

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
เป้าประสงค์	มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์	
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	
ตัวชี้วัด	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)
	๒๐,๔๔๐	๒๐,๔๔๐
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๖๑๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยมีรองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ที่กำกับดูแลกองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธานคณะทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์สอดคล้องกับมิติความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ มิติ : HR Scorecard) และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ให้เป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดำเนินการด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ๒. ทบทวนและประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ความคาดหวัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งหมด ๕ ประเด็น โดยวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการของกรมราชทัณฑ์ ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗																		
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม (ต่อ)		๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๐ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ จำนวน ๑๕ ตัวชี้วัด ๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการ รองรับ ๖. อยู่ระหว่างเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อกรมราชทัณฑ์ต่อ คณะทำงานฯ พิจารณา																
ค่าคะแนนที่ได้รับ		๓ คะแนน																
		<table><tr><td>ค่าคะแนน</td><td>๑</td><td>๒</td><td>๓</td><td>๔</td><td>๕</td></tr><tr><td>ผลการ ดำเนินงาน</td><td>ศึกษา ทบทวน แผน</td><td>ตั้งคณะ กรรมการ จัดทำ แผน</td><td>จัดทำ รายละเอียด แผน</td><td>ประชุมหรือ มีมติเวียน คณะ กรรมการ จัดทำแผน</td><td>เสนอ ผู้บริหาร อนุมัติ แผน</td></tr></table>					ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	ผลการ ดำเนินงาน	ศึกษา ทบทวน แผน	ตั้งคณะ กรรมการ จัดทำ แผน	จัดทำ รายละเอียด แผน	ประชุมหรือ มีมติเวียน คณะ กรรมการ จัดทำแผน	เสนอ ผู้บริหาร อนุมัติ แผน
ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕													
ผลการ ดำเนินงาน	ศึกษา ทบทวน แผน	ตั้งคณะ กรรมการ จัดทำ แผน	จัดทำ รายละเอียด แผน	ประชุมหรือ มีมติเวียน คณะ กรรมการ จัดทำแผน	เสนอ ผู้บริหาร อนุมัติ แผน													
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ		๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๒. ทบทวนและประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการ วิเคราะห์ความคาดหวังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อทราบจุดแข็ง จุดอ่อนของระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่อ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงาน/โครงการของกรมราชทัณฑ์ ๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงานของ แต่ละเป้าประสงค์ ๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/ โครงการรองรับ ๖. เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อกรมราชทัณฑ์ และนำ แผนกลยุทธ์ฯ ไปสู่การปฏิบัติ																
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน		ผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล																
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน		งบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงาน																
ข้อเสนอแนะ		การตอบแบบสำรวจออนไลน์สำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารควรตอบแบบสำรวจ ด้วยตนเอง ไม่ควรมอบหมายให้ระดับเจ้าหน้าที่ตอบแบบสำรวจ เพราะต้องการความ คิดเห็นของผู้บริหารอย่างแท้จริง เนื่องจากมีการออกแบบสำรวจสำหรับเจ้าหน้าที่อยู่แล้ว																

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	๑. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๗๐๗/๘๓๖ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ กรมฯ อนุมัติโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๒. คำสั่งกรมฯ ที่ ๖๑๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๗ แต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำและขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ๓. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๗๗ - ๘๑ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านระบบออนไลน์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	
เป้าประสงค์	มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	
ตัวชี้วัด	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)
	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	ก.พ. ได้อนุมัติจำนวนการจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้กับกระทรวงยุติธรรม จำนวน ๒๐ 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 ๒๕๖๗ ไปเมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว สำหรับการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมราชทัณฑ์ ได้ส่งคำขอรับการจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๓ ทุน ได้แก่ ๑. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน ๑ ทุน ๒. ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ - ฝึกอบรม จำนวน ๒ ทุน ทั้งนี้ กรมราชทัณฑ์ขอรับการจัดสรรทุนฯ สำรอง จำนวน ๒ ทุน ได้แก่ ๑. ทุนบุคคลทั่วไป (บรรจุก่อนไปศึกษา) (ระดับปริญญาโท) จำนวน ๑ ทุน ได้แก่ ตำแหน่งนักจิตวิทยาปฏิบัติการ จำนวน ๑ ทุน ๒. ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (UIS) จำนวน ๑ ทุน ได้แก่ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ ทุน	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	ได้รับการ ประสาน ข้อมูลจาก สำนักงาน ก.พ./ ก.ยธ.	ศึกษา รายละเอียด ของข้อมูล	วิเคราะห์ ข้อมูล	จัดทำ ราย ละเอียด คำขอ	เสนอ ผู้บริหาร
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	๑. สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีหนังสือให้ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรมเตรียมจัดทำรายละเอียดคำขออนุมัติตามแนวทางดำเนินการทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำรายละเอียดคำขอรับการจัดสรรทุนสำหรับการเตรียมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐในระดับหน่วยงาน (Department - based) ตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยขอรับการจัดสรรทุนรวมจำนวน ๓ ทุน และสำรองจำนวน ๒ ทุน ๓. ประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันศุกร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุมกระทรวงยุติธรรม ๑๐ - ๐๑ ชั้น ๑๐ อาคารกระทรวงยุติธรรม โดยเชิญหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสังกัด หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมในสังกัดเข้าร่วมประชุม ซึ่งมีรองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ฝ่ายปฏิบัติการ ได้รับมอบหมายให้เป็นกรรมการเข้าร่วมประชุม					
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการศึกษาต่อต่างประเทศของข้าราชการกรมราชทัณฑ์					
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ทุนดึงดูดผู้มีศักยภาพสูง (ทุน UIS) และทุนบุคคลทั่วไป (บรรจุก่อนไปศึกษา) (ระดับปริญญาโท) ตำแหน่งในสายงานสนับสนุนของกรมราชทัณฑ์ไม่ได้รับความสนใจจากนักศึกษาหรือบุคคลภายนอกเท่าที่ควร ในบางปี ได้จำนวนผู้รับทุนไม่ครบตามคำขอ					
ข้อเสนอแนะ	ควรให้แต่ละกรม เสนอคำขอรับการจัดสรรทุน (ทุน ก.พ.) ไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยตรง เนื่องจากปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ.ได้มอบหมายให้เจ้ากระทรวงของแต่ละหน่วยงานเป็นหน่วยดำเนินการคัดเลือก ทำให้ระยะเวลาดำเนินการของแต่ละกรมฯ ไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	๑.หนังสือ สป.ยธ. ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๔/๙๕๘๖ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การจัดสรรทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๒. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๑๐ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอรับการจัดสรรทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐ (ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๓.หนังสือฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาลฯ ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๐๔/๑๐๓๗๐ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์	๒. การพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
เป้าประสงค์	๒.๑ มีการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ					
แผนงาน/กิจกรรม	๓. การปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
ตัวชี้วัด	๓. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคลให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ศูนย์ข้อมูลบุคคล)					
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)		ผลการเบิกจ่าย (บาท)			
	๑๓๕,๐๐๐		๑๓๕,๐๐๐			
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	- จำนวนข้าราชการ ๑๒,๗๖๔ ราย - มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน จำนวน ๑๒,๒๑๘ ราย - ปรับปรุงไม่สมบูรณ์ จำนวน ๕๔๖ ราย - คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๗๒					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ๗๐ ของจำนวนข้าราชการ ได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๗๕ ของจำนวนข้าราชการ ได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนข้าราชการ ได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๘๕ ของจำนวนข้าราชการ ได้รับการปรับปรุงข้อมูล	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนข้าราชการ ได้รับการปรับปรุงข้อมูล
ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ	- ได้รับคำสั่ง(เลื่อน,ให้โอน,รับโอน,ย้าย,ตาย,ออก,เงินเดือน,มอบหมายฯ) - ปรับปรุงแก้ไขในระบบคอมพิวเตอร์ - ตรวจสอบความผิดพลาดของข้อมูลฯ - รวบรวมผลการดำเนินงาน ลงในแบบบันทึกการตรวจข้อมูลบุคคล					
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	มีการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้สามารถพร้อมทำงานตลอดเวลา					
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	ข้อมูลมีปริมาณมากและหลากหลายไม่สามารถปรับปรุงข้อมูลได้สมบูรณ์ร้อยละเปอร์เซ็นต์					
ข้อเสนอแนะ	จัดทำโครงการปรับปรุงข้อมูลบุคคลในระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อจัดจ้างดำเนินโครงการฯ					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	- แบบบันทึกการตรวจสอบข้อมูล - ไฟล์ข้อมูลข้าราชการ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
เป้าประสงค์	มีงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
แผนงาน/กิจกรรม	การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ตัวชี้วัด	๔. ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๒	
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)
	๕๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	การศึกษา เรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และนำข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาไปกำหนดเป็นแนวทางในการป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งนำข้อมูลไปใช้ประกอบในการกำหนดนโยบายและแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) จากกลุ่มเป้าหมายจำนวน ๒ กลุ่ม คือ ๑) ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑,๙๔๕ ราย ๒) ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำนวน ๑๕๔ ราย โดยสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้ ๑. ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน กรมราชทัณฑ์ ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ ๔๑ - ๔๕ ปี มีอายุการปฏิบัติงานในเรือนจำมากกว่า ๒๐ ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และไม่มีโรคประจำตัว ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานและครอบครัวส่วนใหญ่ไม่มีประวัติเจ็บป่วยจิตเวช นอกจากนี้ในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๗ ส่วนใหญ่ไม่ได้ออกกำลังกาย และผู้ที่ออกกำลังกายส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการออกกำลังกายต่อครั้ง โดยเฉลี่ย ๑๕ - ๓๐ นาที ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท และมีหนี้สิน หากเทียบรายได้กับรายจ่ายของครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ และปัจจุบันพักอาศัยที่บ้านพักของทางราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประจำอยู่ฝ่ายควบคุม/ฝ่ายปกครอง และปฏิบัติหน้าที่เวรรักษาการณ์ทั่วไป โดยในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ ส่วนใหญ่มีความถี่ของการเข้าเวรรักษาการณ์ เวรกลางวัน (วันหยุดราชการ) อยู่ที่ ๓ - ๔ วัน และเวรกลางคืน มากกว่า ๖ วันขึ้นไป	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม (ต่อ)	โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ ๑) การเพิ่มค่าตอบแทนเวรรักษาการณ์ ๒) การเพิ่มค่าเสี่ยงภัย ๓) การสนับสนุนเครื่องแบบปัส ๒ ชุด ๔) การสนับสนุนอาหารให้ครบ ๓ มื้อ แก่เจ้าหน้าที่เวรรักษาการณ์ ๕) การจัดสรรบ้านพักให้เพียงพอ <u>การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างกลุ่มของข้อมูลส่วนตัว</u> พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ เรือนจำ/ทัณฑสถาน จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ มีดังนี้ ๑) จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ๓๑ – ๓๕ ปี มีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่มีอายุ ๔๖ – ๕๐ ปี ๒) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแยกกัน อยู่มีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และ ข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ๓) จำแนกตามประวัติจิตเวช พบว่า ข้าราชการที่มีประวัติจิตเวชมีแนวโน้มที่จะ ฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีประวัติจิตเวช ๔) จำแนกตามประวัติจิตเวชของครอบครัว พบว่า ข้าราชการที่มีประวัติจิตเวช ของครอบครัวมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีประวัติจิตเวช ของครอบครัว ๕) จำแนกตามความถี่ในการออกกำลังกาย พบว่า ข้าราชการที่ไม่ได้ออกกำลังกาย มีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่ออกกำลังกาย ๑ ครั้งต่อ สัปดาห์ มากกว่าข้าราชการที่ออกกำลังกาย ๒ ครั้งต่อสัปดาห์ และมากกว่าข้าราชการที่ ออกกำลังกายมากกว่า ๓ ครั้งต่อสัปดาห์ ๖) จำแนกตามระยะเวลาในการออกกำลังกาย พบว่า ข้าราชการที่ไม่ได้ออก กายออกกำลังกายมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาในการออกกำลังกาย ๑๕ – ๓๐ นาที ๗) จำแนกตามการเปรียบเทียบรายได้กับรายจ่าย พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ กับรายจ่ายไม่พอใช้มีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเหลือ เกือบ และข้าราชการที่มีรายได้กับรายจ่ายพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ <u>ระดับของตัวแปร</u> สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจ อยู่ใน ระดับสูงมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๒๖ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๒ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๔๕ ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๐๒ และภาวะสุขภาพจิตอยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเฉลี่ยใน ภาพรวมเท่ากับ ๐.๔๔ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๕ สำหรับตัวแปรตาม คือ แนวโน้ม การฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเฉลี่ยใน ภาพรวมอยู่ที่ ๑.๐๘ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๓๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม (ต่อ)	<u>การทดสอบสมมติฐาน</u> ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ ๑ คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r = .๑๕๕$) กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๒ คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r = .๐๘๘$) กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๓ คือ ภาวะสุขภาพจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .๓๓๒$) กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๔ คือ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน และภาวะสุขภาพจิต สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยปัจจัยข้างต้น สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ร้อยละ ๑๑ ($R^2_{adj} = .๑๑๒$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .๓๓๗ โดย ภาวะสุขภาพจิตสามารถทำนายแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถานได้ดีที่สุด ($\beta = .๓๑๔$) รองลงมาคือ แรงจูงใจ ($\beta = -.๐๗๕$) และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ($\beta = .๐๒๑$) ตามลำดับ ๒. ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ <u>ข้อมูลทั่วไป</u> พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ ๓๖ - ๔๐ ปี มีอายุราชการ ๑ - ๕ ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด และไม่มีโรคประจำตัว ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์และครอบครัวส่วนใหญ่ไม่มีประวัติเจ็บป่วยจิตเวช นอกจากนี้ในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๗ ส่วนใหญ่ไม่ได้ออกกำลังกายและผู้ที่ออกกำลังกายส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการออกกำลังกายต่อครั้งโดยเฉลี่ยมากกว่า ๓๐ นาที ข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และมีหนี้สินหากเทียบรายได้กับรายจ่ายของครอบครัวแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอกินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บและปัจจุบันพักอาศัยบ้านส่วนตัว และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการสังกัดกองทัณฑวิทยา โดยในเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๗ ส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานล่วงเวลาราชการ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมมากที่สุด ๕ อันดับแรก คือ ๑) การจัดสรรที่พักให้แก่เจ้าหน้าที่ ๒) การพัฒนาระบบการทำงานให้ทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ และสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องPrinter เครื่องแฟกซ์ โทรศัพท์ เป็นต้น ๓) การเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ๔) ห้องสเปา นวดแผนไทย ๕) Relax Zone ไว้เป็นมุมพักผ่อนให้พักผ่อน

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม (ต่อ)	<u>การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างกลุ่มของข้อมูลส่วนตัว</u> พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ จำแนกตามข้อมูลส่วนตัวที่มีความแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ มีดังนี้ ๑) จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสแยกกัน อยู่มีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มากกว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส และมากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ๒) จำแนกตามประวัติจิตเวช พบว่า ข้าราชการที่มีประวัติจิตเวชมีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่ไม่มีประวัติจิตเวช ๓) จำแนกตามระยะเวลาในการออกกําลังกาย พบว่า ข้าราชการที่ใช้เวลาในการออกกําลังกายต่ำกว่า ๑๕ นาที มีแนวโน้มที่จะฆ่าตัวตายในปัจจุบันมากกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาในการออกกําลังกาย ๑๕ – ๓๐ นาที และมากกว่าข้าราชการที่ใช้เวลาในการออกกําลังกายมากกว่า ๓๐ นาที <u>ระดับของตัวแปร</u> สำหรับตัวแปรอิสระเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๔.๓๑ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๖ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๓.๗๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๐ และภาวะสุขภาพจิต อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมเท่ากับ ๐.๖๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๗ สำหรับตัวแปรตาม คือ แนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับต่ำมากมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ที่ ๑.๑๙ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๖ <u>การทดสอบสมมติฐาน</u> ผลการศึกษาพบว่า ยอมรับสมมติฐานที่ ๑ คือ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r = .๑๙๗$) กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๒ คือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางลบ ($r = .๑๙๗$) กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และยอมรับสมมติฐานที่ ๓ คือ ภาวะสุขภาพจิตโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .๔๐๒$) กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และยอมรับสมมติฐานที่ ๔ คือ แรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน และภาวะสุขภาพจิต สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยปัจจัยข้างต้น สามารถร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ร้อยละ ๑๖ ($R^2_{adj} = .๑๖๖$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .๔๐๘ โดยภาวะสุขภาพจิตสามารถทำนายแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ได้ดีที่สุด ($\beta = .๓๗๘$) รองลงมาคือ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ($\beta = .๐๘๐$) และแรงจูงใจ ($\beta = .๐๐๘$) ตามลำดับ

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย	เก็บรวบรวมข้อมูล	ประมวลผลข้อมูล	จัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอกรมฯ	เผยแพร่ผลการวิจัย
ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ	๑. เสนอโครงการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” เสนออธิบดีกรมราชทัณฑ์ ลงนามอนุมัติโครงการฯ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ๒. เก็บข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ๓. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม มาประมวลผลและวิเคราะห์ผลการศึกษา โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ ส่วนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความแตกต่างระหว่างกลุ่มของข้อมูลส่วนตัว ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงระดับแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ภาวะสุขภาพจิต กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ส่วนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ภาวะสุขภาพจิต กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่ออธิบายตัวพหุคูณระหว่างแรงจูงใจ มาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ภาวะสุขภาพจิต กับแนวโน้มการฆ่าตัวตายในปัจจุบันของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ๔. จัดทำสรุปรายงานผลการศึกษา เสนอต่ออธิบดีกรมราชทัณฑ์ ๕. เผยแพร่ผลการศึกษาฯ แก่หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านเว็บไซต์กรมราชทัณฑ์ และวารสารราชทัณฑ์					
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	เทคโนโลยีที่ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล (Google form)					
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	-					
ข้อเสนอแนะ	-					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	๑. สำเนาหนังสือที่ ยธ ๐๗๐๗/๔๕๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง โครงการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ๒. สำเนาหนังสือที่ ๘๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอรายงานการเก็บข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ๓. สำเนาหนังสือ ที่ ๘๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอรายงานการเก็บข้อมูลและการทบทวนวรรณกรรมเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ๔. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗/๓๖๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม เรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ๕. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗/๖๖๐ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง รายงานผลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของข้าราชการกรมราชทัณฑ์” ๖. สำเนาหนังสือ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๑/๑๙๙ - ๒๐๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
เป้าประสงค์	มีการพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง					
แผนงาน/กิจกรรม	การดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
ตัวชี้วัด	๕. ระดับความสำเร็จของการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล)					
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)			ผลการเบิกจ่าย (บาท)		
	๑,๓๑๙,๑๓๐			๑,๓๑๙,๑๓๐		
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์	-	-	-	เป็นไปตามหลักเกณฑ์
ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ	ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน					
	๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินทั้งหมด ๒. ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน พร้อมทั้งแจ้งให้จัดส่งเอกสารที่ใช้ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานภายในเวลาที่กำหนด ๓. ตรวจสอบเอกสารผลงานประเมินของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก ๔. ดำเนินการคัดเลือกและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๕. ตรวจสอบและรวบรวมคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ๖. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และส่งผลการคัดเลือกให้กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งดำเนินการเสนอกรมฯ เพื่อออกคำสั่งแต่งตั้ง					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	<u>ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ</u> ๑. ตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินบุคคลทั้งหมด ๒. ประกาศรายชื่อข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน พร้อมทั้งแจ้งให้ทำแบบประเมินบุคคล เพื่อขอเข้ารับการคัดเลือกฯ ภายในเวลาที่กำหนด ๓. กำหนดประชุมคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งเลื่อนขึ้นให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อพิจารณาประเมินบุคคล ๔. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และให้จัดส่งผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกฯ ภายในเวลาที่กำหนด ๕. ตรวจสอบเอกสารผลงานประเมินของผู้ขอเข้ารับการคัดเลือก ๖. ดำเนินการคัดเลือกและประเมินผลงานโดยคณะกรรมการประเมินผลงาน ๗. ตรวจสอบและรวบรวมคะแนนการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๘. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และส่งผลการคัดเลือกให้กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้งดำเนินการเสนอกรมฯ เพื่อออกคำสั่งแต่งตั้ง
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	-
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	-
ข้อเสนอแนะ	-
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	๑. ประกาศ อ.ก.พ.กรมราชทัณฑ์ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ๒. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๑๐๐๔๖ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๔) ๓. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๑๒๕ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๑ - ๒) ๔. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๘๒๕๐ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ คุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ และวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๕. หนังสือกรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๗/๑๒๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๗ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (คุณสมบัติครบถ้วนภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ และภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
เป้าประสงค์	มีการพัฒนากระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง					
แผนงาน/กิจกรรม	การดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา					
ตัวชี้วัด	๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนา					
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง)					
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)		ผลการเบิกจ่าย (บาท)			
	ไม่มี		ไม่มี			
ระยะเวลาดำเนินการ	ช่วงที่ ๑ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ช่วงที่ ๒ วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง ได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนาตามขั้นตอน โดยได้จัดทำคำสั่งเสนอกรมราชทัณฑ์ ภายในเดือนกันยายน และจะดำเนินการเผยแพร่ให้ข้าราชการที่ได้รับคำสั่งทราบ และเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ทางหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายต่อไป					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบุคคลจากการยื่นคำร้องขอย้ายกลับภูมิลำเนา	จัดทำบัญชีขอย้ายกลับภูมิลำเนา	ตรวจสอบข้อมูลข้าราชการการกระทำผิดวินัย ความประพฤติ ประวัติครอบครัว โครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานที่ขอย้าย	ประชุมพิจารณา	จัดทำคำสั่งเสนอกรมราชทัณฑ์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	- ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลบุคคลที่ยื่นคำร้องขอย้าย ทั้งในระบบอิเล็กทรอนิกส์ และหนังสือจากหน่วยงานต่างๆ - จัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการขอย้ายกลับภูมิลำเนา - ตรวจสอบข้อมูล ความประพฤติ ประวัติรับราชการ และประวัติทางวินัย ของข้าราชการที่ประสงค์ขอย้าย - ตรวจสอบกรอบโครงสร้างอัตรากำลังของเรือนจำและทัณฑสถานที่ข้าราชการขอย้าย - ตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดการขอย้ายของข้าราชการเพื่อความถูกต้องชัดเจน - เสนอคณะกรรมการพิจารณาย้ายข้าราชการตามคำร้องขอย้าย - จัดทำคำสั่งเสนอผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พิจารณาลงนามในคำสั่ง
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	๑. ระบบย้ายกลับภูมิลำเนาของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ประวัติ ก.พ.๗ ข้าราชการ
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	ในการดำเนินการจัดทำคำสั่งย้ายข้าราชการกลับภูมิลำเนาต้องอาศัยข้อมูลหลายองค์ประกอบและมีข้อมูลจำนวนมาก เพื่อให้การพิจารณาอพยพย้ายข้าราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการ
ข้อเสนอแนะ	ควรให้มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	- http://www.correct.go.th/?p=139883 - คำสั่งกรมราชทัณฑ์ ที่ ๑๑๙๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ ยธ ๐๗๐๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
ประเด็นยุทธศาสตร์	การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ				
เป้าประสงค์	มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ				
แผนงาน/กิจกรรม	จัดฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร				
ตัวชี้วัด	๗. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร				
หน่วยงานรับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์				
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕				
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)		ผลการเบิกจ่าย (บาท)		
	๒๐๐,๐๐๐		๒๐๐,๐๐		
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗				
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning จำนวน ๑๖ รุ่น และรายงานผลการดำเนินงานเสนอกรมราชทัณฑ์เรียบร้อยแล้ว โดยมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมรวม จำนวนทั้งสิ้น ๙,๖๖๑ คน				
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน				
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔
	ผลการดำเนินงาน	ขออนุมัติโครงการ	จัดซื้อจัดจ้างทำระบบ e-Learning	แจ้งหน่วยงานให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	เปิดอบรมทางระบบ e-Learning
					รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ดังนี้				
	๑. ขออนุมัติโครงการพัฒนาสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์และการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๖ หลักสูตร ประกอบด้วย - หลักสูตร การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักทัณฑ์ปฏิบัติ (พื้นฐาน) - หลักสูตร พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - หลักสูตร การควบคุมผู้ต้องขังในสถานการณ์ต่างๆ - หลักสูตร การจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง - หลักสูตร การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง - หลักสูตร การคำนวณระยะเวลาการเข้าเกณฑ์การพักการลงโทษ การเลื่อนชั้น และการลดวันต้องโทษ				
	ระยะเวลาการฝึกอบรมตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ รวม ๑๖ รุ่น				

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	๒. ดำเนินการจัดจ้างบริหารจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ e-Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยให้กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ๓. สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ มีหนังสือถึงเรือนจำ ทณฑสถาน และส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โดยดำเนินการสมัครด้วยตนเองผ่านทางเว็บไซต์ www.thaie-learning.com หรือ QR Code "เว็บไซต์ e-Learning กรมราชทัณฑ์" ตามกำหนดเวลา ๔. กำหนดการฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning จำนวน ๑๖ รุ่น ดังนี้ รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๔ ระหว่างวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ - ๒ มีนาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๕ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๗ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ เมษายน ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๘ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๙ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๐ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๑ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๒ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๓ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๔ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๕ ระหว่างวันที่ ๕ - ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๑๖ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ มีแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาศักยภาพ บทบาทหน่วยงานให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่ และระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดหลักสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยอาศัยองค์ความรู้การฝึกอบรม เทคนิค วิธีการ รูปแบบนวัตกรรมใหม่ ๆ ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าบุคลากรกรมราชทัณฑ์ต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งด้านร่างกาย ทัศนคติ คุณธรรม และจริยธรรม
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	การเชื่อมต่อระบบเครือข่าย Internet ในแต่ละพื้นที่ของเจ้าหน้าที่ผู้เข้าอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ขาดความเสถียรภาพ ส่งผลต่อการเรียน เนื้อหา รายวิชา และการทำแบบทดสอบ รวมทั้งข้อจำกัดของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ในการเข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ที่ยังไม่เข้าใจในการเข้าใช้ระบบการฝึกอบรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ข้อเสนอแนะ	ก่อนเข้ารับการฝึกอบรมควรศึกษาคู่มือและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดการทำแบบทดสอบทุกครั้งควรเตรียมความพร้อมในทุกด้าน ทั้งตัวผู้เรียน เนื้อหาบทเรียน คอมพิวเตอร์ และระบบอินเทอร์เน็ต ทั้งนี้ หากเกิดความขัดข้องอันเกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่ว่ากรณีใด จะไม่สามารถใช้เป็นเหตุผลขอทำแบบทดสอบได้มากกว่าที่กำหนด
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่	
เป้าประสงค์	มีระบบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
แผนงาน/กิจกรรม	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
ตัวชี้วัด	๘. ระดับความสำเร็จของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)
	ไม่มี	ไม่มี
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กรมราชทัณฑ์มีความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ดังนี้ <u>ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ออกจากระบบ</u> ๑.๑ น.ส.เอกกมล ลวดลาย ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๑ ได้ประเมินผลงานตามระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงผ่าน และได้เลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ สังกัดกองพัฒนาพฤตินิสัยตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๕๙๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๗ ๑.๒ นายเกษมพันธ์ จิตรเย็น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ตำแหน่งนักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพปฏิบัติการ สังกัดทัณฑสถานวัยหนุ่มนครศรีธรรมราชปฏิบัติหน้าที่กองพัฒนาพฤตินิสัยตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ได้แจ้งความประสงค์ขอลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเนื่องจากขอกลับไปปฏิบัติงานทางเรือนจำ ไม่ประสงค์จะปฏิบัติงานตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และได้แจ้งไปที่สำนักงาน ก.พ.เรียบร้อยแล้ว ๑.๓ นางสาวปิลันธนา ไทรงาม ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๘ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ สังกัดกองทัณฑวิทยา ปฏิบัติหน้าที่กองทัณฑปฏิบัติตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์ ได้ขอลาออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๗๕๘/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ <u>ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ในระบบแต่ชะลอการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการสั่งสมประสบการณ์</u> ได้แก่ นายณรงค์รัฐ โรจน์วิสุทธินันท์ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๕ เนื่องจากสอบเลื่อนระดับได้ในตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ ซึ่งอยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติราชการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษ ปัจจุบันดำรงตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการ สังกัดเรือนจำกลางนครราชสีมา รักษาการในตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ เรือนจำกลางคลองเปรม	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗																	
		ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่อยู่ในระบบและปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการสั่งสม ประสบการณ์ ๑.๑ นายมารุต ศูนย์ตรง ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๓ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ปฏิบัติหน้าที่เรือนจำกลางคลองเปรม ๑.๒ นางสาววิมลรัตน์ ตั้งมั่นวิทย์ศักดิ์ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๔ ตำแหน่งนักทฤษฎีวิทยาปฏิบัติการ สังกัดกองทัณฑวิทยา ปฏิบัติหน้าที่กองพัฒนา พหุตินิสัย ตามกรอบฯ และปฏิบัติหน้าที่ทางสำนักงานเลขาธิการกรม (ผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านทัณฑวิทยา) อีกหน้าที่หนึ่ง ๒. ได้กำหนดให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงจัดทำข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติ ราชการ และกำหนดตัวชี้วัดตามกรอบข้อตกลงฯ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยรอบการประเมินที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ และรอบการประเมินที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ซึ่งกำหนดให้ส่งภายใน วันศุกร์ที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗															
ค่าคะแนนที่ได้รับ		๔ คะแนน <table border="1"> <thead> <tr> <th>ค่าคะแนน</th><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> ผลการ ดำเนินงาน </td><td> แจ้ง หน่วยงาน ในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ของ HiPPS ในรอบการ ประเมินที่ ๑ </td><td> รวบรวม รายงานผล การปฏิบัติงาน ของ HiPPS รอบการ ประเมินที่ ๑ </td><td> แจ้ง หน่วยงาน งานในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ของ HiPPS ในรอบการ ประเมินที่ ๒ </td><td> รวบรวม รายงานผล การปฏิบัติงาน ของ HiPPS รอบการ ประเมินที่ ๒ </td><td> รายงาน เสนอที่ ประชุมคณะ กรรมการ HiPPS </td></tr> </tbody> </table>				ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	ผลการ ดำเนินงาน	แจ้ง หน่วยงาน ในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ของ HiPPS ในรอบการ ประเมินที่ ๑	รวบรวม รายงานผล การปฏิบัติงาน ของ HiPPS รอบการ ประเมินที่ ๑	แจ้ง หน่วยงาน งานในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ของ HiPPS ในรอบการ ประเมินที่ ๒	รวบรวม รายงานผล การปฏิบัติงาน ของ HiPPS รอบการ ประเมินที่ ๒	รายงาน เสนอที่ ประชุมคณะ กรรมการ HiPPS
ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕												
ผลการ ดำเนินงาน	แจ้ง หน่วยงาน ในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ของ HiPPS ในรอบการ ประเมินที่ ๑	รวบรวม รายงานผล การปฏิบัติงาน ของ HiPPS รอบการ ประเมินที่ ๑	แจ้ง หน่วยงาน งานในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ของ HiPPS ในรอบการ ประเมินที่ ๒	รวบรวม รายงานผล การปฏิบัติงาน ของ HiPPS รอบการ ประเมินที่ ๒	รายงาน เสนอที่ ประชุมคณะ กรรมการ HiPPS												
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ		๑. แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้รายงานผล การปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ และจัดทำข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัด ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ๒. รวบรวมการรายงานผลการปฏิบัติงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการ ประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ และรวบรวมข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ๓. แจ้งหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้รายงาน ผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ และจัดทำข้อตกลงการกำหนด ตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ ๔. รวบรวมการรายงานผลการปฏิบัติงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการ ประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ และรวบรวมข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ ๕. รายงานเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ HiPPS															

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับกำลังคนคุณภาพ
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	ทัศนคติของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) จะมีแนวคิดสวนทางกับผู้ดูแลระบบ
ข้อเสนอแนะ	ควรมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่มาจากสำนักงาน ก.พ.
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	๑. หนังสือที่เกี่ยวข้องกับการรายงานผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๗ และ ๒/๒๕๖๗ จากหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์ ๒. ข้อตกลงการกำหนดตัวชี้วัดของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติงานในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ และ ๑/๒๕๖๘ จากหน่วยงานที่ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการส่งสมประสบการณ์ ๓. หนังสือแจ้งสำนักงาน ก.พ.เกี่ยวกับการเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรายนางสาวเอกกมลฯ และการลาออกจากระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรายนายเกษมพันธุ์ฯ และนางสาวปิ่นธนาฯ ๔. จัดทำคำสั่งเสนอกรมเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงรายนายมารุตฯ ให้ไปส่งสมประสบการณ์ในระดับเป็นเลิศตามกรอบการส่งสมประสบการณ์ทางเรือนจำกลางคลองเปรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่					
เป้าประสงค์	การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้					
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในเรือนจำให้กับบุคลากรอย่างน้อย ๑ กิจกรรม					
ตัวชี้วัด	๙. จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้					
หน่วยงานรับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์					
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)			ผลการเบิกจ่าย (บาท)		
	ไม่มี			ไม่มี		
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสำนัก/กอง และนำมาจัดคลังความรู้ในงานราชทัณฑ์เผยแพร่ผ่านสื่อความรู้ในรูปแบบ e-book ๒. ดำเนินการจัดทำและเผยแพร่วารสารราชทัณฑ์ ให้กับสมาชิกและหน่วยงานต่างๆ ๓. ดำเนินการพัฒนา Web Site และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง Social Media อย่างต่อเนื่อง					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	น้อยกว่า ๘๐ แห่ง	๘๑-๑๐๐ แห่ง	๑๐๑-๑๒๐ แห่ง	๑๒๑-๑๔๐ แห่ง	๑๔๑-๑๕๓ แห่ง
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการพัฒนาให้เรือนจำและทัณฑสถานเป็นเรือนจำและทัณฑสถานแห่งการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรม ดังนี้ ๑. การส่งเสริมการเรียนรู้ในห้องสมุดกรมราชทัณฑ์และห้อง KM Center มุมการเรียนรู้ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน e-Learning Center จำนวน ๑๔๓ แห่ง ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากสำนัก/กอง และนำมาจัดคลังความรู้ในงานราชทัณฑ์ เผยแพร่ผ่านสื่อความรู้ในรูปแบบ e-book ๒. การจัดทำวารสารราชทัณฑ์ ๓. การพัฒนา Web Site เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ รูปแบบการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ๔. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการพัฒนาบุคลากรผ่านช่องทาง Facebook / Line					
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	- เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ความร่วมมือจากเรือนจำและทัณฑสถานในการดำเนินการตามนโยบาย					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	ปัญหาด้านกายภาพด้านบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมุมการเรียนรู้ประจำเรือนจำ/ทัณฑสถานมีจำนวนจำกัด และด้านงบประมาณสนับสนุนของเรือนจำ/ทัณฑสถานบางแห่ง มีสถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการจัดตั้งมุมการเรียนรู้
ข้อเสนอแนะ	มีระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ระบบสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด และได้ดำเนินการจัดทำคลังความรู้ในงานราชทัณฑ์ออนไลน์ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-book) ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อจำกัดด้านสถานที่ คับแคบ และลดพื้นที่ในการจัดเก็บหนังสือ
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	รายงานผลการดำเนินงานมุมการเรียนรู้ในเรือนจำและทัณฑสถาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่					
เป้าประสงค์	การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจหลัก					
แผนงาน/กิจกรรม	การจัดโครงการพัฒนา/อบรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลัก					
ตัวชี้วัด	๑๐. ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร					
หน่วยงานรับผิดชอบ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์					
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)		ผลการเบิกจ่าย (บาท)			
	๑,๐๐๐,๐๐๐		๗,๓๔๕,๔๑๐.๓๙			
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างองค์ความรู้ ของภารกิจหลักด้านการควบคุมด้านการพัฒนาพฤตินิสัย โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรจำนวน ๘ หลักสูตร มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑,๙๖๓ คน ทุกหลักสูตร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์เพื่อความเหมาะสมในการฝึกอบรม					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	สำเร็จ ๑ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๒ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๓ หลักสูตร
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	การดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยดำเนินการขออนุมัติกรมราชทัณฑ์ดำเนินการจัดฝึกอบรมดังนี้ หลักสูตรพัฒนาทักษะสมรรถนะหลักพื้นฐานให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๒ หลักสูตร ได้แก่ ๑. หลักสูตร เจ้าพนักงานเรือนจำ รุ่นที่ ๑๕๕ จำนวน ๑๔๘ คน ๒. หลักสูตร เจ้าพนักงานเรือนจำ รุ่นที่ ๑๕๖ จำนวน ๑,๒๓๐ คน หลักสูตรพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ให้กับข้าราชการราชทัณฑ์ จำนวน ๕ หลักสูตร คือ ๑. หลักสูตร การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงตามข้อกำหนดกรุงเทพ (Bangkok Rules) รุ่นที่ ๑๓ จำนวน ๑๐๕ คน ๒. หลักสูตร พักติเรือนจำ รุ่นที่ ๗๒ จำนวน ๖๐ คน ๓. หลักสูตร การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล จำนวน ๓ รุ่น จำนวน ๓๐๐ คน					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	๔. หลักสูตร การบริหารจัดการและการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำ จำนวน ๓๐ คน ๕. หลักสูตร ทักษะพิเศษในการสื่อสารงานราชทัณฑ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จำนวน ๓๐ คน หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร ให้กับข้าราชการราชทัณฑ์ จำนวน ๑ หลักสูตร คือ หลักสูตร นักศึกษาผู้บัญชาการเรือนจำ (นผบ.) รุ่นที่ ๓๖ จำนวน ๖๐ คน
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ มีแนวคิดการบริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่ ผลักดันนโยบาย Thailand ๔.๐ และส่งเสริม Digital Skill ให้กับบุคลากรกรมราชทัณฑ์ โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดหลักสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญโดยอาศัยรูปแบบนวัตกรรมในการเรียนรู้
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	การปรับปรุงรูปแบบการจัดฝึกอบรมภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทำให้ต้องมีการพัฒนาทางด้านทรัพยากรบุคคลอยู่ตลอดเวลา
ข้อเสนอแนะ	ดำเนินการจัดการฝึกอบรมในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) แบ่งออกเป็น รูปแบบการฝึกอบรมออนไลน์ e-Training และรูปแบบการพบปะ Onsite เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมได้ตลอดเวลา
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่					
เป้าประสงค์	การสร้างวัฒนธรรมองค์การ					
แผนงาน/กิจกรรม	การดำเนินงานตามแผนป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม					
ตัวชี้วัด	๑๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม					
หน่วยงานรับผิดชอบ	กลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์					
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)		ผลการเบิกจ่าย (บาท)			
	๖๔๐,๐๐๐		๖๔๐,๐๐๐			
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	๑. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA) ๒. การคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเข้ารับเข็มเครื่องหมายยุติธรรมธำรง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. โครงการสรรหาข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัล “เข็มพะทำมะรง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. โครงการประกวดนวัตกรรมในการพัฒนางานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการราชทัณฑ์ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๖. โครงการมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	ขออนุมัติแผน	แจ้งหน่วยงานดำเนินการตามแผน	ดำเนินการตามแผน	รวบรวมข้อมูล	รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ	๑. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA) - กรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์ ได้เข้ารับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตามเครื่องมือการประเมินตัวชี้วัดการประเมินและขั้นตอนการประเมินที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดขึ้นใหม่ - เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประกาศผลฯ ผ่านการถ่ายทอดสดทั่วประเทศ โดยกรมราชทัณฑ์ได้คะแนนในระดับ ผ่านดี ๙๖.๖๗ เป็น “อันดับ (๑)” ของกระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และติดอันดับ ๑๐ ของหน่วยงานระดับกรม ที่มีคะแนนสูงสุด จาก ๑๖๐ หน่วยงานทั่วประเทศ ๒. การคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเข้ารับเข็มเครื่องหมายยุติธรรมธำรง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - กรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกและคัดเลือกบุคคลซึ่งสมควรเป็นผู้มีสิทธิประดับเข็มเครื่องหมายยุติธรรมธำรง ประจำปี ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑ (กระทรวงยุติธรรม) ณ ห้องประชุม ๗ - ๐๑ ชั้น ๗ อาคารกระทรวงยุติธรรม - กรมราชทัณฑ์ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกและคัดเลือกบุคคลซึ่งสมควรเป็นผู้มีสิทธิประดับเข็มเครื่องหมายยุติธรรมธำรง ประจำปี ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (กรมราชทัณฑ์) และประกาศผลการพิจารณาฯ - กระทรวงยุติธรรม ได้จัดพิธีมอบเข็มเครื่องหมายยุติธรรมธำรง ประจำปี ๒๕๖๗ ในงานวันสถาปนากระทรวงยุติธรรม ครบรอบ ๑๑๓ ปี วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยพันตำรวจเอก ทวี สอดส่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้มอบเข็มเชิดชูเกียรติ เครื่องหมาย “ยุติธรรมธำรง” ให้แก่ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ และบุคคลทั่วไปผู้ทำคุณประโยชน์หรือผู้ให้การสนับสนุนภารกิจหรือราชการของกระทรวงยุติธรรม ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ๓. โครงการสรรหาข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัล “เข็มพะทำมะรง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -กรมราชทัณฑ์แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาสรรหาข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัล เข็มพะทำมะรง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อคัดเลือกตัวแทน บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดเพื่อรับเข้ามาพร้อมใบประกาศ เกียรติคุณ - กำหนดให้เรือนจำ/ทัณฑสถาน จัดส่งตัวแทนบุคลากรที่มีคุณสมบัติฯ เข้าร่วมโครงการ สรรหาข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ พะทำมะรง - เรือนจำประจำเขต ๑ – ๑๐ เสนอรายชื่อข้าราชการ หน่วยงานละ ๑ คน พร้อมผลงาน เพื่อจัดส่งให้เรือนจำประธานเขตคัดเลือก

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	- ประธานเขตแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของกรมราชทัณฑ์ ส่งมายังกรมราชทัณฑ์เพื่อนำเข้าประชุมคัดเลือกฯ ต่อไป - กรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์ได้จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัล “เข็มพะทามะรง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ และประกาศผลการคัดเลือกข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้ ๑. รางวัล “เข็มพะทามะรงทอง” ได้แก่ นางสาวจำปา ไชแสง ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดสกลนคร ตัวแทนเขต ๔ ๒. รางวัล “เข็ม พะทามะรงเงิน ” ได้แก่ นางสาวสุกฤตา เพชรหนองชุม ผู้อำนวยการทัณฑสถานหญิงชลบุรี ตัวแทนเขต ๒ มอบใบประกาศเกียรติคุณให้ผู้ผ่านการคัดเลือกข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติฯ จากเรือนจำเขต จำนวน ๘ ราย ประกอบด้วย ๑. นายจำเนียร รักษาภักดิ์ ตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ชำนาญงาน เรือนจำจังหวัดสิงห์บุรี ตัวแทนเขต ๑ ๒. นายวิชานนท์ ตะคอนรัมย์ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการ เรือนจำกลางคลองไผ่ ตัวแทนเขต ๓ ๓. นายพิชิต จันต๊ะคาด ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ เรือนจำกลางเชียงใหม่ ตัวแทนเขต ๕ ๔. นายไลแมน ปัญญาอ้าย ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการ เรือนจำจังหวัดเพชรบูรณ์ ตัวแทนเขต ๖ ๕. นายสมยศ พลรักษ์เขตต์ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการพิเศษ เรือนจำกลางราชบุรี ตัวแทนเขต ๗ ๖. นายฉัตรชัย ฤทธิ ตำแหน่งนักทัณฑวิทยาชำนาญการ เรือนจำกลางสุราษฎร์ธานี ตัวแทนเขต ๘ ๗. นายสุวิทย์ แก้วกำเนิด ตำแหน่งเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน เรือนจำกลางสงขลา ตัวแทนเขต ๙ ๘. นางสาววิพรพัทตร์ ค่ายบุญศรี ผู้อำนวยการทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ตัวแทนเขต ๑๐

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	๔. โครงการประกวดนวัตกรรมในการพัฒนางานราชทัณฑ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - กรมราชทัณฑ์แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกนวัตกรรมการพัฒนางานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ประชาสัมพันธ์โครงการ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบและเข้าร่วมโครงการ - หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่สามารถปรับปรุง หรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเสนอกรมราชทัณฑ์ - รวบรวมผลงานนวัตกรรมฯ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกนวัตกรรมฯ - ประกาศผลตัดสินนวัตกรรมการพัฒนางานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - แจ้งกำหนดการรับรางวัลผลการตัดสินนวัตกรรมการพัฒนางานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ทราบ ๕. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการราชทัณฑ์ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - กรมราชทัณฑ์แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผู้มีสิทธิประดับเข็มเชิดชูเกียรติ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - รวบรวมรายชื่อผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ซึ่งเข้าเกณฑ์และคุณสมบัติเข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก (ข้าราชการหรือข้าราชการนอก ประจำปีการสังกัดกรมราชทัณฑ์ ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารและอำนวยการหรือเทียบเท่า และบุคคลอื่นใดที่ได้ทำคุณประโยชน์อย่างสูงสุดให้กรมราชทัณฑ์ ให้การสนับสนุนกิจการหรือราชการของกรมราชทัณฑ์อย่างต่อเนื่อง) - ประชุมคณะกรรมการฯ และพิจารณาคัดเลือก - ประกาศผลผู้มีสิทธิประดับเข็มเชิดชูเกียรติ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - จัดงานและแจ้งกำหนดการรับมอบเข็มเชิดชูเกียรติ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันสถาปนากรมราชทัณฑ์ ๖. โครงการมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน - กรมราชทัณฑ์อนุมัติโครงการมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน - แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกเรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน ตามโครงการ มาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - แจ้งเรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน ดำเนินงานตามมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน โดยเคร่งครัด พร้อมรับการตรวจสอบ ติดตามประเมินผลจากคณะกรรมการฯ ดังนี้

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ขั้นตอน / มาตรการ ที่ได้ดำเนินการ (ต่อ)	* เรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการตามมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนด * รายงานผลประเมินตนเองในรูปแบบคณะกรรมการ รอบ ๖ เดือน รอบ ๑๒ เดือน ส่งมายังกรมราชทัณฑ์ * เรือนจำ/ทัณฑสถาน/สถานกักขัง/สถานกักกัน ที่มีความพร้อมส่งผลงานฯ ในรูปแบบวิดิทัศน์ มายัง กรมราชทัณฑ์ เพื่อพิจารณา- กรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์ และคณะกรรมการฯ พิจารณาคัดเลือกหน่วยงานที่ได้คะแนน สูงสุด ๓ อันดับแรก ได้รับโล่รางวัล จำนวน ๓ รางวัล และกำหนดมอบรางวัลในวันสถาปนา กรมราชทัณฑ์ต่อไปเป็นต้นแบบ
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	นโยบายอธิบดีกรมราชทัณฑ์ “รวมพลังขับเคลื่อน ๘ มิติยกระดับสร้างความเปลี่ยนแปลง
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	งานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการส่วนมากเป็นงานเร่งด่วน ทำให้ต้องดำเนินงานในระยะเวลาที่กำหนด ทำให้ในบางครั้งงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้มีการตรวจทานให้รอบคอบหรือบางครั้งงานที่ทำไม่ได้ครบถ้วน
ข้อเสนอแนะ	ทุกหน่วยงานในสังกัด ควรจัดให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการในด้านนี้โดยเฉพาะ หากมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ ควรมีการส่งมอบงานหรือสานต่อในการดำเนินการได้ต่อเนื่อง
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	๑. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment (ITA)  The infographic displays the ITA 2567 results for the Department of Corrections. It features a score of 96.67, which is the highest among 160 government agencies. The results are based on 10 indicators, with 160 agencies participating. The infographic also highlights the 5 pillars of ITA: Transparency, Integrity, Professionalism, Accountability, and Service Quality. Additionally, it mentions the 3 key points: 1. High score, 2. High transparency, and 3. High accountability.

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

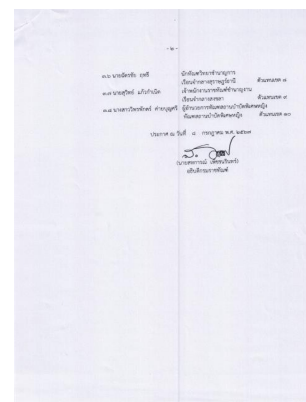
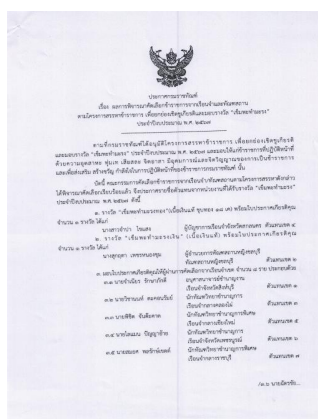
๒. การคัดเลือกผู้มีความสามารถเข้ารับชมเครื่องหมายยุทธธรรมรางวัล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



วันจันทร์ที่ 25 มีนาคม 2567 พันตำรวจเอก กวี สอดส่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เป็นประธานในพิธีงานสถาปนากระทรวงยุติธรรม ครบรอบ 133 ปี กระทรวงยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความยุติธรรมแก่ประชาชน พร้อมด้วยนางพญะฉลาก ปิ่นโยธิน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้บริหารกระทรวงยุติธรรม นายสหการบุ เพ็ชรบริบูรณ์ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ และผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ เข้าร่วมพิธีวันสถาปนากระทรวงยุติธรรม ณ อาคารกระทรวงยุติธรรม โดยในพิธีงานฯ พันตำรวจเอก กวี สอดส่อง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้มอบเข็มเชิดชูเกียรติเครื่องหมายยุทธธรรมรางวัล ให้ผู้ที่ได้รับเข็มเชิดชูเกียรติส่งถึงกรมราชทัณฑ์ จำนวน 14 เข็ม แบ่งออกเป็นประเภทข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำนวน 11 เข็ม และบุคลากรภายนอก จำนวน 3 เข็ม



๓. โครงการสรรหาข้าราชการเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและมอบรางวัล “เข็มพะทำมะรง” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔. โครงการประกวดนวัตกรรมในการพัฒนางานราชทัณฑ์





ประกาศราชทัณฑ์
เรื่อง ผลการตัดสินการประกวดนวัตกรรมพัฒนางานราชทัณฑ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ราชทัณฑ์ (Final)

ตามที่ ราชทัณฑ์ ได้มีโครงการประกวดนวัตกรรมในการพัฒนางานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดราชทัณฑ์ ได้คิดค้นและนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณูปการแก่การปฏิบัติงาน และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นการสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดราชทัณฑ์พัฒนา ซึ่งเกิดประโยชน์แก่การราชทัณฑ์ นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาคัดเลือกประกาศผลการพัฒนางานราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ

- ๑) รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ เรื่องจำใจติดคุก
นวัตกรรม Platform Web Application Site smile
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๔,๐๐๐ บาท (สี่พันบาทถ้วน)
- ๒) รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๑ ได้แก่ เรื่องจำใจติดคุกฉบับ
นวัตกรรม ระบบกล้องวงจรปิดอัจฉริยะ (Prison Smart Camera)
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน)
- ๓) รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๒ ได้แก่ พืชสวนคุณธรรมา
นวัตกรรม ระบบการดูแลการปฏิบัติตัวผู้ต้องขัง (Sentence Plan)
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน)

๒. นวัตกรรมอื่นๆ

- ๑) รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ พืชสวนคุณธรรมา
นวัตกรรม โครงการ "พืชสวนคุณธรรมา" เพื่อปลูกพืชสมุนไพรเพื่อสุขภาพ
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๔,๐๐๐ บาท (สี่พันบาทถ้วน)
- ๒) รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๑ ได้แก่ พืชสวนคุณธรรมา
นวัตกรรม Smart Farm (สวนผักอัจฉริยะ)
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน)
- ๓) รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๒ ได้แก่ พืชสวนคุณธรรมา
นวัตกรรม สวนผักคุณธรรมา (E-Library)
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน)

/s/ กรรมการ...

- ๒ -

๓. นวัตกรรมด้านการยุติธรรม

- ๑) รางวัลชนะเลิศ ได้แก่ กลุ่มงานบริหารงานราชทัณฑ์
นวัตกรรม DOC one stop
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๔,๐๐๐ บาท (สี่พันบาทถ้วน)
- ๒) รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๑ ได้แก่ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
นวัตกรรม ระบบแจ้งงานด้านในราชทัณฑ์
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน)
- ๓) รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ ๒ ได้แก่ เรื่องจำใจติดคุกฉบับ
นวัตกรรม "คู่มือการขอความช่วยเหลือจากผู้ต้องขัง" บริการราชทัณฑ์
ได้รับสิทธิเงินรางวัล จำนวน ๒,๐๐๐ บาท (สองพันบาทถ้วน)

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

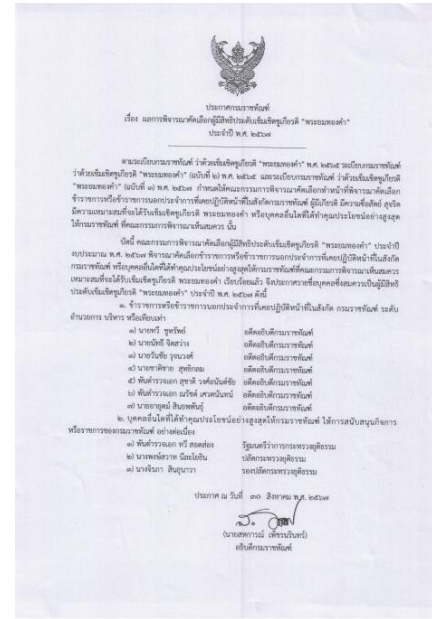
(นายสมชาย ธรรมะนาม)
อธิบดีกรมราชทัณฑ์

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

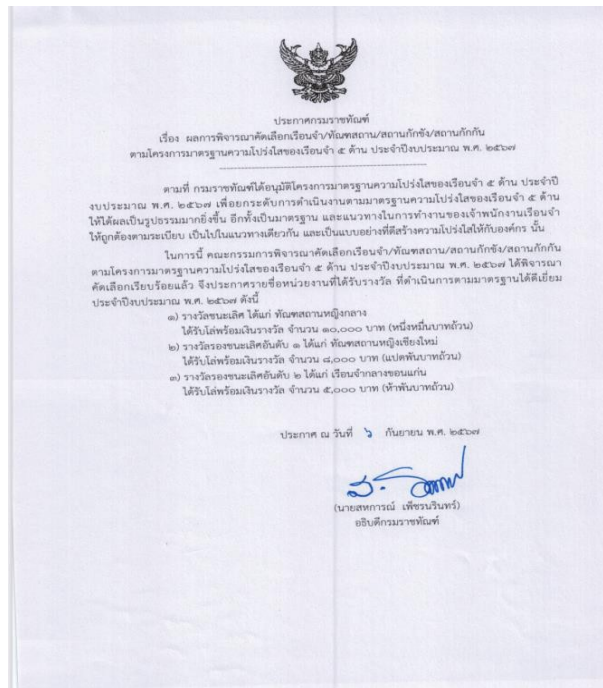
๕. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการราชทัณฑ์ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



วันจันทร์ที่ 28 สิงหาคม 2567 กรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานจริยธรรมบรรษัทกณฑ์
จัดการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคุณงามความดี และคัดเลือกบุคคล
ซึ่งสมควรเป็นผู้มีคุณงามความดีที่ได้รับเชิดชูเกียรติ “พระยมทองคำ”
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ครั้งที่ 2/2567 โดยนายสหกรณ์ เพ็ชรนรินทร์
อธิบดีกรมราชทัณฑ์ เป็นประธานคณะกรรมการ พิจารณาคุณงามความดี
ของอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ฝ่ายปฏิบัติการ นายณรงค์ ดุษฎี รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์
ฝ่ายบริหาร นายชาญ วัฒนธรรพ์ รองอธิบดีกรมราชทัณฑ์ ฝ่ายพัฒนา
เป็นคณะกรรมการพิจารณาคุณงามความดีของผู้มีคุณงามความดีที่ได้รับเชิดชูเกียรติ “พระยมทองคำ” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



๖. โครงการมาตรฐานความโปร่งใสของเรือนจำ ๕ ด้าน



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ประเด็นยุทธศาสตร์	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล	
เป้าประสงค์	มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	
แผนงาน/กิจกรรม	การให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	
ตัวชี้วัด	๑๒. ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ)	
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕	
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการเบิกจ่าย (บาท)
	๘,๔๑๖,๖๐๐	๗,๓๔๕,๔๑๐.๓๙
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	
ผลการดำเนินงานตาม แผนงาน/กิจกรรม	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กลุ่มงานวินัยฯ ดำเนินการให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่สังกัดเรือนจำ ทัณฑสถาน สถานกักขัง สถานกักกัน และส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ เพื่อทบทวน ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม และพัฒนาการดำเนินการทางวินัยให้เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ได้ทราบถึงฐานความผิด และระดับโทษ จำนวน ๘ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ เชิญให้บรรยายในหัวข้อวิชา “วินัยข้าราชการราชทัณฑ์และการรักษาวินัย” เมื่อวันพุธที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ เรือนจำอำเภอนางรอง บรรยายในหัวข้อวิชา “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์” และวิชา “วินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ” เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๓ เรือนจำอำเภอรัตนบุรี บรรยายในหัวข้อวิชา “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์” และวิชา “วินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ” เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๔ เรือนจำอำเภอกันทรลักษณ์ บรรยายในหัวข้อวิชา “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์” และวิชา “วินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ” เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๕ เรือนจำจังหวัดศรีสะเกษ บรรยายในหัวข้อวิชา “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์” และวิชา “วินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ” เมื่อวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗	

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗																	
	ครั้งที่ ๖ เรือนจำกลางขอนแก่น บรรยายในหัวข้อวิชา “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์” และวิชา “วินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ” เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๗ ทัดขสถานหญิงเชียงใหม่ บรรยายในหัวข้อวิชา “จรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์” และวิชา “วินัยและการรักษาวินัยข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ” ระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๘ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ บรรยายในหัวข้อวิชา “การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย สำหรับผู้บังคับบัญชาระดับต้น” รูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Cisco Webex Meeting ในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗																
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน <table border="1"> <thead> <tr> <th>ค่าคะแนน</th><th>๑</th><th>๒</th><th>๓</th><th>๔</th><th>๕</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ผลการดำเนินงาน</td><td>ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๑ ครั้ง</td><td>ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๒ ครั้ง</td><td>ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๓ ครั้ง</td><td>ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๔ ครั้ง</td><td>ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๕ ครั้ง</td></tr> </tbody> </table>					ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๑ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๒ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๓ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๔ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๕ ครั้ง
ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕												
ผลการดำเนินงาน	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๑ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๒ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๓ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๔ ครั้ง	ให้ความรู้เจ้าหน้าที่เรือนจำจำนวน ๕ ครั้ง												
ขั้นตอน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ	-																
ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน	๑. ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการดำเนินการทางวินัย ได้มีความรู้แสดงความคิดเห็นในการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม พัฒนางานด้านการดำเนินการทางวินัย ๒. ทำให้การดำเนินการทางวินัย ได้มีแนวทางการลงโทษที่เป็นมาตรฐานเดียวกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ๓. ทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ได้ทราบถึงฐานความผิดและระดับโทษจากการกระทำผิดวินัยในลักษณะต่างๆ																
ปัญหา/อุปสรรคต่อการดำเนินงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคลประสบปัญหาส่วนหนึ่งค้างจำนวนมาก เนื่องจากการรายงานผลการสืบสวนข้อเท็จจริง การสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และอย่างไม่ร้ายแรง ให้สอดคล้องกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการทางวินัย เน้นให้หลักสูตรมีความเข้มข้นและเป็นเชิงรุก ผู้เข้ารับการสมมนาสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที ที่สำคัญและจำเป็นในการพิจารณาจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การพิจารณาส่วนการดำเนินการทางวินัยไม่อาจดำเนินการให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยเร็ว																
ข้อเสนอแนะ	ควรให้มีการให้อบรมให้ความรู้ด้านวินัยแก่ข้าราชการทุกระดับ และปรับเป็นการอบรมแบบออนไลน์																

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเอกสารเก็บไว้ ที่หน่วยงาน)	- หนังสือเวียนจำอำเภอรัตนบุรี ที่ สร ๐๐๒๕/๘๐๘ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเรียนเชิญหัวหน้ากลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการ หรือผู้แทนเป็นวิทยากร ในการบรรยายหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ - หนังสือศาลากลางจังหวัดศรีสะเกษ ที่ ศก ๐๐๒๕/๑๐๐๘๘ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเรียนเชิญหัวหน้ากลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการ หรือผู้แทนเป็นวิทยากร ในการบรรยายหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ - หนังสือเวียนจำอำเภอกันทรลักษ์ ที่ สร ๐๐๒๕/๑๑๔๖ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเรียนเชิญหัวหน้ากลุ่มงานวินัยและเสริมสร้างสมรรถภาพข้าราชการ หรือผู้แทนเป็นวิทยากร ในการบรรยายหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ - หนังสือเวียนจำกลางขอนแก่น ที่ ยธ ๐๗๓๖/๒๓๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย - หนังสือทณฑสถานหญิงเชียงใหม่ ที่ ยธ ๐๗๓๐/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นวิทยากร - หนังสือสถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๗๘.๒/๑๐๓ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๗ เรื่อง มอบหมายข้าราชการในสังกัดเป็นวิทยากรบรรยาย

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗						
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
ประเด็นยุทธศาสตร์	สร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)					
เป้าประสงค์	จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก					
แผนงาน/กิจกรรม	แผนการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน					
ตัวชี้วัด	๑๓. ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
หน่วยงานรับผิดชอบ	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)					
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐					
งบประมาณ (บาท)	ได้รับจัดสรร (บาท)		- ผลการเบิกจ่าย (บาท)			
	๑๒๐,๐๐๐		- ๑๒๐,๐๐๐			
ระยะเวลาดำเนินการ	วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗					
ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/กิจกรรม	พิจารณาจากจำนวนกิจกรรมที่เรือนจำ ทณฑสถานดำเนินการได้ และรายงานผลการดำเนินการรายงานทางอิเล็กทรอนิกส์ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์ ซึ่งกำหนดการรายงานผลการดำเนินงาน จำนวน ๒ รอบ ดังนี้ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๖ – มีนาคม ๒๕๖๗) รายงานภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗ ผลการดำเนินงานรอบที่ ๑ : จำนวนกิจกรรมที่เรือนจำ ทณฑสถาน สามารถดำเนินการได้ โดยกำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานครั้งที่ ๑ ไม่น้อยกว่า ๑๕ กิจกรรม จากจำนวน ๒๕ กิจกรรม ปรากฏว่ามีเรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน จำนวน ๑๔๒ แห่ง จากจำนวน ๑๔๒ แห่ง ดำเนินงานได้ไม่น้อยกว่า ๑๕ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รอบ ๑๒ เดือน (เมษายน – กันยายน ๒๕๖๗) รายงานภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๗ ผลการดำเนินงานรอบที่ ๒ : จำนวนกิจกรรมที่เรือนจำ ทณฑสถาน สามารถดำเนินการได้ ในรอบที่ ๑ รวมกับรอบที่ ๒ จำนวน ๒๐ กิจกรรม จาก ๒๕ กิจกรรม ปรากฏว่ามีเรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน จำนวน ๑๔๒ แห่ง จากจำนวน ๑๔๒ แห่ง ดำเนินงานได้ไม่น้อยกว่า ๑๕ กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐					
ค่าคะแนนที่ได้รับ	๕ คะแนน					
	ค่าคะแนน	๑	๒	๓	๔	๕
	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๙๙	ร้อยละ ๑๐๐
ขั้นตอน/มาตรการที่ได้ดำเนินการ	๑. กรมราชทัณฑ์สั่งการให้ เรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ดำเนินการตามแผนพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ๒. เรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปี ๒๕๖๗ ในระบบรายงานผลของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์ ๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมและสรุปผลการดำเนินงานของเรือนจำ/ทณฑสถาน ๔. นำเสนอผู้บังคับบัญชา					

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ปัจจัยสนับสนุนต่อ การดำเนินงาน	๑. ความสามารถของผู้บัญชาการเรือนจำ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด สามารถรายงานผลการดำเนินงานในระบบการรายงานได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์
ปัญหา/อุปสรรค ต่อการดำเนินงาน	๑. เจ้าหน้าที่เรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติอยู่หลายด้าน ๒. เจ้าหน้าที่เรือนจำ ทณฑสถาน สถานกักขัง และสถานกักกัน ไม่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทันที ภายหลังจากที่เจ้าหน้าที่จากกรมราชทัณฑ์แจ้งปัญหาให้ทราบ
ข้อเสนอแนะ	-
หลักฐานอ้างอิง (หลักฐานเก็บไว้ที่ หน่วยงาน)	รายงานผลการดำเนินงานในระบบการรายงานผลกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