

คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			๑	๒	๓	๔	๕	
● มิติภายนอก (น้ำหนัก ๕๐) ● ด้านประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ ● วัตถุประสงค์ที่ ๑ ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน								
๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	๕	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
๑.๒ ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๑๐	๓	๒.๗๕	๓	๓.๒๕	๓.๕	๓.๗๕	
๑.๓ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ และประเภทรายหมวด (ตัวชี้วัดหมวด ๗)	๕	๓	ร้อยละ ๕๐-๖๐	ร้อยละ ๖๑-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐	
๑.๔ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัดเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
๑.๕ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
● ด้านคุณภาพการให้บริการ วัตถุประสงค์ที่ ๒ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ								
๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๕	๓	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	
๒.๒ ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	๕	๓	ร้อยละ ๙๒.๕๑	ร้อยละ ๙๓.๕๑	ร้อยละ ๙๔.๕๑	ร้อยละ ๙๕.๕๑	ร้อยละ ๙๖.๕๑	
๒.๓ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ITA (EIT Public)	๓	๓	ร้อยละ ๘๒.๘๐	ร้อยละ ๘๕.๓๐	ร้อยละ ๘๗.๘๐	ร้อยละ ๙๐.๓๐	ร้อยละ ๙๒.๘๐	
๒.๔ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ITA (EIT Survey)	๒	๓	ร้อยละ ๗๑.๖๘	ร้อยละ ๗๔.๑๘	ร้อยละ ๗๖.๖๘	ร้อยละ ๗๙.๑๘	ร้อยละ ๘๑.๖๘	

คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานราชการ	น้ำหนัก (%)	เป้าหมาย ปี ๒๕๖๘	เกณฑ์การให้คะแนน					หมายเหตุ
			๑	๒	๓	๔	๕	
วัตถุประสงค์ที่ ๓ การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ								
๓.๑ ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	๕	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	
● มิติภายใน (น้ำหนัก ๕๐) ● ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ● วัตถุประสงค์ที่ ๔ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้								
๔.๑ ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๒ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	๑๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
๔.๓ ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
วัตถุประสงค์ที่ ๕ การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร								
๕.๑ ระดับ ความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้าง ความผูกพันและความ ผาสุก	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	
● ด้านการพัฒนาองค์กร วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง								
๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	๑๐	๓	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	
๖.๒ ร้อยละความสำเร็จของจำนวนเรื่อง การดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการ ตรวจสอบความรับผิดชอบตามระเบียบสำเร็จได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด	๕	๓	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	
วัตถุประสงค์ที่ ๗ พัฒนามาตรฐานการทำงาน								
๗.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน	๕	๓	๑	๒	๓	๔	๕	

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๑	ผู้รับบริการได้รับการบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๑	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ 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 สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

มิติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๑	ผู้รับบริการได้รับการบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒	ระดับคะแนนในการสำรวจความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๑๐
คำอธิบาย :	

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 สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล :	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๑	ผู้รับบริการได้รับบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๓	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 (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ของจำนวนเครือข่าย ๑๕๘๐/คน/ปี) หมายเหตุ อ้างอิงตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ร้อยละของผู้เชี่ยวชาญตามสมรรถนะหลักขององค์กร (ร้อยละ ๑๐)
๓. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาทักษะการเป็นข้าราชการบังคับคดี (ร้อยละ ๘๐)
๔. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement survey) (ร้อยละ ๘๐)
๕. ร้อยละความสำเร็จตามแผนการอบรมบุคลากร (ร้อยละ ๘๐)
๖. ร้อยละความสำเร็จตามการพัฒนาผู้บริหารตามแผนกระทรวงฯ (ร้อยละ ๘๐)
๗. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (ร้อยละ ๒๐)
๘. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามคุณสมบัติ (ร้อยละ ๑๐๐)
๙. ร้อยละความสำเร็จตามโครงการการป้องกันและระงับอัคคีภัยเพื่อความปลอดภัยของกรมบังคับคดี (ร้อยละ ๑๐๐)
๑๐. ร้อยละบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ ๘๐)

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 ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงาน
มายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

มิติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๑	ผู้รับบริการได้รับการบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๔	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน บังคับคดีจังหวัดเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน
บังคับคดีจังหวัดเป็นระดับสูงขึ้นของกรมบังคับคดี หมายถึง หน่วยงานได้ดำเนินการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่ง และเกณฑ์เชิงลึกสำหรับการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ในส่วนภูมิภาคของกรมบังคับคดี
ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ที่ยังมิได้รับการปรับปรุงเป็นตำแหน่งอำนวยการระดับสูง

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน : รายงานรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	เสนอตั้งคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และเกณฑ์เชิงลึก ของตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ที่ยังมิได้รับการปรับปรุงเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง
๒	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และเกณฑ์เชิงลึก ของ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ที่ยังมิได้รับการปรับปรุงเป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง
๓	สำรวจข้อมูลจากสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด เพื่อประกอบการจัดทำแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง และเกณฑ์เชิงลึก
๔	ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาจัดทำร่างแผนและเกณฑ์เชิงลึกสำนักงานบังคับคดีจังหวัด ทั้ง ๗๖ จังหวัด
๕	ส่งแผนและเกณฑ์เชิงลึกให้สำนักงานก.พ.ตรวจสอบ

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บ ข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงาน
มายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

มิติภายนอก	ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ
วัตถุประสงค์ที่ ๑	ผู้รับบริการได้รับการบริการตามภารกิจของหน่วยงานที่มีมาตรฐาน
ตัวชี้วัดที่ ๑.๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ตามที่กฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการในหรือต่างกระทรวง หรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งกรมบังคับคดีต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/ คะแนน	กิจกรรม
๑	วางแผนกำลังคนที่ต้องการสำหรับตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในปีงบประมาณถัดไป
๒	กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลับกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง
๓	ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณากลับกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง
๔	ประกาศรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรอง
๕	ประกาศขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลับกรองภายในเวลาที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

เงื่อนไข : -

แหล่งข้อมูล/วิธีการจัดเก็บ :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลผลการดำเนินการ และรายงานผลมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้ดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัด เพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ความพึงพอใจของผู้บริการ
ตัวชี้วัดที่ ๒.๑	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการของหน่วยงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กลุ่มพัฒนาระบบบริหารรับผิดชอบดำเนินการออกแบบสำรวจ)

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

จากกองบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผู้รับบริการ (กลุ่มเป้าหมาย) หมายถึง เจ้าหน้าที่ ลูกหนี้ ผู้มีส่วนได้เสีย ประชาชนผู้มารับบริการโดยตรง เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่มารับบริการจากหน่วยงาน

สูตรการคำนวณ :

วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจความพึงพอใจ

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

เกณฑ์การให้คะแนน :

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕

รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน :

ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	หน่วยวัด	ผลการดำเนินงานในอดีตปีงบประมาณ พ.ศ.	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	ร้อยละ	๙๓.๓๙	

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการออกแบบสำรวจความพึงพอใจ โดยวิธีสำรวจด้วย QR code ให้ผู้รับบริการกรอกข้อมูลในแบบสำรวจความพึงพอใจ จำนวน ๓๐ รายที่มารับบริการจากหน่วยงาน
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหารดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลการสำรวจโดยใช้กระบวนการวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ และดำเนินการแจ้งผลการสำรวจให้หน่วยงานและผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ความพึงพอใจของผู้บริการ
ตัวชี้วัดที่ ๒.๒	ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

การประเมินคุณภาพการให้บริการตามกระบวนการบังคับคดีโดยสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของประชาชนผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรมบังคับคดี เพื่อให้ทราบถึงความเชื่อมั่นของประชาชน ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

หน่วย : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความเชื่อมั่นของประชาชนผู้รับบริการที่มีต่อกระบวนการบังคับคดี	ร้อยละ	๙๒.๕๑	๙๓.๕๑	๙๔.๕๑	๙๕.๕๑	๙๖.๕๑

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ความพึงพอใจของผู้บริการ
ตัวชี้วัดที่ ๒.๓	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ITA (EIT Public)
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๓
คำอธิบาย :	

การประเมินความพึงพอใจใช้ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT) จะมีการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) และส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. จัดเก็บข้อมูล (EIT Survey) ซึ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT Public เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการ หรือผู้ติดต่อราชการด้วยตนเอง ซึ่งส่วนราชการจะเป็น ผู้ ประ ชา สัม พันธ์ เพื่อให้ ผู้ รับ บ ริ ก า ร หรือ ตี ด ต่ อ ร าช ก าร รว ม ถึง ผู้ ได้ รับ ผล ภ า ว ะ พ บ จากนโยบายการปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อการปฏิบัติราชการของหน่วยงานโดยหน่วยงานนำช่องทางการเข้าตอบแบบวัด EIT ทางระบบ ITAS ไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้ามาตอบแบบวัดด้วยตนเอง โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างชั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งจะมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ โดยวิธีการวัด ใช้ผลคะแนน EIT Public ของสำนักงาน ป.ป.ช.

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

หน่วย : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ITA (EIT Public)	ร้อยละ	๘๒.๘๐	๘๕.๓๐	๘๗.๘๐	๙๐.๓๐	๙๒.๘๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๒	ความพึงพอใจของผู้บริการ
ตัวชี้วัดที่ ๒.๔	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ITA (EIT Survey)
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๒
คำอธิบาย :	

การประเมินความพึงพอใจใช้ข้อมูลจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จะมีการจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการเข้าตอบด้วยตนเอง (EIT Public) และ ส่วนที่ ๒ สำนักงาน ป.ป.ช. จัดเก็บข้อมูล (EIT Survey) ซึ่งวิธีการรวบรวมข้อมูลแบบวัด EIT Survey เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนที่ ๒ โดยสำนักงาน ป.ป.ช. จะเป็นผู้วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย คัดเลือก และจัดเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลส่วนที่ ๒ จำนวนร้อยละ ๒๐ ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างของส่วนที่ ๑ แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ คน หรือตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งจะมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมาใช้บริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ โดยวิธีการวัดใช้ผลคะแนน EIT Survey ของสำนักงาน ป.ป.ช.

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

หน่วย : ร้อยละ

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ITA (EIT Survey)	ร้อยละ	๗๑.๖๘	๗๔.๑๘	๗๖.๖๘	๗๙.๑๘	๘๑.๖๘

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
ผู้จัดเก็บข้อมูล : ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายนอก	ด้านคุณภาพการให้บริการ
วัตถุประสงค์ที่ ๓	การมุ่งเน้นบุคลากรในเรื่องการให้บริการ
ตัวชี้วัดที่ ๓.๑	ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ หมายถึง การที่หน่วยงานได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการ และผู้รับบริการไม่พึงพอใจจากการบริการที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติของหน่วยงาน จึงร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานตามลำดับชั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถจัดการให้เรื่องร้องเรียนนั้นๆ ยุติได้โดยเร็ว เปรียบเทียบจากจำนวนเรื่องที่ได้รับการร้องเรียนทั้งหมด

หมายเหตุ : ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการ หมายถึง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการมีต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการของหน่วยงาน ทั้งนี้ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมการให้บริการในเชิงลบที่ผู้รับบริการร้องเรียน/ให้ข้อเสนอแนะนั้นต้องเป็นข้อเท็จจริงที่หน่วยงานได้ตรวจสอบแล้วจึงจะนำมาใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลตามตัวชี้วัดนี้

สูตรคำนวณ :

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

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของเรื่องร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไขสำเร็จ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

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

ระดับความสำเร็จในการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และประกาศหลักเกณฑ์ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ มีการเปิดโอกาสให้ชี้แจงโต้แย้งผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ตลอดจนนำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินการตามตัวชี้วัด เป็น (Milestone) แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

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 สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

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

ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน โดยนำนโยบายของกรมบังคับคดี และหรือนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัด ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณที่มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่โดยกองนโยบายและแผนรวมถึงนโยบายของผู้อำนวยการหน่วยงานตนเอง 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	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณของหน่วยงาน
๒	มีการปฏิบัติตามแผนได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๓	มีการทบทวนประเมินผล
๔	มีการแก้ไขผลการปฏิบัติตามการทบทวน
๕	ปฏิบัติตามแผนได้ ร้อยละ ๑๐๐ จากการทบทวนแผน

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

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

ร้อยละความสำเร็จของการลดการใช้กระดาษ เป็นตัวชี้วัดที่รองรับนโยบายรัฐบาล หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการ กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อลดการใช้ปริมาณกระดาษของหน่วยงานลง เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินผู้บริหาร ที่ดำเนินการตามบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยจะเป็นการวัดผลสำเร็จจากการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร

สำหรับผลงานที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการ กรมจะวัดความสามารถในการลดการใช้กระดาษเป็นรายหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ เมื่อเทียบกับผลการใช้กระดาษของหน่วยงานกับปีงบประมาณที่ผ่านมา เป้าหมายที่ต้องการคือลดลง

เงื่อนไข : เป้าหมายการลดปริมาณการใช้กระดาษร้อยละ ๕ ใช้ฐานข้อมูลจากปริมาณการใช้กระดาษของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดปริมาณกระดาษเป็นรีม เป็นฐานในการคำนวณ ตามหนังสือกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ที่ ยธ ๐๕๒๐(อ)/๕๐๑ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ระดับ/คะแนน	กิจกรรม
๑	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๑ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๒	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๒ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๓	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๔	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๔ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
๕	ใช้ปริมาณกระดาษลดลง ร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔**

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

ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจ หมายถึง หน่วยงานได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี ของกรมบังคับคดี และแปลงแผนมาสู่การปฏิบัติในรูปแบบแผนงาน/โครงการ ที่ครอบคลุมในเรื่องของการสร้างขวัญกำลังใจกับเจ้าหน้าที่ในสายงาน และการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ด้านเจ้าหน้าที่) รวมถึง การที่หน่วยงานสามารถจัดทำแผนการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้เป็นผลสำเร็จตามขั้นตอนที่กำหนด

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 ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ
๒	ดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลที่ได้จากผลสำรวจเพื่อให้ได้ข้อมูลลำดับความสำคัญตามปัจจัยในแบบสอบถาม และดำเนินการเสนอให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจของบุคลากรกรมบังคับคดี
๓	จัดให้มีการประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาจัดลำดับความสำคัญลำดับก่อนหลังในการดำเนินการตลอดจนดำเนินการวางแผนดำเนินการ
๔	คณะทำงานดำเนินการสรุปและจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรกรมบังคับคดีและเสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ ดังกล่าว
๕	การดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนและมีการสรุปผลการดำเนินการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ/ปรับปรุง ทบทวน แผนปฏิบัติการดังกล่าวต่อไป

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายใน	ด้านการพัฒนาองค์กร
วัตถุประสงค์ที่ ๖	บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง
ตัวชี้วัดที่ ๖.๑	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น
หน่วยวัด :	ร้อยละ
น้ำหนัก :	๑๐
คำอธิบาย :	

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น หมายถึง การที่หน่วยงานได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการประเมินสมรรถนะในส่วนของทักษะของบุคลากรตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะเรียบร้อยแล้ว มีผลการประเมินทักษะที่เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ วัดจากผลการประเมินบุคคล (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ในภาพรวม

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและมีทักษะเพิ่มขึ้น	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
 ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายใน ด้านการพัฒนางานองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ ๖ บุคลากรกรมบังคับคดีมีสมรรถนะในการทำงานสูง

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด

หน่วยวัด : ร้อยละ

น้ำหนัก : ๕

คำอธิบาย :

ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หมายถึง การดำเนินการเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาตามกฎหมาย

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๖ เดือนและรอบ ๑๒ เดือน

ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เกณฑ์การให้คะแนนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละของจำนวนเรื่องการดำเนินการทางวินัยและการดำเนินการตรวจสอบความรับผิดทางละเมิดสำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร วิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด : ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้จัดเก็บข้อมูล : หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**รายละเอียดตัวชี้วัดเพื่อประกอบคำรับรองการปฏิบัติราชการของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

มิติภายใน	ด้านการพัฒนาองค์กร
วัตถุประสงค์ที่ ๗	พัฒนามาตรฐานการทำงาน
ตัวชี้วัดที่ ๗.๑	ระดับของความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้ (KM) ของหน่วยงาน
หน่วยวัด :	ระดับ
น้ำหนัก :	๕
คำอธิบาย :	

ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์ความรู้ KM ของหน่วยงาน หมายถึง การที่หน่วยงาน ดำเนินการบริหารจัดการองค์ความรู้ KM ที่สำคัญ โดยการถอดบทเรียนความรู้ในกระบวนการทำงาน ความรู้ที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน และความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ตรง โดยในช่วงเวลาที่ผ่านมามีทางสำนักงานพบเจอปัญหาอะไร ทาง สำนักงานมีวิธีแก้ไขอย่างไร ปัญหานั้นถูกแก้ไขได้อย่างไร เพื่อนำความรู้ต่างๆ มาปรับใช้ในการทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น โดยเขียนตามแบบฟอร์มการถอดบทเรียนองค์ความรู้ของกรมบังคับคดี

เกณฑ์การให้คะแนน : รายงานผลรอบ ๑๒ เดือน

ระดับคะแนน	กิจกรรม/ผลการดำเนินงาน
๑	มีการพบเจอปัญหาที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน
๒	มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาจากกระบวนการทำงาน
๓	มีแนวทางในการแก้ปัญหาได้เป็นผล
๔	มีการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่
๕	มีการนำผลสำเร็จตามข้อ ๔ มาเขียนตามแบบฟอร์ม One Point lesson จำนวน ๑ เรื่อง

แหล่งข้อมูล / วิธีการจัดเก็บข้อมูล :

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานมายังกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร รอบ ๑๒ เดือน ทาง สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-memo)
- กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สรุปผล เสนอผู้บริหารพิจารณา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :	ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้จัดเก็บข้อมูล :	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป