



แบบรายงาน
การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วน of ข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

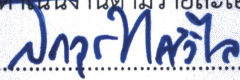
๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
กรมทางหลวง

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

(นายสรารัฐ ทรงศิริไธ)

อธิบดีกรมทางหลวง

๒๓ / พฤศจิกายน / ๒๕๖๓

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวเขวภา จิยะพานิชกุล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๓๕๔ ๖๖๖๘-๗๕ ต่อ ๒๕๑๑๗

โทรสาร ๐ ๒๖๔๔ ๔๔๔๐

E-Mail person2doh@gmail.com

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนนที่ ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๑๘.๗๕
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๒	๒.๕๐
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๑	๑	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๕.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้				๙๘.๗๕

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๓ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๔ (รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ ๑ และ ๒)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่านมา โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๒	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน) ๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน) ๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Department Personnel Information System : DPIS) ๒.๒ ระบบบริหารงานฝึกอบรม (Training-DOH) ๒.๓ ระบบคำนวณต้นทุนต่อผลผลิต ๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน) ๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน) ๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน) ☒ เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ☒ เพื่อการพัฒนาบุคลากร ☐ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ ☒ เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ☐ เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ).....

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน) ๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เคยเชี่ยวชาญราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในการกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน) ๓. มีการประเมินประสิทธิภาพของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน) ๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน) ๓.๑. ดำเนินการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการด้วยวิธีการสอบแข่งขัน มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ มีการดำเนินการที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้ดำเนินการเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการแล้ว จำนวน ๒๙๗ อัตรา

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) (ต่อ)		๓.๒ ดำเนินการแจ้งเวียนหรือประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางในการสรรหา บรรจุ ประเมินและแต่งตั้งให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์กรมทางหลวง เป็นต้น ๓.๓ จัดให้มีช่องทางที่หลากหลายในการร้องเรียนร้องทุกข์ และเสนอแนะความคิดเห็น เช่น ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นต้น
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน) โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมทางหลวงไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. ผู้นำองค์กรมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม ผู้บริหารกรมทางหลวง ได้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้บุคลากรในสังกัดกรมทางหลวงปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต โดยได้อนุมัติให้มีการอบรมสัมมนา สร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามกฎหมายและกฎระเบียบในแต่ละด้าน เช่น โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการอนุมัติให้มีการจัดโครงการ/กิจกรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมจริยธรรม เช่น กิจกรรมปฏิบัติธรรมทุกวันพุธและวันสำคัญต่าง ๆ การคัดเลือกและมอบรางวัลให้กับข้าราชการดีเด่น กรมทางหลวง โครงการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมให้แก่บุคลากรกรมทางหลวง โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น

มติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) (ต่อ)		๒. ผู้น้องการมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ๒.๑. ผู้บริหารกรมทางหลวงได้อนุมัติให้มีโครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential System : HiPPS) อย่างต่อเนื่องเพื่อบ่มบ่มการพัฒนากลุ่มบุคลากรผู้มีความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่อยู่ในระดับสูง รวมทั้งเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคต ๒.๒. ผู้บริหารกรมทางหลวงได้อนุมัติให้มีการพัฒนากลุ่มบุคลากรในแต่ละสายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อบ่มบ่มเพิ่มศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งเป็นการเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการเป็นผู้นำในอนาคตต่อไป เช่น โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การควบคุมการก่อสร้างทางหลวง โดยวิธีเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) โครงการพัฒนาและผ่านทดสอบความรู้ เรื่อง โครงการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติงานบำรุงทาง โครงการอบรมหลักสูตรงานบำรุงรักษาทางโดยวิธีเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การฝึกอบรมหลักสูตรงานอำนวยความสะดวก (หมวดป้ายจราจร) โดยวิธีเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เป็นต้น ๓. ผู้น้องการมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารกรมทางหลวงได้มีนโยบายในการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดกรมทางหลวงมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการอนุมัติให้มีการจัดประชุมหรือหารือเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีดังนี้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑) บทบาทของผู้นำองค์กรต่อการ ดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กร ที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐) (ต่อ)		๓.๑...ผู้บริหารได้มีนโยบายให้คณะกรรมการกำหนด แนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของกรมทาง หลวง ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับวุฒิข้าราชการ ประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ เพื่อเปิดโอกาสให้เติบโต ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ๓.๒...ผู้บริหารได้มีนโยบายให้คณะกรรมการกำหนด แนวทางและหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของกรมทาง หลวง มีการกำหนดแนวทางเปิดโอกาสให้เจ้าพนักงาน ระดับชำนาญงาน ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน มีโอกาสเข้ารับ การคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้นของเท่าเทียม ๓.๓...ผู้บริหารได้แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนโครงสร้าง บทบาทภารกิจของหน่วยงานภายในกรมทางหลวง และได้มี การประชุมจำนวน ๒ ครั้ง เพื่อพิจารณาทบทวนโครงสร้าง บทบาทภารกิจของหน่วยงานภายในให้สอดคล้องกับบริบท การบริหารงานของกรมทางหลวงในปัจจุบัน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๓	๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน) ๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน) ๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของ ส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรม ตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

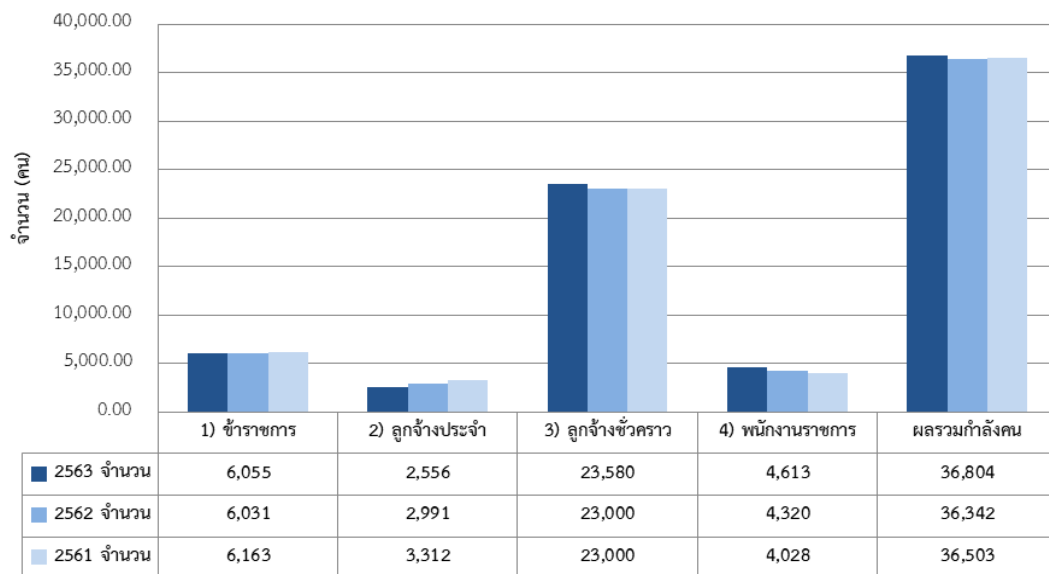
รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับ องค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)	๕	ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้ บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และ ส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการ ดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน (รายละเอียดปรากฏในเอกสารแนบ ๓)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

