รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทางหลวงชนบท

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ) (ก)	ระดับเป้าหมาย					ผลการดำเนินงาน			ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้ (ข)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (ก)*(ข) ๑๐๐	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		**๑.๕๐๐๐**	**๓๐**								**๑.๓๐๐๐**	
๑. มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของกรม	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับ	๑๐	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๕๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
๒. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๒.๑ ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวมแต่ละปีไม่เกินที่กำหนด	ร้อยละ	๕	๗	๖.๕	๖	๕.๕	๕	ร้อยละ ๘.๔๖	๑	๐.๐๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจของกรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรม และการพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการ	๓.๑ ร้อยละของจำนวนผู้บริหารและข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี	ร้อยละ	๑๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ร้อยละ ๙๔.๕๐	๕	๐.๕๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
	๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๒๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ) (ก)	ระดับเป้าหมาย					ผลการดำเนินงาน			ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้ (ข)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (ก)*(ข) ๑๐๐	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		**๑.๐๐๐๐**	**๒๐**								**๑.๐๐๐๐**	
๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ร้อยละของข้อมูลข้าราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ	๑๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๐.๕๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
	๔.๒ ร้อยละของข้อมูลลูกจ้างประจำที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ	๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๐.๒๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
	๔.๓ ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ	๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๐.๒๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล		**๑.๐๐๐๐**	**๒๐**								**๑.๐๐๐๐**	
๕. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การ	๕.๑ ร้อยละจำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM)	ร้อยละ	๔	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๐.๒๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
๖. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรกรมมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเทียบกับจำนวนบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี	ร้อยละ	๔	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ร้อยละ ๙๔.๕๐	๕	๐.๒๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ) (ก)	ระดับเป้าหมาย					ผลการดำเนินงาน			ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้ (ข)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (ก)*(ข) ๑๐๐	
๗. มีระบบการประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๗.๑ ร้อยละของจำนวนหลักสูตรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี ที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมตามที่สำนักฝึกอบรมกำหนด	ร้อยละ	๔	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๐.๒๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
๘. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลงาน ประสิทธิภาพและความคุ้มค่าอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม	๘.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับ	๔	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๒๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
๙. ปรับปรุงนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	๔	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	ร้อยละ ๙๕.๓๔	๕	๐.๒๐๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		**๐.๗๕๐๐**	**๑๕**								**๐.๗๕๐๐**	
๑๐. ความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐.๑ ร้อยละของสถิติข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายในระยะเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๐.๒๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ) (ก)	ระดับเป้าหมาย					ผลการดำเนินงาน			ผลการใช้จ่ายงบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้ (ข)	คะแนนถ่วงน้ำหนัก (ก)*(ข) ๑๐๐	
๑๑. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรของกรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	๑๑.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับ	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๒๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
	๑๑.๒ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีและมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	กิจกรรม	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๒๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		**๐.๗๕๐๐**	**๑๕**								**๐.๗๕๐๐**	
๑๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การ	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ระดับ	๑๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕	๐.๗๕๐๐	ไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณ
รวม (เต็ม ๕ คะแนน)											**๔.๘๐๐๐**	

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ และการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

ตัวชี้วัดที่ ๑ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	ศึกษา ทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ไม่มี	ไม่มี
๒	จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและนำเสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ			จัดทำร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/๑๘๔๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่มี	ไม่มี
๓	เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบและมีการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผน			เผยแพร่แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แก่ทุกหน่วยทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/ว ๒๒๐๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	ไม่มี	ไม่มี
๔	ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ			ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ไม่มี	ไม่มี
๕	สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ			สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/๑๘๔๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในภาพรวม

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวมแต่ละปีไม่เกินกำหนด

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่าง	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมทางหลวงชนบทมีอัตราว่าง ๑๕๒ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๖ สืบเนื่องมาจากการดำเนินการ ดังนี้ ๑. การดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมทางหลวงชนบทต้องแจ้งตำแหน่งเกษียณที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม จัดสรรคืน จำนวน ๑๑ อัตรา และตำแหน่งที่ต้องทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๕ อัตรา และการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กรมทางหลวงชนบทต้องแจ้งตำแหน่งเกษียณที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม จัดสรรคืน จำนวน ๑๒ อัตรา และตำแหน่งที่ต้องทดแทนตำแหน่งเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น จำนวน ๖ อัตรา ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวฯ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ อยู่ระหว่างการพิจารณาของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ๒. อยู่ระหว่างดำเนินการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและดำเนินการสรรหา จำนวน ๙๑ ตำแหน่ง และอยู่ระหว่างดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง จำนวน ๒๗ ตำแหน่ง ตามประกาศกรมทางหลวงชนบท เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	ไม่มี	ไม่มี

