

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักบริหารกลาง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๕๑๒๑ โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๕๑๓๓
ที่ คค ๐๗๐๑.๖/ ๘๙๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เรียน อธิบดี (ผ่านรองอธิบดี นายมานพ สุสิงห์)

เรื่องเดิม

๑. ก.พ. ได้ออกระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดทราบเป็นประจำทุกปี และได้มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๒/๖๕๘ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๓ กำหนดมาตรฐานและแนวทางในการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำรายงานในแต่ละปี ซึ่งมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มีองค์ประกอบ ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย โดยมาตรฐานทั้ง ๕ มิติ มีความครอบคลุมในการกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้บรรลุความสำเร็จ ซึ่งกรมทางหลวงชนบทได้รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงทราบตามระเบียบแล้ว ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๖๒ (เอกสารแนบ ๑)

๒. อธิบดีได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ตามบันทึกสำนักบริหารกลาง ที่ คค ๐๗๐๑.๖/๒๙๕๐ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๐ (เอกสารแนบ ๒)

ข้อเท็จจริง

สำนักบริหารกลาง มีบันทึก ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๐๑.๖/๑๒๕๘๗ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๒ แจ้งหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบ หรือผู้เกี่ยวข้องตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ พิจารณาแผนงาน/โครงการ และตัวชี้วัดว่ามีความเหมาะสม สามารถดำเนินการได้หรือไม่ เพื่อที่สำนักบริหารกลาง จะได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ และนำเสนอเพื่อขอความเห็นชอบจากอธิบดีต่อไป (เอกสารแนบ ๓)

ข้อพิจารณา


สำนักบริหารกลางได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบด้วย ๑๗ แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ซึ่งในการจัดทำแผนได้พิจารณาถึงผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบทประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่กรมได้รายงานสำนักงาน ก.พ. แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ

/ด้านการ...

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และข้อเสนอแนะต่างๆ จากหน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ได้กำหนดแผนงาน/โครงการที่ต้องดำเนินการ ดังรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อสำนักบริหารกลางจะได้ดำเนินการต่อไป

N
(นายสมโภชน์ เรืองพระยา)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง


(นายมานพ สุธิงห์)
รองอธิบดีกรมทางหลวงชนบท
๓๐ ม.ค. ๒๕๖๓

เห็นชอบ



(นายปฐม เฉลยวาเรศ)
อธิบดีกรมทางหลวงชนบท
๓๑ ม.ค. ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบท

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กรมทางหลวงชนบทได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ทั้งสิ้น ๑๓ เป้าประสงค์ ประกอบด้วย ๑๗ แผนงาน/โครงการ และได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๑๙ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของกรม	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
	๒. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๒.๑ ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวมแต่ละปีไม่เกินที่กำหนด
	๓. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของกรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมและการพัฒนา ผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดสรรทุนพัฒนาข้าราชการกรมทางหลวงชนบท
		๓.๒ ร้อยละของจำนวนผู้นำทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๔. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร
		๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด
		๔.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำลังคนของกรมทางหลวงชนบทและแนวทางในการบริหารกำลังคน เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๑ ร้อยละของข้อมูลข้าราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๕.๒ ร้อยละของข้อมูลลูกจ้างประจำที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		๕.๓ ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ	๖.๑ ร้อยละจำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM) โดยวัดจาก ๑ องค์ความรู้ต่อ ๑ หน่วย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๒๖ องค์ความรู้
	๗. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปี
	๘. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๘.๑ ร้อยละของจำนวนหลักสูตรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี ที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมตามที่สำนักฝึกอบรมกำหนด
	๙. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลงาน ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม	๙.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
	๑๐. ปรับปรุงนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. ความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายในระยะเวลาที่กำหนด
	๑๒. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรของกรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
		๑๒.๒ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ	๑๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>เชื่อมโยงโครงข่ายถนน ระหว่างทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงท้องถิ่น ท่าอากาศยาน ท่าเรือ สถานีรถไฟ สถานีรถโดยสาร เขตเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการพระราชดำริ เข้าด้วยกันได้ครบถ้วน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙</p> <p style="text-align: center;">พันธกิจ</p> <p>๑) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง การสัญจร การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนาเมือง การแก้ไขปัญหาจราจร ด้วยการสร้างทางต่อเชื่อม (Missing Link) ทางเลี้ยว (By Pass) และทางลัด (Shortcut)</p> <p>๒) พัฒนาเส้นทางให้สนองตอบระบบโลจิสติกส์</p> <p>๓) บำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกภัยให้โครงข่ายทางหลวงชนบทอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และได้มาตรฐาน</p> <p>๔) ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบจัดการทางหลวงท้องถิ่น ที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน และบุคลากรมีความรู้ด้านงานทาง สามารถจัดการวางแผน สำรวจ ออกแบบ และซ่อมบำรุงได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของกรม ๒. การบริหาร จูงใจและรักษาข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงหรือ ข้าราชการในสายงานหลักให้อยู่กับองค์กร ๓. การพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๖. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรมให้บรรลุผลสำเร็จ ๗. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ๘. มีกระบวนการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสบนหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักมนุษยธรรม ๙. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ ๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน

มติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๑. มีกลยุทธการ บริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์และ เป้าหมายของกรม	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๑: ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๒: จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและ เสนอแผนฯ ต่อผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ระดับ ๓: เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ ทุกหน่วยงานได้รับทราบ และมีการมอบหมาย ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผน ระดับ ๔: ติดตามผลการดำเนินงานตามฯ ระดับ ๕: สรุปผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๑. การจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ และการนำ แผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากร บุคคลไปปฏิบัติ	สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	
	๒. การบริหารและ พัฒนาอัตรากำลังที่ เหมาะสม และ สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของ กรม และเตรียม ความพร้อมสำหรับ การเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	๒.๑ ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการ ในภาพรวมแต่ละปีไม่เกินที่กำหนด	ร้อยละ ๖	ร้อยละ ๘	ร้อยละ ๗.๕	ร้อยละ ๗	ร้อยละ ๖.๕	ร้อยละ ๖	๔	๒. การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ข้าราชการใน ภาพรวม	สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๓. การสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของกรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมและการพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการ	๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดสรรทุนพัฒนาข้าราชการกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๑: จัดทำแผนการจัดสรรทุนพัฒนาข้าราชการกรมทางหลวงชนบท และการบริหารงบประมาณ ระดับ ๒: คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการเพื่อรับทุนพัฒนาข้าราชการกรมทางหลวงชนบท ให้ความเห็นชอบแผนประกาศรับสมัครทุนฯ ระดับ ๓: ดำเนินการตามแผน ๕๐% ระดับ ๔: ดำเนินการตามแผน ๗๕% ระดับ ๕: ดำเนินการตามแผน ๑๐๐%	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๓. โครงการทุนพัฒนาข้าราชการกรมทางหลวงชนบท	กผง./สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	
		๓.๒ ร้อยละของจำนวนผู้นำทุกระดับที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้กิจกรรม การพัฒนาและการให้ความรู้แก่ผู้นำทุกระดับ เช่น การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสัมมนา เป็นต้น	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๕	๔. การเสริมสร้างภาวะผู้นำ	สอร.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>๓.๓ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร</p> <p>ระดับ ๑: ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร</p> <p>ระดับ ๒: ปรับข้อมูลใน Job Profile และคลังผู้มีศักยภาพให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>ระดับ ๓: ดำเนินการตามแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร</p> <p>ระดับ ๔: ติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน</p> <p>ระดับ ๕: จัดทำร่างแผนการดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป</p>	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕. การสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร	สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	
		<p>๓.๔ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ระดับ ๑: เตรียมความพร้อมสำหรับการคัดเลือก HiPPS</p> <p>ระดับ ๒: ประกาศรับสมัครคัดเลือก HiPPS</p>	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๖. โครงการ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>ระดับ ๓: ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์และเส้นทางความก้าวหน้าอาชีพรายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงกำหนด</p> <p>ระดับ ๔: รายงานและประกาศผลการคัดเลือกเสนอกรมให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับ ๕: ส่งรายชื่อข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกจากกรม ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกต่อไป</p>											
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)	๔. พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๔.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกำลังคนของกรมทางหลวงชนบทและแนวทางในการบริหารกำลังคน เพื่อให้การบริหารกำลังคนมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p> <p>ระดับ ๑: รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังสภาพปัญหาอัตรากำลังในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติราชการ และการบริหารกำลังคนในกรมทางหลวงชนบท</p>	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๗. การจัดทำแผนกำลังคนของกรมทางหลวงชนบทและแนวทางในการบริหารกำลังคน	สพ.ก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๕. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๑ ร้อยละของข้อมูลข้าราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>กิจกรรม</u> ๑. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ๒. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ๓. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๗	๘. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	สบก./ศทส.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	
		๕.๒ ร้อยละของข้อมูลลูกจ้างประจำที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>กิจกรรม</u> ๑. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ๒. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ๓. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๗				

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
		๕.๓ ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน <u>กิจกรรม</u> ๑. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ๒. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ๓. บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๗				
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล (น้ำหนัก ร้อยละ ๒๐)	๖. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร	๖.๑ ร้อยละจำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM) โดยวัดจาก ๑ องค์ความรู้ ต่อ ๑ หน่วย รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๒๖ องค์ความรู้	ร้อยละ ๑๐๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๓	๘. การบริหารจัดการองค์ความรู้	สอ.ร.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๗. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี <u>กิจกรรม</u> ดำเนินการฝึกอบรมและการให้ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓	๑๐. การฝึกอบรมบุคลากรกรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	สอร.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	
	๘. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๘.๑ ร้อยละของจำนวนหลักสูตรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี ที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมตามที่สำคัญฝึกอบรมกำหนด <u>กิจกรรม</u> ดำเนินการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓	๑๑. การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	สอร.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๙. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลงานประสิทธิภาพและความคุ้มค่าอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม	๙.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับ ๑: ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในปีงบประมาณที่ผ่านมา ระดับ ๒: กำหนดและประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ระดับ ๓: พิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติราชการ ระดับ ๔: นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ ๕: ติดตามผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๑๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	


มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๑๐. ปรับปรุงนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>กิจกรรม</u> ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๒. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. รวบรวมและประมวลผลความพึงพอใจของบุคลากร ๔. จัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๙๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๔	๑๓. การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สบก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๑๑. ความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายในระยะเวลาที่กำหนด <u>กิจกรรม</u> ๑. กำหนดช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กำหนดมาตรฐาน/แนวทางการจัดการข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละช่องทาง ๓. เผยแพร่มาตรฐาน/แนวทางการจัดการข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบผ่านช่องทางต่างๆ	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕	๑๔. การจัดการข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กสป.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะ เวลา	งบ ประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๑๒. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรของกรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๑: วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๒: จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๓: แจกเวียนแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔: ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๕: รายงานผลการดำเนินการ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๕. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	กสป.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบ ประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
		<p>๑๒.๒ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร มีจิตสำนึกที่ดีและมีคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน</p> <p>กิจกรรม</p> <p>๑. การรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์ เสียงตามสายจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ ให้บุคลากรของกรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยา ข้าราชการ</p> <p>๒. การส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับประพฤติ ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>๓. การยกย่องเชิดชูข้าราชการผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (ข้าราชการดีเด่น)</p> <p>๔. การประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ได้รับ รางวัลผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ วารสารกรม เป็นต้น</p> <p>๕. การจัดกิจกรรมตามขนบธรรมเนียม ประเพณี/วันสำคัญทางศาสนา</p>	๕ กิจกรรม	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๖. การปลูกฝัง จิตสำนึกของ บุคลากรกรมให้ ปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและจรรยา ข้าราชการ	กสป.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๑๓. พัฒนา คุณภาพชีวิตของ บุคลากรเพื่อสร้าง แรงจูงใจและความ ผูกพันต่อองค์กร	๑๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๑: วิเคราะห์และทบทวนข้อมูลเพื่อใช้เป็น แนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๒: จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ระดับ ๓: แจกเวียนแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๔: ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ระดับ ๕: รายงานผลการดำเนินการ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑๗. แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากร	สภก.	ต.ค. ๖๒ ถึง ก.ย. ๖๓	

ลงชื่อ.....^N.....ผู้เสนอ
(นายสมโภชน์ เรืองพระยา)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
กรมทางหลวงชนบท

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบ
(นายปฐม เฉลยวาเรศ)
อธิบดีกรมทางหลวงชนบท