

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบท

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมทางหลวงชนบทได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑๒ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำนวน ๑๗ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๕ แผนงาน/โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. มีกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของกรม	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
	๒. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๒.๑ ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวมแต่ละปีไม่เกินที่กำหนด
	๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของกรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมและการพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการทุกระดับเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติราชการ	๓.๑ ร้อยละของจำนวนผู้บริหารและข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี
		๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด
		๓.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๔. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบการจัดการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ร้อยละของข้อมูลข้าราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		๔.๒ ร้อยละของข้อมูลลูกจ้างประจำที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
		๔.๓ ร้อยละของข้อมูลพนักงานราชการที่มีการบันทึกในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๕. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร	๕.๑ ร้อยละจำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการ จัดการความรู้ (KM)
	๖. พัฒนาบุคลากรอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรกรมีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเทียบกับ จำนวนบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับ บุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี
	๗. มีระบบการประกันคุณภาพ การฝึกอบรม	๗.๑ ร้อยละของจำนวนหลักสูตรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/ สัมมนามูลนิธิกรมทางหลวงชนบทประจำปี ที่ผ่านเกณฑ์ การประกันคุณภาพการฝึกอบรมตามที่สำนักฝึกอบรมกำหนด
	๘. มีระบบการบริหารผล การปฏิบัติงานที่เน้นผลงาน ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า อย่างมีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม	๘.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
	๙. ปรับปรุงนโยบายแผนงานและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๙.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑๐. ความโปร่งใสของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๐.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนข้อร้องทุกข์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ระยะเวลาที่กำหนด
	๑๑. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกที่ดี ให้กับบุคลากรของกรมมีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานและ การให้บริการ	๑๑.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
		๑๑.๒ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี และมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๑๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน ต่อองค์กร	๑๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน ปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เชื่อมโยงโครงข่ายถนน ระหว่างทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงท้องถิ่น ท่าอากาศยาน ท่าเรือ สถานีรถไฟ สถานีรถโดยสาร เขตเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการพระราชดำริ เข้าด้วยกันได้ครบถ้วน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๘	๑. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับภารกิจและสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรม ๒. การบริหาร จูงใจและรักษาข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูง หรือข้าราชการในสายงานหลักให้อยู่กับองค์กร ๓. การพัฒนา ปรับปรุงกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๔. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕. การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นที่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ๖. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงสามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ของกรมให้บรรลุผลสำเร็จ ๗. การสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความตระฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ๘. การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสบนหลักความรู้ ความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม ๙. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกระดับ ๑๐. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
พันธกิจ	
๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง การสัญจร การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนาเมือง การแก้ไขปัญหาจราจร ด้วยการสร้างต่อเชื่อม (Missing Link) ทางเลี้ยว (By Pass) และทางลัด (Shortcut) ๒. พัฒนาเส้นทางให้สนองตอบระบบโลจิสติกส์ ๓. บำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกภัยให้โครงข่ายทางหลวงชนบทอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและได้มาตรฐาน ๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบจัดการทางหลวงท้องถิ่น ที่ถูกต้องได้มาตรฐานและบุคลากรมีความรู้ด้านงานทาง สามารถจัดการวางแผนสำรวจออกแบบและซ่อมบำรุงได้	

มิตติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
มิตติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๑. มีกลไกยุทธศาสตร์บริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของกรม	๑.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑: ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๒: จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและนำเสนอผู้บริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ ระดับ ๓: เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานได้รับทราบและมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผน ระดับ ๔: ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕: สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการและรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบพ.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้จ่าย งบประมาณ
	๒. การบริหารและพัฒนาอัตรากำลังที่ผสมผสานและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมและเตรียมความพร้อมสำหรับภารกิจเปลี่ยนแปลงในขนาด	๒.๑ ร้อยละของตำแหน่งว่างของข้าราชการในภาพรวมแต่ละปีไม่เกินที่กำหนด กิจกรรม สรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งว่าง	ร้อยละ ๕	๗	๖.๕	๖	๕.๕	๕	๕	๒. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการในภาพรวม	กบพ.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้จ่าย งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	จบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๓. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของทุกสายงานให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจของกรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรของกรมและการพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการ	๓.๑ ร้อยละของจำนวนผู้บริหารและข้าราชการที่ได้รับการพัฒนารับรู้ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี กิจกรรม การพัฒนาและการให้ความรู้แก่ผู้บริหารและข้าราชการในสายงานหลัก เช่น การฝึกอบรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสัมมนา เป็นต้น	ร้อยละ ๔๐	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๕	๓. การพัฒนาผู้บริหารและข้าราชการในสายงานหลัก	สอธ.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มีการใช้ ง่าย มาก
	๓.๒ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ข้าราชการผู้มีความรู้สูง (HIPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	ระดับ ๑: แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีความรู้สูงของกรม ระดับ ๒: กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีความรู้สูง ระดับ ๓: ประกาศรับสมัครคัดเลือก HIPS และดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่คณะกรรมการกำหนด ระดับ ๔: รายงานและประกาศผลการคัดเลือกเสนอกรมให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕: รายงานผลการคัดเลือกของกรมให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการคัดเลือกต่อไป	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๔. โครงการข้าราชการผู้มีความรู้สูง (HIPS)	กบพ.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มีการใช้ ง่าย มาก

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
		๓.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๑: ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ระดับ ๒: แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๓: ประชุมคณะทำงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ครอบคลุมทุกสายงาน ระดับ ๔: จัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๕: ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท และนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๕. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท	กบท.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มีภาษีจ่ายงบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารบุคคล (ในหน้าที่ร้อยละ ๒๐)	๕. มีการบริหารจัดการองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร	๕.๑ ร้อยละจำนวนองค์ความรู้ที่เข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM) กิจกรรม ดำเนินการบริหารองค์ความรู้และนำเข้าสู่ระบบการจัดการความรู้ (KM) จำนวน ๑๐ องค์ความรู้	ร้อยละ ๑๐๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๔	๗. การบริหารจัดการองค์ความรู้	สอ.ร.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่ายงบประมาณ
	๖. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖.๑ ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเทียบกับจำนวนบุคลากรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี กิจกรรม ดำเนินการฝึกอบรมและการให้ความรู้ที่เป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๔	๘. การฝึกอบรมบุคลากรกรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	สอ.ร.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่ายงบประมาณ
	๗. มีระบบการประกันคุณภาพฝึกอบรม	๗.๑ ร้อยละของจำนวนหลักสูตรตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรม/สัมมนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทประจำปี ที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมตามที่สำนักฝึกอบรมกำหนด กิจกรรม ดำเนินการตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๔	๙. การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	สอ.ร.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มีค่าใช้จ่ายงบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๘. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลงาน ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐาน โดยคำนึงถึงความ เป็นธรรม	๘.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับ ๑: ทบทวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในปีงบประมาณที่ผ่านมา ระดับ ๒: กำหนดและประกาศหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นราชการ ระดับ ๓: พิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติงานการระดับ ๔: นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเสนอผู้บริหารเห็นชอบเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ระดับ ๕: ติดตามผลการดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานการเพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔	๑๐. การประเมินผลการปฏิบัติงานการ	กบพ.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้ ง่าย งบประมาณ
	๙. ปรับปรุงนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล กิจกรรม ๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๒. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ๓. รวบรวมและประมวลผลความพึงพอใจของบุคลากร ๔. จัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	ร้อยละ ๘๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๔	๑๑. การสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบพ.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้ ง่าย งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๑๐. ความโปร่งใสของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐.๑ ร้อยละของข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายในระยะเวลาที่กำหนด <u>ปฏิกรรรม</u> ๑. กำหนดช่องทางการรับฟังข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. กำหนดมาตรฐาน/แนวทางการจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละช่องทาง ๓. แจ้งเวียนมาตรฐาน/แนวทางการจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทราบโดยทั่วกัน ๔. ดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐาน/แนวทางที่กำหนด ๕. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์	ร้อยละ ๑๐๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๕	๑๒. การจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบพ./สสภ.ก.ย. ๖๖	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้จ่าย งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	จบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
	๑๑. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกที่เทิดทูนบุคลากรของกรมมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	๑๑.๑ ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑: วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๒: แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๓: แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๔: ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๕: รายงานผลการดำเนินการ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๓. แผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบท.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้จ่าย งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
		๑๑.๒ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดี และมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน กิจกรรม ๑. การรณรงค์ส่งเสริม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เสียงตามสายจัดทำสื่อต่าง ๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ ใ้บุคลากรของกรมปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณราชการ ๒. การส่งเสริมให้ชาวราชการทุกระดับประพฤติปฏิบัติงานเป็นข้าราชการที่ดี ๓. การยกย่องเชิดชูข้าราชการผู้มีความประพฤติดี (ข้าราชการดีเด่น) ๔. การประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ได้รับรางวัลผ่านช่องทางสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ วารสารกรม เป็นต้น ๕. การจัดกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี/วันสำคัญทางศาสนา	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๔. การปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรกรมทางหลวงชนบทให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณราชการ	กบท.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้ ง่าย งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
				๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสัมพันธ์ ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๑๒. พัฒนาคุณภาพ ชีวิตของบุคลากรเพื่อ สร้างแรงจูงใจและ ความผูกพันต่อองค์กร	๑๒.๑. ระดับความสำเร็ของการทำงาน แผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๑: วิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขเพื่อ แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนา คุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๒: จัดทำแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับ ๓: แจ้งเวียนแผนปฏิบัติการ ระดับ ๔: ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ระดับ ๕: รายงานผลการดำเนินการ	ระดับ ๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๕	๑๕. แผนปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	กบท.	ต.ค. ๖๖ ถึง ก.ย. ๖๗	ไม่มี การใช้จ่าย งบประ มาณ

ลงชื่อ..........ผู้เสนอ
(นางสาวณัฐนันท์ โสมรัตน์)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ..........ผู้เห็นชอบ
(นายอภิรัฐ ไชยวงศ์น้อย)
อธิบดีกรมทางหลวงชนบท