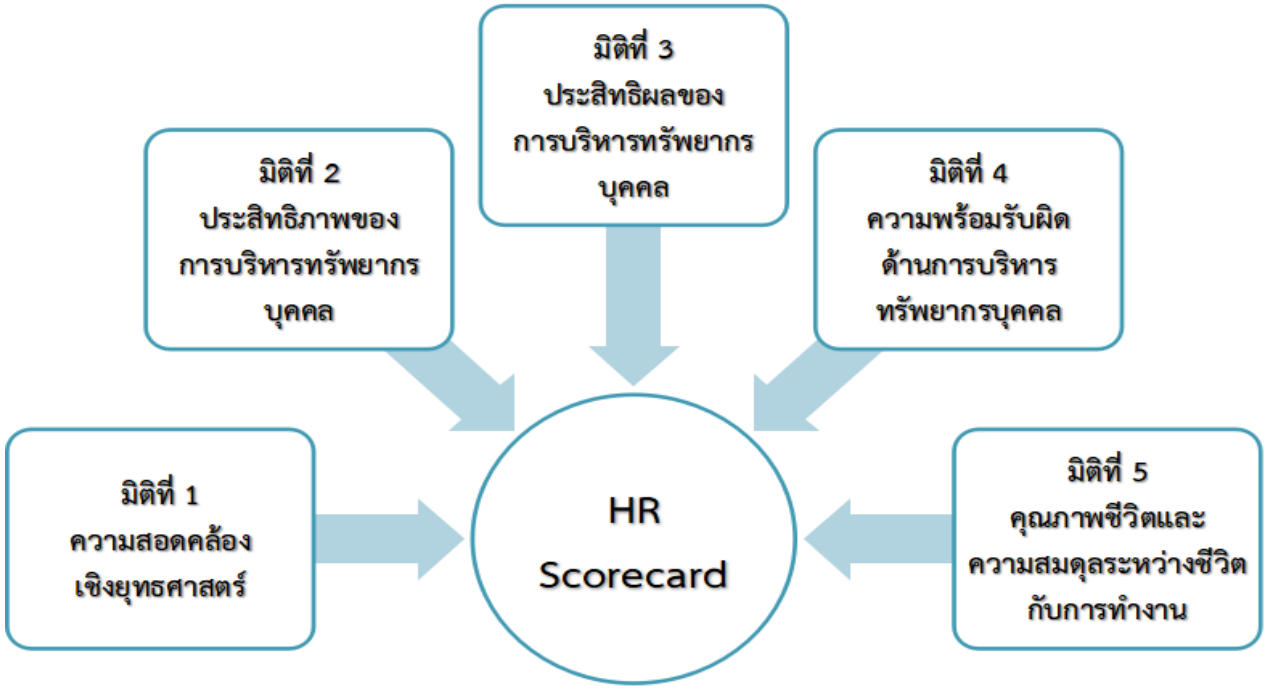
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมราชทัณฑ์

สารบัญ

รายการ	หน้า
➢ บทนำ	๓
➢ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์	๔
➢ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๕
➢ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
➢ ภาคผนวก	๑๔

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม นอกจากนี้ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีในแต่ละปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นแผนที่จะดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้กำหนดจากแผนงาน หรือกิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตามยังคงยึดหลักตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
บริหารและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังบนรากฐานความสุขของบุคลากร	๑. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๒. การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ ๔. การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่ ๕. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล ๖. สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)
พันธกิจ	
๑. ควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามหลักมาตรฐานสากล ๒. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	

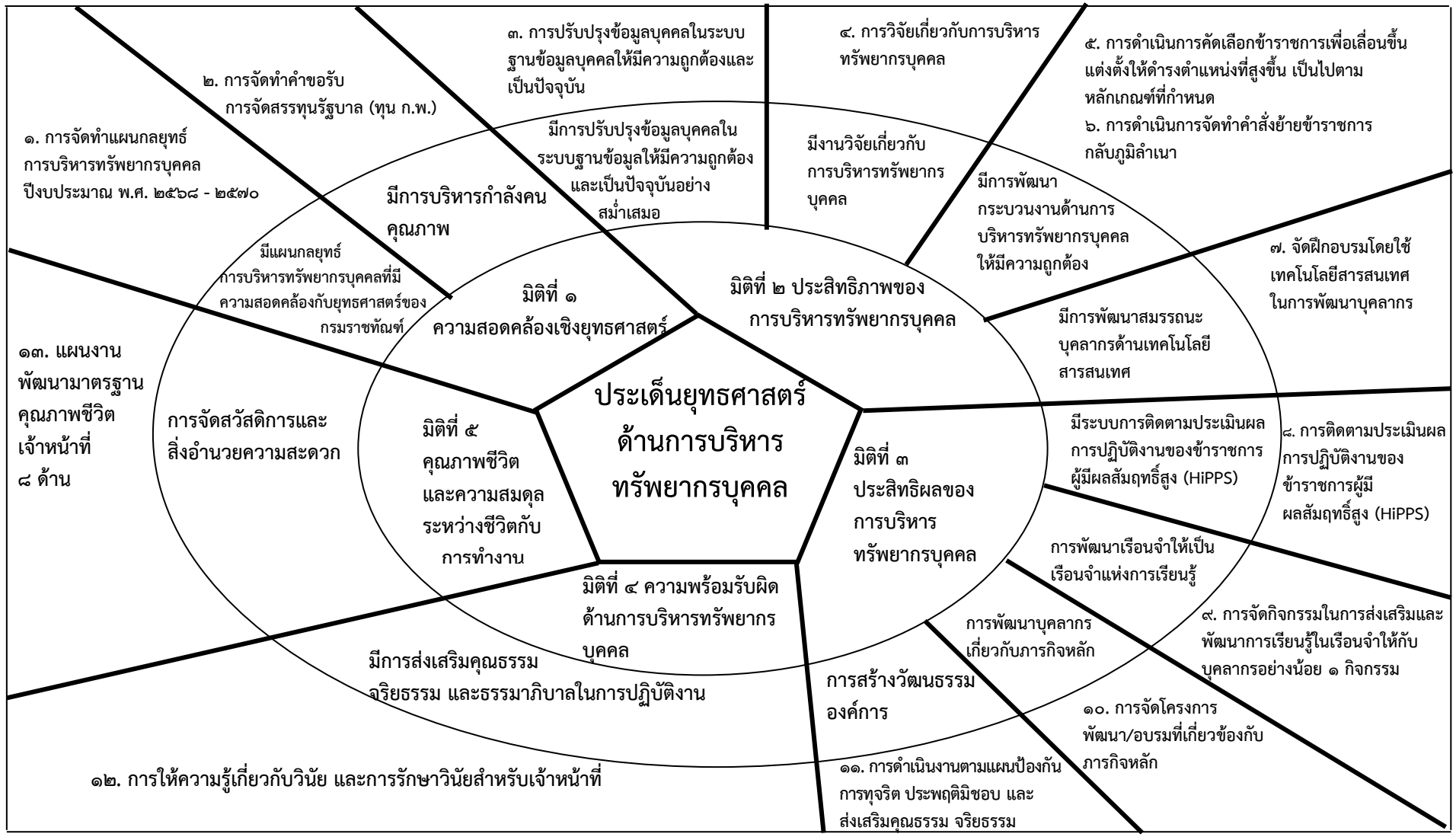
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑.๑ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์	(๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐
		๑.๒ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	(๓) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
		๒.๒ มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	(๔) ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล
		๒.๓ มีการพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง	(๕) ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
			(๖) ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน
	๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ	๒.๔ มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	(๗) ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่	๓.๑ มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	(๘) ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
		๓.๒ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้	(๙) จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้
		๓.๓ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจหลัก	(๑๐) ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร
		๓.๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	(๑๑) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	(๑๒) ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖. สร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)	การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	(๑๓) ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการรองรับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำแนกตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
๑.๑ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	ศึกษาทบทวนแผน	ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน	จัดทำรายละเอียดแผน	ประชุมหรือมีมติเวียนคณะกรรมการจัดทำแผน	เสนอผู้บริหารอนุมัติแผน	๑๐๐	๕๐	๒๐	บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๑.๒ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	๒. การจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	ได้รับการประสานข้อมูลจาก สำนักงาน ก.พ./ ก.ยธ.	ศึกษารายละเอียดของข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล	จัดทำรายละเอียดคำขอ	เสนอผู้บริหาร	๑๐๐	๕๐		บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
๒.๑. มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	๓. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๓. การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๘๕ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการปรับปรุงข้อมูล	๑๐๐	๒๕	๒๐	บค. (ศูนย์ข้อมูลบุคคล)
๒.๒ มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	๔. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย	เก็บรวบรวมข้อมูล	ประมวลผลข้อมูล	จัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอกรมฯ	เผยแพร่ผลการวิจัย	๑๐๐	๒๕		บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๒.๓ มีการพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง	๕. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๕. การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์	-	-	-	เป็นไปตามหลักเกณฑ์	๕๐	๒๕		บค. (กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา	๖. การดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา	ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อจัดทำบัญชีขอย้ายกลับภูมิลำเนา	ตรวจสอบข้อมูลข้าราชการกระทำผิดวินัย ความประพฤติ ประวัติ กรอบโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานที่ขอย้าย	ประชุมพิจารณา	จัดทำคำสั่ง	เสนอกรมเห็นชอบและเผยแพร่	๕๐			บค. (กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง)
๒.๔ มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	๗. จัดฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	ขออนุมัติโครงการ	จัดซื้อจัดจ้างทำระบบ e-Learning	แจ้งหน่วยงานให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	เปิดอบรมทางระบบ e-Learning	รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม	๑๐๐	๒๕		สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
๓.๑ มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๘. ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๘. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของ HiPPS ในรอบการประเมินที่ ๑	รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของ HiPPS รอบการประเมินที่ ๑	แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของ HiPPS ในรอบการประเมินที่ ๒	รวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานของ HiPPS รอบการประเมินที่ ๒	รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS	๑๐๐	๒๕	๒๐	บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๓.๒ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้	๙. จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	๙. การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในเรือนจำให้กับบุคลากรอย่างน้อย ๑ กิจกรรม	น้อยกว่า ๘๐ แห่ง	๘๑ - ๑๐๐ แห่ง	๑๐๑ - ๑๒๐ แห่ง	๑๒๑ - ๑๔๐ แห่ง	๑๔๑ - ๑๔๓ แห่ง	๑๐๐	๒๕		สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
๓.๓ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจหลัก	๑๐. ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร	๑๐.การจัดโครงการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก	สำเร็จ ๑ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๒ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๓ หลักสูตร	๑๐๐	๒๕		สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
๓.๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	๑๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑๑.การดำเนินงานตามแผนป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ขออนุมัติแผน	แจ้งหน่วยงานดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผน	รวบรวมข้อมูล	รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมฯ	๑๐๐	๒๕		กลุ่มงานจริยธรรม กรมราชทัณฑ์

