

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กรมทางหลวงชนบท

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวณัฐนันท์ โสมรัตน์

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

โทรศัพท์/โทรสาร 025515151

มือถือ 0970137242

อีเมล manpower.drr@gmail.com

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2564

ถึงปี พ.ศ.

2567

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [2. แผนกลยุทธ์...pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณาลือเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

- การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุนายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวม กรมทางหลวงชนบทได้ดำเนินการปรับปรุงการแบ่งงานภายในหน่วยงานใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของงานและอัตรากำลังที่เปลี่ยนแปลงไป และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงาน รวมทั้งเกลี่ยอัตรากำลังให้กับหน่วยงานภายใต้กรอบอัตรากำลังของกรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน 1,791 อัตรา

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

กรมทางหลวงชนบทได้จัดโครงการ ITA สัญจร ปี ๒ หัวข้อ บุรณาการด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรักษามาตรฐานและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมทางหลวงชนบท โดยให้บุคลากรในสังกัดกรมทางหลวงชนบททั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ประชาชน ผู้ขอรับบริการอย่างโปร่งใส และมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานต่อสาธารณชนอย่างครบถ้วน ทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและด้านความโปร่งใส ผ่านกิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA กิจกรรมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม และกิจกรรม No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

กรมทางหลวงชนบทได้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการและวิธีการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการใช้ระบบการบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (DPIS 6) เป็นระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน โดยสามารถใช้งานได้ในสถานที่ตั้งและนอกสถานที่ตั้ง เช่น การดูเอกสาร ก.พ. 7 อิเล็กทรอนิกส์ การขออนุมัติการลา การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) การประเมินสมรรถนะ (Competency) การกรอกข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการนำระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มาใช้เพื่อจัดเก็บข้อมูลเอกสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการจัดเก็บแบบ Paper อีกด้วย

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ	✓				
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น	✓				
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ	✓				

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน		✓			
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม		✓			
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด		✓			
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	✓				
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	✓				
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	✓				

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคนรุ่นใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	มีการใช้ระบบการบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (DPIS 6) เป็นระบบสนับสนุนการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงาน โดยสามารถใช้งานได้ทั้งในสถานที่ตั้งและนอกสถานที่ตั้ง เช่น การดูเอกสาร ก.พ. 7 อิเล็กทรอนิกส์ การขออนุมัติการลา การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) การกรอกข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ เป็นต้น
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	1) การจัดจ้างศูนย์สอบที่มีมาตรฐานการสอบทางวิชาการและมีความเชี่ยวชาญมาดำเนินการสอบเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเข้ารับราชการ 2) การใช้งานระบบ Tracking ของระบบรับสมัครออนไลน์ เพื่อช่วยในการตรวจสอบสถานะการดำเนินการและรายละเอียดต่าง ๆ ผ่านระบบได้แบบ Real time ซึ่งรองรับตั้งแต่การแจ้งเปิดรับสมัครสอบ การแจ้งแก้ไขข้อมูลระบบ การแจ้งขึ้นประกาศ รวมถึงการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบ
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	มีการใช้นวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินการจัดฝึกอบรมรูปแบบออนไลน์ร่วมกับการจัดฝึกอบรมในรูปแบบปกติ นอกจากนี้ยังได้ดำเนินโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ทุกวันอังคาร เวลา 14.00 - 16.00 น. ผ่านโปรแกรม Zoom และ Facebook Live เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกระดับโดยไม่จำกัดจำนวนผู้เข้าอบรมและไม่มีค่าใช้จ่าย อีกทั้งผู้เข้าอบรมสามารถเรียนรู้รับชมย้อนหลังได้ทุกที่ทุกเวลา

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

กรมทางหลวงชนบท (ทช.) ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่ผ่านมา ทช. ได้รับผลการประเมินสูงสุดเป็นอันดับ 1 ของกระทรวงคมนาคม ร้อยละ 94.15 คะแนน และผลการประเมินภาพรวมในระดับกรมหรือเทียบเท่า อยู่ในลำดับที่ 27 จากหน่วยงานทั้งสิ้น 160 หน่วยงาน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2556 เป็นต้นมา ในปีงบประมาณ 2567 มีหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศเข้าร่วมการประเมินทั้งสิ้น 8,325 หน่วยงาน โดยการประเมิน ITA เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบภาพขององค์กร เพื่อให้เกิดการตระหนักและปรับปรุงการบริหารงานและการกำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม และมีความโปร่งใส เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน รวมถึงการกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาไปสู่หน่วยงานที่มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลอีกด้วย ทั้งนี้ โครงการที่มีส่วนสำคัญในความสำเร็จคือ โครงการ ITA สัญจร ปี 2 หัวข้อ บุคลากรด้านคุณธรรมและความโปร่งใส ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรักษามาตรฐานและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมทางหลวงชนบท โดยให้บุคลากรในสังกัดกรมทางหลวงชนบททั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ประชาชนผู้ขอรับบริการอย่างโปร่งใส และมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานต่อสาธารณชนอย่างครบถ้วน ทั้งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและด้านความโปร่งใส ผ่านกิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ITA กิจกรรมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม และกิจกรรม No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบทที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุดในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา คือ การบริหารจัดการอัตราว่างข้าราชการกรมทางหลวงชนบท จากการสำรวจข้อมูลอัตราว่างของข้าราชการ ณ เดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567 พบว่า กรมทางหลวงชนบทมีอัตราว่างของข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 192 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 10.72 ของจำนวนกรอบอัตราว่างข้าราชการทั้งหมด (1,791 อัตรา) ซึ่งตามมาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570) กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการอัตราว่างของส่วนราชการ โดยให้มีอัตราว่างข้าราชการเพื่อการบริหารจัดการภายในส่วนราชการ ไม่เกินร้อยละ 5 ในแต่ละปีงบประมาณ ส่งผลให้กรมทางหลวงชนบทมีอัตราว่างสูงกว่าเกณฑ์การบริหารจัดการอัตราว่างของส่วนราชการตามที่คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) กำหนดไว้ สืบเนื่องมาจากการดำเนินการ ดังนี้

1. การดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) โดยเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมทางหลวงชนบทต้องแจ้งตำแหน่งเกษียณที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม จัดสรรคืน จำนวน 12 อัตรา และตำแหน่งที่ต้องทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุของข้าราชการด้านการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน 6 อัตรา ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวของปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อยู่ระหว่างการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม

2. อยู่ระหว่างดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการ รวมทั้งอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา จำนวน 164 ตำแหน่ง ตามประกาศกรมทางหลวงชนบท เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน และประกาศกรมทางหลวงชนบท เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ทั้งนี้ กรมได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) แต่ไม่สามารถดำเนินการบรรจุเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไปได้เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. มีจำนวนน้อยลงมาก ประชากรส่วนใหญ่เลือกเรียนในระดับอุดมศึกษาและมีวุฒิปริญญาตรี ส่งผลให้จำนวนผู้สมัครสอบแข่งขันลดลงไปด้วย อีกทั้งยังมีการแข่งขันสูงระหว่างส่วนราชการ ตัวอย่างเช่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมทางหลวงชนบทขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติการ จำนวน 43 คน แต่สามารถบรรจุได้จำนวน 19 คน และสละสิทธิ์ จำนวน 24 คน ทำให้กรมขาดอัตราว่างและมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมได้

27. โปรรณูปปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

- อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ เนื่องจากภารกิจของกรมทางหลวงชนบทมีความสำคัญต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวงและกระจายความเจริญสู่ชนบท เป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ภารกิจในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงชนบทจึงมีปริมาณเพิ่มขึ้นโดยตลอด โดยพิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรให้ดำเนินการที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ กรมทางหลวงชนบท ยังมีบทบาทในการสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านงานทางให้กับจังหวัด ตามแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการประจำปีของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ซึ่งเป็นภารกิจพิเศษที่รับผิดชอบเพิ่มเติมที่ไม่ได้กำหนดไว้ในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง ส่งผลให้จำนวนข้าราชการกับปริมาณงานไม่สมดุลกัน เกิดผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการให้บริการในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- การยุบเลิกตำแหน่งตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) กรมทางหลวงชนบทจะต้องยุบเลิกอัตรากำลังจากการเกษียณอายุของข้าราชการในแต่ละปีร้อยละ 10 ของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ทำให้กรมทางหลวงชนบทต้องสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการนับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ไม่น้อยกว่า 20 อัตรา จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและการขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวงชนบท โดยเฉพาะอัตรากำลังข้าราชการตำแหน่งนายช่างโยธาและนายช่างเครื่องกล ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานหลักมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานตามภารกิจหลักให้สัมฤทธิ์ผลตามพันธกิจของกรม
- การสูญเสียบุคลากรกรณีต่าง ๆ ได้แก่ การให้ออก การลาออก และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการจากการเกษียณอายุของข้าราชการ ซึ่งในอีก 5 - 10 ปีข้างหน้าจะมีข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ จำนวน 703 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 ของข้าราชการในปัจจุบัน ซึ่งจะก่อให้เกิดการขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการของกรมในอนาคต
- กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งไม่สามารถดำเนินการเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างทันการ ส่งผลให้กรมขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

ข้อเสนอแนะ

กรมทางหลวงชนบทมีภารกิจหลักในการพัฒนาและบูรณาการโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง ซึ่งบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่อัตรากำลังข้าราชการกลับแปรผกผันลดลง ทำให้กรมทางหลวงชนบทประสบปัญหาอัตรากำลังบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและการขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวงชนบท จากปัญหาดังกล่าว กรมทางหลวงชนบทได้แก้ไขปัญหาด้านอัตรากำลังด้วยการมีแนวทางและมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคน โดยการกำหนดมาตรฐานกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงาน การปรับปรุงการแบ่งงานภายในของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติ การเกลี่ยอัตรากำลังให้แต่ละหน่วยงานตามมาตรฐานกรอบอัตรากำลังที่กำหนดภายใต้กรอบอัตรากำลังของกรมที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวน 1,791 อัตรา การนำแนวทางต่าง ๆ มาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การปรับปรุงกระบวนการ และวิธีการทำงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่และการนำเครื่องจักรกลมาใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การใช้พนักงานราชการและลูกจ้างช่วยสนับสนุนการทำงานตามภารกิจหลักของกรม การจ้างเหมาบริการเพื่อทำงานที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากทดแทนการใช้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของกรมที่มีจำนวนจำกัด การพัฒนาบุคลากรด้วยการให้ทุนศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและขีดสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังข้าราชการในการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจหลักด้วยการขอรับการเกลี่ยตำแหน่งข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวง เพื่อให้กรมทางหลวงชนบทมีอัตรากำลังข้าราชการเพียงพอและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจหลักในความรับผิดชอบที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการตามภารกิจหลักของกรมทางหลวงชนบทในการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมทั่วทั้งประเทศและประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยในการเดินทาง

ปัญหาอุปสรรค

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้วุฒิในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ไม่สามารถดำเนินการบรรจุเพื่อมาทดแทนตำแหน่งว่างในตำแหน่งประเภททั่วไปได้เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบันผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปวส. มีจำนวนน้อยลงมาก ประชากรส่วนใหญ่เลือกเรียนในระดับอุดมศึกษาและมีวุฒิปริญญาตรี ส่งผลให้จำนวนผู้สมัครสอบแข่งขันลดลงไปด้วย ทำให้กรมขาดอัตรากำลังคนและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจของกรมได้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการปรับช่วงเวลาของกระบวนการสรรหาและเลือกสรรให้อยู่ในช่วงเวลาที่สอดคล้องกับปฏิทินการศึกษา หรือในช่วงใกล้เคียงกับระยะเวลาการสำเร็จการศึกษา เพื่อดึงดูดให้ผู้สำเร็จการศึกษามาศึกษาสมัครสอบกับกรมทางหลวงชนบทมากยิ่งขึ้น
2. จัดสรรพนักงานราชการและลูกจ้างช่วยสนับสนุนการทำงานตามภารกิจหลักของกรม หรือการจ้างเหมาบริการ เพื่อทำงานที่ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องใช้บุคลากรจำนวนมากมาทดแทนบุคลากรของกรมที่มีอยู่อย่างจำกัด

ปัญหาอุปสรรค

งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

รัฐบาลหรือสำนักงาน ก.พ. ควรมีการสนับสนุนหรือผลักดันการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้กับส่วนราชการต่าง ๆ เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการให้เพียงพอต่อการดำเนินการได้อย่างทั่วถึง

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ปัญหาอุปสรรค

เนื่องจากกรมทางหลวงชนบทได้เริ่มนำระบบการบริหารงานบุคคลอิเล็กทรอนิกส์ (DPIS 6) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (KPI) และการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของข้าราชการและพนักงานราชการ ซึ่งระบบดังกล่าวเป็นระบบใหม่ ทำให้บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบ

ข้อเสนอแนะ

ควรจัดการประชุมชี้แจงวิธีการใช้ระบบประเมินฯ และขั้นตอนการจัดทำตัวชี้วัดและการกำหนดสมรรถนะทุกครั้ง ในช่วงต้นรอบการประเมิน ก่อนที่จะมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจและสามารถใช้งานระบบประเมินฯ ได้อย่างถูกต้อง

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร

	จำนวนวันรวม**ในการสรรหาข้าราชการเข้าสู่องค์กรในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุเข้ารับราชการในปีงบประมาณ	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร
ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาข้าราชการ 1 คนเข้าสู่องค์กร	3900	67	58.21

** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาแต่ละครั้งคูณด้วยจำนวนผู้ที่ได้รับการบรรจุ ในการสรรหาครั้งนั้น โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันบรรจุ

2. ร้อยละของบุคลากร***ที่ได้รับการพัฒนา

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	4413	3972	111.10

*** รวมบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทุกประเภท

3. จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา

	จำนวนชั่วโมง****ที่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในปีงบประมาณ (รวมกิจกรรมการพัฒนาทั้งหมด และ E-learning (ถ้ามี))	จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยที่บุคลากร 1 คนได้รับการพัฒนา	542047	3972	136.47

**** จำนวนชั่วโมง หมายถึง ผลรวมของจำนวนชั่วโมงต่อหลักสูตรคูณด้วยจำนวนคนที่เข้าร่วม

4. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับความก้าวหน้า (หมายถึง ผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อำนาจการ บริหาร)

	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ ความก้าวหน้า	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับ ความก้าวหน้า
ร้อยละของข้าราชการที่ได้ รับความก้าวหน้า	19	1579	1.20

5. ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ยในการเลื่อนระดับข้าราชการ

	จำนวนวันรวม*****ในการ สรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น	จำนวนข้าราชการที่ได้รับ การเลื่อนระดับ	ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ
ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย ในการเลื่อนระดับ ข้าราชการ	5825	25	233

***** จำนวนวันรวม หมายถึง ผลรวมของจำนวนวันในการสรรหาคนเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละครั้งคูณด้วย
จำนวนข้าราชการที่ได้รับการเลื่อนระดับ โดยนับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัครถึงวันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก

6. ร้อยละของข้าราชการที่มีการย้าย (หมายถึง เฉพาะการย้ายในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันภายในกรม)

	จำนวนข้าราชการที่มีการ ย้าย	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย
ร้อยละของข้าราชการที่มี การย้าย	123	1579	7.79

7. ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ*****

	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ในปีงบประมาณ	จำนวนข้าราชการทั้งหมด ในปีงบประมาณ	ร้อยละของกำลังคนคุณภาพ
ร้อยละของกำลังคน คุณภาพ	34	1579	2.15

***** กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุน ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
(HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave
Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

8. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (Turnover rate)

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี	0	34	0
อายุราชการ 5 - 10 ปี	0	34	0

9. อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (Retention rate)

	จำนวนข้าราชการใหม่ที่ยังอยู่ในส่วนราชการในงบประมาณ	จำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ทั้งหมดในงบประมาณ	อัตราการคงอยู่ของข้าราชการใหม่ (ร้อยละ)
อายุราชการน้อยกว่า 1 ปี	60	64	93.75
อายุราชการ 1 – 5 ปี	275	285	96.49

10. ความผูกพันของข้าราชการ (คะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาคราชการปี 2567 เท่ากับ 78.59)

	คะแนนความผูกพันของส่วนราชการปี 2567*****	ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ
ผลต่างความผูกพันของส่วนราชการกับค่าเฉลี่ยภาคราชการ	83.15	4.56

***** คะแนนความผูกพันของข้าราชการ อ้างอิงจากข้อมูลรายงานผลการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของส่วนราชการ โดยสำนักงาน ก.พ.

11. จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ

	จำนวนวันลาป่วยทั้งหมดของข้าราชการ	จำนวนข้าราชการทั้งหมดในปีงบประมาณ	จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ
จำนวนวันลาป่วยเฉลี่ยที่ข้าราชการ 1 คนลาในปีงบประมาณ	2309.5	1579	1.46

12. ร้อยละของผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการระดับดีเด่น

	จำนวนข้าราชการที่มีผล การปฏิบัติราชการระดับดี เด่น	จำนวนข้าราชการ ทั้งหมดในปีงบประมาณ	ร้อยละของผู้ที่มี ผลการปฏิบัติราชการระดับ ดีเด่น
รอบการประเมินที่ 1/2567	1084	1540	70.39
รอบการประเมินที่ 2/2567	0	0	

หมายเหตุ : กรณีที่ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี)

รอคำสั่งผลการประเมิน รอบ 2/2567
