

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของแขวงทางหลวง (จำนวน ๓๐ แขวงทางหลวง) โดยการยกฐานะหมวดทางหลวงในสังกัดให้เป็นหน่วยงานภายในที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การวิเคราะห์ค่างานเชิงลึก เพื่อจำแนกความแตกต่างของผู้อำนวยการแขวงทางหลวงและการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง จากตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : การศึกษาวิเคราะห์เพื่อดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ - สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ - กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน ศึกษา วางแผน และกำหนดแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมทางหลวง ที่มีผู้อำนวยการแขวงทางหลวงเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๓๐ แขวงทางหลวง ซึ่งจะดำเนินการขอจัดตั้งหมวดทางหลวงโดยการยกฐานะให้เป็นหน่วยงานภายในที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ภายใต้แขวงทางหลวง ประเภทอำนวยการ ระดับสูง จำนวน ๓๐ หมวดทางหลวง พร้อมทั้งขอเกลี้ยอัตรากำลังภายในกรม เพื่อรองรับการจัดตั้งหมวดทางหลวง กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของหมวดทางหลวงที่ขอจัดตั้งใหม่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างให้ชัดเจน พิจารณาโครงสร้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้างานเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ จัดทำรายละเอียดการเกลี้ยอัตรากำลังภายในกรมทางหลวง จัดทำแบบประเมินลักษณะงาน (Job Description) ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับอาวุโส หมวดทางหลวง รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบการนำเสนอ เพื่อพิจารณาขอจัดตั้งหมวดทางหลวง

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน
๑. นางสาวนภาพร ปานจันทร์		๑๐%	ช่วยแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง
๒. นางสาวชญาณัฎา แสนรักษ์		๑๐%	ช่วยรวบรวมข้อมูลและช่วยจัดทำ รายละเอียดที่นำเสนอเพื่อพิจารณา ขอจัดตั้งหมวดทางหลวง

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน ศึกษาวิเคราะห์แนวทางในการจัดทำรายละเอียดการประเมินคุณภาพงานของ
ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของแขวงทางหลวง ซึ่งจะต้องมีการจัดทำเกณฑ์ประเมินค่างาน
เชิงลึกในการจำแนกความแตกต่างของผู้อำนวยการแขวงทางหลวง ทั้ง ๑๐๔ แขวงทางหลวง
โดยจะต้องจำแนกองค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน
และเก็บข้อมูลเป็นปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี รวมถึงเหตุผลและความจำเป็น ความรับผิดชอบงานที่
เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเมื่อกำหนดตัวชี้วัดที่จำเป็นในการประเมินค่างานแล้ว ได้กำหนดหัวข้อในการ
ออกแบบสอบถามออนไลน์ให้ทั้ง ๑๐๔ แขวงทางหลวง เพื่อนำข้อมูลจากทั้ง ๑๐๔ แขวงทางหลวง
มาจัดกลุ่มตามคะแนนที่กำหนดในเกณฑ์การจัดกลุ่มค่างานของแขวงทางหลวง ขอปรับปรุงการกำหนด
ตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง จากผู้อำนวยการ ระดับต้น เป็นระดับสูง ตามแนวทางที่
สำนักงาน ก.พ. กำหนด

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

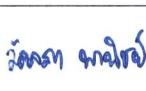

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้ที่มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน
๑. นางสาวชนานันท์ จุลจาริตต์		๑๐%	ให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจสอบ
๒. นางสาวชญาณัฎา แสนรักษ์		๑๐%	ช่วยรวบรวมข้อมูลและช่วยจัดทำ รายละเอียดที่นำเสนอเพื่อพิจารณา

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

- ผลงานลำดับที่ ๓ : ตนเองปฏิบัติ ๘๐%

รายละเอียดผลงาน ศึกษารายละเอียดการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รวมทั้งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ มาจนถึงปัจจุบันได้วิเคราะห์ วางแผน และควบคุมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยบูรณาการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM : Human Resources Management) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD : Human Resources Development) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางในการบริหารงานตามภารกิจในระยะเวลา ๕ ปี ซึ่งการจัดทำแผนจะต้องศึกษา วิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat) ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนกลยุทธ์จะต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์เพื่อกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการ ขอบเขตงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ให้ชัดเจน

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงานของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
๑. นางสาววัลลภา พานิชย์		๑๐%	ช่วยแนะนำและตรวจสอบความถูกต้อง
๒. นางสาวสุพิมล อยู่อาจันต์		๑๐%	ช่วยรวบรวมข้อมูลและช่วยจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)

เรื่อง การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา
หรือปรับปรุงงาน

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของแขวงทางหลวง (จำนวน ๓๐ แขวงทางหลวง) โดยการยกฐานะหมวดทางหลวงในสังกัดให้เป็นหน่วยงานภายในที่ต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

มติ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังของกรมทางหลวง โดยกำหนดให้มีหน่วยงานภายในได้สังกัดแขวงทางหลวง จำนวน ๔ ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายปฏิบัติการ และฝ่ายบริหารสะพานมิตรภาพ (เฉพาะแขวงทางหลวงที่มีสะพานมิตรภาพระหว่างประเทศ) และให้มีหมวดทางหลวงเป็นหน่วยงานภายในได้ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งกำหนดให้ตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับอาวุโส เป็นหัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการมีหน้าที่กำกับดูแล ภารกิจของฝ่ายปฏิบัติการและหมวดทางหลวงในสังกัด และมีข้าราชการตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงานหรือชำนาญงานเป็นผู้ปฏิบัติงานในหมวดทางหลวง

มติ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ อนุมัติให้กรมทางหลวงปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง จากตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) ระดับต้น เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) ระดับสูง จำนวน ๓๐ หน่วยงาน

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านอธิบดีกรมทางหลวง ให้ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของแขวงทางหลวง เฉพาะแขวงทางหลวงที่มีผู้อำนวยการแขวงทางหลวงเป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการ ระดับสูง โดยให้กำหนดหมวดทางหลวงให้เป็นหน่วยงานต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และให้กำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

การขอจัดตั้งหมวดทางหลวงโดยการยกฐานะให้เป็นหน่วยงานต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ และการกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับอาวุโส เป็นตำแหน่งหัวหน้างานทางกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการวางแผนและเตรียมความพร้อมในการจัดตั้งหมวดทางหลวงอย่างต่อเนื่อง เพื่อการจัดตั้งหมวดทางหลวงสำเร็จลุล่วงและไม่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

การดำเนินการจัดตั้งหมวดทางหลวงโดยการยกฐานะให้เป็นหน่วยงานต่ำกว่าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง ๑ ระดับ ต้องคำนึงถึงคุณภาพ นโยบายตลอดจนวิธีการหรือกระบวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และมีความยุ่งยากซับซ้อนกว่าหมวดทางหลวงอื่นในแขวงทางหลวง ซึ่งการกำหนดหมวดทางหลวงที่จะนำมาดำเนินการได้มีการสำรวจข้อมูล ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี พร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นในการเลือกหมวดที่นำมาดำเนินการ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจากแขวงทางหลวงและหมวดทางหลวงต่างๆ รวมทั้งต้องมีการดำเนินการเกลี่ยอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งหัวหน้างานให้เป็นไปตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

จากโครงสร้างเดิมหมวดทางหลวงจะอยู่ภายใต้ฝ่ายปฏิบัติการ ซึ่งจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบเหมือนกับทุกหมวดทางหลวง การขอจัดตั้งหมวดทางหลวงให้แยกจากฝ่ายปฏิบัติการจึงจำเป็นต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม และต้องแสดงให้เห็นถึงภารกิจที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากกว่าหมวดทางหลวงอื่นๆ ที่สังกัดในแขวงทางหลวงเดียวกัน

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๓.๑ กรมทางหลวงได้สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธา ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรม

๓.๒ มีการบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้เกลี้ยอัตรากำลังจากสังกัดเดิมที่มีภารกิจและปริมาณงานที่ลดลงมาให้หน่วยงานที่มีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน

๓.๓ โครงสร้างการแบ่งงานภายในของแขวงทางหลวง มีความเหมาะสมและคล่องตัว เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาในสายทางพื้นที่ในความรับผิดชอบได้ดีมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการให้บริการแก่ประชาชนผู้ใช้ทางได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การวิเคราะห์ค่างานเชิงลึก เพื่อจำแนกความแตกต่างของผู้อำนวยการ
 แขวงทางหลวงและการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง จากตำแหน่ง
 ประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้แขวงทางหลวง
 มีจำนวนทั้งหมด ๑๐๔ แขวงทางหลวง และเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นกองหรือเทียบกอง และกำหนด
 ตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวงเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับต้น และจะสามารถดำเนินการ
 ประเมินค่างานเป็นอำนวยการ ระดับสูง จะต้องมีการปฏิบัติงานที่มากพอและสามารถพิสูจน์ได้

ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่งในกรณีการขอกำหนดตำแหน่ง
 ประเภทอำนวยการ ซึ่งเป็นกลุ่มตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน
 เช่นเดียวกันแต่ปริมาณงาน คุณภาพและความยุ่งยากของงานแตกต่างกัน จากตำแหน่งอำนวยการ
 ระดับต้น เป็นตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูง ให้ส่วนราชการจัดทำเกณฑ์เพื่อจำแนกความแตกต่าง
 โดยกำหนดปัจจัยและตัวชี้วัดขององค์ประกอบเกี่ยวกับระดับความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน ระดับ
 ความสามารถในการแก้ไขและระดับความรับผิดชอบ เพื่อนำตำแหน่งที่เป็นตัวแทนมาประเมินค่างาน

ตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของท่านอธิบดีกรมทางหลวงที่ให้ดำเนินการ
 สนับสนุนข้าราชการของกรมทางหลวงให้มีโอกาสและความก้าวหน้าในสายอาชีพเพิ่มมากขึ้น ทั้ง
 ตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการและทั่วไป โดยจะปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง
 ให้เป็นผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) ระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
 อธิบดีกรมทางหลวงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำรายละเอียด การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง
 ประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของแขวงทางหลวง กำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะทำงานฯ จัดทำ
 รายละเอียดประกอบการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ
 และจัดทำแบบประเมินค่างานของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ของแขวงทางหลวง

คณะทำงานฯ ได้รวบรวมปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ของแขวงทางหลวงทั้ง ๑๐๔ แขวงทางหลวง
 และจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความ
 รับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการ
 ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยคณะทำงานฯ ได้ กำหนดองค์ประกอบใน
 การประเมินค่างาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมินค่างานเชิงลึกของตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 ระดับสูง ของแขวงทางหลวง เป็น ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบย่อย และ ๑๙ ตัวชี้วัด และ
 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด สามารถจำแนกแขวงทางหลวงได้ เป็น ๓ กลุ่ม
 คือ กลุ่ม A, กลุ่ม B และ กลุ่ม C แขวงทางหลวงในกลุ่ม A มีคะแนนอยู่ในเกณฑ์ที่จะพอปรับปรุงเป็น
 ตำแหน่งอำนวยการ ระดับสูงได้ จึงได้พิจารณาให้แขวงทางหลวงนครราชสีมา ที่ ๒ ซึ่งมีคะแนนสูงสุดใน
 กลุ่ม A และแขวงทางหลวงเชียงใหม่ที่ ๑ ซึ่งได้คะแนนต่ำสุดในกลุ่ม A เป็นตัวแทนในการประเมิน
 ค่างาน เพื่อกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับสูง ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒
 ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

การจัดทำเกณฑ์ประเมินค่างานเชิงลึกในการจำแนกความแตกต่างของผู้อำนวยการแขวงทางหลวง ทั้ง ๑๐๔ แขวง เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานโดย องค์ประกอบในการประเมินค่างาน ๓ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบย่อย ที่มีความสัมพันธ์ กัน (๓ องค์ประกอบหลัก ๘ องค์ประกอบย่อย) ซึ่งได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้จำแนกความแตกต่าง รวม ๑๙ ตัวชี้วัด รวมทั้งกำหนดหัวข้อปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ที่ต้องรวบรวมข้อมูลจาก ๑๐๔ แขวงทางหลวง เพื่อนำมาร่วมกำหนดค่าถ่วงน้ำหนัก (คะแนน) ในแต่ละองค์ประกอบย่อยและตัวชี้วัด ที่ให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง โดยข้อมูลที่ได้รวบรวมมาจะมีเป็นจำนวนมากจะต้องมีการตรวจสอบให้ถูกต้อง

การจัดทำแบบประเมินค่างาน เพื่อขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง จากระดับต้น เป็นระดับสูง จะต้องชี้แจงถึงเหตุผลความจำเป็นในการขอ ต้องแสดงให้เห็นว่าคุณภาพ และปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ต้องชี้แจงถึงเหตุผลในการขอปรับปรุงตำแหน่งตาม แบบฟอร์มที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งมีทั้งหมด ๒๐ หัวข้อ แต่ละข้อยังต้องแสดงถึงตัวอย่างเพื่อประกอบให้ ชัดเจน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินในฐานะเลขานุการคณะทำงาน ได้ร่วมในทุกขั้นตอนการจัดทำเกณฑ์ จำแนกแขวงทางหลวง และในส่วนแบบประเมินค่างานได้รวบรวมตรวจสอบข้อมูลต่างๆ รวมทั้งได้ วิเคราะห์เปรียบเทียบหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากที่เปลี่ยนแปลงไปของ แขวงทางหลวง ทั้ง ๒ แขวง ที่ได้เป็นตัวแทนในการประเมินค่างาน เพื่อขอปรับปรุงตำแหน่งเป็น ประเภทอำนวยการ ระดับสูง

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

กรมทางหลวงได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการ ระดับต้น เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ ระดับสูง รวม ๓๐ ตำแหน่ง ทำให้ตำแหน่ง สายงานหลักของกรมทางหลวงมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แสดงให้เห็น ว่าแขวงทางหลวงเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพของงานที่ยุ่งยาก และซับซ้อนทั้งในเชิงคุณภาพ และ เชิงปริมาณ และสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้เป็นอย่างดี

ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ การศึกษาวิเคราะห์เพื่อดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวงได้เริ่มดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ จนถึงปัจจุบัน โดยสำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องจัดทำเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ คือ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ปี หรือ ๕ ปี แล้วแต่กรณี เพื่อให้ส่วนราชการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ปัจจุบันแผนกลยุทธ์ที่ดำเนินการตามแผน เป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการที่จะจัดทำแผนกลยุทธ์ฉบับใหม่ โดยได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ องค์กรประกอบในคณะทำงานมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นประธาน ผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ของกองการเจ้าหน้าที่และตัวแทนจากกองฝึกอบรมเป็นคณะทำงาน มีผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบงานเป็นคณะทำงานและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับมิติความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ฝ่ายพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคล่องตัว สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติราชการกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หลังจากทีร่างแผนกลยุทธ์เสร็จเรียบร้อย ฝ่ายพัฒนาระบบงานได้ดำเนินการนำร่างแผนกลยุทธ์นำเสนอต่อที่ประชุมคณะทำงาน ให้ตรวจสอบความถูกต้องและเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์ ซึ่งเมื่อคณะทำงานได้เห็นชอบทางฝ่ายพัฒนาระบบงาน ได้นำแผนกลยุทธ์ เสนออธิบดีกรมทางหลวงให้ความเห็นชอบ เพื่อนำแผนกลยุทธ์มาดำเนินการและเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันต่อไป

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ทบทวนปัญหา/อุปสรรคของแผนกลยุทธ์ที่ผ่านมา ต้องศึกษาแผนปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อนำมากำหนดเป็น

วิสัยทัศน์ คือ ภาพหรือความคาดหวังที่กรมทางหลวงปรารถนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นในอนาคต

พันธกิจ คือ พันธะข้อผูกพันระยะยาวที่หน่วยงานที่รับผิดชอบทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ต้องทำแล้วให้บรรลุวิสัยทัศน์

ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ สิ่งที่ต้องมุ่งเน้นและนำไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ เป้าหมายที่ต้องการบรรลุ

ตัวชี้วัด คือ หน่วยที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อความสำเร็จของงาน

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) คือ นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ และการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

ผลการดำเนินงาน คือ ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่างานราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รับผิดชอบ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๓.๑ มีแผนในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๓.๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาเสริมสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓.๓ เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสำนึกที่ดี พร้อมทั้งยกระดับคุณภาพ ชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทางหลวง

๓.๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐาน โปร่งใส ทันสมัย และตรวจสอบได้ พร้อมเป็นองค์กร คุณธรรมและจริยธรรม

ชื่อข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน
องค์กร

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

กรมทางหลวงเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีหน่วยงานภายในในกรมทางหลวง จำนวน ๑๕๖ หน่วยงาน และมีบุคลากรทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินงบประมาณ และ ลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกงบประมาณ จำนวนมากกว่า ๔๐,๐๐๐ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖) และตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ กรมทางหลวงมีภารกิจเกี่ยวกับ “การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างและ บำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศและมีเชื่อมโยงกับ ประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วและปลอดภัยในการเดินทาง” ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการได้บรรลุภารกิจและเป้าหมาย จำเป็นต้องมี ระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่ดี และมีบุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ ซึ่งการทำงานให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมี สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน บุคลากรภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดี มีความสุข ในการทำงานและมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การจะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน องค์กร ในปัจจุบันกรมทางหลวงได้มีกลไกและเครื่องมือหลายอย่างในการควบคุม รวมทั้งกฎระเบียบ ต่างๆ ที่ให้ปฏิบัติซึ่งหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แต่บางเรื่องอาจจะยังไม่ได้นำไปใช้ปรับปรุง ผู้ขอรับการประเมินจึงมีแนวคิดในการนำมาใช้และปรับปรุง ติดตาม ประเมินผลให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

กฎระเบียบ/ประกาศ แผนงาน/โครงสร้างที่ กรมทางหลวงได้ดำเนินการ	ข้อเสนอในการนำมาใช้แล้ว พัฒนาองค์กรและยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร	ข้อจำกัด/แนวทางแก้ไข
๑. การประเมินสถานะของ หน่วยงานภาครัฐในการเป็น ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA 4.0)	กรมทางหลวงได้มีการ ประเมินองค์กรด้วยตัวเองทุกปี ซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ ในการพัฒนาองค์กร และ พัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี	ข้อมูลที่นำมาประเมินเป็น ข้อมูลในปีงบประมาณที่ผ่านมา ซึ่งข้อมูลที่ได้อาจจะไม่ทันสมัย
๒. การประเมินระบบควบคุม ภายใน	กรมทางหลวงกำหนดให้ทุก หน่วยงานในกรมทางหลวงมี การประเมินผลการควบคุม ภายในของปีงบประมาณที่ผ่าน มาทำให้หน่วยงานสามารถเห็น กิจกรรมเสี่ยงและจุดอ่อนของ กระบวนการที่มีอยู่ ทำให้สามารถ ปรับปรุงได้ตรงตามวัตถุประสงค์	ไม่มีการตรวจสอบของ กระบวนการปรับปรุงการ ควบคุมภายใน ที่มีกำหนดแล้ว เสร็จ แนวทางแก้ไข คือ หน่วยงานต้องพิจารณาให้มี การตรวจสอบภายใน กระบวนการที่จะปรับปรุงให้ ชัดเจน

กฎระเบียบ/ประกาศ แผนงาน/โครงสร้างที่กรมทาง หลวงได้ดำเนินการ	ข้อเสนอในการนำมาใช้แล้ว พัฒนาองค์กรและยกระดับ คุณภาพชีวิตของบุคลากร	ข้อจำกัด/แนวทางแก้ไข
๓. แผนปฏิบัติการโครงการ ๕ ส ของกรมทางหลวง	กรมทางหลวงให้ความสำคัญ กับการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส มีการกำหนดวันทำความสะอาด ครั้งใหญ่ (Big Cleaning) ทำให้ หน่วยงานได้มีกิจกรรมที่บุคลากร หน่วยงาน ได้ทำร่วมกันทำให้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ขึ้น รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ อันดี ซึ่งกิจกรรมนี้ทางผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการพัฒนาทั้งองค์กร และบุคลากรโดยตรง	กิจกรรม ๕ ส เป็นกิจกรรม ที่บุคลากรทุกคนต้องให้ความ ร่วมมือ และใส่ใจจึงจะเกิด ผลสำเร็จ มีบางครั้งบุคลากร ของท่านก็จะไม่สนใจ ผู้บริหาร องค์กรต้องคอยกำกับ ดูแล และให้ความสำคัญ
๔. ประกาศกรมทางหลวง เรื่อง แนวทางการปฏิบัติ ราชการที่รองรับในชีวิตและ การทำงานวิถีใหม่ในกรมทางหลวง	ตามประกาศกรมทางหลวง ได้ให้อำนาจผู้บังคับบัญชาใน การพิจารณาการปฏิบัติงานใน ที่ตั้งของส่วนราชการ โดยการ ให้บุคลากรในสังกัดเลือกเวลา ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้งของ ส่วนราชการโดยการเหลื่อมเวลา ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่โดยมีรูปแบบ การปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับ ภารกิจส่วนราชการของ หน่วยงาน และเทคโนโลยีที่ นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	การดำเนินการตามแนวทาง นี้ไม่สามารถทำได้ทุกหน่วยงาน เพราะบางหน่วยงานต้อง ให้บริการติดต่อประสานงาน อยู่ตลอดเวลา
๕. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ตามแนวทางการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของหน่วยงาน	การให้หน่วยงานได้จัดทำ คู่มือในการปฏิบัติงานจะให้เกิด การเรียนรู้ และเป็นประโยชน์ กับทั้งหน่วยงานและบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน	กฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลง ตลอด บางคู่มือจะไม่ทันสมัย ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ ตลอดเวลา

ทั้งนี้ยังมีแนวทางปฏิบัติ ระเบียบต่างๆ หรือกิจกรรมที่สามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เช่น การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล, กิจกรรม Share and Learn, กิจกรรมรายงานความคืบหน้าในการปฏิบัติ, การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path), การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในหน่วยงาน, การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในองค์กร เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๓.๑ องค์กรภายในกรมทางหลวงมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น สามารถดำเนินงานให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

๓.๒ บุคลากรในกรมทางหลวงมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความผูกพันกับองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น สร้างผลดีกับองค์กร

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)  (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นายบุญเลี้ยง หิริยุดักษณ์สุต)

(วันที่ ๑๗ เดือน ๗.๗ พ.ศ. ๒๕๖๖)

(ลงชื่อ)  (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางสาวชนานันท์ จุลจาริตต์)

(วันที่ ๑๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)