เอกสารหลักฐาน

๑. หนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ คค ๐๗๐๑/๘๖๓๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่องการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) กรณีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. หนังสือสำนักบริหารกลาง ที่ คค ๐๗๐๑/๒๔๓๑ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่องการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) กรณีการจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ

๔. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

๕. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ

๖. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน

๗. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน

๘. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

๙. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน

๑๐. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

๑๑. ฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๓. การพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการในสายงานหลัก

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนผู้บริหารและข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.	กรมทางหลวงชนบทได้พัฒนาผู้นำในทุกระดับด้วยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ประกอบด้วย	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	สอร.	จำนวนผู้นำทุกระดับที่ผ่านการพัฒนาตามแผนการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๐	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๑ การฝึกอบรมหลักสูตร “การทดสอบวัสดุงานทางระดับต้น” รุ่นที่ ๒			๑.๑ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การทดสอบวัสดุงานทางระดับต้น” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ศูนย์ทดสอบวัสดุงานทาง (สวว.) (จังหวัดนครราชสีมา) (จำนวน ๕๗ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๒ ประชุมสัมมนากรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ “๒ ทศวรรษกรมทางหลวงชนบทกับทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน”			๑.๒ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดประชุมสัมมนากรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ “๒ ทศวรรษกรมทางหลวงชนบทกับทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืน ณ โรงแรมรามา การ์เด้นส์ (กรุงเทพมหานคร) ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ (จำนวน ๑๔๙ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๓ การฝึกอบรมหลักสูตร “เจ้าพนักงานทางหลวงสำหรับทางหลวงชนบท” รุ่นที่ ๒			๑.๓ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เจ้าพนักงานทางหลวงสำหรับทางหลวงชนบท” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมจันทรา รีสอร์ท (จังหวัดนครนายก) (จำนวน ๖๒ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๔ โครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่			๑.๔ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น นาดา ดอนเมือง แอร์พอร์ต (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๔๒ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๕ การฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานหมวดบำรุงทางหลวงชนบท” (เตรียม ผอ.บทช.รุ่นที่ ๑๔)			๑.๕ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานหมวดบำรุงทางหลวงชนบท” (เตรียม ผอ.บทช.รุ่นที่ ๑๔) ระหว่างวันที่ ๒๙ มีนาคม - ๓ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ศูนย์ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ กรมทางหลวงชนบท (จังหวัดตาก) (จำนวน ๔๐ ราย)	ไม่มี	ไม่มี

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๓. การพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการในสายงานหลัก

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนผู้บริหารและข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๑.๖ การฝึกอบรมหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพผู้อำนวยการหมวดบำรุงทางหลวงชนบท”	ต.ค. ๖๕ - ก.ย. ๖๖	สอร.	๑.๖ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพผู้อำนวยการหมวดบำรุงทางหลวงชนบท” ช่วงที่ ๑ รูปแบบ online ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ กรมทางหลวงชนบท ช่วงที่ ๒ รูปแบบ Onsite ณ โรงแรมขวัญเรือน ปาร์ค (จังหวัดนครราชสีมา) ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ (จำนวน ๕๑ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๗ การฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างมีประสิทธิภาพ” รุ่นที่ ๑			๑.๗ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารของราชการอย่างมีประสิทธิภาพ” รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น นาดา ดอนเมือง แอร์พอร์ต (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๕๒ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๘ การฝึกอบรมหลักสูตร “การผลิตสื่อสมัยใหม่สำหรับนักประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล” รุ่นที่ ๑			๑.๘ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การผลิตสื่อสมัยใหม่สำหรับนักประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล” รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๘ - ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น นาดา ดอนเมือง แอร์พอร์ต (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๕๒ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๙ การฝึกอบรมหลักสูตร “การผลิตสื่อสมัยใหม่สำหรับนักประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล” รุ่นที่ ๒			๑.๙ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การผลิตสื่อสมัยใหม่สำหรับนักประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล” รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น นาดา ดอนเมือง แอร์พอร์ต (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๕๓ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๑๐ การฝึกอบรมหลักสูตร “เจ้าพนักงานทางหลวงสำหรับทางหลวงชนบท” รุ่นที่ ๓			๑.๑๐ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “เจ้าพนักงานทางหลวงสำหรับทางหลวงชนบท” รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมชฎา แอท นคร (จังหวัดนครศรีธรรมราช) (จำนวน ๕๒ ราย)	ไม่มี	ไม่มี