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๒. ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	๑๒. การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๑ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๒ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๓ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๔ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำ จำนวน ๕ ครั้ง	๑๐๐	๑๐๐	๒๐	บค. (กลุ่มงานวินัยฯ)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก (ร้อยละ)			ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	๑๓.ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๑๓. แผนงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๙๙	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๒๐	บค. (กลุ่มงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

รายละเอียดแผนงาน / กิจกรรม
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.๑ มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	ไม่มี			๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย. ๖๗		บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๑.๒ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	๒. การจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	ไม่มี				๑ ก.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๗	บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๒.๑. มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	๓. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๓. การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๑๓๕,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ มิ.ย. ๖๗				บค. (ศูนย์ข้อมูลบุคคล)
๒.๒ มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	๔. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๖,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗				บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๒.๓ มีการพัฒนากระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง	๕. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๕. การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑,๓๑๙,๑๓๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ มิ.ย. ๖๗				บค. (กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา	๖. การดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา	ไม่มี		๑ ม.ค. – ๓๑ มี.ค. ๖๗		๑ ก.ค. – ๓๐ ก.ย. ๖๗	บค. (กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง)
๒.๔ มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	๗. จัดฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐		๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗			สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๓.๑ มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๘. ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	๘. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ไม่มี	←	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗		→	บค. (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๓.๒ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้	๙. จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	๙. การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในเรือนจำให้กับบุคลากรอย่างน้อย ๑ กิจกรรม	ไม่มี	←	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗		→	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
๓.๓ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจหลัก	๑๐. ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร	๑๐.การจัดโครงการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก	๑,๐๐๐,๐๐๐	←	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗		→	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๓.๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์การ	๑๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๑๑.การดำเนินงานตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๖๔๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗				กลุ่มงานจริยธรรม กรมราชทัณฑ์

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	๑๒. ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	๑๒. การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	ไม่มี	๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๐ ก.ย. ๖๗				บค. (กลุ่มงานวินัยฯ)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	๑๓.ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๑๓. แผนงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน	๑๒๐,๐๐๐		๑ ม.ค. – ๓๑ มี.ค. ๖๗			บค. (กลุ่มงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

ภาคผนวก

คำจำกัดความมิติความสำเร็จของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๔. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศ การทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

****