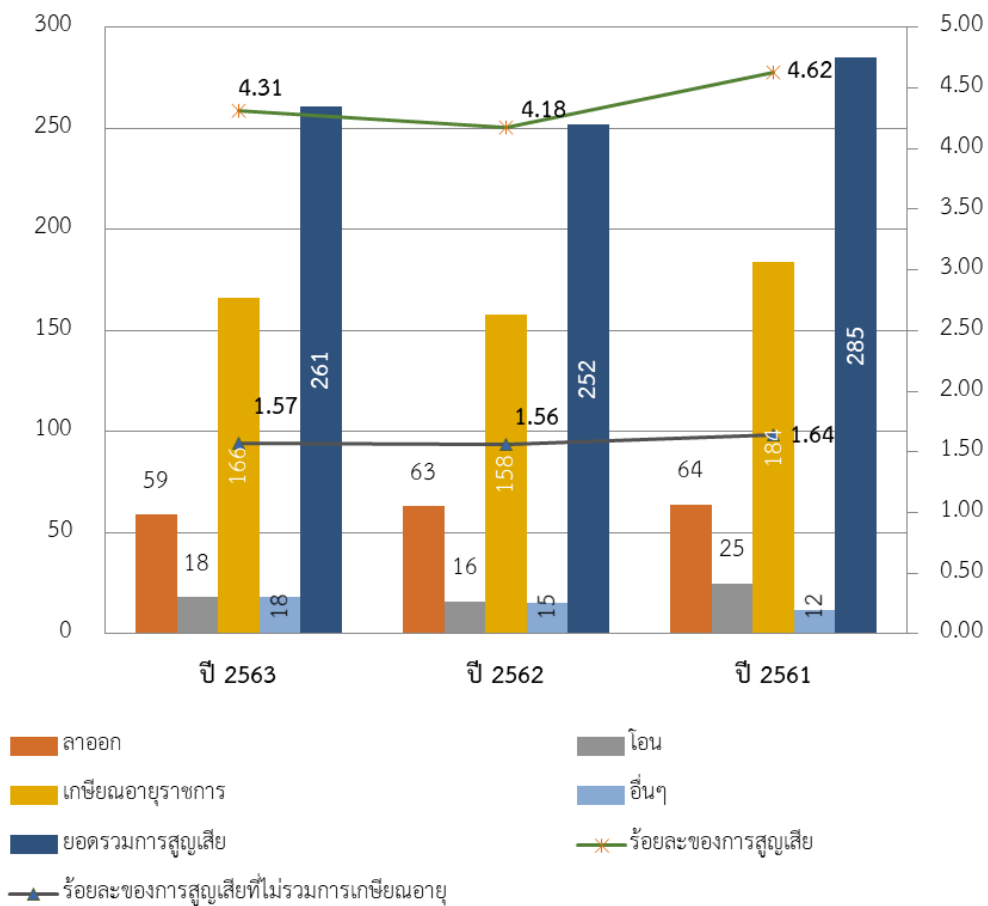
๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๖,๐๕๕	๑๖.๔๕	๖,๐๓๑	๑๖.๖๐	๖,๑๖๓	๑๖.๘๘
๒) ลูกจ้างประจำ	๒,๕๕๖	๖.๙๕	๒,๙๙๑	๘.๒๓	๓,๓๑๒	๙.๐๗
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๒๓,๕๘๐	๖๔.๐๗	๒๓,๐๐๐	๖๓.๒๙	๒๓,๐๐๐	๖๓.๐๑
๔) พนักงานราชการ	๔,๖๑๓	๑๒.๕๓	๔,๓๒๐	๑๑.๘๙	๔,๐๒๘	๑๑.๐๓
ผลรวมกำลังคน	๓๖,๘๐๔	๑๐๐.๐๐	๓๖,๓๔๒	๑๐๐.๐๐	๓๖,๕๐๓	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๒๙๑	๑๐๐.๐๐	๑๔๘	๑๐๐.๐๐	๒๓๕	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๒๙๐	๙๙.๖๖	๑๔๘	๙๙.๑๕	๒๓๓	๙๙.๑๕
- รับโอน	๑	๐.๓๔	-	๐.๐๐	๒	๐.๘๕
- บรรจุกลับ	-	-	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	-	-	-	๐.๐๐	-	๐.๐๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๖๑	๑๐๐.๐๐	๒๕๒	๑๐๐.๐๐	๒๘๕	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๕๙	๒๒.๖๑	๖๓	๒๕.๐๐	๖๔	๒๒.๔๖
- ให้ออก	๑๘	๖.๙๐	๑๖	๖.๓๕	๒๕	๘.๗๗
- เกษียณอายุ	๑๖๖	๖๓.๖๐	๑๕๘	๖๒.๗๐	๑๘๔	๖๔.๕๖
- อื่นๆ	๑๘	๖.๙๐	๑๕	๕.๙๕	๑๒	๔.๒๑

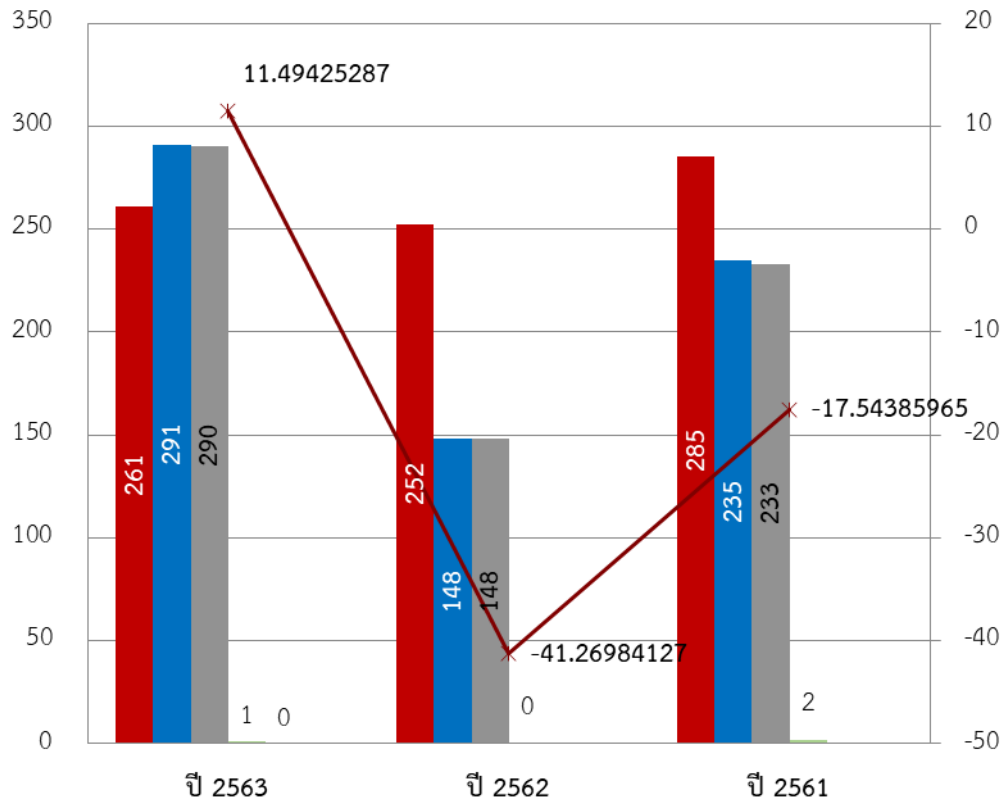
แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของกรมทางหลวง
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561- 2563



ภาพรวมการสูญเสียข้าราชการ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



ภาพรวมแสดงการรับราชการเพื่อทดแทนในส่วนของการสูญเสียข้าราชการ
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



■ ยอดรวมการสูญเสียทั้งหมด ■ ยอดรวมการเข้ารับราชการ ■ บรรจุใหม่
■ รับโอน ■ บรรจุกลับ ■ การรับตาม ม.56
—x— ร้อยละของอัตราการทดแทน

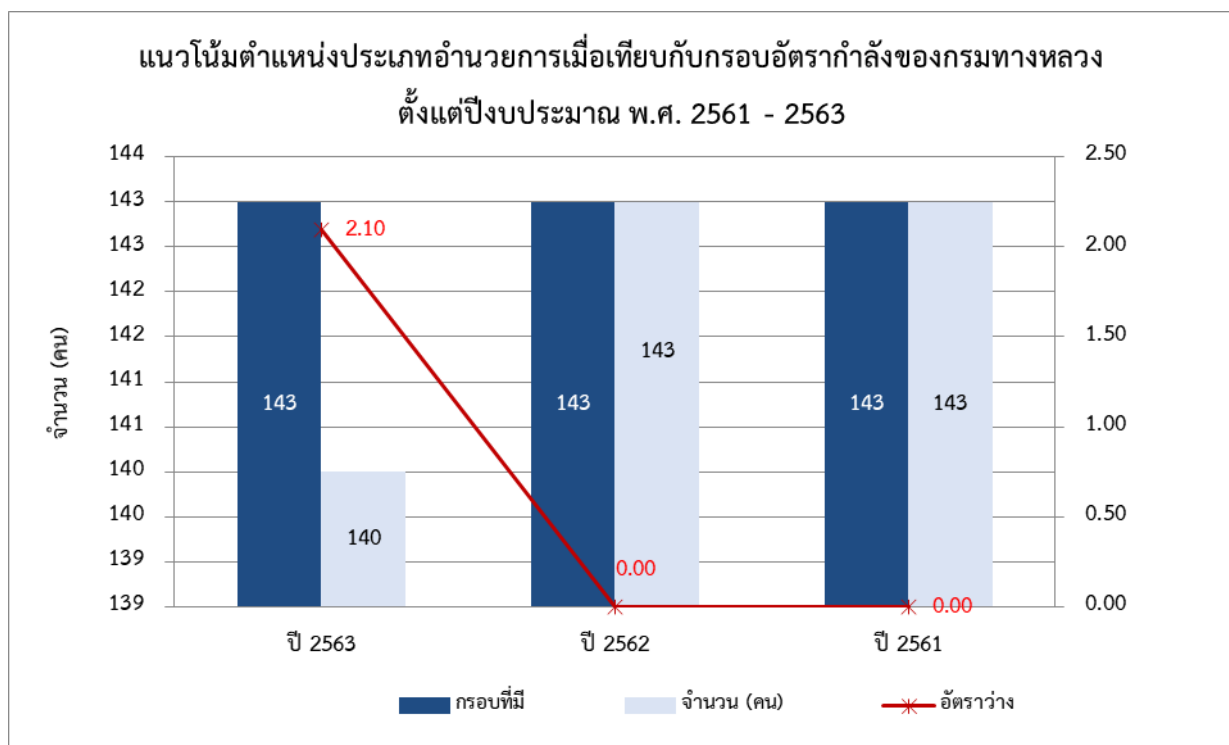
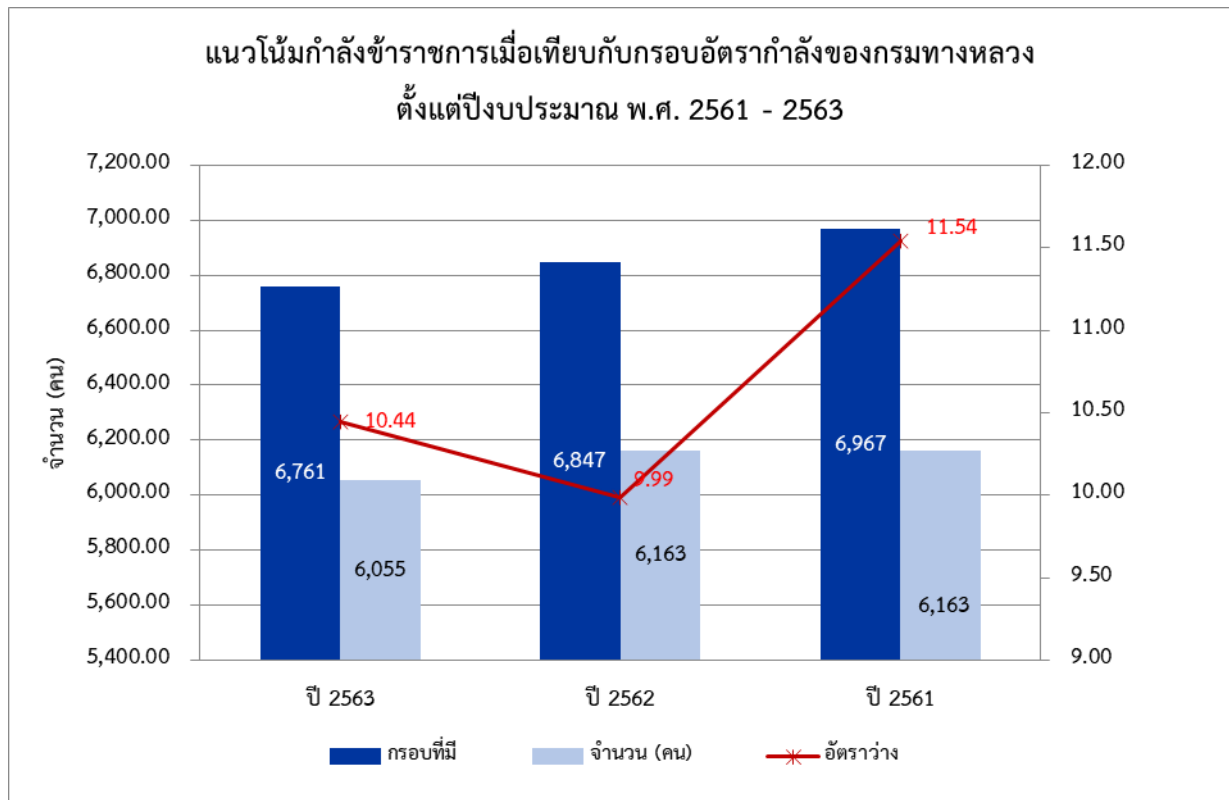
๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐.๐๐	๕	๕	๐.๐๐	๕	๕	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๔๓	๑๔๐	๒.๑๐	๑๔๓	๑๔๓	๐.๐๐	๑๔๓	๑๔๓	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๒,๑๖๖	๑,๙๔๘	๑๐.๐๖	๒,๐๗๓	๑,๖๗๖	๑๙.๑๕	๑,๙๐๒	๑,๖๗๖	๑๑.๘๘
๔. ทั่วไป	๔,๔๔๗	๓,๙๖๒	๑๐.๙๑	๔,๖๒๖	๔,๓๓๙	๖.๒๐	๔,๙๑๗	๔,๓๓๙	๑๑.๗๖
รวม	๖,๗๖๑	๖,๐๕๕	๑๐.๔๔	๖,๘๔๗	๖,๑๖๓	๙.๙๙	๖,๙๖๗	๖,๑๖๓	๑๑.๕๔

