



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมราชทัณฑ์
กระทรวงยุติธรรม

สารบัญ

	หน้า
➤ บทนำ	๒
➤ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์	๓
➤ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔
➤ แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
➤ รายละเอียดแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
➤ ภาคผนวก	๑๘

บทนำ

กรมราชทัณฑ์ ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม นอกจากนี้ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีในแต่ละปีให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นแผนที่จะดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนดจากแผนงาน หรือ กิจกรรม ที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๗๐ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตามยังคงยึดหลักตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์
บริหารและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ตามหลักธรรมาภิบาลในด้านการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง บนรากฐานความสุขของบุคลากร	๑. การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๓. การเสริมสร้างและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๔. การเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน
พันธกิจ	
๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ	

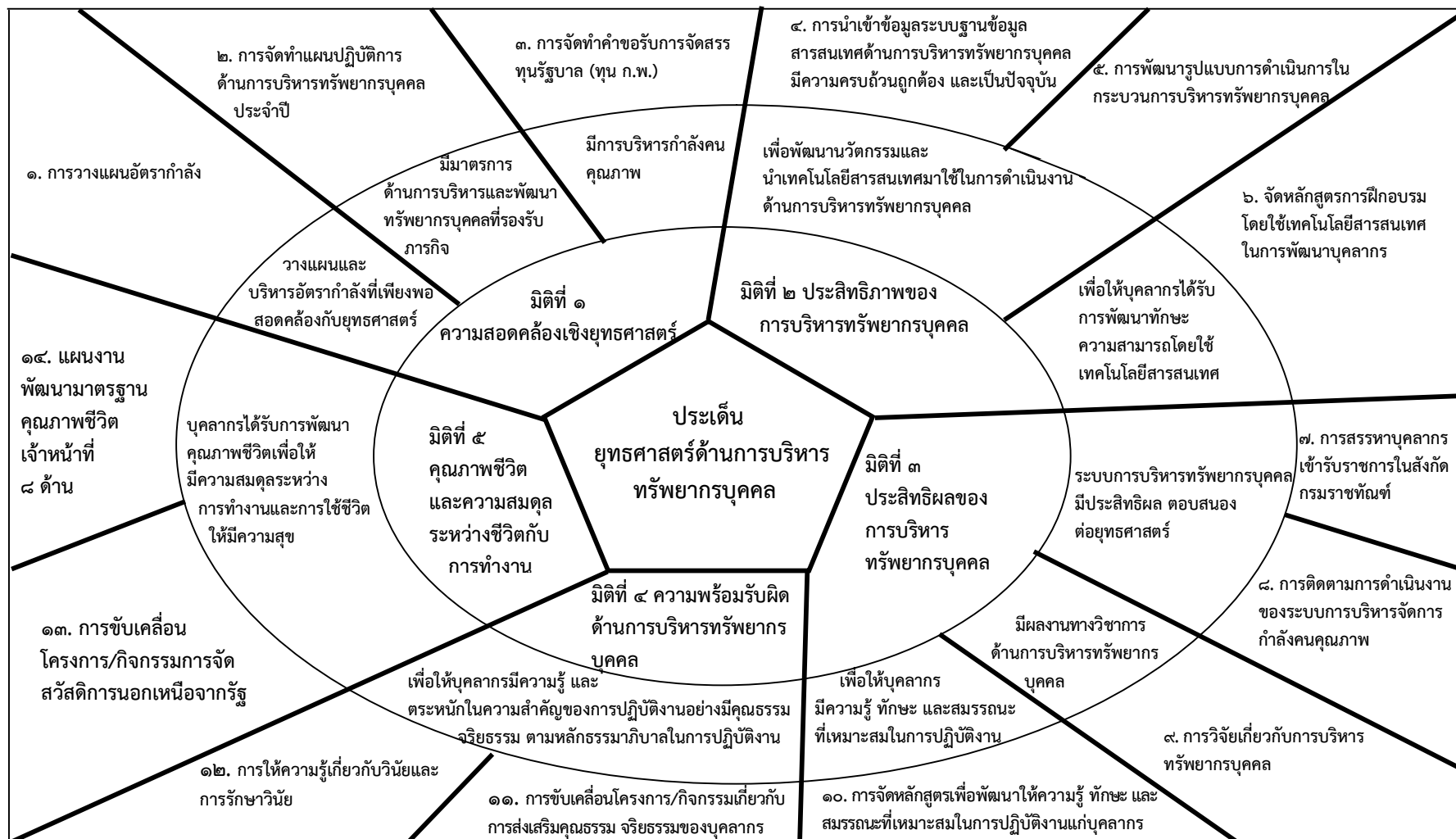
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กรมราชทัณฑ์ ได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนทั้งสิ้น ๑๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑.๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่เพียงพอสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	(๑) ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์
		๑.๒ มีมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รองรับภารกิจ	(๒) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
		๑.๓ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	(๓) ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	(๔) ร้อยละการนำเข้าข้อมูลระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
			(๕) จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำนวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล หรือบริหารจัดการ
		๒.๒ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	(๖) ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓. การเสริมสร้างและพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล	๓.๑ ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มี ประ ส ท ธิ ผล ต อ บ ส น อ ง ต่ อ ยุทธศาสตร์	(๗) ระดับความสำเร็จของการ สรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ
			(๘) ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานของระบบการ บริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ
		๓.๓ มีผลงานทางวิชาการ ด้าน การ บริ หาร ทรัพยากรบุคคล	(๙) ระดับความสำเร็จของการ ผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากร บุคคล
	๔. การเสริมสร้างและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๔.๑ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	(๑๐) ระดับความสำเร็จของการ จัด หลักสูตร เพื่อ พัฒ นา ให้ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล		๔.๒ เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ และตระหนัก ใน ความสำคัญของการ ปฏิบัติงานอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงาน	(๑๑) ระดับความสำเร็จของการ ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร
			(๑๒) ระดับความสำเร็จของการ ให้ ความรู้เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัย
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๕. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของบุคลากรเพื่อความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน	บุคลากรได้รับการ พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้มีความสมดุล ระหว่างการทำงานและ การใช้ชีวิตให้มีความสุข	(๑๓) ระดับความสำเร็จของการ ขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม การจัดสวัสดิการนอกเหนือ จากรัฐจัดให้
			(๑๔) ร้อยละของเรือนจำที่ สามารถดำเนินกิจกรรมตาม แผน ปฏิ บั ติ การ พัฒ นา มาตรฐาน คุณ ภาพ ชี วิ ต เจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้

แผนภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการรองรับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำแนกตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
๑.๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่เพียงพอสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์	๑. การบริหารอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์	ร้อยละ ๑๐ - ๒๕	ร้อยละ ๒๖ - ๔๕	ร้อยละ ๔๖ - ๖๕	ร้อยละ ๖๖ - ๘๕	ร้อยละ ๘๖ - ๑๐๐	มีแผนการบริหารอัตรากำลัง	ดำเนินการตามแผนการบริหารอัตรากำลัง	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๑.๒ มีมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รองรับภารกิจ	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ศึกษาประเด็นจัดทำแผน	ตั้งคณะทำงาน	วิเคราะห์สถานสภาพองค์การ	จัดทำร่างแผน	เสนอขออนุมัติแผน	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	มีแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๑.๓ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	๓. การจัดทำคำขอรับการ จัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	ได้รับการประสานข้อมูลจากสำนักงาน ก.พ./ก.ยธ.	ศึกษารายละเอียดของข้อมูล	วิเคราะห์ข้อมูล	จัดทำรายละเอียดคำขอ	เสนอผู้บริหาร	มีคำขอรับการ จัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	ได้รับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
๒.๑ เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. ร้อยละการนำเข้าข้อมูลระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๔. การนำเข้าข้อมูลระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๗๐ - ๗๔ ของจำนวนข้าราชการได้รับการนำเข้าระบบฐานข้อมูล	ร้อยละ ๗๕ - ๗๙ ของจำนวนข้าราชการได้รับการนำเข้าระบบฐานข้อมูล	ร้อยละ ๘๐ - ๘๔ ของจำนวนข้าราชการได้รับการนำเข้าระบบฐานข้อมูล	ร้อยละ ๘๕ - ๘๙ ของจำนวนข้าราชการได้รับการนำเข้าระบบฐานข้อมูล	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการนำเข้าระบบฐานข้อมูล	ข้อมูลข้าราชการที่นำเข้าระบบฐานข้อมูลบุคคล	ร้อยละ ๙๐ - ๑๐๐ ของจำนวนข้าราชการได้รับการนำเข้าระบบฐานข้อมูลระบบใหม่มีความครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (ศูนย์ข้อมูลบุคคล)
	๕. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำนวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล หรือบริหารจัดการ	๕. การพัฒนารูปแบบการบริหารดำเนินการในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ กิจกรรม	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๔ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	ดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำนวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล หรือบริหารจัดการ	มีกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำนวัตกรรม/เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูล หรือบริหารจัดการอย่างน้อย ๕ กิจกรรม	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงาน/ศูนย์)
๒.๒ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	๖. ระดับความสำเร็จของการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	๖. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	ขออนุมัติโครงการ	จัดซื้อจัดจ้างทำระบบ e-Learning	แจ้งหน่วยงานให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม	เปิดอบรมทางระบบ e-Learning	รายงานผลการดำเนินงานเสนอกรม	จัดหลักสูตรการฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านหลักสูตร การฝึกอบรมโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
๓.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพต่อยุทธศาสตร์	๗. ระดับความสำเร็จของการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ	๗. การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์	กำหนดแนวทางทดสอบ	จัดทำประกาศรับสมัครและเปิดรับสมัคร	ตรวจสอบวุฒิการศึกษา	ประเมินผล การคัดเลือก	ประกาศบัญชีรายชื่อ	ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์	มีบุคลากรผ่านระบบการสรรหาเพื่อเตรียมบรรจุเข้ารับราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล)
	๘. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	๘. การติดตามการดำเนินงานของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	มีกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพของข้าราชการกำลังคนคุณภาพ	ข้าราชการกำลังคนคุณภาพปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบการส่งเสริมประสิทธิภาพ	ติดตามผลการปฏิบัติงานของกำลังคนคุณภาพ	รายงานคณะกรรมการฯ ทราบ	รายงานเสนอกรม	ดำเนินงานตามระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ติดตามผลการปฏิบัติงานของกำลังคนคุณภาพ และรายงานผลการดำเนินงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๓.๒ มีผลงานทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	๙. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดประเด็นปัญหาการวิจัย	เก็บรวบรวมข้อมูล	ประมวลผลข้อมูล	จัดทำรายงานผลการวิจัยเสนอกรมฯ	เผยแพร่ผลการวิจัย	โครงการศึกษา/วิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	รายงานผลการศึกษา/วิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
๓.๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	๑๐. การจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	สำเร็จ ๑ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๒ หลักสูตร	-	สำเร็จ ๓ หลักสูตร	จัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ และ ตระหนักใน ความสำคัญ ของการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	๑๑. ระดับความสำเร็จ ของการขับเคลื่อน โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	๑๑. การขับเคลื่อน โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	สำเร็จ ๑ โครงการ/ กิจกรรม	สำเร็จ ๒ โครงการ/ กิจกรรม	สำเร็จ ๓ โครงการ/ กิจกรรม	สำเร็จ ๔ โครงการ/ กิจกรรม	สำเร็จ ๕ โครงการ/ กิจกรรม	จัดโครงการ/ กิจกรรม เกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร	สามารถ ขับเคลื่อน โครงการ/ กิจกรรม เกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	กลุ่มงาน จริยธรรม กรมราชทัณฑ์
	๑๒. ระดับความสำเร็จ ของการให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัย	๑๒. การให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัย	ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ เรือนจำ จำนวน ๑ ครั้ง	ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ เรือนจำ จำนวน ๒ ครั้ง	ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ เรือนจำ จำนวน ๓ ครั้ง	ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ เรือนจำ จำนวน ๔ ครั้ง	ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ เรือนจำ จำนวน ๕ ครั้ง	การให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัย และการรักษา วินัย	จำนวนครั้งใน การให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัย และการรักษา วินัย	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล (กลุ่มงานวินัย และ เสริมสร้าง สมรรถภาพ ข้าราชการ)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					ผลผลิต	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
			๑	๒	๓	๔	๕			
บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข	๑๓. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากรัฐจัดให้	๑๓. การขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากรัฐจัดให้	สำเร็จ ๑ โครงการ/ กิจกรรม	สำเร็จ ๒ โครงการ / กิจกรรม	สำเร็จ ๓ โครงการ / กิจกรรม	สำเร็จ ๔ โครงการ/ กิจกรรม	สำเร็จ ๕ โครงการ/ กิจกรรม	จัดโครงการ/ กิจกรรมการ จัดสวัสดิการ นอกเหนือ จากรัฐจัดให้	สามารถ ขับเคลื่อน โครงการ/ กิจกรรมการจัด สวัสดิการ นอกเหนือ จากรัฐจัดให้ สำเร็จอย่างน้อย ๕ โครงการ	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล (กลุ่มงาน สวัสดิการและ เจ้าหน้าที่ สัมพันธ์)
	๑๔. ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๑๔. แผนงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน	ร้อยละ ๙๖	ร้อยละ ๙๗	ร้อยละ ๙๘	ร้อยละ ๙๙	ร้อยละ ๑๐๐	เรือนจำดำเนิน กิจกรรมตาม แผนปฏิบัติการ พัฒนา มาตรฐาน คุณภาพชีวิต เจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ ครบตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	เรือนจำสามารถ ดำเนินกิจกรรม ตามแผนปฏิบัติ การพัฒนา มาตรฐานคุณภาพ ชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน ได้ครบ ตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	กองบริหาร ทรัพยากร บุคคล (กลุ่มงาน สวัสดิการและ เจ้าหน้าที่ สัมพันธ์)

รายละเอียดแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม
ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๑.๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังที่เพียงพอสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	๑. ร้อยละความสำเร็จของการบริหารอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์	๑. การบริหารอัตรากำลังตามแผนการบริหารอัตรากำลังของกรมราชทัณฑ์	ไม่มี		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘			กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๑.๒ มีมาตรการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่รองรับภารกิจ	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๒. การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	ไม่มี			๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๘		กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๑.๓ มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	๓. การจัดทำคำขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)	ไม่มี				๑ ก.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๘	กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๒.๑ เพื่อพัฒนา นวัตกรรมและ นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ ในการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔. ร้อยละการนำเข้า ข้อมูลระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน	๔. การนำเข้าข้อมูล ระบบฐานข้อมูล สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลมีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน	๑,๗๙๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ มี.ย. ๖๘				กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ศูนย์ข้อมูลบุคคล)
	๕. จำนวนกิจกรรม ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่นำนวัตกรรม/ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ ในการจัดเก็บ ข้อมูล หรือบริหาร จัดการ	๕. การพัฒนา รูปแบบการ ดำเนินการใน กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ไม่มี	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘				กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงาน/ศูนย์)
๒.๒ เพื่อให้ บุคลากรได้รับ การพัฒนาทักษะ ความสามารถ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ	๖. ระดับความสำเร็จ ของการฝึกอบรม โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการ พัฒนาบุคลากร	๖. จัดหลักสูตร การฝึกอบรมโดยใช้ เทคโนโลยี สารสนเทศในการ พัฒนาบุคลากร	๒๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘				สถาบันพัฒนา ข้าราชการราชทัณฑ์

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๓.๑ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	๗. ระดับความสำเร็จของการสรรหามูลค่าการเข้ารับราชการ	๗. การสรรหามูลค่าการเข้ารับราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์	๗๘๖,๙๕๕	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ มิ.ย. ๖๘				กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสรรหาและประเมินบุคคล)
	๘. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	๘. การติดตามการดำเนินงานของระบบการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพ	ไม่มี	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘				กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๓.๒ มีผลงานทางวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. ระดับความสำเร็จของการผลิตงานวิจัยด้านทรัพยากรบุคคล	๙. การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๖,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘				กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานอัตรากำลังและพัฒนาระบบ)
๓.๓ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	๑๐. ระดับความสำเร็จของการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๑๐. การจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	๒,๕๕๕,๙๐๐	๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘				สถาบันพัฒนาข้าราชการราชทัณฑ์

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ และ ตระหนักใน ความสำคัญ ของการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณธรรม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาลใน การปฏิบัติงาน	๑๑. ระดับความสำเร็จ ของการขับเคลื่อน โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	๑๑. การขับเคลื่อน โครงการ/กิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร	๖๙๔,๐๐๐		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘			กลุ่มงานจริยธรรม กรมราชทัณฑ์
	๑๒. ระดับความสำเร็จ ของการให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัย	๑๒. การให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัย	ไม่มี		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘			กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานวินัยและ เสริมสร้างสมรรถภาพ ข้าราชการ)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	ระยะเวลาในการดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตให้มีความสุข	๑๓. ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากรัฐจัดให้	๑๓. การขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรมการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากรัฐจัดให้	๒๒๕,๔๒๐		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘			กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)
	๑๔. ร้อยละของเรือนจำที่สามารถดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้านได้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๑๔. แผนงานพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ ๘ ด้าน	ไม่มี		๑ ต.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๘			กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มงานสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)

ภาคผนวก

คำจำกัดความมิติความสำเร็จของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
๒. ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
๓. ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
๔. ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
๒. ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)
๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ
๔. การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการ แก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
๒. มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
