



แผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘



๒๕๖๘



สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์
กรมราชทัณฑ์



คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในภารกิจสำคัญที่ส่วนราชการต่างๆ นำไปปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติราชการสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการปฏิบัติราชการให้มีความทันสมัยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการกำหนดพันธกิจ เป้าประสงค์ และยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่สูงขึ้น ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ กรมราชทัณฑ์ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกลางของการพัฒนางานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้เป็นผู้นำดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยได้ขอความอนุเคราะห์หน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมราชทัณฑ์ เพื่อประสานข้อมูลด้านต่างๆ จากกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการตรวจสอบแผนงาน โครงการ กิจกรรม หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และได้แก้ไขให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร กระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ และแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังว่าเอกสารนี้จะได้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ทั้งในการใช้เป็นแนวทางแผนปฏิบัติการกำกับดูแล และการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

ทั้งนี้ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์ และถ่ายทอดยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งหวังให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากลตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคุณภาพในการพัฒนาบุคลากร เพื่อบุคลากรมีสมรรถนะพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตลอดจนพัฒนาค่านิยมวัฒนธรรมการเรียนรู้เชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างสมดุล และส่งเสริมธรรมาภิบาล

สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์

สารบัญ

หน้าที่

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์	๓
ทิศทางของกรมราชทัณฑ์	
- แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)	๖
- แผนระดับที่ ๒	๗
- แผนระดับที่ ๓	๑๓
- มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	๑๕
๑.๓ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	๑๗
๑.๔ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	๑๗
๑.๕ ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	๑๘
๑.๖ ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์	๑๘

บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ หน้าที่และอำนาจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์	๒๐
๒.๒ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมราชทัณฑ์	๒๓
๒.๓ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิรูปราชการระยะ ๕ ปี(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์	๒๓
๒.๔ การพัฒนาบุคลากร	๒๕
๒.๕ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	๒๗
๒.๖ กรอบความคิดและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	๒๘
๒.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์	๓๑

บทที่ ๓ สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ ภาพรวม	๓๒
๓.๒ แผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	๓๒
๓.๓ การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	๓๓
๓.๔ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๖๘	๓๘

บทที่ ๔ การขับเคลื่อนและติดตามแผน

๔.๑ การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ	๔๖
๒.๒ การติดตามและประเมินผล	๔๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ด้วยกรมราชทัณฑ์ได้ประกาศใช้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์กรในระยะ ๕ ปี ข้างหน้าเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหาร และพัฒนางานราชทัณฑ์ เพื่อให้ข้าราชการและหน่วยงานในสังกัดนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีทิศทางและเป้าหมายพันธกิจที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทั้งระดับชาติและองค์กรรวมทั้งกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อให้สามารถติดตาม ผลการดำเนินงาน และวัดระดับความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป โดยยึดหลักตามแนวทาง HR Scorecard ที่ ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยให้มีความ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ที่ได้จัดทำไว้

ในการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม ทุกระดับ และเสริมสร้างการบูรณาการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระหว่างส่วนราชการของ กระทรวงยุติธรรม เพื่อให้กระทรวงยุติธรรมบรรลุผลสัมฤทธิ์ และวิสัยทัศน์ ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม และมีทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกต้อง และเหมาะสม ในด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะ มีความเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีระเบียบวินัย รวมทั้งมีพลังกาย พลังใจ ในการปฏิบัติภารกิจของตนให้ประสบความสำเร็จ โดยมีกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย มาตรการและ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายและ แผนระดับชาติ การวิเคราะห์ความต้องการ ความคาดหวังและความท้าทาย ในการพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ในการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ แผนการพัฒนาในแต่ละเรื่องประเด็นการพัฒนา ตัวชี้วัดรายประเด็นการพัฒนาโครงการสำคัญ และตาราง แสดงความสอดคล้องระหว่างแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรมกับยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างองค์ความรู้ของภารกิจหลัก ด้านการควบคุม ด้านการพัฒนาพฤตินิสัย โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมที่ได้ปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร จำนวน ๗ หลักสูตร โดยทุกหลักสูตรมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ เพื่อความเหมาะสมในการฝึกอบรมโดยดำเนินการขออนุมัติกรมราชทัณฑ์ ดำเนินการ ดังนี้

หลักสูตรเพิ่มทักษะสมรรถนะหลักพื้นฐานให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่

หลักสูตร เจ้าพนักงานเรือนจำ รุ่นที่ ๑๕๕ จำนวน ๑๔๘ คน และรุ่นที่ ๑๕๖ จำนวน ๑,๒๒๖ คน

หลักสูตรพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญ ให้กับข้าราชการราชทัณฑ์ จำนวน ๔ หลักสูตร ประกอบด้วย

๑. หลักสูตร พักดีเรือนจำ รุ่นที่ ๗๒ จำนวน ๖๐ คน
๒. หลักสูตร การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงตามข้อกำหนดกรุงเทพ BKK. รุ่นที่ ๑๓ จำนวน ๑๐๕ คน
๓. หลักสูตร การบริหารจัดการและการควบคุมผู้ต้องขังภายนอกเรือนจำ จำนวน ๓๐ คน
๔. หลักสูตร ทักษะพิเศษในการสื่อสารงานราชทัณฑ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี จำนวน

๓๐ คน

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร จำนวน ๒ หลักสูตร คือ

๑. หลักสูตร นักศึกษาผู้บัญชาการเรือนจำ (นสบ.) รุ่นที่ ๓๖ จำนวน ๖๐ คน
๒. หลักสูตร เสวนาการบริหารงานเรือนจำสู่การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล จำนวน

๑๐๕ คน

กรมราชทัณฑ์ ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์และการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๗ หลักสูตร ประกอบด้วย

- หลักสูตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักทัณฑ์ปฏิบัติ (พื้นฐาน)
- หลักสูตรพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
- หลักสูตรการควบคุมผู้ต้องขังในสถานการณ์ต่างๆ
- หลักสูตรการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง
- หลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง
- หลักสูตรการคำนวณระยะเวลาการเข้าเกณฑ์การพักการลงโทษ การเลื่อนชั้น

และการลดวันต้องโทษ

๒. จัดทำสื่อบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ และระบบบริหารจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ e - Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้กองบริหารการคลังเป็นผู้ดำเนินการจัดจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. ส่งเสริมให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำเข้ารับการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยดำเนินการสมัครด้วยตนเองผ่านทางเว็บไซต์ www.thaie-learning.com หรือ QR Code "เว็บไซต์ e-Learning กรมราชทัณฑ์" ตามกำหนดเวลา

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ในปัจจุบัน และความคาดหวัง ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ มีแนวคิด การบริหารเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่ให้สอดคล้องกับการบริหารจัดการแนวใหม่ ผลักดันนโยบาย Thailand ๔.๐ และส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล ให้กับบุคลากรกรมราชทัณฑ์ โดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และยึดหลักสมรรถนะของบุคลากรเป็นสำคัญ โดยอาศัยรูปแบบนวัตกรรมในการเรียนรู้ และดำเนินการจัดการฝึกอบรมในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) แบ่งออกเป็นรูปแบบการจัดการฝึกอบรมออนไลน์ e - Training และรูปแบบการพบปะ (Onsite) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการฝึกอบรมได้ตลอดเวลา

๑.๒ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และความเชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ และทิศทางของกรมราชทัณฑ์

ความสอดคล้องระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ และแผนอื่นๆ กับการกิจของกรมราชทัณฑ์

ยุทธศาสตร์ แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับภารกิจกรม
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านความมั่นคง	การแก้ไขปัญหาความมั่นคงในปัจจุบัน เช่น การค้าและการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการสร้างความปลอดภัยและความสันติสุขอย่างถาวรในพื้นที่ ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้	พัฒนาระบบการควบคุม ฟื้นฟู และบำบัดผู้ต้องขังติดยาเสพติด โดยการพัฒนาเรือนจำปลอดยาเสพติด และพัฒนาระบบการควบคุมตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ พร้อมทั้งจัดระบบการป้องกันเพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งของต้องห้ามภายในเรือนจำ รวมถึงอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ เพื่อการแก้ไขผู้ต้องขังคดีความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์	การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และยกระดับศักยภาพ ทักษะ และสมรรถนะอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับความสามารถบุคคลสำหรับวัยแรงงาน	พัฒนาจิตใจเพื่อสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้ต้องขัง โดยการพัฒนาทักษะชีวิตพร้อมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันและบำบัดผู้ติดยาเสพติดผ่านกิจกรรมในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มดังกล่าว