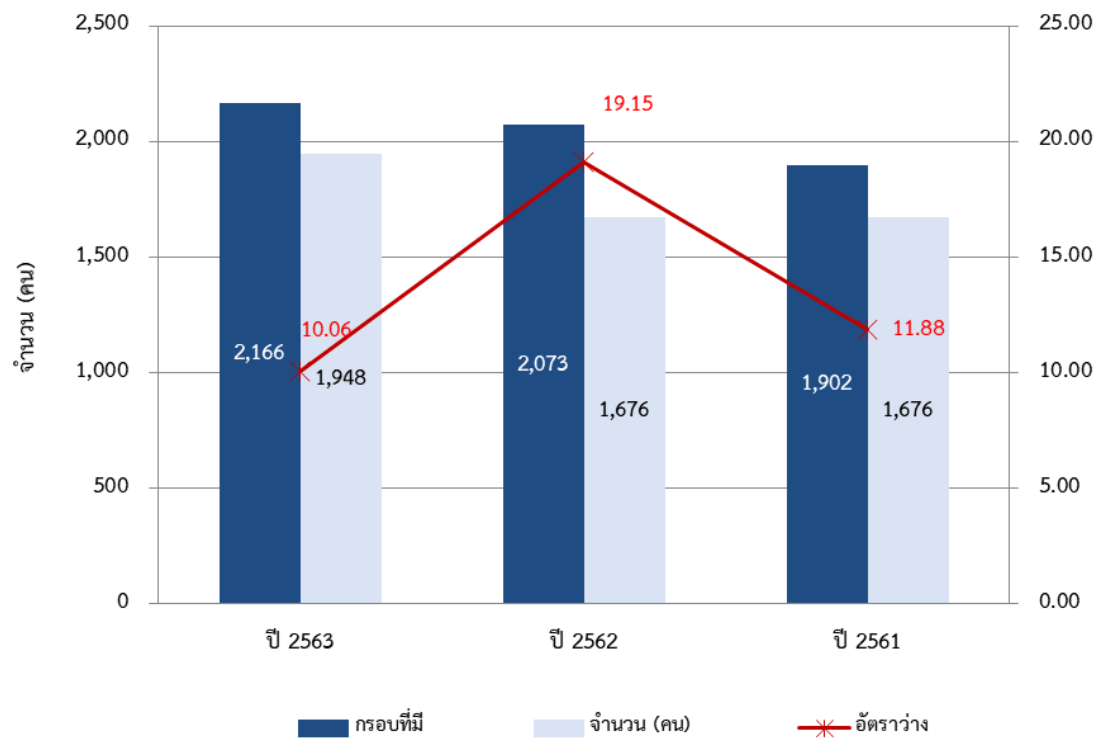
เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

๑. กรมทางหลวงได้ดำเนินการตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมทางหลวงต้องแจ้งยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๘๔ อัตรา...เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมพิจารณา ซึ่งที่ประชุม อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในตำแหน่งที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พรก.) จำนวน ๓๘ อัตรา และยุบเลิกอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของกรมทางหลวง เพื่อเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงคมนาคม จำนวน ๓๐ อัตรา

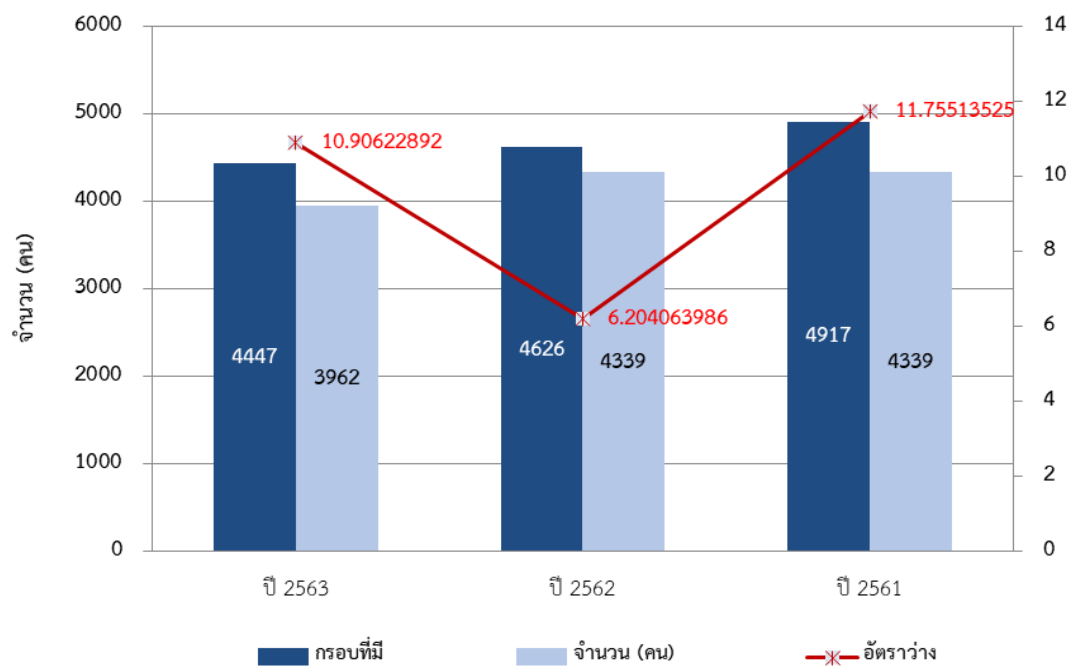
๒. กรมทางหลวงได้ดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๙๓ ตำแหน่ง พร้อมทั้งยุบเลิกตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่เพิ่มขึ้นในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว...เสนอให้ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมพิจารณา ซึ่ง อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ได้มีมติเห็นชอบแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓



แนวโน้มตำแหน่งประเภทวิชาการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมทางหลวง
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

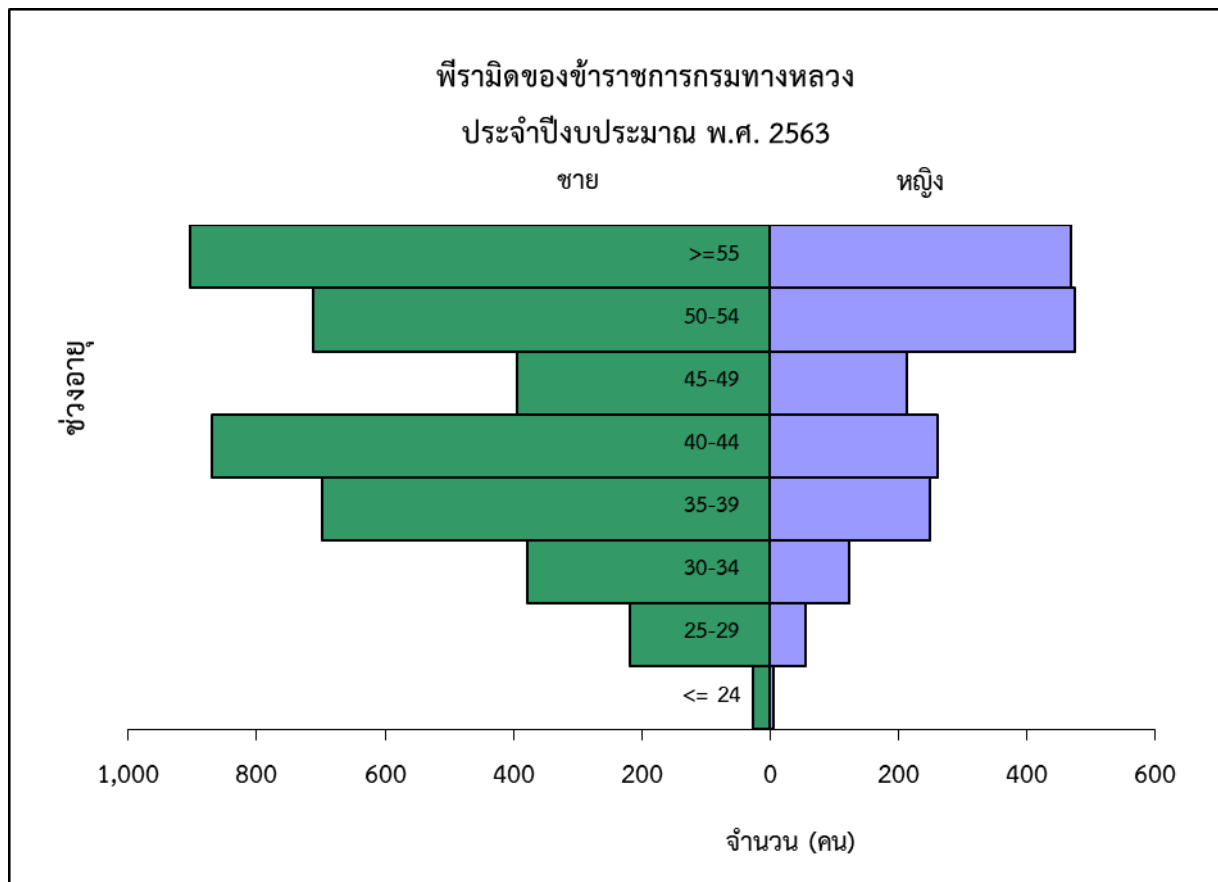


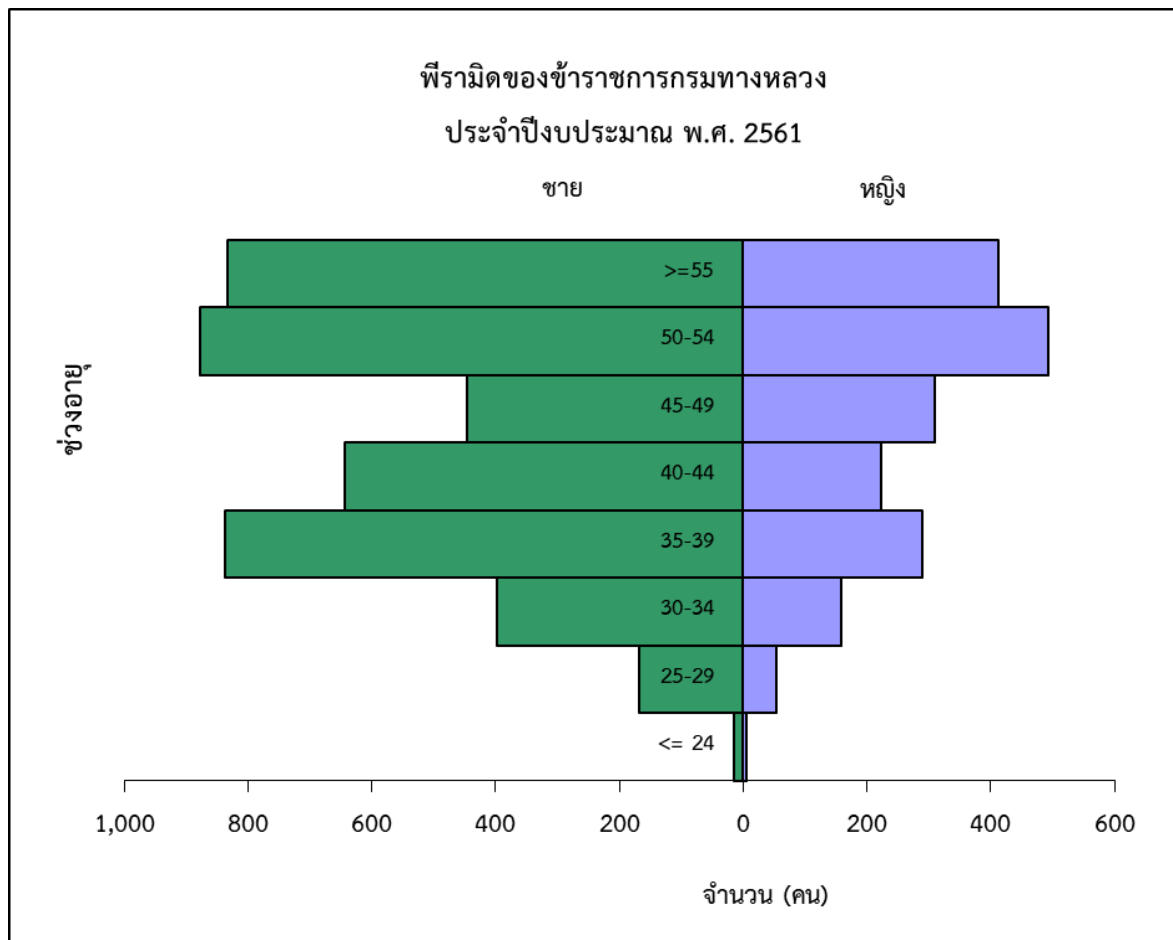
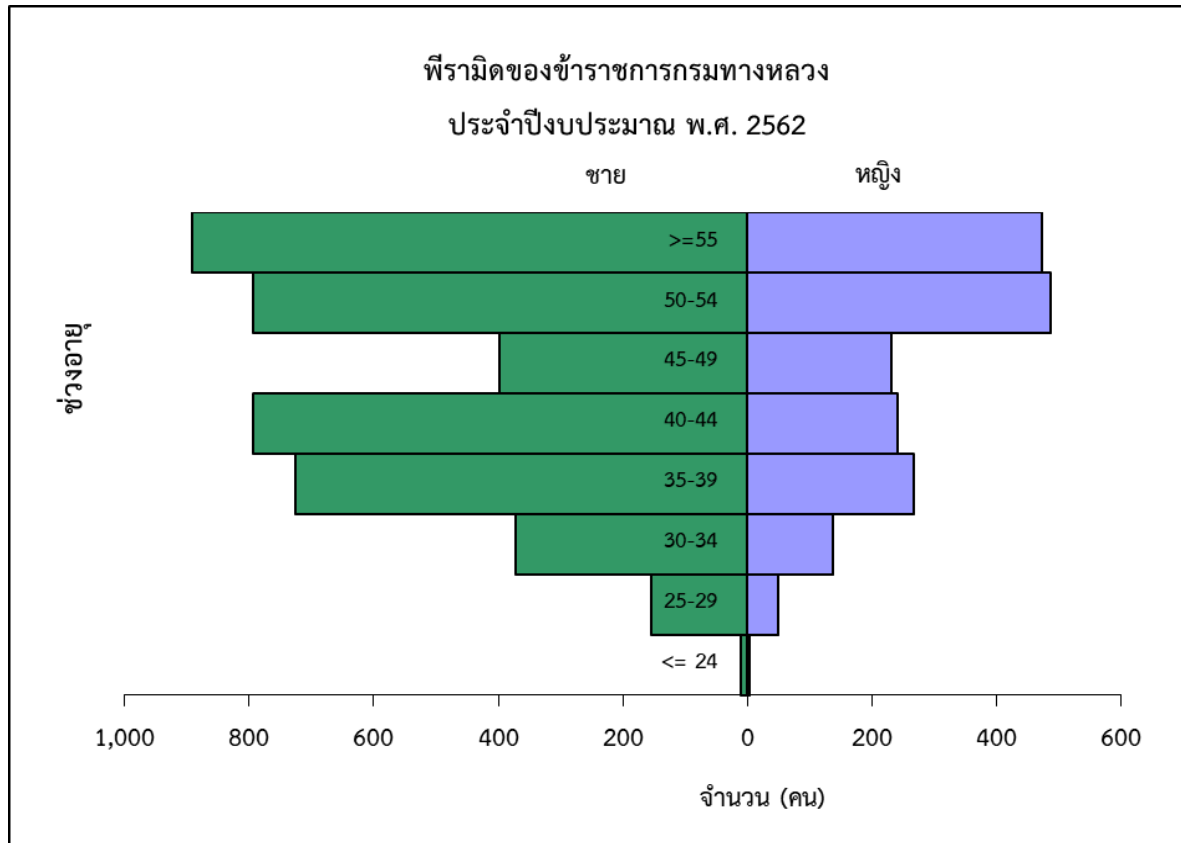
แนวโน้มตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังของกรมทางหลวง
ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563



๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

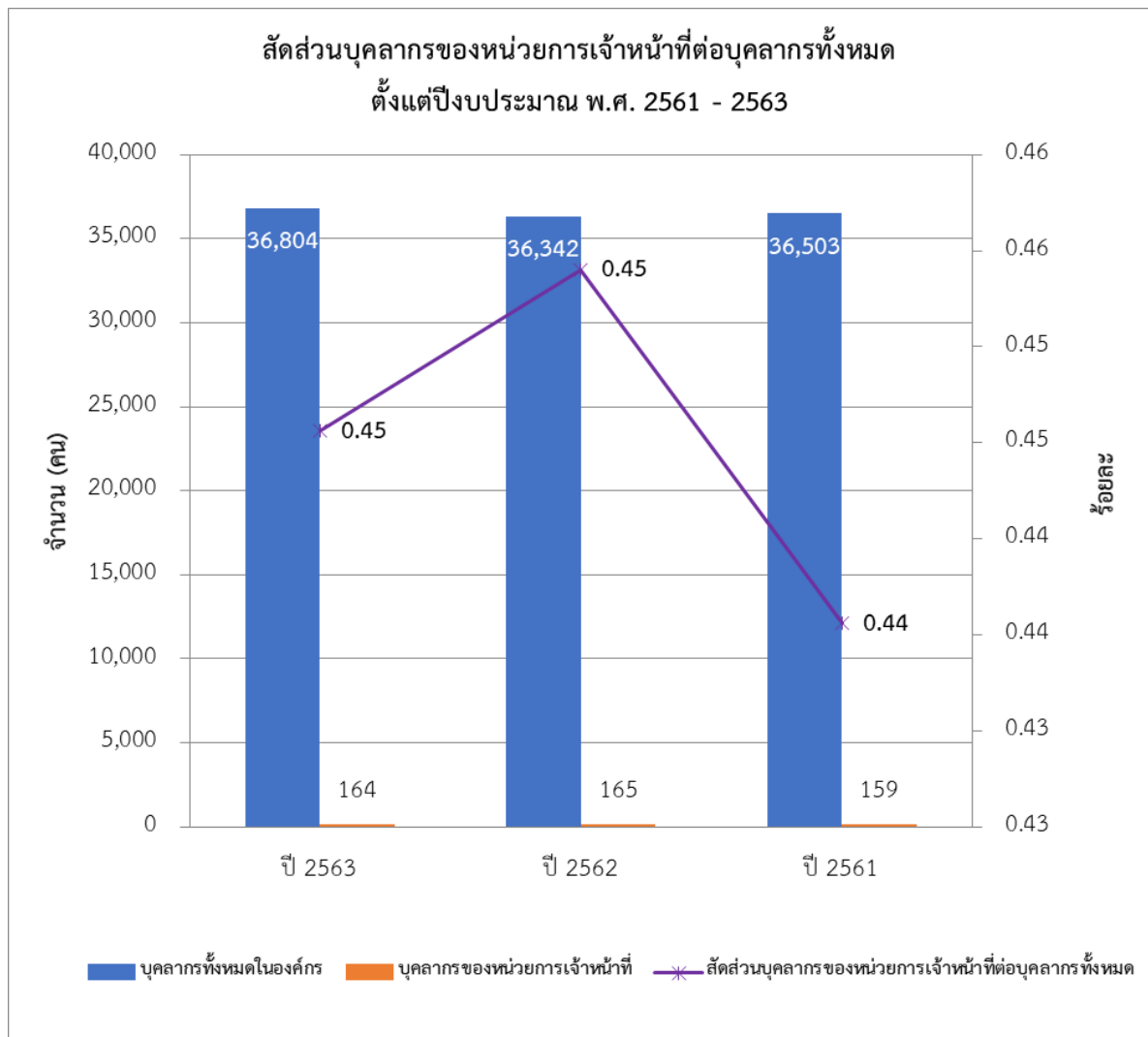
ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๖	๒๗	๔	๑๐	๕	๑๔
๒๕-๒๙	๕๕	๒๑๙	๕๐	๑๕๕	๕๔	๑๖๙
๓๐-๓๔	๑๒๓	๓๗๘	๑๓๗	๓๗๓	๑๕๘	๓๙๘
๓๕-๓๙	๒๕๐	๖๙๘	๒๖๘	๗๒๖	๒๙๐	๘๓๘
๔๐-๔๔	๒๖๒	๘๗๐	๒๔๑	๗๙๔	๒๒๒	๖๔๓
๔๕-๔๙	๒๑๓	๓๙๔	๒๓๑	๓๙๘	๓๐๙	๔๔๖
๕๐-๕๔	๔๗๕	๗๑๓	๔๘๖	๗๙๔	๔๙๓	๘๗๘
>=๕๕	๔๖๘	๙๐๔	๔๗๓	๘๙๑	๔๑๓	๘๓๓
รวม	๑,๘๕๒	๔,๒๐๓	๑,๘๙๐	๔,๑๔๑	๑,๙๔๔	๔,๒๑๙





๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๑๒๕	๑๒๕	๑๒๙
๒. พนักงานราชการ	๓๙	๔๐	๓๐
รวม	๑๖๔	๑๖๕	๑๕๙

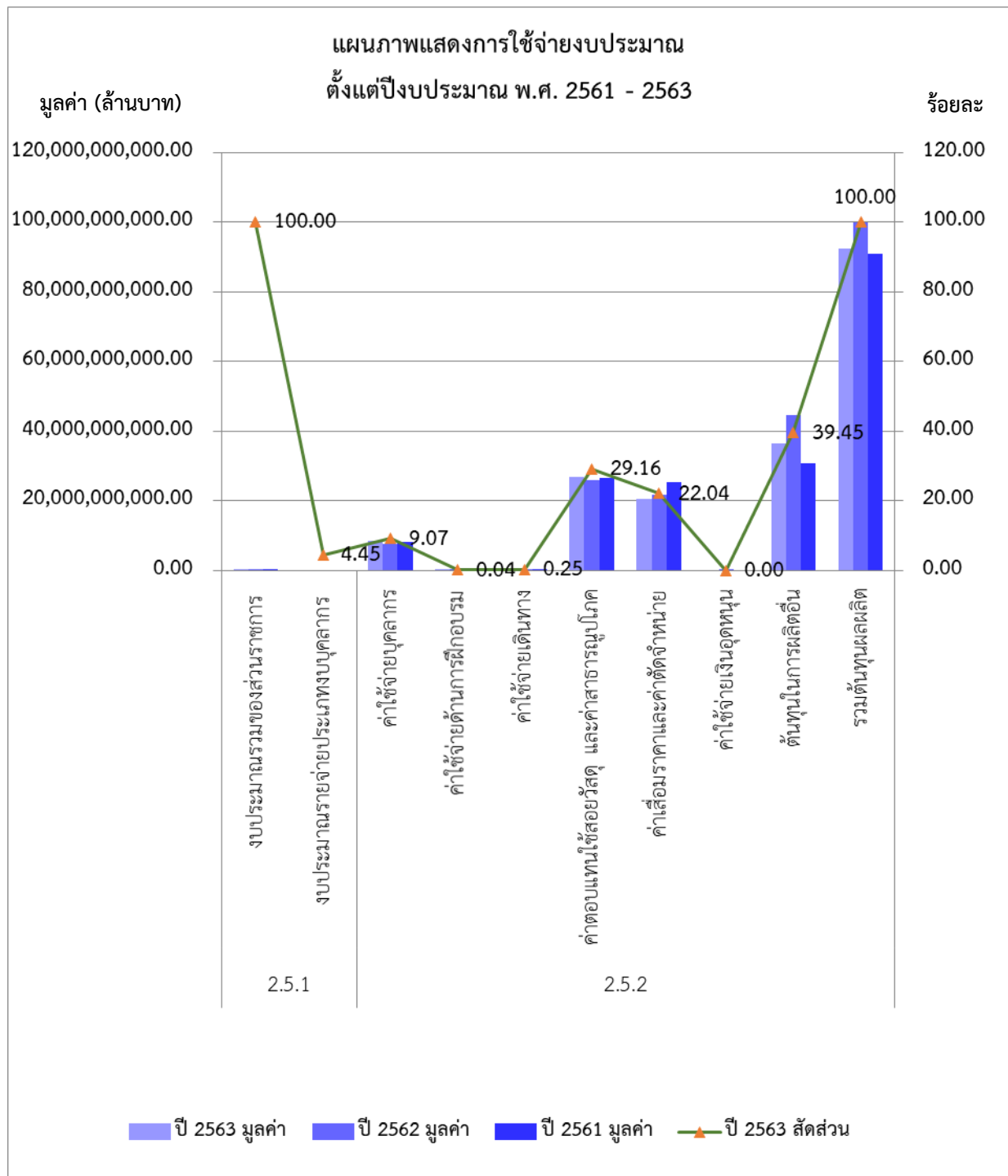


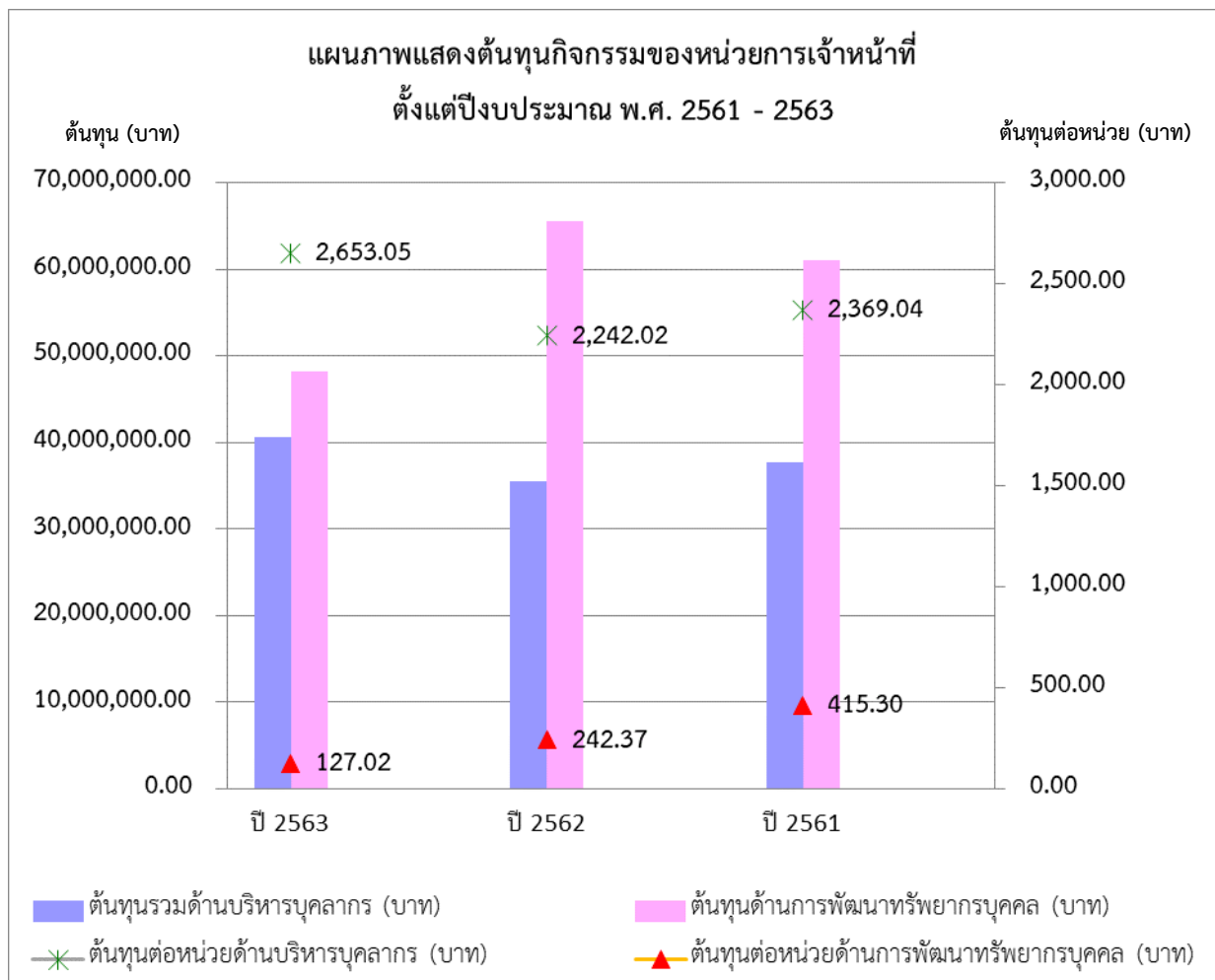
๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี 2563		ปี 2562		ปี 2561	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของ ส่วนราชการ (ล้านบาท)	113,883.43	100.00	117,138.85	100.00	107,826.86	100.00
งบประมาณรายจ่าย ประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	5,067.99	4.45	4,980.73	4.25	5,077.71	4.71
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวม แยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	8,363,200,986.66	9.07	7,651,702,065.62	7.65	8,148,744,705.67	8.97
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	36,927,662.67	0.04	61,731,903.30	0.06	44,930,888.98	0.05
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	226,437,747.91	0.24	240,644,461.01	0.24	226,204,598.50	0.25
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และ ค่าสาธารณูปโภค	26,899,392,501.24	29.16	25,757,804,579.49	25.76	26,413,547,119.23	29.07
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	20,328,126,730.51	22.04	21,711,560,696.06	21.71	25,264,186,232.06	27.81
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	-	-	65,000	0.00	-	-
ต้นทุนในการผลิตอื่น	36,385,951,614.78	39.45	44,561,855,670.22	44.57	30,752,579,169.91	33.85
รวมต้นทุนผลผลิต	92,240,037,243.77	100.00	99,985,364,375.70	100.00	90,850,192,714.35	100.00
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	40,636,798.35		35,542,672.51		37,686,703.92	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	15,317		15,853.00		15,908.00	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	2,653.05		2,242.02		2,369.04	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	48,149,504.61		65,598,638.20		61,070,089.93	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	379,073.00		270,660.00		147,052.00	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	127.02		242.37		415.30	

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร มีสัดส่วนที่ลดลง ส่งผลให้ต้นทุนต่อหน่วยมีมูลค่าต่ำกว่าปีก่อน ต้นทุนรวมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีสัดส่วนที่ลดลง ส่งผลให้ต้นทุน ต่อหน่วยมีมูลค่าต่ำกว่าปีก่อน เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายลดหย่อนการนำส่งเงินสมทบประกันสังคมเข้ากองทุนประกันสังคมประจำเดือนมีนาคม 2563 ถึงเดือนสิงหาคม 2563 จากเดิมร้อยละ 5 เหลือร้อยละ 4





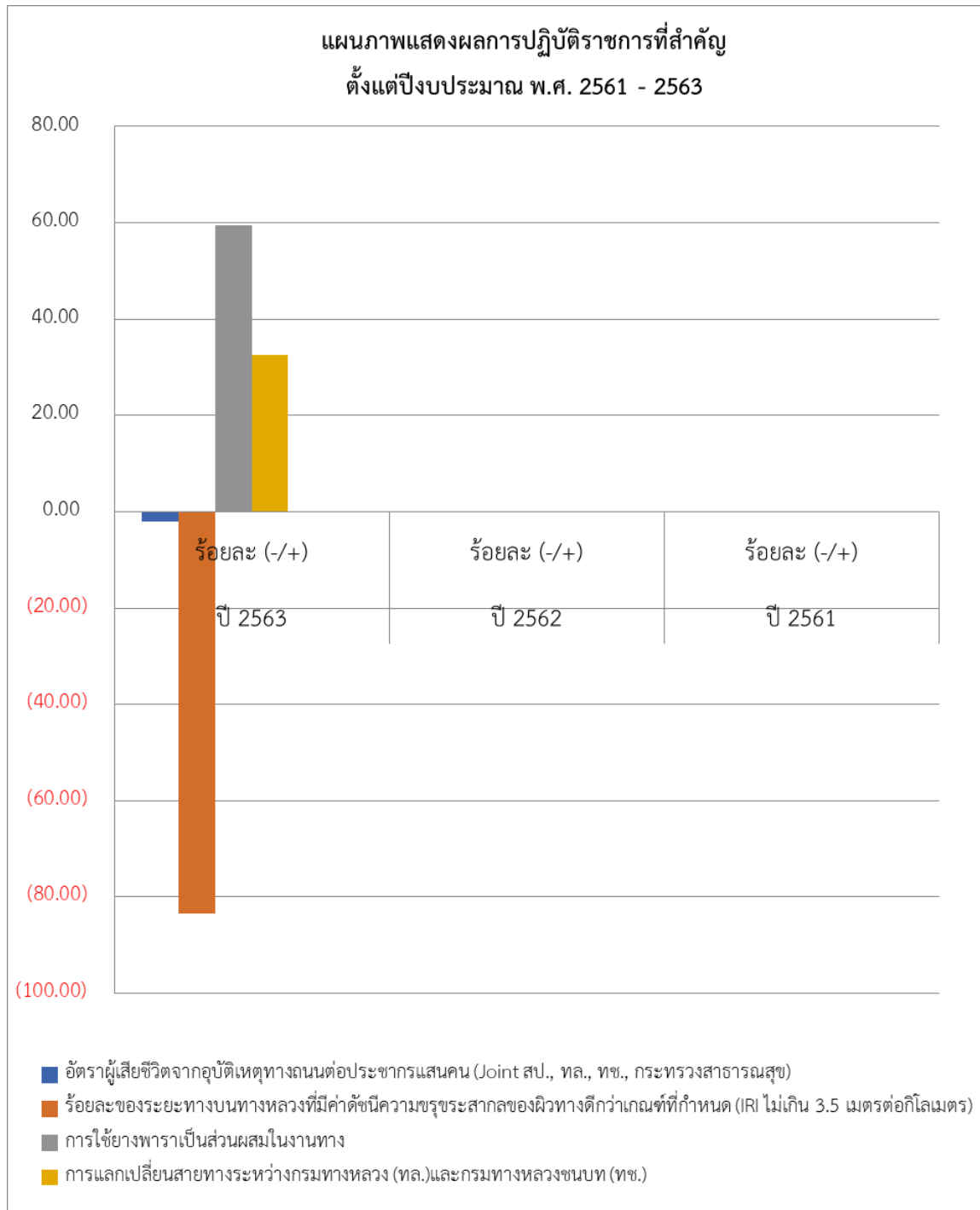
๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรดระบุนายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี 2563		ปี 2562		ปี 2561	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้	เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนต่อประชากรแสนคน (Joint สป., ทล., ทช., กระทรวงสาธารณสุข)	คน/ประชากรแสนคน	21	21	-	-	-	-
ร้อยละของระยะทางบนทางหลวงที่มีค่าดัชนีความขรุขระสากลของผิวทางดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (IRI ไม่เกิน 3.5 เมตรต่อกิโลเมตร)	ร้อยละ	91.00	15.01	-	-	-	-
การใช้จ่ายพาราเป็นส่วนผสมในงานทาง	ตันสด	13,000	20,734	-	-	-	-
การแลกเปลี่ยนสายทางระหว่างกรมทางหลวง (ทล.) และกรมทางหลวงชนบท (ทช.)	กม.	39.69	52.639	-	-	-	-