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๓. การพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการในสายงานหลัก

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ร้อยละของจำนวนผู้บริหารและข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	๑.๑๑ โครงการฝึกอบรมวิทยากรตัวคูณหลักสูตร “การบำรุงทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ก.)”	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	สอร.	๑.๑๑ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการโครงการฝึกอบรมวิทยากรตัวคูณหลักสูตร “การบำรุงทางสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ครู ก.)” ในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมคุณากูลสวัสดิ์ กรมทางหลวงชนบท (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๖๓ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๑๒ การฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานแขวงทางหลวงชนบท”			๑.๑๒ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานแขวงทางหลวงชนบท” ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมทีเคพาเลซ แอดคอนเวนชั่น (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๓๐ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๑๓ โครงการสัมมนาวิชาการ ด้านวิจัยและพัฒนาวิศวกรรมงานทาง รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			๑.๑๓ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการโครงการสัมมนาวิชาการ ด้านวิจัยและพัฒนาวิศวกรรมงานทาง รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมารวย การ์เด้น (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๑๑๓ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
	๑.๑๔ การฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาความรู้และทักษะการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED) สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง”			๑.๑๔ สำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาความรู้และทักษะการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน (CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าชนิดอัตโนมัติ (AED) สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง” ในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมคุณากูลสวัสดิ์ กรมทางหลวงชนบท (กรุงเทพมหานคร) (จำนวน ๖๑ ราย)	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. สรุปรายงานผลการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๔. โครงการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

ตัวชี้วัดที่ ๔ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรม	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. มีการเตรียมความพร้อมการคัดเลือก HiPPS รุ่นที่ ๑๙ - จัดทำหนังสือเวียนเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ต้องใช้ในการสมัคร HiPPS - ส่งรายชื่อข้าราชการที่มีความประสงค์จะเข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ฯ ให้ สำนักงาน ก.พ.	ไม่มี	ไม่มี
๒	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง			๒. จัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือก HiPPS รุ่นที่ ๑๙ พร้อมหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก และจัดทำกรอบการสั่งสมประสบการณ์ของส่วนราชการและหลักเกณฑ์ในการจัดทำกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคลของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงไว้	ไม่มี	ไม่มี
๓	ประกาศรับสมัครคัดเลือก HiPPS และดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการกำหนด			๓. จัดทำประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกำหนดระยะเวลาการรับสมัครคัดเลือกฯ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยมีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก (จำนวน ๑ ราย)	ไม่มี	ไม่มี
๔	รายงานและประกาศผลการคัดเลือกเสนอกรมให้ความเห็นชอบ			๔. รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกตามประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี
๕	รายงานผลการคัดเลือกของกรมให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกต่อไป			๕. จัดทำหนังสือแจ้งผลการคัดเลือกข้าราชการผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ของกรมทางหลวงชนบทไปยังสำนักงาน ก.พ. ตามหนังสือกรมทางหลวงชนบท ที่ คค ๐๗๐๑/๙๒๐๓ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวน ๑ ราย)	ไม่มี	ไม่มี

เอกสารหลักฐาน

๑. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. หนังสือกรมทางหลวงชนบท ที่ คค ๐๗๐๑/๙๒๐๓ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (จำนวน ๑ ราย)

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของข้อมูลข้าราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	นำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โปรแกรม DPIS Version ๖.๐ มีการปรับปรุงการเคลื่อนไหวของข้อมูลข้าราชการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง เลื่อนข้าราชการ รับโอน-ให้โอน ย้าย เลื่อนเงินเดือน เพิ่มวุฒิการศึกษา เกษียณอายุ ข้อมูลฝึกอบรม และการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่มี	ไม่มี
๒	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล			๒. มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	ไม่มี	ไม่มี
๓	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล			๓. ศทส. มีการบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และสำรองข้อมูลบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) กับ ก.พ.๗ มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนตรงกัน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละของข้อมูลลูกจ้างประจำที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	นำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โปรแกรม DPIS Version ๖.๐ มีการปรับปรุงการเคลื่อนไหวของข้อมูลลูกจ้างประจำในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเรื่องเกี่ยวกับแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าจ้าง เกษียณอายุ ข้อมูลฝึกอบรม และการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่มี	ไม่มี
๒	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล			๒. มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	ไม่มี	ไม่มี
๓	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล			๓. ศทส. มีการบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และสำรองข้อมูลบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) กับ ก.พ.๗ มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนตรงกัน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ต่อ)