ยุทธศาสตร์ แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับภารกิจกรม
๓. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ	พัฒนากระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อ ประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศและ สร้างความเสมอภาค	ส่งเสริมการให้บริการการจัด สวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ ผู้ต้องขัง โดยการดูแลสิ่งจำเป็น พื้นฐานและทุนต่างๆ สำหรับการ ดำรงชีพของผู้ต้องขัง รวมถึง ผลักดันระบบการประสานงาน
๔. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการสร้างโอกาสและ ความเสมอภาคทางสังคม	กำหนดมาตรการพิเศษเพื่อให้สามารถ ระบุตัวกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการความ ช่วยเหลือเป็นพิเศษ	สร้างกระบวนการพัฒนาจิตใจการ อบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อน ปล่อยตัวส่งเสริมสุขภาพทั้งกาย และจิตใจสำหรับกลุ่มผู้ต้องขัง ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่ต้องการให้ ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ
๕. แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ด้านกระบวนการ ยุติธรรม	ปรับกระบวนการจัดการบริหารงาน ยุติธรรมเพื่อให้สังคมปลอดภัยกำหนด โทษอาญาที่เหมาะสม ลดการกระทำ ผิดซ้ำพัฒนาระบบบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยา เสพติด และบูรณาการฐานข้อมูลผู้ต้องขัง	พัฒนาระบบงานเพื่อการปฏิบัติต่อ ผู้ต้องขังเพื่อให้อัตรการกระทำผิด ซ้ำน้อยลงปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ เพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดและ พัฒนาระบบสงเคราะห์ผู้ต้องขัง หลังปล่อยตัว
๖. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็น ธรรมและลดความ เหลื่อมล้ำในสังคม	จัดให้มีบริการด้านสุขภาพให้กับ ประชากรกลุ่มเป้าหมายการสร้างโอกาส ในการทำกินและยกระดับรายได้	ยกระดับการปฏิบัติงานด้าน การแพทย์และสาธารณสุขรวมถึง ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้ และ ทักษะในการประกอบอาชีพ
๗. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพทุน มนุษย์	ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมี วินัย และจิตสาธารณะ รวมถึงการ ส่งเสริมให้มีความรู้ และทักษะในการ ประกอบอาชีพ	ส่งเสริมแรงงานให้มีความรู้ และ ทักษะในการประกอบอาชีพและมี กิจกรรมการเรียนรู้การสอนทั้งใน และนอกห้องเรียนที่สอดแทรก คุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย และจิตสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับการกิจกรรม
๘. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน	สร้างความสมานฉันท์ผู้เห็นต่างทางความคิดของคนในชาติสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติประชาชนมีส่วนร่วมป้องกันแก้ไขปัญหาความมั่นคงรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้	พัฒนากลไกของเรือนจำ/ทัณฑสถานให้มีความมั่นคง มีระบบการขับเคลื่อนแผนงานของหน่วยงานให้พร้อมรับสถานการณ์ในระดับชาติและระดับพื้นที่
๙. แผนความมั่นคงแห่งชาติ	สร้างความเป็นธรรม ความปรองดอง และความสมานฉันท์ในชาติ และสร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามของชาติรวมถึงการป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้	เสริมสร้างศักยภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดที่เป็นภัยคุกคามของชาติส่งเสริมสภาพของเรือนจำ/ทัณฑสถานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ให้เอื้อต่อการสร้างสันติสุขและปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเข้าใจให้กับคนในพื้นที่
๑๐. นโยบายรัฐบาล	นโยบายหลัก : การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัยนโยบายเร่งด่วน : การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน และการแก้ไขปัญหาเสพติดและสร้างความสงบสุขในพื้นที่ชายแดนภาคใต้	ควบคุมแก้ไขและฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อสร้างความปลอดภัยตั้งแต่ระดับชุมชนดำเนินการสร้างระบบการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจังทั้งระบบส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอาชีพของผู้ต้องขังทุกช่วงวัย และสร้างมาตรการในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและการป้องกันสิ่งของต้องห้ามในทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรือนจำ/ทัณฑสถานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
๑๑. ข้อเสนอการนายกรัฐมนตรื	ให้กระทรวงยุติธรรมร่วมกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีแนวทางในการให้ความช่วยเหลือดูแลครอบครัวของผู้ต้องขังให้มีความเหมาะสมตามหลักมนุษยธรรม และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้อง	สร้างระบบการประสานและการส่งเสริมการทำงานทำหลังพ้นโทษ เพื่อให้การสงเคราะห์ผู้ต้องขังให้สามารถประกอบอาชีพได้ทั้งการสร้างเครือข่ายในการสงเคราะห์ร่วมกับภาคเอกชน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานตามความ

ยุทธศาสตร์ แผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	รายละเอียด	ความเชื่อมโยงกับภารกิจกรม
	เพื่อให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวแล้วสามารถกลับคืนสู่สังคมได้ อย่างมีคุณภาพ	ต้องการของตลาดแรงงานและการให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อการดำเนินชีวิตหลังพ้นโทษ
๑๒. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ๒๕๖๓	สร้างมาตรฐานคุณภาพด้านอาหารของผู้ต้องขังคอยตรวจสอบคุณภาพและรักษามาตรฐานหลักวิชาด้านโภชนาการและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดซ้ำหาแนวทางป้องกันและแก้ไขการกระทำผิดซ้ำ	พัฒนาระบบการดูแลด้านโภชนาการของผู้ต้องขังทั่วประเทศ ศึกษาและกำหนดนโยบายด้านโภชนาการและโภชนาบำบัดเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้ต้องขังให้แข็งแรงสมบูรณ์

ความเชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์กับแผนระดับต่างๆ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ทั้งแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรในอนาคต เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิด และทิศทางในการดำเนินการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายของกรมราชทัณฑ์ มีรายละเอียด ดังนี้

แผนระดับที่ ๑ (ยุทธศาสตร์ชาติ)

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและ
- ๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์มีความเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติใน ๓ ยุทธศาสตร์

ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภาครัฐมีความโปร่งใสปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรมเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป้าหมาย สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ

๓) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมาย คนไทยเป็นคนดีคนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ และสังคมไทยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต

แผนระดับที่ ๒

๑. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๖ ประเด็นตามแผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง

ประเด็นที่ ๘ ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่

ประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเด็นที่ ๒๒ กฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ “พลิกโฉมประเทศสู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งหวังให้แผนพัฒนาฯ ทำหน้าที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนที่มีลำดับสูงต่อการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี และเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเจริญเติบโต ที่ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ได้มีหมวดหมู่ทั้งสิ้น ๑๓ หมวดหมู่ โดยในส่วนที่มีความสัมพันธ์กับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ตามแผนปฏิรูปราชการ ระยะ ๕ ปี ของกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย ๔ หมวดหมู่ ได้แก่

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เดิมได้ได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

๓. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งกรมราชทัณฑ์ต้องมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงยุติธรรมประกอบด้วย

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๓ การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติ พื้นที่ชายแดน

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดชายแดนภาคใต้

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๘ การป้องกันปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ ๑๐ การป้องกันและแก้ไขปัญหาคาความมั่นคงทางไซเบอร์

๔. แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙)

แผนแม่บทการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๙) มีการกำหนดวิสัยทัศน์คือ “สร้างความร่วมมือในการบริหารงานเพื่ออำนวยความยุติธรรมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมโดยยึดหลักนิติธรรม” โดยอยู่ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารงานยุติธรรม การอำนวยความยุติธรรม อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ใน ๓ มิติหลัก ได้แก่

มิติที่ ๑ การสร้างความเป็นธรรมตามกฎหมาย

มิติที่ ๒ การพัฒนากระบวนการยุติธรรมตามมาตรฐานสากล

เป้าหมายที่ ๑ การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างรวดเร็ว ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน (Inclusive justice)

เป้าหมายที่ ๓ การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดบนหลักสิทธิมนุษยชน

มิติที่ ๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารงานยุติธรรม

เป้าหมายที่ ๑ การยกระดับกลไกการทำงานเชิงเครือข่าย

เป้าหมายที่ ๒ การบริหารงานยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๕. นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี ของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๖. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” โดยมุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความโปร่งใสที่เน้นการเปิดเผยข้อมูล แก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอ และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันสถานการณ์อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป ซึ่งในส่วนที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้แก่

เป้าหมาย ภาครัฐปรับตัวทันการณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

กิจกรรม การยกระดับทักษะด้านดิจิทัล และวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

๗. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้ดำเนินการภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคน เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว กำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี กำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพรวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และ

ตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

๘. แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้ดำเนินการภายใต้แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงยุติธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยมีส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ด้านพัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

- | | |
|-------------|--|
| เป้าหมาย | กระบวนการยุติธรรม มีความสอดคล้องกับหลักสากล |
| ตัวชี้วัด | ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรมตามหลักสากล |
| แนวทางพัฒนา | สร้างนวัตกรรมและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการยุติธรรม |

๒) ด้านส่งเสริมคนดีสู่สังคม

- | | |
|----------|--|
| เป้าหมาย | ๑. ลดการกระทำผิดซ้ำของผู้ผ่านการพัฒนาพฤตินิสัย |
| | ๒. ผู้กระทำความผิดได้รับการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ตามมาตรฐานสากล |
| | ๓. ผู้กระทำความผิดได้รับการพัฒนาให้มีการศึกษา มีอาชีพสามารถพึ่งพาตนเอง |

ได้และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

- | | |
|-------------|---|
| ตัวชี้วัด | ๑. ร้อยละการกระทำผิดซ้ำของผู้ผ่านการพัฒนาพฤตินิสัยลดลง |
| | ๒. ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบติดตามและสงเคราะห์ผู้กระทำความผิด |
| แนวทางพัฒนา | - พัฒนาระบบการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟูผู้กระทำความผิด |
| | - การพัฒนาระบบการติดตามและสงเคราะห์ผู้กระทำความผิด |

๓) ด้านป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

- | | |
|-------------|--|
| เป้าหมาย | ๑. ผู้ค้ายาเสพติดลดลง |
| | ๒. ผู้ใช้ ผู้เสพ ผู้ติด ได้รับการบำบัดรักษา และดูแลช่วยเหลือให้กลับคืนสู่สังคม |
| ตัวชี้วัด | ๑. ร้อยละผู้ใช้ ผู้เสพ ผู้ติด ได้รับการดูแลช่วยเหลือ |
| | ๒. ร้อยละของการกระทำผิดซ้ำเกี่ยวกับยาเสพติดลดลง |
| แนวทางพัฒนา | - การป้องกันยาเสพติดในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสมเป็นรูปธรรม |
| | - การดูแลผู้ใช้ ผู้เสพ ผู้ติดยาเสพติดให้เข้าถึงการบำบัดรักษา และลดอันตราย |

๙. นโยบายปลัดกระทรวงยุติธรรม (นางพงษ์สวาท กายอรุณสุทธิ์)

ปลัดกระทรวงยุติธรรม (นางพงษ์สวาท กายอรุณสุทธิ์) ได้มอบนโยบาย ทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการพัฒนาบุคลากร ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนและบูรณาการงานด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงยุติธรรม และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. “คุณธรรม จริยธรรม” บุคลากรทุกระดับของกระทรวงยุติธรรม และสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ต้องยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒. “ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง” กระทรวงยุติธรรมต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และมีความเชี่ยวชาญในสายงานของตน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และสามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พร้อมทั้งสามารถสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล อันประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ การยึดมั่นในคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ การเปิดรับฟังความคิดเห็น รับผิดชอบและสำนึกในหน้าที่และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ด้านกฎหมาย กฎ และระเบียบต่างๆ ที่ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล มีความรู้ ความเข้าใจการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่มีรูปแบบที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอาชญากรรมไซเบอร์ (Cybercrime) และพัฒนาทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายสามารถปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัล

๓. “องค์กรแห่งความสุข” ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ต้องปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรแห่งความสุข กล่าวคือ คนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ ความสามัคคีปรองดองในองค์กร ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงยุติธรรม จำเป็นต้องสร้างแนวทางในการสร้างความผูกพันในองค์กร โดยการวิเคราะห์ถึงปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด ครอบคลุมทุกมิติ สร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ โดยขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมที่เน้นการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งมีผู้บริหาร

เป็นผู้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และบุคลากรต้องมี Mindset รู้จักหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายเดียวกัน ในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสัมฤทธิ์ผลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน และประเทศชาติอย่างสูงสุดต่อไป

แผนระดับที่ ๓

๑. แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์

แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์นี้ จัดทำขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยได้พิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และนโยบายระดับกระทรวง เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) รวมไปถึงแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงยุติธรรม ตลอดจนรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำแผนจากหน่วยงานภายในสังกัดกรมราชทัณฑ์ และการประชุมกับผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรทั้งภายในและภายนอก และนำมาประมวลกระบวนการทศนิยมในแต่ละมิติของงานราชทัณฑ์ ที่ต้องการเน้นความสำคัญโดยมุ่งเน้นให้เกิดการเชื่อมโยงกับแผนในระดับต่างๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป ซึ่งสรุปในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้ ดังนี้

แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา ๑) พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม

๔) พัฒนาระบบการบริหารงานราชทัณฑ์ตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

เป้าหมาย ๑) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นมาตรฐาน

๒) การพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เป้าหมายและตัวชี้วัดภาพรวมของแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์

ผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์	ค่าเป้าหมาย (พ.ศ.)				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
สังคมปลอดภัย และประชาชนเชื่อมั่นในระบบงานราชทัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพ	๑. ร้อยละของผู้ต้องขังได้รับการควบคุมดูแลและพัฒนาพฤตินิสัย เป็นไปตามมาตรฐาน (ร้อยละ)	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
	๒. ผู้ต้องขังมีอัตราการกระทำผิดซ้ำหลังพ้นโทษภายใน ๑ ปีไม่เกิน (ร้อยละ)	๑๒	๑๒	๑๑	๑๑	๑๐

๒. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ดังนี้

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ

เป้าประสงค์ มีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการ

พัฒนาบุคลากร

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างภาพลักษณ์ราชทัณฑ์ยุคใหม่

๑) เป้าประสงค์ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้

๒) เป้าประสงค์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับภารกิจหลัก

ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร

๓. นโยบายอธิบดีกรมราชทัณฑ์

นโยบาย ๘ มิติ ยกระดับสร้างเปลี่ยนแปลง โดยนายสหการณ์ เพ็ชรนรินทร์ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ได้แก่

มิติที่ ๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

แนวทางการดำเนินงาน

๓.๓ ยกระดับและขยายผลการปฏิบัติตาม Mandela Rules (ข้อกำหนดแมนเดลา) และ Bangkok Rules (ข้อกำหนดกรุงเทพ) รวมทั้ง มาตรฐานสากล เพื่อสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ต้องขัง

มิติที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ปฏิบัติงานของกรมราชทัณฑ์เกิดผลสัมฤทธิ์

แนวทางการดำเนินงาน

๔.๕ พัฒนาศูนย์ข้อมูลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมบุคลากรในทุกระดับโดยผ่านรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมทั้งในระบบ On Site และ Online โดยเน้นถึงการเรียนรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และพัฒนาบุคลากร ผ่านระบบพี่เลี้ยงประจำเขต

มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

๑. การปฏิรูประบบราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูประบบราชการของไทย เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ประการ ดังนี้

- ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยง (Open & Connected Government)
- ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen - Centric Government)
- ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government)

๒. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลได้กำหนดเกณฑ์สำคัญไว้ ๓ ประเด็น ได้แก่

- ๑) ระบบงานบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- ๒) การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งจูงใจ
- ๓) การสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจแก่บุคลากร

๓. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

บุคลากร คือ ส่วนสำคัญที่จะนำพาให้องค์กรก้าวหน้า เติบโต และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรให้ทัน และรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗ รูปแบบ ดังนี้

- ๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารให้มากขึ้นเข้าใจเป้าหมายขององค์กร
- ๒) การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร
- ๓) การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills)
- ๔) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมต้องสนุก น่าเรียนรู้ น่าสนใจ
- ๕) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset) ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร
- ๖) การมุ่งเน้นผู้เรียนมากกว่าเนื้อหาในการสอน
- ๗) การเรียนบนสื่อออนไลน์ หรือสื่อดิจิทัล

๔. การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (๒๑ST - Century Skill) ของ World Economic Forum (WEF))

องค์กร World Economic Forum (WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มด้านเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลก พบว่า ในปัจจุบันและอนาคตองค์กรต่างๆ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่างๆ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มทักษะ ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) เนื่องจากเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นส่งผลให้บริบทในการใช้ชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ดังต่อไปนี้

- การใช้ภาษา (Literacy)
- การคำนวณ (Numeracy)
- การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy)
- การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy)
- การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civil Literacy)
- การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy)
- การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

กลุ่มที่ ๒ ทักษะด้านการจัดการกับปัญหา (Competencies) ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญที่ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด ซึ่งสภาพปัญหาในอนาคตจะมีความซับซ้อน และท้าทายมากกว่าในอดีต ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ดังต่อไปนี้

- การวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking / Problem - Solving)
- การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity)
- การสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration)

กลุ่มที่ ๓ ทักษะการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Character Qualities) เนื่องจากความรวดเร็วของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรยุคใหม่ต้องปรับตัวให้ทัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ ดังต่อไปนี้

- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit)
- ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability)
- ความเป็นผู้นำ (Leadership)
- ความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)

๕. รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ (๗๐:๒๐:๑๐ Model for Learning and Development)

การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน ได้มีการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ คือ การมองภาพรวมของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ผสมผสานกัน ๓ รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

๑) รูปแบบ ๗๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันให้เป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On The Job Training) หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณ (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem - Solving) การทำงานเป็นทีม (Team - Working) รวมทั้งการจัดทำคู่มือในการทำงาน เอกสารต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

๒) รูปแบบ ๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การ Coaching และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team Meeting) การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร

๓) รูปแบบ ๑๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการทั้งรูปแบบ Classroom Training และ e - Learning ในหลักสูตรฝึกอบรมของภายในและภายนอกหน่วยงาน การสัมมนา (Meeting/Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

๑.๓ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ และพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนปฏิรูปตำรวจ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์ รวมทั้งแนวโน้มและบริบทต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม และตอบสนองต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างทันทั่วถึง

๑.๔ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์
๒. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลของกรมราชทัณฑ์ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์
๓. เสนอร่างแผนต่อคณะทำงานที่แต่งตั้งตามข้อ ๑ เพื่อพิจารณาทบทวนปรับปรุงร่างแผนดังกล่าว
๔. เสนอกรมราชทัณฑ์ขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ตามความเห็นของคณะทำงาน
๕. ประชาสัมพันธ์แผนให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ

๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการขับเคลื่อนตามแผน

๗. รายงานผลการดำเนินงานตามแผน รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ

๑.๕ ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้รับฟังความต้องการและความคาดหวัง ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) มีการกำหนดนโยบาย และแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการจัดการความรู้ของกรมราชทัณฑ์ (Learning Management System) ให้สามารถใช้งานได้ง่าย สะดวก

๓) มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งวิธีการในการแก้ไขปัญหาของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการสร้างภาคีเครือข่ายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งหน่วยงานภายในกรมราชทัณฑ์ และหน่วยงานภายนอก

๔) การพัฒนาระบบหรือช่องทางการให้ข้อมูล องค์ความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร อาจเป็นในรูปแบบ Platform การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ หรือหลักสูตรในรูปแบบ Application ต่างๆ เพื่อนำเสนอข้อมูลองค์ความรู้จากการสัมมนาที่น่าสนใจเพื่อการพัฒนางานด้านการพัฒนาบุคลากร

๑.๖ ความท้าทายสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้มีการรวบรวมประเด็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๑) การบริหารอัตรากำลังที่มีจำกัด เพื่อรองรับภารกิจของกรมราชทัณฑ์ที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดหัวข้องานฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรจะต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ขององค์กร กำหนดระบบการพัฒนาสมรรถนะหรือขีดความสามารถให้สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ ทั้งความสามารถหลักขององค์กร ความสามารถเฉพาะสายงาน และความสามารถด้านการบริหารจัดการบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานกับกรมราชทัณฑ์ จะต้องมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีการวางแผนเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Development Plan) และได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้รูปแบบของการเรียนรู้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุกจะเปลี่ยนแปลงไปจากแนวทางเดิมๆ โดยรูปแบบการเรียนรู้ในปัจจุบันและอนาคตเน้นการเรียนรู้แบบผสมผสานทั้งการเรียนรู้ในห้องเรียนและการเรียนรู้ จากประสบการณ์ในสัดส่วน ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ ซึ่งเป็นสัดส่วนการเรียนรู้ ๗๐ % จะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงาน (On the job Training) ๒๐% ถัดมา เป็นการเรียนรู้จากการเรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งอาจจะเป็นการเรียนรู้ผ่านระบบพี่เลี้ยง (Mentor) การให้คำแนะนำ (Coaching) และ ๑๐% สุดท้ายเป็นการเรียนรู้ด้วยการเข้ารับฝึกอบรม การฟัง อภิปราย หรือการบรรยาย การเรียนผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ ความก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การเรียนรู้ของบุคลากร

ในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิม ดังนั้น การออกแบบระบบการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญช่องทางการเรียนรู้ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น

๒) ความสามารถในการปฏิบัติงานบนระบบออนไลน์สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (Back Office) ของกรมราชทัณฑ์ ข้อมูลต่างๆ ที่จะเชื่อมโยงกันบน Internet ฐานข้อมูลและคลังความรู้ที่สำคัญต้องสามารถเข้าถึงได้ง่ายและสะดวก องค์กรต้องขับเคลื่อนบุคคลให้พร้อมในยุคดิจิทัลก้าวสู่การเป็น Digital Workplace อย่างสมบูรณ์ รวมถึงรู้จักการบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์ ให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรมราชทัณฑ์

๓) การสร้างความยั่งยืนขององค์กรในการที่องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการสร้างคุณค่าให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรผ่านกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างสังคมให้เคารพกฎหมาย รู้จักสิทธิของตนเองและเคารพสิทธิของผู้อื่น ให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน และประชาชนสามารถเข้าถึงและเข้าใจได้โดยง่ายในช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงการให้บุคลากรเป็นคนเก่งและเป็นคนดี ทำให้องค์กรได้รับการยอมรับจากสังคม และสามารถเข้าถึงทรัพยากรบุคคลได้โดยไม่ถูกต่อต้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือทำให้องค์กรสามารถมีผลงานสร้างสรรค์ใหม่ๆ ได้ รวมถึงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมดังกล่าว สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรทุกคนตระหนักถึงค่านิยม “สุจริต จิตบริการ สานงานยุติธรรม” ร่วมทั้งทำงานร่วมกับผู้นำองค์กรในการเสริมความแข็งแกร่งด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และการมีระเบียบวินัยให้กับบุคลากรในทุกระดับ

๔) การสร้างความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นเครื่องมือการบริหารที่มุ่งเน้นความผูกพันในงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจะรักษาคนดีมีฝีมือ ให้มีความจงรักภักดีไว้กับองค์กร เพื่อสร้างผลงานและความก้าวหน้าในชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต้องใช้ระยะเวลาและความต่อเนื่อง ตั้งแต่การสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจในองค์กร ให้กับบุคลากรว่า องค์กรมีการสร้างระบบงานที่ดี ให้บุคลากรการมอบหมายหน้าที่การทำงานที่มีความสำคัญ ให้โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงาน และผลตอบแทน ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรด้วยกันเองระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ฯลฯ รวมทั้งการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากองค์กรส่งเสริมให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดี การสร้างความผูกพันของบุคลากรจะช่วยให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ และร่วมมือร่วมใจกันทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มกำลัง

บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ หน้าที่และอำนาจ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์

หน้าที่และอำนาจ

กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไข หรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจ ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดีไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติ โดยสังคมให้การยอมรับซึ่งมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรมให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำขององค์การสหประชาชาติสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง

๓. ดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม

๔. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างที่ถูกควบคุมตัว เพื่อรอการตรวจพิสูจน์ในสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์ตามกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นไปหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

หมายเหตุ พระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๘ ตอนที่ ๗๓ ก ในวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ตามมาตรา ๒ และประมวลกฎหมายยาเสพติด มีผลใช้บังคับในวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ ตามมาตรา ๓ โดยเมื่อประมวลกฎหมายยาเสพติดมีผลบังคับใช้แล้ว เป็นเหตุให้พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕ ถูกยกเลิก โดยผลของกฎหมายตามมาตรา ๔ (๑๙) การดำเนินการตรวจพิสูจน์หรือการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติดอยู่ในวันก่อนวันที่ประมวลกฎหมายยาเสพติดใช้บังคับ ให้บังคับตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้ต่อไป เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประมวลกฎหมายยาเสพติด ตามมาตรา ๑๘ ส่งผลให้สถานที่เพื่อการควบคุมตัวและสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์ตามพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งปฏิบัติการกิจการด้านการควบคุมผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างการตรวจพิสูจน์ จึงมีอำนาจในการปฏิบัติการกิจการด้านการควบคุมตัวผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างการตรวจพิสูจน์ได้อีกไม่เกินสี่สิบห้าวัน ตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔

๓.๗ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมราชทัณฑ์



หมายเหตุ * ส่วนราชการภายใน

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของกรมราชทัณฑ์

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว	
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)
ราชการบริหารส่วนกลาง							
๑	ส่วนกลาง	๑๒	๑๒	-	-	-	-
๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๗	๖	-	๑	-	-
๓	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๒๙	๒๘	-	๑	-	-
๔	สำนักงานเลขานุการกรม	๕๘	๕๐	๒	๖	-	-
๕	กองกฎหมาย	๒๕	๒๑	-	๔	-	-
๖	กองทัณฑปฏิบัติ	๘๗	๗๗	-	๑๐	-	-
๗	กองทัณฑวิทยา	๕๘	๔๙	๒	๗	-	-
๘	กองบริการทางการแพทย์	๔๓	๓๒	๑	๑๐	-	-
๙	กองบริหารการคลัง	๖๕	๔๘	๑	๑๖	-	-
๑๐	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๘	๖๒	๑	๒๕	-	-
๑๑	กองพัฒนาพฤตินิสัย	๙๕	๖๗	๒	๙	-	๑๗
๑๒	กองมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับ การตรวจพิสูจน์	๑	๑	-	-	-	-
๑๓	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๓๖	๒๙	-	๗	-	-
๑๔	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	๓๑	๓๐	-	๑	-	-
๑๕	ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง	๒๘๑	๒๖๒	๑	๙	-	๙
๑๖	ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์	๓๖๗	๓๔๓	๓	๒๑	-	-
๑๗	ทัณฑสถานหญิงกลาง	๒๓๓	๑๘๖	-	๑๒	-	๓๕
๑๘	ทัณฑสถานหญิงธนบุรี	๗๙	๗๐	-	๕	-	๔
๑๙	เรือนจำกลางคลองเปรม	๓๓๔	๒๗๙	๒	๓๗	-	๑๖
๒๐	เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร	๓๙๗	๓๗๑	๖	๑๐	-	๑๐
๒๑	เรือนจำพิเศษธนบุรี	๒๔๔	๒๑๔	๔	๑๕	-	๑๑
๒๒	เรือนจำพิเศษมีนบุรี	๑๖๗	๑๓๕	-	๒๐	-	๑๒
ราชการส่วนกลางในภูมิภาค							
๒๓	เรือนจำกลาง เรือนจำพิเศษ ทัณฑสถาน สถานกักกัน สถานกักขัง จำนวน ๕๙ แห่ง (ไม่รวมลำดับที่ ๑๕ - ๒๒)	๗,๐๘๒	๖,๐๖๗	๓๓	๘๔๘	-	๑๓๔
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค							
๒๔	เรือนจำอำเภอ เรือนจำจังหวัด จำนวน ๗๖ แห่ง	๕,๙๗๖	๔,๙๙๖	๒๖	๘๖๐	-	๙๓
๒๕	กรอบพนักงานราชการสำหรับ ทดแทนลูกจ้างประจำ	๑๕	-	-	๑๕	-	-
รวม		๑๕,๘๑๐	๑๓,๔๓๕	๘๔	๑,๙๔๙	-	๓๔๑

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๗

๒.๒ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมราชทัณฑ์

วิสัยทัศน์

“องค์กรที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล เพื่อปกป้องและคุ้มครองสังคม”

พันธกิจ

๑. ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชนสอดคล้องมาตรฐานสากล
๒. แก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ แผนย่อยภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของกรมราชทัณฑ์

๑. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นมาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

การพัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้มีมาตรฐานภายใต้กรอบกฎหมายโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการงานจำแนกลักษณะผู้ต้องขังเพื่อจัดให้มีการปฏิบัติ ที่เหมาะสมแก่ผู้ต้องขังแต่ละประเภท พัฒนามาตรฐานระบบการคุมขังให้เป็นไปตามข้อกำหนดและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานและให้การสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังเท่าที่พึงได้รับจัดให้มีการบริการทางการแพทย์ที่ทั่วถึง ตลอดจนพัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีภายในเรือนจำให้ผู้ต้องขังมีความเป็นอยู่ที่ดีในระดับที่เหมาะสม

๒) สร้างความสมดุลในการบริหารโทษ

การเสริมสร้างดุลยภาพในการบังคับใช้มาตรการบริหารโทษ โดยคำนึงถึงความสมดุลของประโยชน์ที่นักโทษพึงได้รับตลอดจนความรู้สึกรังเกียจของประชาชนในสังคมที่ต้องการให้ ผู้กระทำผิดได้รับโทษ และการให้ออกาส ผู้พ้นโทษกลับคืนสู่สังคม เพื่อให้ นักโทษได้รับโทษเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงกระบวนการงานทัณฑ์ปฏิบัติทั้งระบบ ให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อความโปร่งใสเป็นธรรมตลอดจนส่งเสริมให้มีการใช้มาตรการอื่นแทนโทษทางอาญา

๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ปลุกฝังจิตวิญญาณของการเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมปฏิบัติงานด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมโปร่งใสและจัดให้มีความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละสายงานมุ่งเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงานที่มีความตรากตรำเพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร

แผนงาน/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

- โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน (Core Competencies) (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์)

- โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ (Technical Competencies) (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์)
- โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร (Professional Competencies) (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์)
- โครงการอำนวยการปฏิบัติงานสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์)
- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรราชทัณฑ์มุ่งสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานสากล (สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์)

๔) พัฒนาระบบการบริหารงานราชทัณฑ์ตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

พัฒนาระบบการบริหารงานราชทัณฑ์ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความร่วมมือให้หน่วยงานภายใต้สังกัดกรมราชทัณฑ์ ปฏิบัติราชการแบบบูรณาการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความโปร่งใสสะดวกและรวดเร็วและสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างเท่าเทียมเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕) พัฒนาและนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในงานราชทัณฑ์

ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรมในงานราชทัณฑ์มีการพัฒนากระบวนการให้ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น ยกกระดับขีดความสามารถของระบบฐานข้อมูลผู้ต้องขัง และฐานข้อมูลสำคัญของกรมราชทัณฑ์ให้มีสมรรถนะสูง สามารถเชื่อมโยงบูรณาการข้อมูลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในรูปแบบดิจิทัล นำไปสู่การบริหารงานราชทัณฑ์ที่ใช้หลักฐานและข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และสนับสนุนการปฏิบัติงานราชทัณฑ์ให้มีความทันสมัยรวดเร็ว โปร่งใส และเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนมุ่งสู่การเป็นภาครัฐที่ทันสมัย เปิดกว้าง เป็นองค์กรสมรรถนะสูง

แผนงาน/โครงการ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล

- โครงการบริหารจัดการและพัฒนาระบบงานสารบรรณกรมราชทัณฑ์ (สำนักงานเลขาธิการกรม)
- โครงการพัฒนาระบบข้อมูลผู้ต้องขังเพื่อเชื่อมโยงในหน่วยงานกระบวนการยุติธรรม (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
- โครงการสนับสนุนการปฏิบัติงานบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประสิทธิภาพงานราชทัณฑ์ (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
- โครงการสร้างสถิติฐานข้อมูลจากการปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์เพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และเพื่อการเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติตามภารกิจ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน/ทุกหน่วย)
- โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบริหารจัดการข้อมูลผู้ต้องขังและเชื่อมโยงข้อมูลภายในกระบวนการยุติธรรม (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
- โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการควบคุมดูแลผู้ต้องขัง (SMART PRISON) (กองทัณฑวิทยา)

๒. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาพหุตินิสัยผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

- ๑) บำบัดแก้ไขฟื้นฟูพัฒนาผู้ต้องขังแต่ละประเภทให้เหมาะสม
- ๒) เตรียมความพร้อมก่อนปล่อย เสริมสร้างศักยภาพเพื่อการมีงานทำและสงเคราะห์ผู้ต้องขังภายหลังพ้นโทษ

๓. แผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การบูรณาการเพื่อแก้ไขปัญหาความมั่นคง

แนวทางการพัฒนา

- ๑) ป้องกันปัญหายาเสพติด และบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๒) การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

๒.๔ การพัฒนาบุคลากร

กรมราชทัณฑ์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากร ให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าประสงค์ตามภารกิจ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ เป็นคนดี คนเก่ง เสริมสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าหมายผลผลิตและผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ ได้นำหลักการสำคัญจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ รวมทั้ง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มาใช้เป็นกรอบการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของกรมราชทัณฑ์ ดังนี้

๑) การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา

(๑) พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และความต้องการของกรมราชทัณฑ์ โดยได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่

(๒) พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อรองรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร

(๓) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ กับบุคลากรหรือหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดแนวคิด วิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานที่รับผิดชอบ

(๔) การสร้างระบบการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน

๒) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร ในการนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดี

(๑) การปลูกฝังและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในวิถีขององค์กร ด้วยการสอดแทรกในกิจกรรม โครงการ สื่อประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่างๆ รวมทั้งการจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรของกรมราชทัณฑ์

(๒) เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ มีวัฒนธรรมและธรรมาภิบาล ที่พร้อมรับการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน อันจะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในกรมราชทัณฑ์

(๓) รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อสร้างผู้สุจริต มีคุณธรรม มีความกล้าหาญในทางจริยธรรม เน้นการทำงานที่ใช้ความสามารถและผลงาน โดยสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

๓) การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ กำหนดให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง จึงได้กำหนดโครงการฝึกอบรม เป็น ๔ ส่วน ดังนี้

- (๑) โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน (Core Competencies)
- (๒) โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ (Technical Competencies)
- (๓) โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร (Professional Competencies)
- (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรราชทัณฑ์มุ่งสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานสากล

นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรให้เข้ารับการฝึกอบรม ตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๖๐ ที่คณะกรรมการราชทัณฑ์ได้มีมติเห็นชอบ ซึ่งเป็นหลักสูตรเพื่อเพิ่มทักษะ ความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาจากความจำเป็นเพื่อใช้งานได้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- (๑) หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ ได้แก่ หลักสูตรเจ้าพนักงานเรือนจำ
- (๒) หลักสูตรเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญข้าราชการราชทัณฑ์ ประกอบด้วย ๒ กลุ่ม

๑. กลุ่มหลักสูตรผู้บริหาร ได้แก่

- หลักสูตรพัศดีเรือนจำ
- หลักสูตรนักศึกษาผู้บัญชาการเรือนจำ (นผบ.)
- หลักสูตรนักบริหารงานราชทัณฑ์ระดับสูง (นรส.)

๒. กลุ่มหลักสูตรยุทธวิธีราชทัณฑ์และทักษะในงานราชทัณฑ์

- การควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำความมั่นคงสูง/ความมั่นคงสูงสุด
- การสืบสวนหาข่าวเพื่อการควบคุมผู้ต้องขัง
- เทคนิคการตรวจค้นจู่โจม
- การเจรจาต่อรอง แก้ไขเหตุวิกฤติ และการบริหารเหตุวิกฤติ
- ชุดปฏิบัติการพิเศษป้องกันและระงับเหตุร้ายในเรือนจำ
- ครูฝึกราชทัณฑ์ระดับต้น
- ผู้คุมมืออาชีพ
- นักบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานระดับหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
- นักบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานระดับหัวหน้าฝ่ายพัฒนาพฤตินิสัยและสวัสดิการ

- นักบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานระดับหัวหน้าฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์
- นักบริหารงานเรือนจำและทัณฑสถานระดับหัวหน้าทัณฑปฏิบัติ
- การปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงตามข้อกำหนดกรุงเทพ
- หลักสูตรว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสหประชาชาติ สำหรับผู้บริหารงาน

ราชทัณฑ์

(๓) หลักสูตรพนักงานราชการและลูกจ้างภาครัฐ

ทั้งนี้ แผนพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ฉบับนี้ มีความสอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานต่างๆ ในการขับเคลื่อนนโยบาย ๘ มิติ ยุทธศาสตร์สร้างการเปลี่ยนแปลง ของนายสทท. เพ็ชรรินทร์ อธิบดีกรมราชทัณฑ์ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ การดำเนินการโครงการพระราชทาน มิติที่ ๒ ยุทธศาสตร์ความมั่นคง มิติที่ ๓ พัฒนาระบบการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล มิติที่ ๔ พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้ตรงกับสภาพปัญหาของการกระทำความผิด มิติที่ ๕ พัฒนาต่อยอดการศึกษาการฝึกวิชาชีพ มิติที่ ๖ พัฒนาระบบเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และช่วยเหลือหลังพ้นโทษ มิติที่ ๗ ยุทธศาสตร์สร้างการยอมรับ และสร้างความเชื่อมั่นของผู้ต้องขังต่อสังคม และมิติที่ ๘ พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนงานราชทัณฑ์ ให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดต่อไป

๒.๕ แนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมุ่งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้างหรือพัฒนาผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ในครั้งนี้ จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็ว เข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่าย นำไปใช้งานได้จริงสร้างประโยชน์และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ” ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินการในภาพรวมการพัฒนาทั้งการเข้าถึงการพัฒนาการใช้ประโยชน์ความรู้และทักษะ รวมถึงการติดตาม ประเมินผลการดำเนินการด้วย

บุคลากรภาครัฐ จำแนกตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ	บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยงานภาครัฐ และปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้ง - สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) - เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance) - เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) - รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะแรกของการทำงาน และบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection)
บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ยังไม่ถึงบทบาทหน้าที่ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และ ความชำนาญงานปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงานเป็นทีมงานร่วมกับผู้อื่นประสานงานในระดับปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้นเชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน

บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล และนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง/สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้งต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วม ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยง การทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ (Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะ หัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะเป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กร มาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการ งานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้งสามารถบริหาร และกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้(Financial Management)
บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาท หน้าที่ในการบริหารงาน ในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจ และแนะนำการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวง และ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้า ส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดี หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี	บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กร จากทิศทาง การขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กร และเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กร กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศ ในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง เต็มศักยภาพ รวมทั้ง กำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทาง และบริการงบประมาณในภาพรวม ให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management)

๒.๖ กรอบความคิดและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้จำแนกบุคลากรออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

๑. บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry)
๒. บุคลากรที่มีประสบการณ์ (Professional Personnel)
๓. บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager)
๔. บุคลากรที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนัก/กอง (Functional Manager)
๕. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader)

โดยที่บุคลากรแต่ละกลุ่มจะมีรายละเอียดกรอบความสามารถในแต่ละด้านที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรกำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skills) เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น รายละเอียดการพัฒนาจึงครอบคลุมประเด็นเบื้องต้น เพื่อให้ส่วนราชการ ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐใช้เป็นกรอบในการวางแผนการพัฒนา ดังนี้

กรอบความคิด (Mindsets) หมายถึง ชุดความเชื่อและฐานคติ (Set of Beliefs and Assumptions) โลกทัศน์ (Worldview) รูปแบบวิธีคิด (Mental Model) ที่มนุษย์มีเกี่ยวกับตนเองและสิ่งที่ประสบพบเจอ โดยกรอบความคิดเป็นผลจากประสบการณ์ และความรู้ที่สั่งสมมาในอดีต และมีอิทธิพลต่อวิธีคิด ทักษะ และพฤติกรรม โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด ประกอบด้วย

- กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) หมายถึง ทักษะแบบยืดหยุ่นและเติบโต พัฒนาต่อไปข้างหน้าเชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้เสมอ
- กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) หมายถึง ทักษะที่มองเห็นคุณค่าของผู้อื่น และให้ความสำคัญกับผู้อื่นไม่น้อยไปกว่าของตัวเอง
- กรอบความคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Global Mindset) หมายถึง ทักษะที่เปิดรับ และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก และความหลากหลายในมิติต่าง ๆ
- กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาส และความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงาน และการใช้ชีวิตส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทดิจิทัล

ทักษะ (Skills) หมายถึง การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิด ความชำนาญ และคล่องแคล่ว ดังนั้น การพัฒนาทักษะที่จะกล่าวถึงนี้เมื่อมีความเข้าใจ และใช้ทักษะต่าง ๆ แล้วการดำเนินการต่อไปจำเป็นต้องมีการฝึกฝน ทำซ้ำ และปฏิบัติอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปด้วยจึงจะเกิดเป็นทักษะในการปฏิบัติตามเป้าหมายของการพัฒนา การกำหนดประเด็นทักษะตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร ได้มีการศึกษาข้อมูลจากผลสำรวจ งานวิจัยและความเห็นของบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งพิจารณาในภาพรวมได้ว่าทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนา จะครอบคลุมขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทั้งความคิด และพฤติกรรม การพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการพัฒนาผู้นำ ดังนั้น การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงนี้ จึงครอบคลุมประเด็นทักษะเพื่อการพัฒนาตนเอง การพัฒนาเพื่อการทำงานร่วมกันผู้อื่น และการพัฒนาเพื่อการเติบโตในสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

ทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills)

- การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ (Analytical and Critical Thinking)
- การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking)
- การเรียนรู้ที่จะรักเรียน (Learning to learn)

ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills)

- การตระหนักถึงความสามารถ ของตนเอง (Self-Efficacy)
- การเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น (Empathy)
- การทำงานร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Collaboration and Responsibility)

ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skills)

- ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Functional Skills)
- ทักษะดิจิทัล (Digital Skills)

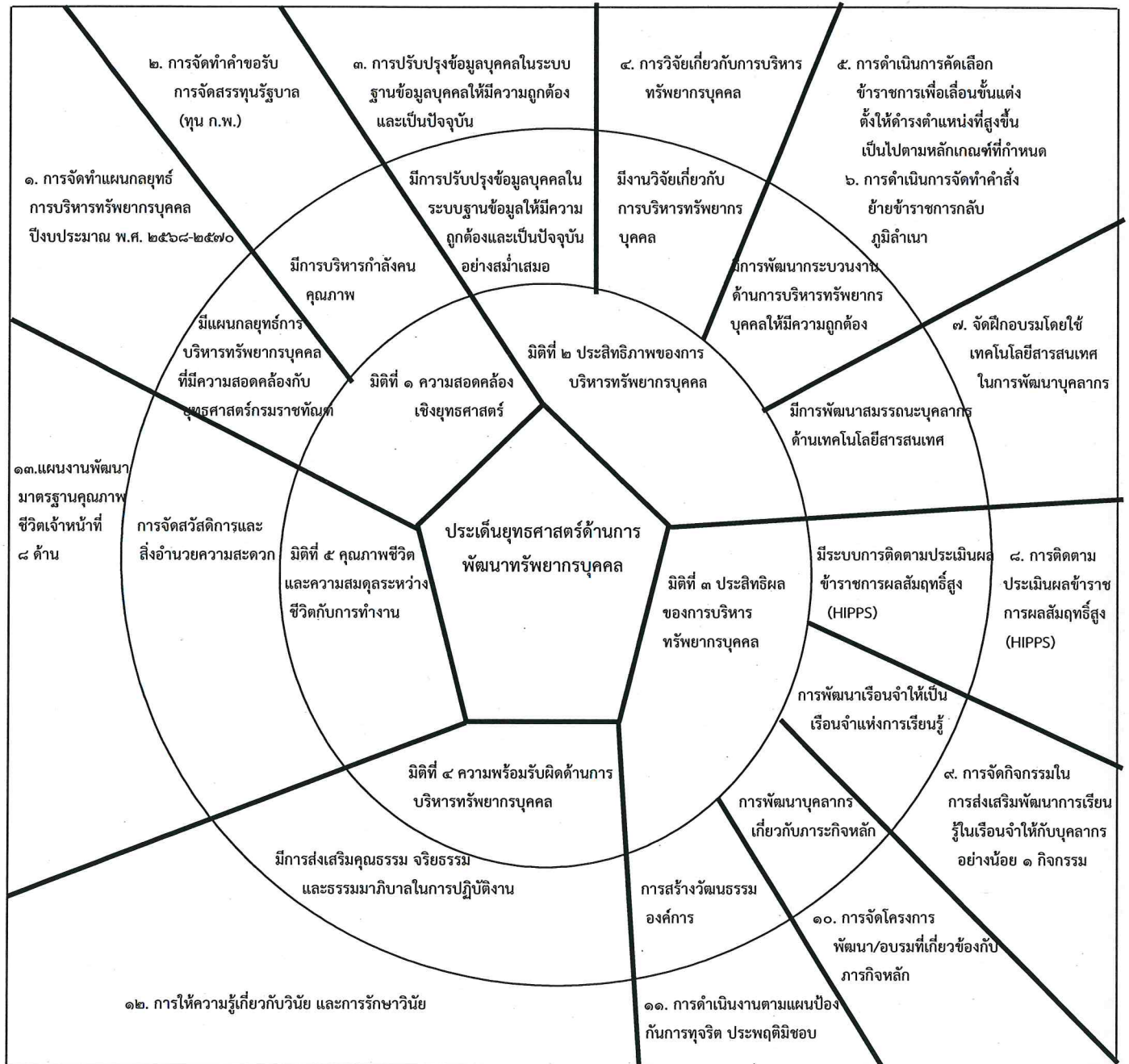
ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills)

- การยึดมั่น ในมาตรฐาน จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ (Demonstrating Ethical Standard and Professional)
- การกำหนด วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ (Developing Vision and Strategy)
- การพัฒนาตนเอง และผู้อื่น และชักจูงให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในองค์กร (Developing Self and Others, and Engaging Others)
- การอำนวยความสะดวกให้เกิดบูรณาการในการทำงานและความร่วมมืออย่างเต็มที่ (Facilitating for Integration and Hyper collaboration)
- การผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง (Driving Innovation and Change)
- การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ และผลสัมฤทธิ์ (Driving Execution and Results)

ทั้งนี้ ทักษะข้างต้นกำหนดให้เป็นทักษะพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงที่บุคลากรทุกกลุ่มควรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง อย่างไรก็ตาม รายละเอียดเนื้อหาการพัฒนาสามารถกำหนดให้มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนดของแต่ละบุคคล สำหรับทักษะด้านภาวะผู้นำเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้มีการกำหนด Leadership Development Pipeline ที่มีเป้าหมายการพัฒนาในแต่ละกลุ่มบุคลากร โดยการพัฒนาภาวะผู้นำนอกเหนือจากการพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ๖ ทักษะดังกล่าวแล้ว ควรมีการเพิ่มเติมประเด็นการพัฒนาผู้นำให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และระดับตำแหน่งตามกรอบการพัฒนาในภาพนี้ด้วย

๒.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนงาน/โครงการรองรับในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยจำแนกตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนภาพด้านล่างนี้



สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ ภาพรวม

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร

พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล ตามหลักธรรมาภิบาล ภายใต้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรกรมราชทัณฑ์

พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล ภายใต้เทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง
๒. พัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรกรมราชทัณฑ์

ประเด็นพัฒนา

๑. การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ
๒. การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
๔. การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓.๒ แผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ ได้แบ่งประเด็นพัฒนาออกเป็น ๔ ประเด็น โดยมีเป้าหมายและกลยุทธ์ในแต่ละประเด็น ดังนี้

ประเด็นพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ คุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา / ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานราชทัณฑ์ตามหลักคุณธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ประเด็นพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมายที่ ๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

กลยุทธ์ การมีกรอบพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมายที่ ๒ พัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลให้มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่ ๑ การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชทัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๑ การมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำหรับเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ การมีกรอบพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ การมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ ๓ การส่งเสริมความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)

๓.๓ การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

ประเด็นพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมายพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ คุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม/เพิ่มทักษะสมรรถนะ (ตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์)

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๕

ตัวชี้วัดที่ ๒ ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร
(ตามที่กำหนดในแผน HR Scorecard)

ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ หลักสูตร

โครงการ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน (Core Competencies)
โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ (Technical Competencies)
โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร (Professional Competencies)
โครงการอำนวยความสะดวกปฏิบัติงานสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนา

ข้าราชการราชทัณฑ์

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรราชทัณฑ์มุ่งสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ระดับ ๕)

โครงการ โครงการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) (ตามที่กำหนดในแผน HR Scorecard)

ประเด็นพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารงานราชทัณฑ์ตามหลักคุณธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่

ค่าเป้าหมาย ๑ ครั้ง - ๕ ครั้ง (๑ - ๕ คะแนน)

โครงการ โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่

ตามที่กำหนดใน HR Scorecard

ตัวชี้วัดที่ ๒ คะแนนตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ตาม

PMQA ๔.๐ ที่ได้รับ

ค่าเป้าหมาย ๔๕๖/๔๕๘/๔๖๐/๔๖๒/๔๖๔ คะแนน

โครงการ โครงการพัฒนากฎหมายราชทัณฑ์เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (ตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์)

เป้าหมายที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ได้ ๕ คะแนน)

โครงการ โครงการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติการการกรมราชทัณฑ์)

ประเด็นพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมายที่ ๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

กลยุทธ์ การมีกรอบพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ระดับ ๕)

โครงการ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

เป้าหมายที่ ๒ พัฒนาศักยภาพด้านทักษะดิจิทัลให้มีความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนา/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม/เพิ่มทักษะสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัล

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐

ตัวชี้วัดที่ ๒ ความสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาวิชาด้านทักษะดิจิทัล ไม่น้อยกว่า

๓ หลักสูตร

ค่าเป้าหมาย จำนวน ๓ หลักสูตร

โครงการ โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน (Core Competencies)

โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ (Technical Competencies)

โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร (Professional Competencies)

โครงการอำนวยการปฏิบัติงานสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนา

ข้าราชการราชทัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ระดับ ๕)

โครงการ โครงการพัฒนาพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ

ประเด็นพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมายที่ ๑ การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชทัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๑ การมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำหรับเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

(ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.)

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ได้ ๕ คะแนน)

โครงการ โครงการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้

ตัวชี้วัด จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน (ตามที่กำหนดในแผน HR Scorecard)

ค่าเป้าหมาย ทุกแห่ง (๑๔๓ แห่ง) (ได้ ๕ คะแนน)

กิจกรรม การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรือนจำให้กับบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมของเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ได้ ๕ คะแนน)

โครงการ โครงการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เพิ่มเติม)
(ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.)

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ การมีกรอบพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะ (Development Roadmap) ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ระดับ ๕)

โครงการ โครงการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์

กลยุทธ์ที่ ๒ การมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ (แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของ ก.พ.)

ค่าเป้าหมาย สำเร็จ (ระดับ ๕)

โครงการ โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

เป้าหมายที่ ๓ การส่งเสริมความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)

ตัวชี้วัด ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด ใน HR Scorecard

ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๑๐๐ (๕ คะแนน)

กิจกรรม แผนงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน

๓.๔ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็นพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ให้มีความเป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ คุณธรรมจริยธรรม	๑ การพัฒนา/ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน (Core Competencies) - หลักสูตรเจ้าพนักงานเรือนจำ รุ่นที่ ๑๕๗	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม/เพิ่มทักษะสมรรถนะ	ร้อยละ ๖๕	✓	✓			๑,๖๔๕,๖๐๐	วรท.
		๒. โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ (Technical Competencies) - หลักสูตร BKK รุ่นที่ ๑๔ - หลักสูตรทักษะพิเศษในการสื่อสารงานราชทัณฑ์ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี - หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะข้าราชการราชทัณฑ์ รุ่นที่ ๑ รุ่นที่ ๒ - หลักสูตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสหประชาชาติสำหรับผู้บริหารงานราชทัณฑ์ รุ่นที่ ๓ รุ่นที่ ๔				✓			๕๐,๓๐๐ ๙๖,๐๐๐	วรท. วรท.
			ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร	จำนวน ๓ หลักสูตร	✓		✓		๑,๑๓๑,๙๐๐	ศสพ.
									๕๖๕,๙๕๐	ศสพ.
									๕๖๕,๙๕๐	ศสพ.
									๔๘๐,๐๐๐	วรท.
					✓		✓		๒๔๐,๐๐๐ ๒๔๐,๐๐๐	วรท. วรท.

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
		๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร (Professional Competencies) - หลักสูตร นผบ. รุ่นที่ ๓๗ ๔. โครงการอำนวยการปฏิบัติงานสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์ - จ้างเหมาบริการ - OT - ซักผ้า - เบี้ยเลี้ยง ที่พัก พาหนะ - ใบประกาศ ๕. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรราชทัณฑ์มุ่งสู่การปฏิบัติตามมาตรฐานสากล - หลักสูตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล ผู้ปฏิบัติงาน - หลักสูตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล ผู้บังคับบัญชาระดับต้น - หลักสูตรการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล ผอ.ส่วน					✓		๑,๑๖๔,๗๐๐	วรท.
					✓	✓	✓	✓	๗๒๐,๐๐๐	บริหาร
					✓	✓	✓	✓	๑๑๑,๕๐๐	บริหาร
					✓	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	บริหาร
					✓				๑๔๕,๖๐๐	บริหาร
									๒๕,๐๐๐	บริหาร
			ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา/ฝึกอบรม/เพิ่มทักษะสมรรถนะ	ร้อยละ ๖๕	✓	✓	✓	✓	๑,๙๗๑,๖๐๐	วรท.
						✓			๖๒๐,๐๐๐	วรท.
			ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร	จำนวน ๓ หลักสูตร	✓				๖๔๐,๖๐๐	วรท.
							✓		๗๑๑,๐๐๐	วรท.

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
	๒ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ตามที่กำหนดใน HR Scorecard	ระดับความสำเร็จของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	ระดับ ๕		✓	✓	✓	๒๐๐,๐๐๐	ศสพ.
		๒. โครงการจัดทำสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในงานราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จของการจัดทำสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในงานราชทัณฑ์	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	๑๐๕,๐๐๐	ศสพ.

ประเด็นพัฒนาที่ ๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
๑. พัฒนาระบบการบริหารงานราชทัณฑ์ ตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	๑.๑ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่ ตามที่กำหนดใน HR Scorecard	ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยสำหรับเจ้าหน้าที่	๑ - ๕ ครั้ง ๑ - ๕ คะแนน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
		๒. โครงการพัฒนากรมราชทัณฑ์ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานพัฒนาระบบบริหาร	คะแนนตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ ตาม PMQA ๔.๐ ที่ได้รับ	๔๕๖/ ๔๕๘/ ๔๖๐/ ๔๖๒/ ๔๖๔ คะแนน	✓	✓	✓	✓		
๒. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๒.๑ การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	๑. โครงการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม เพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมราชทัณฑ์ โดยกลุ่มงานจริยธรรมกรมราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓		

ประเด็นพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	๑.๑ การมีกรอบพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
๒. พัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลให้มีความเป็นมืออาชีพ	๒.๑ การพัฒนา/ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง	๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะหลักพื้นฐาน ๒. โครงการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญ ๓. โครงการพัฒนาสมรรถนะนักบริหาร ๔. โครงการอำนวยการปฏิบัติงานสนับสนุนในการขับเคลื่อนงานเพื่อพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์	ผลสำเร็จของการส่งเสริมการฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาวิชาด้านทักษะดิจิทัลไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓		
	๒.๒ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	โครงการพัฒนาพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ							

ประเด็นพัฒนาที่ ๔ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
๑. การส่งเสริมการปฏิบัติงานราชทัณฑ์	๑.๑ การมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรสำหรับเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์	๑. โครงการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
	๑.๒ การพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำแห่งการเรียนรู้	๑. การจัดกิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรือนจำให้กับบุคลากร	จำนวนเรือนจำที่จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓		

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
๒. การพัฒนาบุคลากร	๑.๓ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	๑. โครงการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เพิ่มเติม) ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	ระดับความสำเร็จในการพัฒนานวัตกรรมของเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
	๒.๑ การมีกรอบพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะ (Development Roadmap) ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓		

เป้าหมาย	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนการดำเนินงาน (ไตรมาส)				ประมาณการค่าใช้จ่าย	ผู้รับผิดชอบ
					ที่ ๑	ที่ ๒	ที่ ๓	ที่ ๔		
๓. การส่งเสริมความสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒.๒ การมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมราชทัณฑ์
	๓.๑ การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข (Work Life Balance)	๑. แผนงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน	ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓		

บทที่ ๔

การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผล

๔.๑ การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ

ในการนำแผนพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ และแผนปฏิบัติงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ไปสู่การปฏิบัตินับเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะผลักดันหรือขับเคลื่อนการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วม พร้อมทั้งจะนำแผนงาน โครงการต่างๆ ไปดำเนินการตามแนวทางได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และสามารถประยุกต์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับแนวทางปฏิบัติของหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ เพื่อให้หน่วยงานภายในกรมราชทัณฑ์ได้รับทราบและเข้าใจทิศทางการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ และพร้อมรับผิดชอบในการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๒) พัฒนาระบบการจัดทำแผนงาน/โครงการของหน่วยงาน ในลักษณะบูรณาการให้เชื่อมโยงไปในทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมให้มีการประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๓) พัฒนาระบบและกลไกการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้การติดตามและประเมินผลมีมาตรฐานเดียวกันและเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน โดยมุ่งเน้นการประเมินผลตามแผนปฏิบัติราชการเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประสานแผนงาน แผนอัตรากำลัง และแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๔) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องผ่านช่องทางหรือกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุม หนังสือราชการ หรือช่องทางอื่นๆ อาทิ website ของหน่วยงาน เพื่อกระตุ้นและขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมตามแผนที่กำหนด นอกจากนี้ อาจถ่ายทอดโดยตรงระหว่างบุคคล อาทิ การพบปะพูดคุย การสัมมนา การประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือเวียน แผ่นพับ วารสารราชทัณฑ์ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

๔.๒ การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความก้าวหน้า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ และนำไปสู่การทบทวน ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์จนส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ อาศัยหลักการ PDCA กล่าวคือ มีการกำหนดประเด็น แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (Plan) คือ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๕๖๘ จากนั้น นำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ (Do) ผ่านกระบวนการถ่ายทอด การแปลงแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปสู่การปฏิบัติ (Check) มีการติดตามผลการดำเนินงานโดยการรายงานแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมราชทัณฑ์ประจำปีในรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เพื่อนำมาประชุมทบทวนและปรับปรุงแผน (Act) เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ โดยกำหนดดำเนินการในทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น