หมายเหตุ : สำหรับตัวชี้วัดที่ ๒ กรมทางหลวงขอชี้แจงว่า จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (Covid-19) และ พ.ร.บ.โอนงบประมาณรายจ่ายพ.ศ. ๒๕๖๓ (งานบำรุงทาง) เพื่อนำไปจ่ายในการแก้ไขปัญหาช่วยเหลือเยียวยาและบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์ดังกล่าว จำนวน ๑๓๑ แผน วงเงินรวม ๒,๑๑๙,๙๓๐,๐๐๐ บาท ส่งผลให้งบประมาณในการซ่อมบำรุงทางหลวงมีการปรับลดลงจากแผนดำเนินงานที่ตั้งไว้ ประกอบกับงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการประกาศใช้ในไตรมาสที่ ๒ ทำให้การลงนามในสัญญาล่าช้ากว่าปีงบประมาณที่ผ่านมา และด้วยมาตรการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (Covid-19) มีการจำกัดการเข้า-ออก พื้นที่ของแต่ละจังหวัดหรือเมื่อเข้าพื้นที่สำรวจต้องดำเนินการกักตัวในพื้นที่อีก ๑๔ วัน เพื่อความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานภาคสนาม จึงส่งผลกระทบให้การสำรวจของกรมทางหลวงไม่สามารถดำเนินการสำรวจได้ตามเป้าหมาย ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าว ส่งผลให้ร้อยละของระยะทาง IRI น้อยกว่า ๓.๕ เมตรต่อกิโลเมตร มีค่าต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

เนื่องจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรค COVID -19 ในปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงไม่นำผลการดำเนินงานของส่วนราชการมาประเมินผลตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเดิม เพื่อใช้ในการติดตาม (Monitoring) เท่านั้น

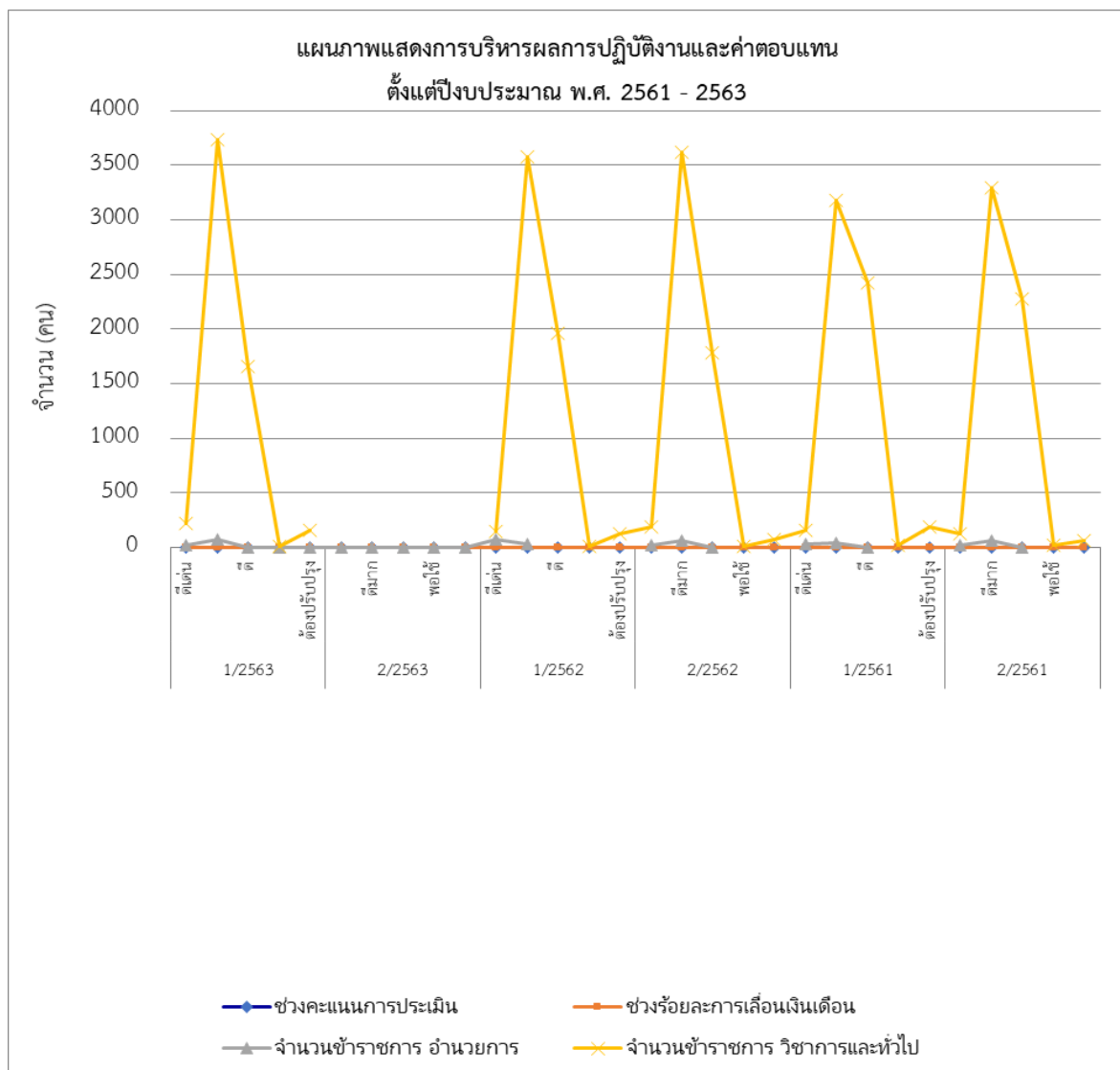


๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๔.๑ - ๕.๐	๑๘	๒๒๓
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๓.๑ - ๔.๐	๗๘	๓,๗๓๒
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๒.๑ - ๓.๐	๔	๑,๖๕๘
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๑.๑ - ๒.๐	-	๙
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑๕๔
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๔.๑ - ๕.๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๓.๑ - ๔.๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๒.๑ - ๓.๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๑.๑ - ๒.๐	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๔.๑ - ๕.๐	๗๐	๑๔๒
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๓.๑ - ๔.๐	๒๙	๓,๕๘๒
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๒.๑ - ๓.๐	-	๑,๙๖๗
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๑.๑ - ๒.๐	-	๑๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑๒๔
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๔.๑ - ๕.๐	๒๖	๑๘๖
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๓.๑ - ๔.๐	๖๑	๓,๖๒๐
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๒.๑ - ๓.๐	๒	๑,๗๘๖
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๑.๑ - ๒.๐	-	๑๑
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๗๕
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๔.๑ - ๕.๐	๓๕	๑๕๖
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๓.๑ - ๔.๐	๔๖	๓,๑๘๐
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๒.๑ - ๓.๐	๔	๒,๔๒๖
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๑.๑ - ๒.๐	-	๒๕
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๑๙๐

รอบ การประเมิน/ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๑ - ๑๐๐	๔.๑ - ๕.๐	๒๑	๑๒๘
	ดีมาก	๘๑ - ๙๐.๙๙	๓.๑ - ๔.๐	๖๐	๓,๒๙๐
	ดี	๗๑ - ๘๐.๙๙	๒.๑ - ๓.๐	๒	๒,๒๗๘
	พอใช้	๖๐ - ๗๐.๙๙	๑.๑ - ๒.๐	-	๒๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน	-	๖๐

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี
กรมทางหลวง ได้จัดทำประกาศกรมทางหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์รายละเอียดการเลื่อนเงินเดือนของ
กรมทางหลวงเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๓ และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียด
ปรากฏในเอกสารแนบ...๔)



๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ลำดับ ที่	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑.	จากการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นมา ส่งผลให้อัตรากำลังข้าราชการของกรมทางหลวงมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามงบประมาณที่ได้รับ ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของภาครัฐ และยุทธศาสตร์ภารกิจหลักของกรมทางหลวง	- เสนอให้พิจารณาทบทวนการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว โดยให้ยกเลิกการยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนมาตรการและแนวทางให้มุ่งเน้นในการสร้างความเชี่ยวชาญและเพิ่มศักยภาพบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการสนับสนุนให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารจัดการบุคลากรในสังกัดได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์แก่ทางราชการมากยิ่งขึ้น
๒.	สืบเนื่องจากมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐตามข้อ ๑ อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรมทางหลวงถูกยุบเลิกอย่างต่อเนื่อง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทน แต่จนถึงปัจจุบัน กรมทางหลวงยังคงได้รับจัดสรรตำแหน่งพนักงานราชการไม่เท่ากับจำนวนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่ถูกยุบเลิกไป ทำให้ไม่สามารถบริหารอัตรากำลังที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร อีกทั้งมีอัตราการลาออกจากราชการของพนักงานราชการสูง ทำให้เกิดผลกระทบต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ ส่งผลให้กรมทางหลวงประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านการวางแผนสรรหาอัตรากำลัง	๑) เสนอให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทนอัตรากำลังลูกจ้างประจำของกรมทางหลวงอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจของกรมทางหลวง โดยสอดคล้องกับจำนวนที่มีการเกษียณอายุราชการไปในแต่ละปี รวมทั้งควรเป็นผู้ทำความตกลงกับสำนักงบประมาณ ในการจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานด้วย ๒) เสนอให้สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรการในการรักษาอัตรากำลังพนักงานราชการให้คงอยู่ในระบบราชการอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ
๓.	เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีการกระจายอำนาจในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งในการพิจารณากำหนดจำนวนตำแหน่งประเภทตำแหน่งสายงานและระดับตำแหน่ง รวมทั้งได้มีการมอบอำนาจการดำเนินการบางส่วนให้ส่วนราชการและ อ.ก.พ. กระทรวงเป็นผู้ดำเนินการแทนภายใต้หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด	- เสนอให้สำนักงาน ก.พ. มีการประเมินผลการดำเนินการตามที่ได้มอบอำนาจด้วย เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินการ ปัญหาและอุปสรรค และนำไปประกอบการทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งเป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

ลำดับ ที่	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๔.	เนื่องจากกฎระเบียบและหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนมาก และบางฉบับใช้มาเป็นเวลานานกว่า ๑๐ ปี ทำให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติงานโดยใช้อ้างอิงร่วมกันหลายฉบับ อีกทั้งหลักเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณาหรือแนวทางในการดำเนินการบางเรื่องยังไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นระบบแห่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสับสนในการตีความและนำไปใช้	- เสนอให้สำนักงาน ก.พ. ทบทวนและปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติงานในเรื่องที่จำเป็นต้องปรับปรุง แก้ไขหรือเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตาม ว ๑๖/๒๕๓๘, ว ๑๐/๒๕๔๘ เป็นต้น
๕.	เนื่องจากยังไม่มีข้อกำหนดกฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์แทนเอกสารฉบับจริง ทำให้เอกสารบางประเภทที่ตามระเบียบของทางราชการกำหนดให้ต้องจัดเก็บและรักษาไว้ตลอดไปหรือเก็บไว้หลายปี เช่น เอกสารผลงานในการประเมินบุคคล คำสั่งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แบบประวัติบุคคล เป็นต้น ถึงแม้จะเปลี่ยนแปลงการจัดเก็บไปเป็นรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ ก็ยังไม่สามารถทำลายเอกสารฉบับจริงได้ในทันที ดังนั้น กรมทางหลวงซึ่งเป็นส่วนราชการขนาดใหญ่และมีบุคลากรในสังกัดจำนวนมาก จึงประสบปัญหาในการจัดเก็บและสืบค้นเอกสารในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง	- เสนอให้กำหนดกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งรองรับในทางปฏิบัติอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ลำดับ ที่	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๖.	เนื่องจากข้อมูลข้าราชการส่วนใหญ่ในสังกัดที่ได้ถ่ายโอนจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เข้าสู่ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ยังไม่สามารถแสดงผลได้อย่างครบถ้วนประกอบกับไม่สามารถบันทึกการย้ายการเคลื่อนไหวของข้อมูลข้าราชการแต่ละรายได้ครบถ้วนทุกรายการเหมือนกับการบันทึกข้อมูล ก.พ.๗ แบบกระดาษ ทำให้ฐานข้อมูลไม่สมบูรณ์และส่งผลกระทบต่อการใช้งานจริง	- ให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาดำเนินการปรับปรุงการเชื่อมโยงข้อมูลทุกรายการระหว่างระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) กับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เพื่อให้สามารถถ่ายโอนและบันทึกข้อมูลได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ทำให้สามารถนำข้อมูลไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๗.	ปัจจุบันบุคลากรภาครัฐจำเป็นต้องปฏิบัติงานในหลากหลายบทบาท ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น เนื่องจากภาครัฐมีการปรับโครงสร้างอัตรากำลังในแต่ละระดับเพื่อให้เกิดความกระชับและคล่องตัวสำหรับการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวทางการพัฒนาบุคลากรในปัจจุบันยังอาจไม่ครอบคลุมกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายได้เพียงพอ จึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน	-
๘.	องค์กรยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้หรือปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาความรู้ของบุคลากรภายในกรมทางหลวงภายในได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาความรู้/การเรียนรู้ของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในอนาคต	-

ลำดับ ที่	สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๙.	แนวโน้มของบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะเกิดการขาดแคลนเนื่องจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องอายุราชการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดความไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำให้เกิดช่องว่างของความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต	-
๑๐.	กรมทางหลวงได้รับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ไม่เพียงพอและประกอบกับการเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - ๑๙ ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึงและไม่ครบถ้วนทุกโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวง	-

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการกระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับสถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

(โปรดระบุชื่อนวัตกรรม และแสดงความเชื่อมโยงของนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ตลอดจนความเชื่อมโยงกับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยแสดงสาระสำคัญของวิธีการดำเนินการ พร้อมผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการ โดยสามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

กรมทางหลวงได้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยการจัดทำเว็บไซต์เพื่อรองรับรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ การจัดเก็บข้อมูลหลักสูตรฝึกอบรม เอกสารทางวิชาการ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ แหล่งรวบรวมสื่อการเรียนรู้ กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ช่องทางเข้าถึงความรู้ในรูปแบบออนไลน์ สื่อการเรียนรู้ในรูปแบบคลิปวิดีโอของหลักสูตรต่าง ๆ ตลอดจนบล็อกแลกเปลี่ยนความรู้ ฯลฯ ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อตอบสนองประเด็นยุทธศาสตร์ขององค์กรในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ระบบบริหารจัดการ (กลยุทธ์ ๔.๓ พัฒนาและส่งเสริมการเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร) และ (กลยุทธ์ที่ ๔.๔ พัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับต่อยอดองค์ความรู้ และประสบการณ์ทำงาน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลหลักสูตรและกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งที่อยู่ระหว่างจัดทำดำเนินการหรือที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว โดยสามารถกลับมาเรียนรู้เพิ่มเติมหรือพัฒนาให้เกิดความต่อเนื่องในส่วนที่มีความสนใจได้ตลอดเวลา อีกทั้ง ยังได้ดำเนินการรวบรวมแหล่งการเรียนรู้และพัฒนาความรู้ที่ได้รับการยอมรับทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นช่องทางการพัฒนาในรูปแบบออนไลน์เพื่อรองรับพฤติกรรม การเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรภายในองค์กรและประชาชนที่มีความสนใจ นอกจากนี้ ยังได้รวบรวมเอกสารทางวิชาการที่เป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานหรือเอกสารอ้างอิงที่สำคัญต่าง ๆ ของกรมทางหลวงไว้เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนเป็นช่องทางสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประชาสัมพันธ์กิจกรรมหรือติดตามความคืบหน้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย ทั้งนี้ ภายหลังจากดำเนินการแล้วเสร็จได้มีบุคลากร เข้ามาเรียนรู้และสอบถามกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ดังกล่าวเป็นจำนวนมาก โดยมีผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- | | | |
|---|-----------|--------------|
| ๑) มีจำนวนหลักสูตรและเอกสารการบรรยายเผยแพร่ | เป็นจำนวน | ๑๔๗ หลักสูตร |
| ๒) ได้รวบรวมสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบคลิปวิดีโอของหลักสูตรต่าง ๆ | เป็นจำนวน | ๒๕๐ คลิป |
| ๓) ได้รวบรวมช่องทางการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ | เป็นจำนวน | ๑๗ ช่องทาง |
| ๔) ได้จัดทำห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์โดยมีเอกสารทางวิชาการ และมาตรฐานต่าง ๆ สำหรับประกอบการปฏิบัติงาน | เป็นจำนวน | ๙๓ เล่ม |
| ๕) จำนวนผู้เข้าเยี่ยมชมเว็บไซต์ (http://www.trainingdoh.com/) | เป็นจำนวน | ๗,๗๔๖ คน |

นอกจากนี้ กรมทางหลวง ยังได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบทางหลวง (กลยุทธ์ที่ ๑.๖ พัฒนาและส่งเสริมการวิจัยพัฒนา การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี การสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาระบบทางหลวง โดยได้จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายใต้โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและถ่ายทอดเทคโนโลยี เรื่อง การประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับงานออกแบบโครงสร้างสะพานตามมาตรฐาน ASSHTO LRFD เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านสำรวจและออกแบบสามารถประยุกต์ใช้โปรแกรม ๓ มิติ สำหรับวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างคอนกรีตอัดแรง คอนกรีตเสริมเหล็ก โครงสร้างเหล็กและโครงสร้างผสม สำหรับพัฒนาการทำงานด้านการออกแบบโครงสร้างสะพาน โดยมีผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดดำเนินการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๕ คน อีกทั้ง ยังได้จัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายใต้โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านงานออกแบบทางหลวง สำนักสำรวจออกแบบ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานสามารถเข้าใจหลักการออกแบบงานทาง กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้งานด้านสำรวจและออกแบบทางหลวงมีความทันสมัยมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตลอดจนเป็นการพัฒนาความรู้เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการสำรวจและออกแบบ โดยมีผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการจัดดำเนินการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๖ คน

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
 - แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
 - ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
 - ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน