



**คำรับรองการปฏิบัติราชการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

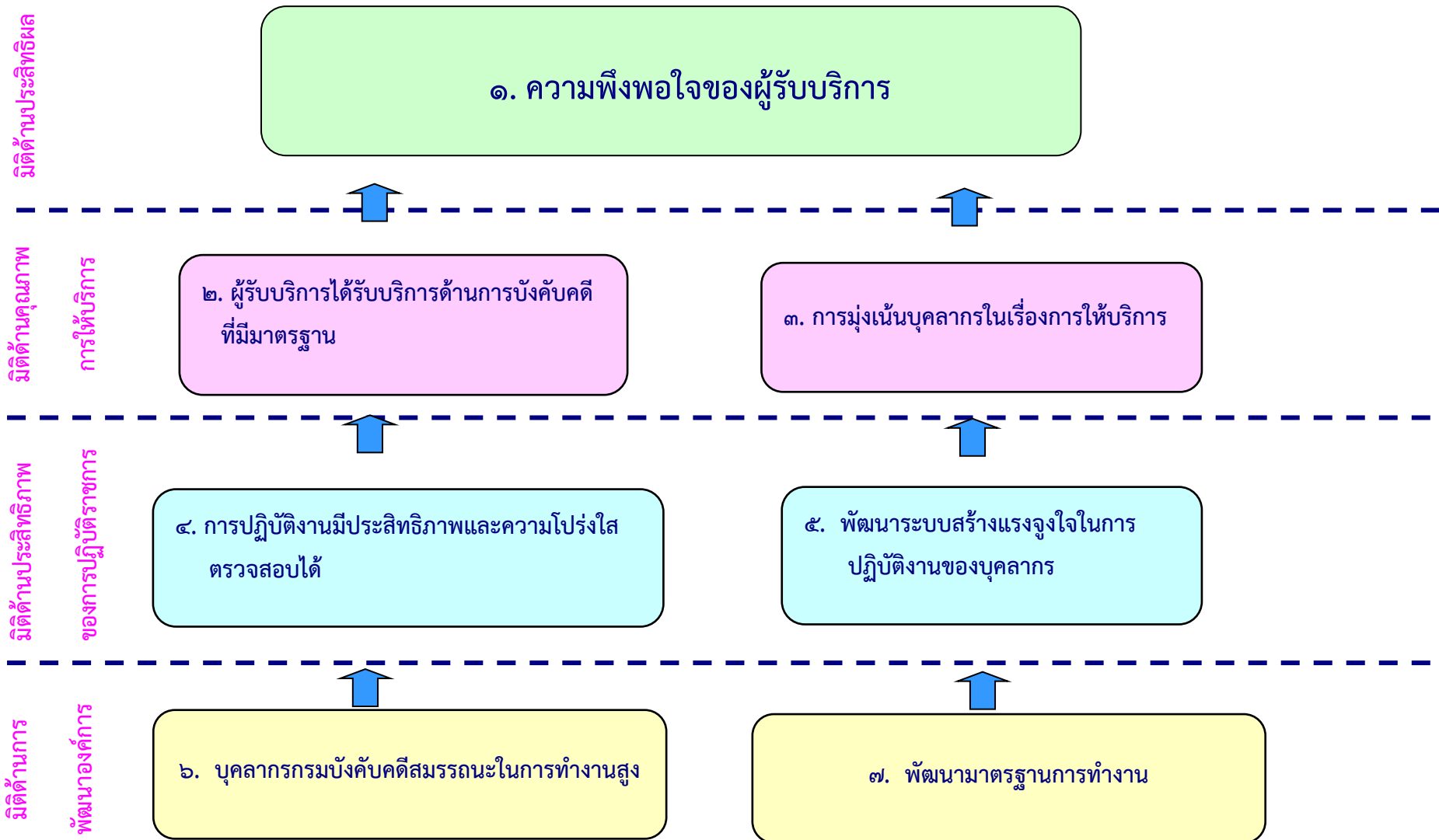
**ของ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล**



**กรมบังคับคดี
กระทรวงยุติธรรม**



แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy Map) ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล



คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			๑	๒	๓	๔	๕	
<ul style="list-style-type: none"> • มิติภายนอก (น้ำหนัก ๕๐) • ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ • วัตถุประสงค์ที่ ๑ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ 								
๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๑๐	๓	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	
<ul style="list-style-type: none"> • ด้านคุณภาพการให้บริการ • วัตถุประสงค์ที่ ๒ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน 								
๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑๐	๓	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๓๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	๖ เดือน
			ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	๑๒ เดือน
๒.๒ ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๕	๓	๒.๗๕	๓	๓.๒๕	๓.๕	๓.๗๕	
๒.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากร	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
๒.๔ ร้อยละ ความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)	๕	๓	ร้อยละ ๕๐-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	
๒.๕ ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
<ul style="list-style-type: none"> • วัตถุประสงค์ที่ ๓ การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ 								
๓.๑ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	๑๐	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	
<ul style="list-style-type: none"> • มิติภายใน (น้ำหนัก ๕๐) • ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ • วัตถุประสงค์ที่ ๔ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 								
๔.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้าง ความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	

คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๖	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๓ ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ	๕	๓	มากกว่า ปี ๖๕ ร้อยละ ๔	มากกว่า ปี ๖๕ ร้อยละ ๓	มากกว่า ปี ๖๕ ร้อยละ ๒	มากกว่า ปี ๖๕ ร้อยละ ๑	เท่ากับปี ๒๕๖๕	
● วัตถุประสงค์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร								
๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความ ผาสุก	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
● ด้านการพัฒนาองค์กร ● วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง								
๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	๕	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	
๖.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องการ ดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการ ตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จ ได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๕	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	
● วัตถุประสงค์ที่ ๗ พัฒนามาตรฐานการทำงาน								
๗.๑ ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	๕	๓	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๗.๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๒.๕	ร้อยละ ๙๕	
๗.๒ ร้อยละของการปฏิบัติตามแผน พัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕	๓	ร้อยละ ๕๐-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	

**รายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายนอก **ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ**
 วัตถุประสงค์ที่ ๑ **ความพึงพอใจของผู้บริการ**
 ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ **ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ**
 หน่วยวัด : **ร้อยละ**
 น้ำหนัก : **๑๐**
 คำอธิบาย :

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นการสำรวจประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ดังนี้
 ๑. ความพึงพอใจด้านกระบวนการขั้นตอนการให้บริการ
 ๒. ความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
 ๓. ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
 ๔. ความพึงพอใจด้านคุณภาพของการให้บริการ
- ผู้รับบริการ หมายถึง บุคลากรของหน่วยงานกรมบังคับคดีที่เคยมาติดต่อขอรับบริการจากกอง

บริหารทรัพยากรบุคคล

สูตรการคำนวณ :

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพึงพอใจ

$$\frac{\text{จำนวนผู้รับบริการที่มีความพึงพอใจ X ๑๐๐}}{\text{จำนวนผู้รับบริการจากหน่วยงาน}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีตปีงบประมาณ พ.ศ.	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๘๗.๔๗	๘๘.๗๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการออกแบบสำรวจความพึงพอใจ โดยวิธีสำรวจด้วย QR code ให้ผู้รับบริการกรอกข้อมูลในแบบสำรวจความพึงพอใจ จำนวน ๓๐ รายที่มารับบริการจากหน่วยงาน

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจโดยใช้กระบวนการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และดำเนินการแจ้งผลการสำรวจให้หน่วยงานและผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายนอก วัตถุประสงค์ที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านคุณภาพการให้บริการ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๑๐
--	---

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด โดยที่แต่ละแผนงาน/โครงการจะกำหนดจำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการอบรมพัฒนาไว้ วัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดความสามารถในการบริหารแผนงานโครงการที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานว่า มีผลผลิตได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน:

รอบ ๖ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๑๐
๒	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๒๐
๓	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๓๐
๔	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๔๐
๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๕๐

รอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๖๐
๒	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๗๐
๓	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๘๐
๔	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๙๐
๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน ร้อยละ ๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายนอก วัตถุประสงค์ที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านคุณภาพการให้บริการ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ระดับ ๕
--	---

ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร หมายถึง การที่หน่วยงานจัดทำแผนเพื่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรทั่วทั้งองค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อวัดความรัก ความผูกพันของบุคลากรตามสายงานที่มีต่อองค์กร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์องค์กร ซึ่งในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสำรวจความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะต้องสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน:

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๒.๗๕ คะแนน
๒	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓ คะแนน
๓	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓.๒๕ คะแนน
๔	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓.๕ คะแนน
๕	ระดับคะแนนเฉลี่ยที่ได้รับจากการสำรวจ ๓.๗๕ คะแนน

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายนอก วัตถุประสงค์ที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านคุณภาพการให้บริการ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากร ระดับ ๕
--	--

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าของบุคลากร หมายถึง การจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ในเรื่องของการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path) ซึ่งประกอบด้วย แผนงาน/โครงการ เป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อวัดความสามารถในการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน:

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (๖ เดือนแรก)
๑	ทบทวนแผนปฏิบัติการ (เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร) แผนปฏิบัติราชการกรมบังคับคดี พ.ศ. ๒๕๖๖
๒	แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๓	ประชุมคณะทำงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๔	จัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๕	ประชุมคณะทำงานฯ พิจารณาร่างเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน (๖ เดือนหลัง)
๑	สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ ราย
๒	นำเสนอผลสำรวจในที่ประชุมคณะทำงานฯ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร
๓	เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร (Career Path)
๔	รายงานผลการดำเนินการเสนอผู้บริหาร
๕	ประกาศใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บ ข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗) หมายถึง หน่วยงานมีการดำเนินการกำหนดรายละเอียดและจัดเก็บข้อมูลตามตัวชี้วัดฯ หมวด ๗ มีการตั้งค่าเป้าหมาย การดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดและสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนี้

๑. จำนวนเครือข่ายบังคับคดีที่เข้ามามีส่วนร่วมกับกรมบังคับคดีที่ครอบคลุมทั่วประเทศ (๑,๕๘๐/คน/ปี)
๒. ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร (ร้อยละ ๑๐)
๓. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการบังคับคดี (ร้อยละ ๘๐)
๔. จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นถึงขั้นหยุดงานในสถานที่ทำงาน (น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑ ครั้ง/ปี)
๕. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement survey) (ร้อยละ ๘๐)
๖. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ร้อยละ ๗๕)
๗. ร้อยละความสำเร็จตามแผนการอบรมบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)
๘. ร้อยละความสำเร็จตามการพัฒนาผู้บริหารตามแผนกระทรวงฯ (ร้อยละ ๘๐)
๙. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (ร้อยละ ๒๐)
๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามคุณสมบัติ (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๑. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (น้อยกว่าหรือเท่ากับ ๑๐ เรื่อง/ปี)
๑๒. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมองค์กร (ร้อยละ ๘๐)
๑๓. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ร้อยละ ๘๐)
๑๔. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๕. ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นสำนักงานบังคับคดีใสสะอาด (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐/ปี)
๑๖. จำนวนคดีต่อคนที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (๑๐๐คดี/คน/ปี)
๑๗. ร้อยละความสำเร็จตามโครงการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๘. ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ ๑๐๐)

เกณฑ์การให้คะแนน :

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๕๐-๖๐
๒	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๖๑-๗๐
๓	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๗๑-๘๐
๔	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๘๑-๙๐
๕	สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายตัวชี้วัด ร้อยละ ๙๑-๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

<p>มิติภายนอก</p> <p>วัตถุประสงค์ที่ ๒</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๒.๕</p> <p>หน่วยวัด :</p> <p>น้ำหนัก :</p> <p>คำอธิบาย :</p>	<p>ด้านคุณภาพการให้บริการ</p> <p>ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน</p> <p>ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี</p> <p>ระดับ</p> <p>๕</p>
---	---

ระดับความสำเร็จตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี หมายถึง หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) สำหรับการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนภูมิภาคของกรมบังคับคดี ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ตามแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๗

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน : รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาทบทวนคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดที่เป็นตัวแทนเข้ารับการประเมินเป็นตัวแทนกลุ่ม ๑ จังหวัดแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมา
๒	จัดทำคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดที่เป็นตัวแทนเข้ารับการประเมินของกลุ่มที่ ๑ จังหวัดแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครราชสีมาแล้วเสร็จ และส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ
๓	จัดทำประเมินค่างาน (Jethro) ตัวแทนจังหวัดสุดท้ายของกลุ่มที่ ๑ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดภูเก็ต ตัวแทนจังหวัดแรกของกลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดระยอง และตัวแทนจังหวัดสุดท้ายของกลุ่มที่ ๒ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดศรีสะเกษแล้วเสร็จ และส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบ
๔	ส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ตรวจสอบและปรับ แก้ ตามข้อสังเกตของเจ้าหน้าที่ ก.พ.
๕	จัดส่งข้อมูลคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และการประเมินค่างาน (Jethro) ให้กระทรวงยุติธรรม เพื่อนำเข้าคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งระดับสูงของกระทรวงยุติธรรม และอ.ก.พ. กระทรวงยุติธรรม

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายนอก วัตถุประสงค์ที่ ๓ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านคุณภาพการให้บริการ การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ ร้อยละ ๑๐
--	---

ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ หมายถึง การที่หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ และผู้รับบริการไม่พึงพอใจจากการบริการที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติของหน่วยงาน จึงร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตามลำดับชั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เรื่องร้องเรียนนั้นๆ ยุติได้โดยเร็ว เปรียบเทียบจากจำนวนเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนทั้งหมด

หมายเหตุ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการ หมายถึง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการมีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของหน่วยงาน ทั้งนี้ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมการให้บริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการร้องเรียน/ให้ข้อเสนอแนะนั้นต้องเป็นข้อเท็จจริงที่หน่วยงานได้ตรวจสอบแล้วจึงจะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลตามตัวชี้วัดนี้

สูตรคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการที่สามารถจัดการได้สำเร็จ} \times 100}{\text{จำนวนเรื่องทั้งหมดที่ผู้มาติดต่อร้องเรียนกับหน่วยงาน}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน วัตถุประสงค์ที่ ๔ ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใสตรวจสอบได้ ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๑๐
---	---

ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และประกาศหลักเกณฑ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ มีการเปิดโอกาสให้ชี้แจงโต้แย้ง ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัด เป็น (Milestone) แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ/ คะแนน	กิจกรรม
๑	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงานตามตำแหน่งและภารกิจของหน่วยงาน
๓	มีการประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับทราบเป็นการล่วงหน้า
๔	มีการเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง โต้แย้งหรือคัดค้านผลการประเมินตามกระบวนการและขั้นตอนที่เหมาะสมของหน่วยงาน
๕	มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาปรับปรุงในการปฏิบัติ

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน วัตถุประสงค์ที่ ๔ ตัวชี้วัดที่ ๔.๒ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ระดับ ๑๐ :
---	---

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน โดยนำนโยบายของกรมบังคับคดี และหรือนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยกองนโยบายและแผนรวมถึงนโยบายของผู้อำนวยการหน่วยงานตนเอง มาจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยรายละเอียดเบื้องต้น เช่น ๑) ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒) เป้าหมายผลการดำเนินงาน ๓) ชื่อผู้รับผิดชอบผลงาน ๔) ระยะเวลาที่ต้องดำเนินการอาจแบ่งเป็นรอบประเมิน ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ๕) งบประมาณ (ถ้ามี)

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/คะแนน	กิจกรรม
๑	จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน
๒	มีการปฏิบัติตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๓	มีการทบทวนประเมินผล
๔	มีการแก้ไขผลการปฏิบัติตามการทบทวน
๕	ปฏิบัติตามแผนได้ ร้อยละ ๑๐๐ จากการทบทวนแผน

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๔	การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส ตรวจสอบได้
ตัวชี้วัดที่ ๔.๓	ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ เป็นตัวชี้วัดที่รองรับนโยบายรัฐบาล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการ กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดการใช้ปริมาณกระดาษของหน่วยงานลง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผู้บริหาร ที่ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยจะเป็นการวัดผลสำเร็จจากการดำเนินงานในภาพรวมขององค์การ

สำหรับผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ กรมจะวัดความสามารถในการลดการใช้กระดาษเป็นรายหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ เมื่อเทียบกับผลการใช้กระดาษของหน่วยงานกับปีงบประมาณที่ผ่านมา เป้าหมายที่ต้องการคือลดลง โดยแบ่งรอบการประเมินเป็น ๒ รอบ คือรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ดังนี้

เงื่อนไข คิดปริมาณกระดาษเป็นจำนวนรีม โดยใช้ฐานข้อมูลการคำนวณจากการยืนยันตัวเลขปริมาณการใช้กระดาษของหน่วยงานตามหนังสือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ ยธ ๐๕๒๐(อ)/๗๘๓ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ/คะแนน	กิจกรรม
๑	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๔
๒	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๓
๓	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒
๔	ปริมาณการใช้กระดาษ มากกว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ร้อยละ ๑
๕	ปริมาณการใช้กระดาษเท่ากับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล และรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทุกวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ทาง E-mail : kpia@led.mail.go.th

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน วัตถุประสงค์ที่ ๕ ตัวชี้วัดที่ ๕.๑ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านประสิทธิภาพทางการปฏิบัติราชการ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผูกพันและความผูกพัน ระดับ ๕
---	--

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผูกพัน หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดตรงกับแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี ของกรมบังคับคดี และแปลงแผนมาสู่การปฏิบัติในรูปแบบแผนงาน/โครงการ ที่ครอบคลุมในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ในสายงาน และการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ด้านเจ้าหน้าที่) รวมถึง การที่หน่วยงานสามารถจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความผูกพันในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้เป็นผลสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) แบ่งเกณฑ์การให้คะแนนเป็น ๕ ระดับ พิจารณาจากความก้าวหน้าของขั้นตอนการดำเนินงานตามเป้าหมายแต่ละระดับ ดังนี้

รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	ระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)				
	ขั้นตอนที่ ๑	ขั้นตอนที่ ๒	ขั้นตอนที่ ๓	ขั้นตอนที่ ๔	ขั้นตอนที่ ๕
๑	✓				
๒	✓	✓			
๓	✓	✓	✓		
๔	✓	✓	✓	✓	
๕	✓	✓	✓	✓	✓

โดยที่ :

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการออกแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสุข ปัจจัยสร้างแรงจูง
๒	ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จากผลสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลลำดับความสำคัญตามปัจจัยในแบบสอบถาม และดำเนินการเสนอให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมบังคับคดี
๓	จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญลำดับก่อนหลังในการดำเนินการตลอดจนดำเนินการร่างแผนดำเนินการ
๔	คณะทำงานดำเนินการสรุปและจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันแก่บุคลากรกรมบังคับคดีและเสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว
๕	การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนและมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อใช้เป็นข้อในการจัดทำ/ปรับปรุง ทบทวน แผนปฏิบัติการดังกล่าวต่อไป

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงาน
มายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน วัตถุประสงค์ที่ ๖ ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ หน่วยวัด : น้ำหนัก : คำอธิบาย :	ด้านการพัฒนองค์กร บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕
---	---

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี และมีการประเมินสมรรถนะในส่วนของคุณภาพของบุคลากรตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะเรียบร้อยแล้ว มีผลการประเมินทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ วัดจากผลการประเมินบุคคล (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน วัตถุประสงค์ที่ ๖ ตัวชี้วัดที่ ๖.๒	ด้านการพัฒนางาน บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดชอบทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หน่วยวัด : ร้อยละ น้ำหนัก : ๕ คำอธิบาย :
--	--

ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดชอบทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หมายถึง การดำเนินการเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย
เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดชอบทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน **ด้านการพัฒนาองค์กร**
วัตถุประสงค์ที่ ๗ **พัฒนามาตรฐานการทำงาน**
ตัวชี้วัดที่ ๗.๑ ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี
หน่วยวัด : ร้อยละ
น้ำหนัก : ๕
คำอธิบาย :

การประเมินคุณภาพการให้บริการตามกระบวนการบังคับคดีโดยสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรมบังคับคดี เพื่อให้ทราบถึงความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน หน่วย : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	ร้อยละ	๘๕	๘๗.๕	๙๐	๙๒.๕	๙๕

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

มิติภายใน	ด้านการพัฒนาองค์การ
วัตถุประสงค์ที่ ๗	พัฒนามาตรฐานการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ ๗.๒	ร้อยละของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบด้วยแผนงาน/โครงการเป้าหมายและตัวชี้วัด วัตถุประสงค์เพื่อต้องการวัดความสามารถในการบริหารแผนงาน/โครงการที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงานว่ามีผลผลิตได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมบังคับคดี

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ร้อยละ ๕๐ - ๖๐
๒	มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ร้อยละ ๖๑ - ๗๐
๓	มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ร้อยละ ๗๑ - ๘๐
๔	มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ร้อยละ ๘๑ - ๙๐
๕	มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง E-mail : pmqa@led.mail.go.th
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป