ที่ต้องอุปการะ ๑ - ๒ คน มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และมีหนี้สิน เมื่อเทียบรายได้กับรายจ่ายของครอบครัวแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ และปัจจุบันพักอาศัยที่บ้านพักของทางราชการ โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป อยู่ในระดับชำนาญงาน และประจำอยู่ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป โดยในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ส่วนใหญ่มีความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ เวรกลางวัน (วันหยุดราชการ) อยู่ที่ ๓ – ๔ วัน และเวรกลางคืน มากกว่า ๖ วันขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๗ และมีความพอใจกับความถี่ของเวรรักษาการณ์ และไม่มีความคิดที่จะโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น <u>ระดับของตัวแปร</u> พบว่า ตัวแปรตาม คือ ความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = ๓.๙๓ ,S.D.= ๐.๖๓) สำหรับตัวแปรอิสระ พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = ๓.๘๔ ,S.D.= ๐.๗๒) และความยึดมั่นผูกพันในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =๓.๙๘ ,S.D.= ๐.๗๗)	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม (ต่อ)

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ (r=-.๑๔๑) กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และที่ระดับ .๐๕ โดยแรงจูงใจปัจจัยภายนอก (r=-.๑๗๗) มีความสัมพันธ์มากกว่าแรงจูงใจภายใน (r=-.๐๘๔) ความยึดมั่นผูกพันในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ (r= -.๑๑๒) กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันในงาน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ค่าคะแนนที่ได้รับ

๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ผลการดำเนินงาน	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย	เก็บรวบรวมข้อมูล	ประมวลผลข้อมูล	จัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอกรมฯ	**เผยแพร่ผลการวิจัย**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑. เสนอโครงการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” เสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ ลงนามอนุมัติโครงการฯ เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

๒. เก็บข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ”

๓. นำข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงานกับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ความยึดมั่นผูกพันในงาน กับความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ

ส่วนที่ ๔ สรุปบทการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้บัญชาการเรือนจำ/ผู้อำนวยการทัณฑสถาน จำนวน ๕ คน เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาความตรากตรำในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ

๔. จัดทำสรุปรายงานผลการศึกษา เสนอต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์

๕. เผยแพร่ผลการศึกษาฯ แก่หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านเว็บไซต์กรมราชทัณฑ์ และวารสารราชทัณฑ์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	เทคโนโลยีที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Google form)
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ขาดงานวิจัยอ้างอิงที่ใช้ประกอบการวิเคราะห์ เนื่องจากบริบทของงานราชทัณฑ์ที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น ทำให้เรื่องที่ทำการศึกษาวิจัยดังกล่าวยังไม่มีผู้ศึกษา
ข้อเสนอแนะ	๑. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ เพื่อให้ได้ข้อมูลใหม่ๆ สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เช่น ภาวะการหมดไฟ สวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดการวิจัยกว้างขวางขึ้น ๒. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีความตรากตรำ เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พยาบาลวิชาชีพของกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	๑. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗/๕๗ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง โครงการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ๒. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗/๑๑๘๒ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขออนุมัติค่าใช้จ่ายในโครงการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ๓. สำเนาหนังสือ ที่ ๘๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอรายงานการเก็บข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ๔. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗/๑๐๔๘ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ๕. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗/๑๗๐๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความตรากตรำของเจ้าพนักงานเรือนจำ” ๖. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๓๑๔, ๓๑๖, ๓๓๐๔๒ และ ๓๑๕, ๓๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

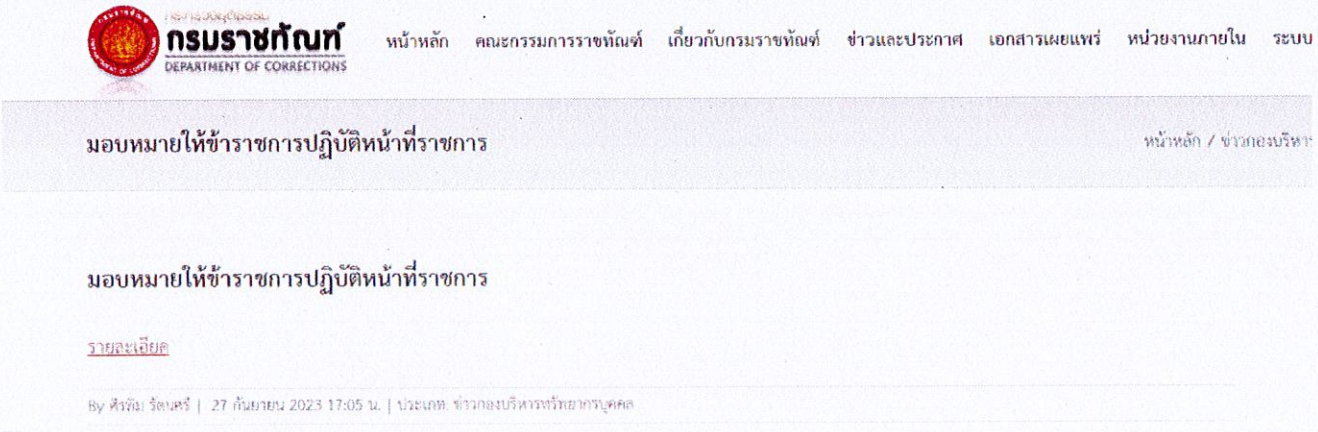
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

<table>
<tr><td>มิติที่ ๒</td><td colspan="2">ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</td></tr>
<tr><td>ประเด็นยุทธศาสตร์</td><td colspan="2">การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</td></tr>
<tr><td>เป้าประสงค์</td><td colspan="2">มีการพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง</td></tr>
<tr><td>แผนงาน/กิจกรรม</td><td colspan="2">การดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา</td></tr>
<tr><td>ตัวชี้วัด</td><td colspan="2">ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา</td></tr>
<tr><td>หน่วยงานรับผิดชอบ</td><td colspan="2">กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง)</td></tr>
<tr><td>ค่าเป้าหมาย</td><td colspan="2">ระดับ ๕</td></tr>
<tr><td rowspan="2">งบประมาณ (บาท)</td><td>ได้รับจัดสรร (บาท)</td><td>ผลการเบิกจ่าย (บาท)</td></tr>
<tr><td>๗,๙๘๐</td><td>๗,๙๘๐</td></tr>
<tr><td>ระยะเวลาดำเนินการ</td><td colspan="2">ระหว่างวันที่ ๑ เดือนเมษายน - วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖</td></tr>
<tr><td>ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม</td><td colspan="2">จัดทำคำสั่งข้อมูลข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนาตามคำร้องขอย้าย จำนวน ๑๓๑ ราย และเผยแพร่เรียบร้อยแล้ว</td></tr>
<tr><td>ค่าคะแนนที่ได้รับ</td><td colspan="2">๕ คะแนน
<table>
<tr><th>ค่าคะแนน</th><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ผลการดำเนินงาน</td><td>ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อจัดทำบัญชีขอย้ายกลับภูมิลำเนา</td><td>ตรวจสอบข้อมูลข้าราชการการกระทำผิดวินัย ความประพฤติ ประวัติ กรอบโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานที่ขอย้าย</td><td>ประชุมพิจารณา</td><td>จัดทำคำสั่ง</td><td>เสนอกรมเห็นชอบและเผยแพร่</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ</td><td colspan="2">ตรวจสอบความถูกต้องในส่วนข้อมูลในคำร้องขอย้ายกลับภูมิลำเนาของข้าราชการโดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้
๑. ตรวจสอบความถูกต้องของประวัติส่วนบุคคล
๒. ตรวจสอบความการลงนามในคำร้องขอย้ายของผู้บังคับบัญชา
๓. ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารประกอบการพิจารณา</td></tr>
<tr><td>ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน</td><td colspan="2">๑. ระบบย้ายกลับภูมิลำเนาของกองบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประวัติ ก.พ. ๗ ข้าราชการ</td></tr>
<tr><td>ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน</td><td colspan="2">ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่งมาจากทางระบบ มีข้อมูลที่คลาดเคลื่อนไม่ตรงกันกับข้อมูลที่ทางกองบริหารทรัพยากรบุคคลมี จึงจักต้องทำให้มีการตรวจสอบเป็นรายบุคคลเพื่อความถูกต้องในการดำเนินงานต่อไป</td></tr>
<tr><td>ข้อเสนอแนะ</td><td colspan="2">ควรให้มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น</td></tr>
</table>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	**(ด้านล่าง)**

หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)





รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์	มีการพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง
แผนงาน/กิจกรรม	การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล)
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕

งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท)	**ผลการเบิกจ่าย** (บาท)
	๒๘๕,๐๐๐	๒๘๕,๐๐๐

ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ค่าคะแนนที่ได้รับ ๕ คะแนน

ค่าคะแนน	**๑**	**๒**	**๓**	**๔**	**๕**
ผลการดำเนินงาน	ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์	-	-	-	**เป็นไปตามหลักเกณฑ์**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ

<u>ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</u>

๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินทั้งหมด

๒. ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน พร้อมทั้งแจ้งให้จัดส่งเอกสารที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานภายในเวลาที่กำหนด

๓. ตรวจสอบเอกสารผลงานประเมินของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก

๔. ดำเนินการคัดเลือกและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลงาน

๕. ตรวจสอบและรวบรวมคะแนนการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน

๖. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และส่งผลการคัดเลือกให้กลุ่มงานบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการเสนอกรมฯ เพื่อออกคำสั่งแต่งตั้ง

<u>ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</u>

๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินทั้งหมด

๒. ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน พร้อมทั้งแจ้งให้ทำแบบประเมินบุคคลเพื่อขอเข้ารับการคัดเลือกฯ ภายในเวลาที่กำหนด

๓. กำหนดประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อพิจารณาประเมินบุคคล

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ (ต่อเนื่อง) ๔. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และให้จัดส่งผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกฯ ภายในเวลาที่กำหนด ๕. ตรวจสอบเอกสารผลงานประเมินของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก ๖. ดำเนินการคัดเลือกและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลงาน ๗. ตรวจสอบและรวบรวมคะแนนการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๘. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และส่งผลการคัดเลือกให้กลุ่มงานบรรจุและแต่งตั้งดำเนินการเสนอกรมฯ เพื่อออกคำสั่งแต่งตั้ง
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ประกาศ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง ลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ผู้ที่ยังไม่คุณสมบัติไม่ครบ และกรมฯ ยังไม่ได้ประกาศรายชื่อให้ทำผลงาน เพื่อเข้ารับการประเมินฯ ได้จัดส่งผลงานเพื่อขอเข้ารับการประเมิน
ข้อเสนอแนะ	ให้ผู้เข้ารับการประเมินศึกษารายละเอียดการจัดทำผลงานให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.พ. กำหนด
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	๑. ประกาศ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ๒. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๙๕๙๖ ลงวันที่ ๗ กันนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๓) ๓. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๓๒๓๙๓ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๑ - ๒) ๔. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๒๑๔๒๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (คุณสมบัติครบถ้วนภายใน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ๕. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๓๓๑๘๑ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (คุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์	มีการพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง	
แผนงาน/กิจกรรม	การทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการทบทวนและปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท)	**ผลการเบิกจ่าย** (บาท)
	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ - วันที่ ๑๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖	
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	**๑. ทบทวนกระบวนงานใหม่** ทบทวนกระบวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ พร้อมดำเนินการปรับปรุงกระบวนงานให้ถูกต้องตามข้อกฎหมายที่กำหนด และจัดส่งให้กลุ่มงานอัตรากำลังฯเพื่อให้คู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวมีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สามารถนำไปประกอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้ **๒. ปรับปรุงกระบวนงาน** รับผลการปรับปรุงกระบวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการรวบรวมและเรียบเรียงกระบวนงานที่หน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ปรับปรุงแล้วให้อยู่ในรูปแบบคู่มือ **๓. ส่งร่างคู่มือให้หน่วยงานตรวจสอบ** ส่งร่างคู่มือให้หน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบ **๔. เสนอกรมราชทัณฑ์เห็นชอบ** จัดทำบันทึกเสนอกรมราชทัณฑ์ เพื่อเห็นชอบคู่มือสำหรับนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน **๕. ติดตามประเมินการใช้คู่มือ** รับทราบผลตอบรับจากผู้นำคู่มือไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคู่มือในอนาคต (จัดทำแบบประเมินในรูปแบบใดก็ได้ตามความเหมาะสม)	
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน	

ค่าคะแนน	**๑**	**๒**	**๓**	**๔**	**๕**
ผลการดำเนินงาน	ทบทวนกระบวนงานใหม่	ปรับปรุงกระบวนงาน	ส่งร่างคู่มือให้หน่วยงานตรวจสอบ	เสนอ อรท. เห็นชอบ	**ติดตามประเมินการใช้คู่มือ**

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	**งานที่ดำเนินการไปแล้ว มีดังนี้** ๑. ทบทวนกระบวนงานใหม่ กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ ได้มีหนังสือ ที่ ๑๕๓/๒๕๖๕ แจ้งหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวนกระบวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ๒. การปรับปรุงกระบวนงาน รับผลการปรับปรุงกระบวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการรวบรวมและเรียบเรียงกระบวนงานให้อยู่ในรูปแบบคู่มือ ๓. ส่งร่างคู่มือให้หน่วยงานตรวจสอบ ส่งร่างคู่มือให้หน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ๔. เสนอ อรท. เห็นชอบ อรท. เห็นชอบคู่มือฯ แล้ว เมื่อวันที่ ๑๖สิงหาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยธ ๐๗๐๗/๑๓๙๑ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ๕. ติดตามประเมินการใช้คู่มือ รับทราบผลตอบรับจากผู้นำคู่มือฯ ไปใช้และรายงานให้ผอ.บค. ทราบผลการติดตามประเมินการใช้คู่มือฯแล้ว ตามหนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังฯ ที่ ๓๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	รายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ในบางครั้ง หน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคลอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนงานหลังจากที่คู่มือจัดทำเสร็จแล้ว จึงทำให้การปฏิบัติงานจริงไม่สอดคล้องกับกระบวนงานในคู่มือ
ข้อเสนอแนะ	ควรมีการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุก ๆ ๒ ปี
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	๑. หนังสือกลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ ที่ ๑๕๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕ เรื่อง ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ข้อมูลกระบวนงานของกลุ่มงาน/ฝ่าย/ศูนย์ ภายในกอง

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

<table>
<tr><td>มิติที่ ๒</td><td colspan="2">ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</td></tr>
<tr><td>ประเด็นยุทธศาสตร์</td><td colspan="2">การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ</td></tr>
<tr><td>เป้าประสงค์</td><td colspan="2">มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</td></tr>
<tr><td>แผนงาน/กิจกรรม</td><td colspan="2">จัดฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร</td></tr>
<tr><td>ตัวชี้วัด</td><td colspan="2">ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร</td></tr>
<tr><td>หน่วยงานรับผิดชอบ</td><td colspan="2">สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์</td></tr>
<tr><td>ค่าเป้าหมาย</td><td colspan="2">ระดับ ๕</td></tr>
<tr><td>งบประมาณ (บาท)</td><td>ได้รับจัดสรร (บาท)
๑๕๐,๐๐๐</td><td>ผลการเบิกจ่าย (บาท)
๑๕๐,๐๐๐</td></tr>
<tr><td>ระยะเวลาดำเนินการ</td><td colspan="2">วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๖</td></tr>
<tr><td>ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม</td><td colspan="2">สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning จำนวน ๑๐ รุ่น และรายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมราชทัณฑ์เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวมจำนวนทั้งสิ้น ๗,๖๑๒ คน</td></tr>
<tr><td>ค่าคะแนนที่ได้รับ</td><td colspan="2">๕ คะแนน
<table>
<tr><th>ค่าคะแนน</th><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr>
<tr><td>ผลการดำเนินงาน</td><td>ขออนุมัติโครงการ</td><td>จัดซื้อจัดจ้างทำระบบ e-Learning</td><td>แจ้งหน่วยงานให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม</td><td>เปิดอบรมทางระบบ e-Learning</td><td>รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ</td><td colspan="2">สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ดังนี้
๑. ขออนุมัติโครงการพัฒนาสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวน ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย
- หลักสูตร การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักทัณฑปฏิบัติ (พื้นฐาน)
- หลักสูตร พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
- หลักสูตร การควบคุมผู้ต้องขังในสถานการณ์ต่างๆ
- หลักสูตร การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
- หลักสูตร การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
- หลักสูตร การคำนวณระยะเวลาการเข้าเกณฑ์การพักการลงโทษ การเลื่อนชั้น และการลดวันต้องโทษ
โดยมีระยะเวลาการฝึกอบรมตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ รวม ๑๐ รุ่น
๒. ดำเนินการจัดจ้างทำสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ และระบบบริหารจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ e-Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</td></tr>
</table>

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	๓. สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ มีหนังสือถึงเรือนจำ ทัณฑสถาน และส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการสมัครด้วยตนเองผ่านทางเว็บไซต์ www.thaie-learning.com หรือ QR Code "เว็บไซต์ e-Learning กรมราชทัณฑ์" ตามกำหนดเวลา ๔. กำหนดการฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning จำนวน ๑๐ รุ่น ดังนี้ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ - ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ เมษายน ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๙ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ๕. รวบรวมผลการฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning และดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมราชทัณฑ์ให้ผู้บริหารทราบ
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ มีแนวคิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพ บทบาท หน่วยงาน ให้สอดรับกับการบริหารจัดการแนวใหม่ และระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดหลักสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยอาศัยองค์ความรู้การฝึกอบรม เทคนิค วิธีการ รูปแบบนวัตกรรมใหม่ๆ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านร่างกาย ทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	การเชื่อมต่อระบบเครือข่าย Internet ในแต่ละพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ผู้เข้าอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ขาดความเสถียรภาพ ส่งผลต่อการเรียนเนื้อหารายวิชา และการทำแบบทดสอบ รวมทั้งข้อจำกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการเข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ที่ยังไม่เข้าใจในการเข้าใช้ระบบการฝึกอบรม
ข้อเสนอแนะ	ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมควรศึกษาคู่มือและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดการทำแบบทดสอบทุกครั้ง ควรเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ทั้งตัวผู้เรียน เนื้อหาบทเรียน คอมพิวเตอร์ และระบบอินเตอร์เน็ต
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่	
เป้าประสงค์	มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
แผนงาน/กิจกรรม	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท)	**ผลการเบิกจ่าย** (บาท)
	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีการประเมิน ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	๑. ปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง(HiPPS) อยู่ในระบบจำนวน ๖ คน ได้แก่ ๑.๑ น.ส.เอกกมล ลวดลาย ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการ สังกัดกองพัฒนาพฤตินิสัย รุ่นที่ ๑๑ อยู่ระหว่างเข้ารับการประเมินผลงานเข้าสู่ระดับชำนาญการพิเศษ ๑.๒ นายมารุต ศูนย์ตรง ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สังกัดปฏิบัติหน้าที่ทางกองพัฒนาพฤตินิสัยตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รุ่นที่ ๑๓ อยู่ระหว่างศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ณ ประเทศนิวซีแลนด์ (ทุน ก.พ. : ทุนพัฒนาบุคลากร (ศึกษา) พ.ศ. ๒๕๖๕) ๑.๓ นางสาววิมลรัตน์ ตั้งมั่นวิทยศักดิ์ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ สังกัดกองทัณฑวิทยา สังกัดปฏิบัติหน้าที่ทางกองทัณฑปฏิบัติตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ รุ่นที่ ๑๔ ๑.๔ นายณรงค์รัฐ โรจน์วิสุทธินันท์ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการ สังกัดเรือนจำกลางนครราชสีมา สังกัดปฏิบัติหน้าที่ทางกองทัณฑวิทยาตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ และปฏิบัติหน้าที่ทางสำนักเลขานุการกรม อีกหน้าที่หนึ่ง ๑.๕ นายเกษมพันธุ์ จิตรเย็น ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพปฏิบัติการ สังกัดเรือนจำกลางบางขวาง ปฏิบัติหน้าที่เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร ๑.๖ นางสาวปิลันธนา ไทรงาม ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ สังกัดกองทัณฑวิทยา ปฏิบัติหน้าที่ทัณฑสถานหญิงกลาง ๒. ดำเนินการปรับปรุงกรอบการสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของนายมารุต ศูนย์ตรง โดยผ่านมติการประชุมคณะกรรมการขับเคลื่อนฯ เรียบร้อยแล้ว เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ๓. ได้กำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ และกำหนดตัวชี้วัดตามกรอบข้อตกลงฯ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยรอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และรอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ค่าคะแนนที่ได้รับ

๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ผลการดำเนินงาน	แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของ HiPPS ในรอบการประเมินที่ ๑	รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของ HiPPS รอบการประเมินที่ ๑	แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของ HiPPS ในรอบการประเมินที่ ๒	รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของ HiPPS รอบการประเมินที่ ๒	**รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑. แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ และจัดทำข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖

๒. รวบรวมการรายงานผลการปฏิบัติงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ และรวบรวมข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖

๓. แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ และจัดทำข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗

๔. รวบรวมการรายงานผลการปฏิบัติงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ และรวบรวมข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗

๕. รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS (ในรูปแบบมติเวียน)

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกำลังคนคุณภาพ

ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน

ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มาจาก สำนักงาน ก.พ.

หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)

๑. หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๖ จากกองทัณฑปฏิบัติ กองทัณฑวิทยา กองพัฒนาพฤตินิสัย และทัณฑสถานวัยหนุ่มนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๒. ข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ จากกองทัณฑปฏิบัติ กองทัณฑวิทยา กองพัฒนาพฤตินิสัย เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๓. หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๖ จากกองทัณฑปฏิบัติ กองทัณฑวิทยา กองพัฒนาพฤตินิสัย เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์

๔. ข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ จากกองพัฒนาพฤตินิสัย และทัณฑสถานหญิงกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่
เป้าประสงค์	การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในเรือนจำให้กับบุคลากร อย่างน้อย ๑ กิจกรรม
ตัวชี้วัด	จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้
หน่วยงานรับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
ค่าเป้าหมาย	๑๔๑ - ๑๔๓ แห่ง
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท): ๕๕,๐๐๐ / **ผลการเบิกจ่าย** (บาท): ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ดำเนินการ ดังนี้ ๑. เรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน ๑๔๓ แห่ง ได้รายงานผลการดำเนินงานมุมการเรียนรู้ภายในเรือนจำและทัณฑสถานมายังกรมราชทัณฑ์ และสถาบันฯ ได้ดำเนินการรวบรวม และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานฯ ดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว ๒. การจัดทำวารสาร ประจำปี ๒๕๖๖ ๓. ดำเนินการพัฒนา Web Site และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง Facebook อย่างต่อเนื่อง
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน

ค่าคะแนน	**๑**	**๒**	**๓**	**๔**	**๕**
ผลการดำเนินงาน	น้อยกว่า ๘๐ แห่ง	๘๑ - ๑๐๐ แห่ง	๑๐๑ - ๑๒๐ แห่ง	๑๒๑ - ๑๔๐ แห่ง	**๑๔๑ - ๑๔๓ แห่ง**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการพัฒนาให้เรือนจำและทัณฑสถานเป็นเรือนจำและทัณฑสถานแห่งการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรม ดังนี้ ๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องสมุดกรมราชทัณฑ์และห้อง KM Center มุมการเรียนรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน e-Learning Center จำนวน ๑๔๓ แห่ง ๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบ e-book ประจำหน่วยงานเรือนจำ/ทัณฑสถาน ๑๔๓ แห่ง - การพัฒนาวารสารราชทัณฑ์ ปีที่ ๗๑ ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓ ฉบับ - การพัฒนา Web Site เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ - การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรผ่านช่องทาง Facebook ๓. ดำเนินการขออนุมัติกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน จำนวน ๑๔๓ แห่ง ดำเนินการ ๔. เรือนจำและทัณฑสถาน จำนวน ๑๔๓ แห่ง ได้ดำเนินการจัดทำมุมการเรียนรู้และรายงานผลการดำเนินงานให้กรมราชทัณฑ์ทราบ ๕. สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ รวบรวมผลและดำเนินการรายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมราชทัณฑ์ให้ผู้บริหารทราบ
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	- เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ความร่วมมือจากเรือนจำและทัณฑสถานในการดำเนินการตามนโยบาย

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	ปัญหาด้านกายภาพด้านบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมุมการเรียนรู้ประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานมีจำนวนจำกัด และด้านงบประมาณสนับสนุนของเรือนจำ/ทัณฑสถานบางแห่ง มีสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการจัดตั้งมุมการเรียนรู้
ข้อเสนอแนะ	มีระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ระบบสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด และได้ดำเนินการจัดทำคลังความรู้ในงานราชทัณฑ์ออนไลน์ ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อจำกัดด้านสถานที่คับแคบและลดพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	รายงานผลการดำเนินงานมุมการเรียนรู้ในเรือนจำและทัณฑสถาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่
เป้าประสงค์	การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจหลัก
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดโครงการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก
ตัวชี้วัด	ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร
หน่วยงานรับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
ค่าเป้าหมาย	สำเร็จ ๓ หลักสูตร
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท): ๓,๙๓๗,๕๗๐ / **ผลการเบิกจ่าย** (บาท): ๓,๙๒๗,๙๔๐
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างองค์ความรู้ ของภารกิจหลักด้านการควบคุมด้านการพัฒนาพฤตินิสัย โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร จำนวน ๗ หลักสูตร ทุกหลักสูตรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์เพื่อความเหมาะสมในการฝึกอบรม.
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	**๕**
ผลการดำเนินงาน	สำเร็จ ๑ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๒ หลักสูตร	-	**สำเร็จ ๓ หลักสูตร**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ

การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยดำเนินการขออนุมัติกรมราชทัณฑ์ดำเนินการจัดฝึกอบรม ดังนี้

๑. หลักสูตรเพิ่มทักษะสมรรถนะหลักพื้นฐานให้กับข้าราชการบรรจุใหม่

จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตร เจ้าพนักงานเรือนจำ รุ่นที่ ๑๕๔ จำนวน ๑๔๐ คน

๒. หลักสูตรเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญ ให้กับข้าราชการราชทัณฑ์

จำนวน ๕ หลักสูตร ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตร พัศดีเรือนจำ รุ่นที่ ๗๑ จำนวน ๖๐ คน

(๒) หลักสูตร การเจรจาต่อรอง แก้ไขเหตุวิกฤติและการบริหารเหตุวิกฤติ จำนวน ๕๐ คน

(๓) หลักสูตร นักศึกษาผู้บัญชาการเรือนจำ (นผบ.) รุ่นที่ ๓๕ จำนวน ๖๐ คน

(๔) หลักสูตร การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล สำหรับผู้ปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๘๐๓ คน

(๕) หลักสูตร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการราชทัณฑ์ ในรูปแบบออนไลน์ จำนวน ๓๐๐ คน

๓. หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตร ฝึกอบรมว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสหประชาชาติสำหรับผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ รุ่นที่ ๒ จำนวน ๓๐ คน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ มีแนวคิดการบริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่ให้สอดรับกับการบริหารจัดการแนวใหม่ ผลักดันนโยบาย Thailand ๔.๐ และส่งเสริม Digital Skill ให้กับบุคลากรกรมราชทัณฑ์โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดหลักสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญโดยอาศัยรูปแบบนวัตกรรมในการเรียนรู้
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	การปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ต้องมีการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลอยู่ตลอดเวลา
ระยะเวลาดำเนินการ	ดำเนินการจัดฝึกอบรมในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) แบ่งออกเป็นรูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ e-Training และรูปแบบการพบปะ Onsite เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมได้ตลอดเวลา
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖		
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่	
เป้าประสงค์	การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	
แผนงาน/กิจกรรม	การดำเนินงานตามแผนป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมกรมราชทัณฑ์	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท)	**ผลการเบิกจ่าย** (บาท)
	๖๔๐,๐๐๐	๖๒๓,๘๑๒
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)	
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	๑. โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือนเมษายน ๒๕๖๖ (วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖) โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ (วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖) โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๖ (วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖) โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ (วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖) โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ (วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖) โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือนกันยายน ๒๕๖๖ (วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖) ๒. การเข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรฐานทางจริยธรรม ผ่านระบบออนไลน์ (วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖) ๓. โครงการสรรหาข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัลเข็มพะทำมะรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๔. ประกาศผลคัดเลือกบุคคลซึ่งสมควรเป็นผู้มีสิทธิประดับเข็มยุติธรรมธำรง (วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) และเข้ารับมอบเข็มยุติธรรมธำรง ในวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ กระทรวงยุติธรรม ถนนแจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร ๕. การเข้าร่วมงานรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ในรูปแบบออนไลน์ ๖. การเข้าร่วมโครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ ภายใต้หัวข้อ "ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี" วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร ๗. การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึก เสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ค่าคะแนนที่ได้รับ

๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
ผลการดำเนินงาน	ขออนุมัติแผน	แจ้งหน่วยงานดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผน	รวบรวมข้อมูล	**รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ**

ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ

๑. โครงการทำบุญตักบาตรฯ ประจำเดือน กลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์ จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ฟังเทศน์ ทุกเดือนตลอดปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยนิมนต์พระภิกษุสงฆ์สวดมนต์ เทศนาธรรม เพื่อพัฒนาเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ เพื่อส่งเสริมและสร้างความสามัคคี ปลูกฝังคุณธรรมพื้นฐาน ๕ ประการ ได้แก่ วินัย พอเพียง สุจริต จิตอาสา กตัญญู เพื่อแสดงความกตัญญูต่อแผ่นดิน และให้สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. โครงการประกวดนวัตกรรมการพัฒนางานราชทัณฑ์ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ได้คิดค้นนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จะสามารถทดแทนแรงงานคน ประหยัดเวลาในการทำงาน และการนำเทคโนโลยีที่มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการนำนวัตกรรมมาแก้ปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการทำงาน กลุ่มงานจริยธรรม กรมราชทัณฑ์มีหนังสือแจ้งเรือนจำ/ทัณฑสถาน และส่วนกลางกรม ส่งผลงานนวัตกรรมฯ มาประกวด รวมจำนวน ๓๑ นวัตกรรม และคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกนวัตกรรม ในวันที่ ๓ - ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ ศูนย์การค้า MBK CENTER โซน D เลขที่ ๔๔๔ ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

๓. การเข้าร่วมโครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติ ภายใต้หัวข้อ "ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี" วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร เพื่อให้หน่วยงาน ได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ กระบวนการดำเนินงาน ปัญหาอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้ประสบผลสำเร็จ ผ่านระบบ ZOOM Meeting ห้องที่ ๓ การอภิปรายหัวข้อการลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ เป้าหมายที่ท้าทายพฤติกรรมทุจริตของเจ้าหน้าที่ : มองอนาคตใน ๕ - ๑๐ ปีข้างหน้า (แบบพบปะ และแบบออนไลน์)

๔. การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึก เสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงาน ก.พ. จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แลกเปลี่ยน พัฒนาองค์ความรู้ เครื่องมือ มาตรการหรือแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยระหว่างหน่วยงานของรัฐ (แบบพบปะ และออนไลน์)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	- นโยบายอธิบดีกรมราชทัณฑ์ (QUICK WIN) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ๓) การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยและโปร่งใส - นโยบายอธิบดีกรมราชทัณฑ์ Next Nomal ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕) ด้านการต่อต้านและป้องกันการทุจริต - นโยบายอธิบดีกรมราชทัณฑ์ “๖ เสาหลักสู่อนาคตราชทัณฑ์ (Key Foundations)” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักที่ ๒ การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล ข้อ ๒.๑๓ การผ่านเกณฑ์การประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ๕ ด้าน หลักที่ ๔ การสร้างความโปร่งใสโดยยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล ข้อ ๔.๒ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลให้แก่เจ้าหน้าที่ หลักที่ ๕ การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรเจ้าหน้าที่ ข้อ ๕.๒ การจัดมอบรางวัลให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากรต้นแบบของหน่วยงาน
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	งานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการส่วนมากเป็นงานเร่งด่วน ทำให้ต้องดำเนินงานในระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ในบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้มีการตรวจทานให้รอบคอบหรือบางครั้งงานที่ทำไม่ได้ครบถ้วน
ข้อเสนอแนะ	ทุกหน่วยงานในสังกัด ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการในด้านนี้โดยเฉพาะ หากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ควรมีการส่งมอบงานหรือสานต่อในการดำเนินการได้ต่อเนื่อง

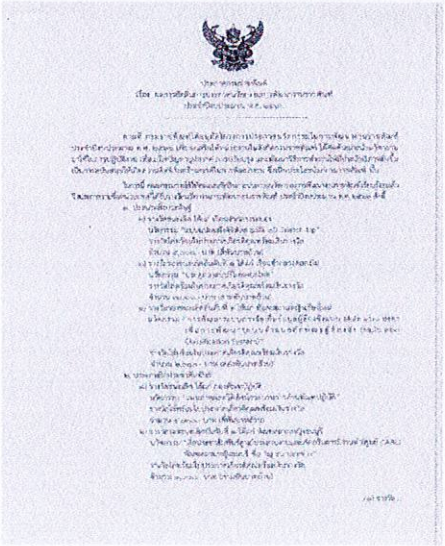
รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

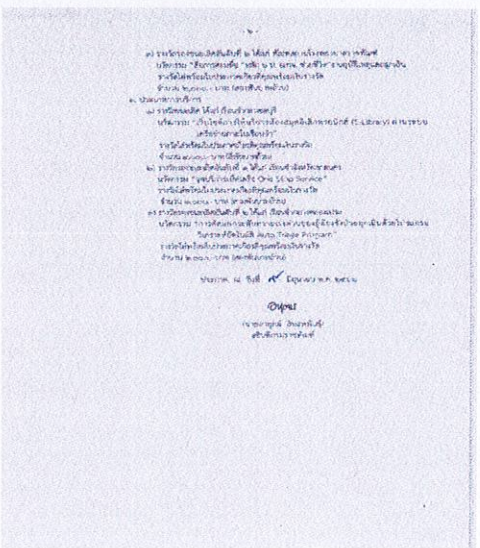
ลักฐานอ้างอิง
(หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)











รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖











รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์	มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
แผนงาน/กิจกรรม	การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่
ตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ)
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
งบประมาณ (บาท)	**ได้รับจัดสรร** (บาท): ไม่มี / **ผลการเบิกจ่าย** (บาท): ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/ กิจกรรม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มงานวินัยฯ ดำเนินการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่สังกัดเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง สถานกักกัน และส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม และพัฒนาการดำเนินการทางวินัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ทราบถึงฐานความผิดและระดับโทษ จำนวน ๗ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ และทัณฑสถาน สำหรับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ) วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในเรือนจำ และทัณฑสถาน สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน) วันที่ ๑๑ และ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ทัณฑสถานหญิงกลาง วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๔ เรือนจำกลางสมุทรสงคราม วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๕ ศูนย์ฝึกอบรมข้าราชการราชทัณฑ์ประจำภาคเหนือ อ.เมือง จ.ลำปาง วันที่ ๑๐ และ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๖ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๗ กลุ่มงานป้องกันการทุจริตเกี่ยวกับการลักลอบซื้อขายยาเสพติดในเรือนจำและทัณฑสถาน (กปท.) วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน

ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	**๕**
ผลการดำเนินงาน	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๑ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๒ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๓ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๔ ครั้ง	**ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๕ ครั้ง**

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
ขั้นตอน / มาตรการที่ดำเนินการ	๑. ขออนุมัติโครงการสัมมนา ๒. แจ้งผู้เข้าร่วมสัมมนา ๓. ดำเนินการตามโครงการสัมมนา ๔. สรุปรายงานผลโครงการสัมมนา
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	๑. ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัย ได้มีความรู้แสดงความคิดเห็นในการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม พัฒนางานด้านการดำเนินการทางวินัย ๒. ทำให้การดำเนินการทางวินัย ได้มีแนวทางการลงโทษที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ๓. ทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ทราบถึงฐานความผิดและระดับโทษจากการกระทำผิดวินัยในลักษณะต่างๆ
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคลประสบปัญหาสำนวนคั่งค้างจำนวนมาก เนื่องจากการรายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริง การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และอย่างไม่ร้ายแรง ให้สอดรับกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัย เน้นให้หลักสูตรมีความเข้มข้นและเป็นเชิงรุก ผู้เข้ารับการสัมมนาสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ที่สำคัญและจำเป็นในการพิจารณาจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การพิจารณาสำนวนการดำเนินการทางวินัยไม่อาจดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยเร็ว
ข้อเสนอแนะ	ควรให้มีการอบรมให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการทุกระดับ และปรับเป็นการอบรมแบบออนไลน์
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่หน่วยงาน)	หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่สังกัดเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง สถานกักกัน และส่วนกลางกรมราชทัณฑ์

ข้อมูลสถิติที่เกี่ยวข้อง

จำนวนข้าราชการกรมราชทัณฑ์
แยกตามการจำแนกตำแหน่ง 4 ประเภท
ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

(1)ประเภท	ปฏิบัติงาน			ชำนาญงาน			อาวุโส			ทักษะพิเศษ			รวม		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
ทั่วไป	897	213	1110	5126	981	6107	107	18	125	0	0	0	6130	1212	7342

(2)ประเภท	ปฏิบัติการ			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ			เชี่ยวชาญ			ทรงคุณวุฒิ			รวม		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
วิชาการ	928	678	1606	1739	829	2568	245	151	396	1	1	2	0	0	0	2913	1659	4572

(3)ประเภท	ระดับต้น			ระดับสูง			รวม		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
อำนวยการ	10	3	13	97	25	122	107	28	135

ลูกจ้างประจำ		
ชาย	หญิง	รวม
84	3	87

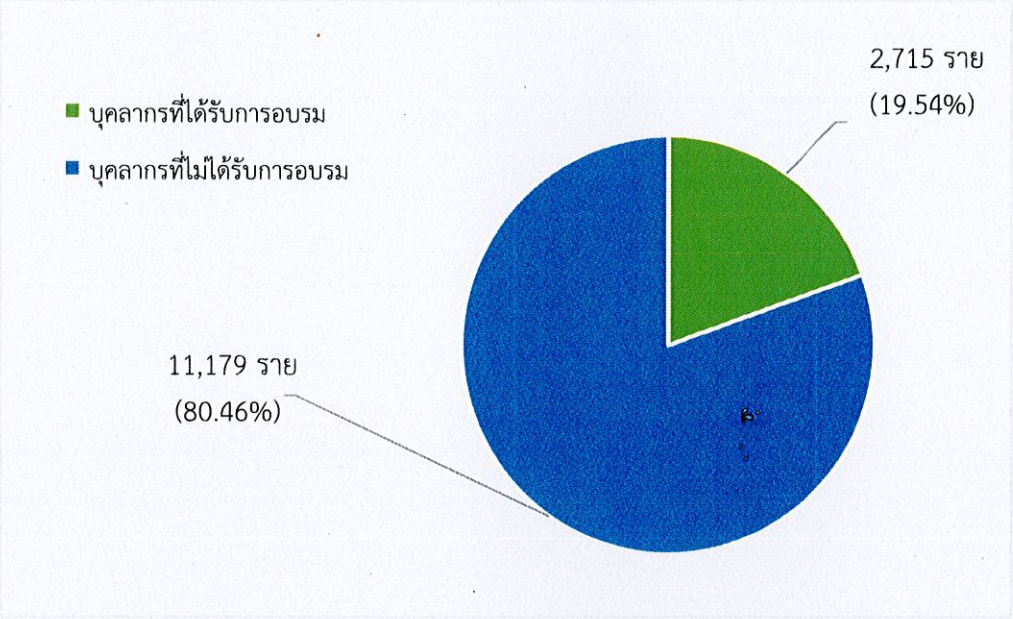
(4)ประเภท	ระดับต้น			ระดับสูง			รวม		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
บริหาร	3	1	4	1	0	1	4	1	5

พนักงานราชการกรมราชทัณฑ์		
ชาย	หญิง	รวม
922	831	1753

ส่วนกลางกรม	(ชาย) 260	(หญิง) 247	รวม	507	ราย
เรือนจำ/ทัณฑสถาน	(ชาย) 8894	(หญิง) 2653	รวม	11547	ราย
รวม	(ชาย) 9154	(หญิง) 2900	รวม	*12054*	ราย

ข้าราชการ + ลูกจ้างประจำ + พนักงานราชการ = 13,894 ราย

ข้อมูลสถิติบุคลากรที่ได้รับการอบรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ข้อมูลข้าราชการ ณ วันที่ 1 ต.ค.66 จำนวน 13,894 ราย

สถิติบุคลากรที่ได้รับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 แยกตามหน่วยอบรม