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	นำข้อมูลเข้าสู่ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. นำข้อมูลเข้าสู่ระบบจัดการฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โปรแกรม DPIS Version ๖.๐ มีการปรับปรุงการเคลื่อนไหวของข้อมูลพนักงานราชการในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุ ข้อมูลฝึกอบรมและการเปลี่ยนแปลงข้อมูลบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่มี	ไม่มี
๒	ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล			๒. มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล	ไม่มี	ไม่มี
๓	บำรุงรักษาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล			๓. ศทส. มีการบำรุงรักษาระบบฐานข้อมูลบุคลากร และสำรองข้อมูลบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในฐานข้อมูลระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) กับ ก.พ.๗ มีข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วนตรงกัน

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. การบริหารจัดการองค์ความรู้

ตัวชี้วัดที่ ๘ : ร้อยละจำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ดำเนินการบริหารองค์ความรู้และนำเข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM) จำนวน ๑๐ องค์ความรู้	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	สอร.	จำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙๗ องค์ความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. จำนวนองค์ความรู้ทั้งหมดที่อยู่ในระบบการจัดการความรู้ของกรม ทางเว็บไซต์ http://eoffice.drr.go.th/km

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. การฝึกอบรมบุคลากรกรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๙ : ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเทียบกับจำนวนบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ดำเนินการฝึกอบรมและการให้ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	สอร.	บุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่ผ่านการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๕๐ ของแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. สรุปรายงานผลการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘. การประกันคุณภาพของการฝึกอบรม

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ร้อยละของจำนวนหลักสูตรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี ที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ตามที่สำนักฝึกอบรมกำหนด

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ดำเนินการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	สอร.	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กรมทางหลวงชนบท โดยสำนักฝึกอบรม ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรด้านวิศวกรรมงานทางการบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ และการปฐมพยาบาล โดยทุกหลักสูตรได้ผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพ ทั้งขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าอบรม และการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. สรุปรายงานผลการดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๙. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดในปีงบประมาณที่ผ่านมา	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. มีการประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป	ไม่มี	ไม่มี
๒	กำหนดและประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ			๒. มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญรอบที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ และรอบที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี
๓	พิจารณากลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ			๓. แจ้งเวียนให้แต่ละหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี
๔	นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ			๔. มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณากลั่นกรองประเมินผลการประเมินฯ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี
๕	ติดตามผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข			๕. มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรอบที่ ๑ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ตามคำสั่งกรมทางหลวงชนบทที่ ๙๖๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และคำสั่งเลื่อนเงินเดือนข้าราชการรอบที่ ๒ อยู่ระหว่างดำเนินการนำเสนออธิบดีลงนามในคำสั่ง	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมทางหลวงชนบท

๒. ประกาศกรมทางหลวงชนบท ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมทางหลวงชนบท

๓. คำสั่งกรมทางหลวงชนบทที่ ๙๖๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง เลื่อนเงินเดือนและให้ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๐. การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ทบทวนและจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และจัดทำตารางกระจายแบบสำรวจฯ	ไม่มี	ไม่มี
๒	แจ้งเวียนแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล			๒. มีหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/ว ๓๓๘๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร กรอกแบบสำรวจผ่านระบบออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ ๑ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี
๓	รวบรวมและประมวลผลความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล			๓. รวบรวมและประมวลผลแบบสำรวจ	ไม่มี	ไม่มี
๔	จัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล			๔. จัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๓๔	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/ว ๓๓๘๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

๒. แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๑. การจัดการข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ : ร้อยละของสถิติข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายในระยะเวลาที่กำหนด

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	กำหนดช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท./สลก.	๑. เปิดช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ ดังนี้ - สายด่วนของกรม ๑๑๔๖ (สลก.) - ศูนย์ระฆังกรมทางหลวงชนบท (สลก.) - ทางเว็บไซต์ของกรมทางหลวงชนบท (สลก.) - ทางโทรศัพท์หมายเลข ๐ ๒๕๕๑ ๕๐๐๐ (สลก.) - กรมทางหลวงชนบทและสำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑ - ๑๘ (สลก.) - ศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ของกรมทางหลวงชนบท (สพร.) - ศูนย์ประสานการแก้ไขปัญหาตามข้อร้องเรียนของประชาชนของกรม (สลก.)	ไม่มี	ไม่มี
๒	กำหนดมาตรฐาน/แนวทางการจัดการข้อร้องเรียน ฯ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์			๒. นำ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ กฎ ก.พ. มาใช้เป็นมาตรฐานในการจัดการข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ และเผยแพร่ผ่านช่องทางเว็บไซต์ www.deac.drr.go.th (กบท.)	ไม่มี	ไม่มี
๓	ดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน/แนวทางที่กำหนด			๓. ดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนฯ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน /แนวทางที่กำหนด (กบท.)	ไม่มี	ไม่มี
๔	ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์			๔. สรุปจำนวนข้อร้องเรียนของเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนกันยายน ๒๕๖๖ - จัดส่งสรุปประเภทและประเด็นสำคัญเรื่องร้องเรียนการทุจริตประพฤติมิชอบของกรมทางหลวงชนบท ให้กระทรวงคมนาคมทราบ (กบท.)	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. การขับเคลื่อนจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๑. เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงคมนาคม ระยะที่ ๒ (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามหนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๒๐๐.๓/ศปท. ว๔๒๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ และนำแนวทางการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของกระทรวงคมนาคม ระยะที่ ๒ (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มาประยุกต์ใช้	ไม่มี	ไม่มี
๒	จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			๒. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/๕๘๖ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงคมนาคม ระยะที่ ๒ (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการต่อต้านการทุจริต มี ๕ กลยุทธ์ ๗ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเชิงรุก มี ๔ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ๒.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเครือข่าย MOT Trnsparency มี ๔ กลยุทธ์ ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ไม่มี	ไม่มี

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓	แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๓. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/๕๘๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแจ้งเวียนแผนดังกล่าวให้หน่วยงานในสังกัด กรมทางหลวงชนบทที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทราบ เพื่อดำเนินการตามแผนดังกล่าว	ไม่มี	ไม่มี
๔	กำกับและติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			๔. กำกับและติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ ดังนี้ - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/๕๘๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๖/ว ๓๑๓๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)	ไม่มี	ไม่มี

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๒. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ : ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕	รายงานผลการดำเนินการ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	๕. ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน รายงานอธิบดีกรมทางหลวงชนบท และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและกระทรวงคมนาคม - หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/๑๗๕๒ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) - หนังสือกรมทางหลวงชนบท ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๐๑/๔๗๙๔ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) เรียน ปลัดกระทรวงคมนาคม	ไม่มี	ไม่มี

เอกสารหลักฐาน

๑. หนังสือศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๒๐๐.๓/ศปท. ว๔๒๓ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงคมนาคม ระยะที่ ๒ (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๒. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/๕๘๖ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/ว ๗๗๘ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๔. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/๑๗๕๒ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน)

๕. หนังสือกรมทางหลวงชนบท ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๐๑/๔๗๙๔ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๖. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ด่วนที่สุด ที่ คค ๐๗๔๐.๖/ว ๓๑๓๖ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓. การปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ : จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	การรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เสียงตามสายจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ ให้บุคลากรของกรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	- จัดทำบทความชุด “รู้ไว้ไกลโทษ”, “คุณธรรมนำใจ” และพี่น้องเล่าสู่กันฟัง โดยได้แจ้งเวียนไปทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมทางหลวงชนบท พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางเว็บไซต์ Line Group, Facebook และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงชนบท	ไม่มี	ไม่มี
๒	การส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับประพฤติปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี			- กรมทางหลวงชนบทได้บรรจุหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาในโครงการ “การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ คุณธรรมจริยธรรม หลักเศรษฐกิจพอเพียง และทุจริตศึกษา โดยมีบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความรู้ในหลักสูตรดังกล่าว เพื่อเป็นการสอดแทรกสาระสำคัญ ด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับข้าราชการใหม่ได้เข้าใจถึงการปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นไปตามหลักมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี เข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่ปฏิบัติตนที่ฝ่าฝืนจริยธรรม และมีแรงจูงใจในการรับราชการรวมไปถึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ณ โรงแรมเบสท์เวสเทิร์น นาดา ดอนเมือง แอร์พอร์ต ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓. การปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ : จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	- กรมทางหลวงชนบทได้บรรจุหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาในโครงการ “การบริหารงานหมวดบำรุงทางหลวงชนบท” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เตรียม ผอ.บทช. รุ่นที่ ๑๔) ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ คุณธรรมจริยธรรม หลักเศรษฐกิจพอเพียง และทุจริตศึกษา โดยมีบุคลากรกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ให้ความรู้ในหลักสูตรดังกล่าว เพื่อเป็นการสอดแทรกสาระสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เข้าใจถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ปฏิบัติตนที่ฝ่าฝืนจริยธรรม พร้อมทั้งสามารถนำไปถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามจริยธรรมและเป็นการสร้างทัศนคติในการต่อต้านการทุจริต ณ ศูนย์ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการกรมทางหลวงชนบท (จังหวัดตาก) อำเภอเมือง จังหวัดตาก ระหว่างวันที่ ๒๙ มีนาคม - ๓ เมษายน ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี
๓	การเสริมสร้างการรับรู้ หัวข้อ “ผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) แก้ไขได้...ถ้าคิดเป็น”			กรมทางหลวงชนบท ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างการรับรู้ หัวข้อ “ผลประโยชน์ทับซ้อน (COI) แก้ไขได้...ถ้าคิดเป็น” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับฐานความคิดปลูกและปลุกจิตสำนึกของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทให้มีความตระหนักรู้ในเรื่องการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ โดยสามารถวิเคราะห์และแยกแยะ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม ณ ห้องประชุมธารสิทธิ์พงษ์ กรมทางหลวงชนบท และผ่านระบบ Application Zoom Cloud Meeting	ไม่มี	ไม่มี

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๓. การปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ : จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔	การยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีคุณธรรมหรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	- กรมทางหลวงชนบทได้มีหนังสือแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในส่วนกลาง จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่อง เชิดชู คนดี คนต้นแบบ เชิดชูเกียรติ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่มีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต เป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรผู้กระทำความดี และเพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในกรมทางหลวงชนบท	ไม่มี	ไม่มี
๕	การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรกรมทางหลวงชนบท			- กรมทางหลวงชนบท ได้จัดกิจกรรมการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรของกรมทางหลวงชนบท เป็นการบรรยายให้ความรู้และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อกำหนดจริยธรรมประจำกรมทางหลวงชนบท พ.ศ. ๒๕๖๖ แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท Do's and Don't ให้กับบุคลากรกรมทางหลวงชนบททั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ไม่มี	ไม่มี
๖	การจัดกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี/วันสำคัญทางศาสนา			- เข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ เนื่องในวันคล้ายวันก่อตั้งกรมทางหลวงชนบทครบรอบ ๒๐ ปี ณ กรมทางหลวงชนบท	ไม่มี	ไม่มี

เอกสารหลักฐาน

๑. บทความชุด “รู้ไว้ไกลโทษ”, “คุณธรรมนำใจ” และพี่สอนน้อง ที่ประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงชนบท

๒. ภาพวิทยากรบรรยายหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาในโครงการ “การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่”

๓. ภาพวิทยากรบรรยายหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาในโครงการ “การบริหารงานหมวดบำรุงทางหลวงชนบท” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เตรียม ผอ.บทช. รุ่นที่ ๑๔)

๔. ภาพกิจกรรมเชิดชูบุคลากรที่มีคุณธรรม หรือที่ทำความดีจนเป็นแบบอย่างได้

๕. ภาพกิจกรรมการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่บุคลากรกรมทางหลวงชนบท

๖. ภาพกิจกรรมเข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ เนื่องในวันคล้ายวันก่อตั้งกรมทางหลวงชนบท ครบรอบ ๒๐ ปี ณ กรมทางหลวงชนบท

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑๔. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑	วิเคราะห์และทบทวนข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖	กบท.	ศึกษา วิเคราะห์ และทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี
๒	จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖			จัดทำร่างแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/๑๘๔๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	ไม่มี	ไม่มี
๓	แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการฯ			เผยแพร่แผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แก่ทุกหน่วยทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/ว ๒๒๐๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕	ไม่มี	ไม่มี
๔	ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ			หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมทางหลวงชนบทมีบันทึกรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด	ไม่มี	ไม่มี
๕	รายงานผลการดำเนินการ			สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และรายงานผลการดำเนินการให้ผู้บริหารทราบ	ไม่มี	ไม่มี

<u>เอกสารหลักฐาน</u>

๑. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/๑๘๔๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. หนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ คค ๐๗๔๐.๒/ว ๒๒๐๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. แบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทที่มีต่อแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๔. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