

รายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
(รอบ ๑๒ เดือน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง	๑. การทบทวนและจัดทำ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑ ศึกษาภาวะเปรียบเทียบเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิรูปราชการของกรมทางหลวง (พ.ศ. ๒๕๖๓ – พ.ศ. ๒๕๖๕) และแผนบริหารความเสี่ยง ๑.๒ ศึกษาข้อมูลเปรียบเทียบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอื่น ๑.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง ๑.๔ ประสานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ฯ ๑.๕ จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ๑.๖ ประชุมคณะกรรมการ ฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์ฯ ๑.๗ ปรับปรุงแก้ไขข้อมูลตามมติที่ประชุม และส่งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องตรวจสอบ ๑.๘ จัดทำบันทึกเสนอแผนกลยุทธ์ฯ ให้ ผอจ. เห็นชอบเพื่อเสนอ อทล. เพื่อพิจารณา ๑.๙ จัดทำบันทึกแจ้งเวียนแผนฯ ตามที่ อทล. เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานในกรมทางหลวงรับทราบ ๑.๑๐ เผยแพร่บน Website กรมทางหลวง	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาระบบงาน)	เม.ย. ๖๕ – ก.ย. ๖๕	๑. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามคำสั่งกองการเจ้าหน้าที่ ที่ จ.๑.๑/๒๑/๒๕๖๕ สั้ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ๒. ประสานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนกลยุทธ์ฯ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวง	๒. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. ระดับความสำเร็จในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ศึกษารายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๒ เผยแพร่ ให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาระบบงาน)	เม.ย. ๖๕ - ก.ย. ๖๕	- อยู่ระหว่างดำเนินการ	
	๓. การวิเคราะห์และปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังบุคลากรของกรมทางหลวง	๓. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์และปรับปรุงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังบุคลากรของกรมทางหลวง	๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานเพื่อปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน โครงสร้างระดับสายงานและระดับฝ่ายสายงาน รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตรากำลังของกรมทางหลวงและหน่วยงานในสังกัด ๓.๒ ศึกษา วิเคราะห์และทบทวนงานหรือภารกิจของตำแหน่ง เพื่อจัดทำค่างานและคำบรรยายลักษณะงานของทุกตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรที่สะท้อนขอบเขตความรับผิดชอบ ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๓ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำรายละเอียดความต้องการของตำแหน่งที่สำคัญ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่ง ๓.๔ ศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการ รวมทั้งกำหนดจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ๓.๕ จัดประชุม/สัมมนาเพื่อเสนอผลงาน รับฟังความ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายวางแผนกำลังคน)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	๑. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงให้มีระดับการบังคับบัญชา ๒ ระดับ ตามมติ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ ๒. การปรับปรุงการแบ่งงานภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง จำนวน ๓ หน่วยงาน ดังนี้ ๒.๑ กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน ตามคำสั่งกรมทางหลวง ที่ จ.๒.๑/๓/๒๕๖๔ สังกัด ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อรองรับภารกิจด้านจริยธรรมของกรมทางหลวง ตามคำสั่งกรมทางหลวง ที่ จ.๒.๑/๑/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕ ๒.๓ สำนักบริหารโครงการทางหลวงระหว่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของกรมทางหลวง ตามคำสั่งกรมทางหลวง ที่ จ.๒.๑/๕/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			คิดเห็นและข้อเสนอแนะ ตลอดจนถ่ายทอดความรู้ที่จำเป็นให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ๓.๖ ขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ได้กำหนดใหม่ ๓.๗ ติดตามประเมินผลการปรับปรุงโครงสร้างและการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ได้กำหนดใหม่				
	๔. โครงการข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	๔. ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	๔.๑ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๔.๒ ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ๔.๓ ประกาศผลการคัดเลือกเสนออธิบดีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๔.๔ ส่งรายชื่อข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการพัฒนาตามระบบของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป ๔.๕ กำกับดูแลการพัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามกรอบสั่งสมประสบการณ์รายบุคคล	กองฝึกอบรม	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	- กองฝึกอบรมได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๒ คน ได้แก่ ๑) นายกฤษณ์ สุขประสิทธิ์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ สังกัดสำนักสำรวจและออกแบบ ๒) นายชนัญญ มณีจันทร์ ตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ สังกัดสำนักสำรวจและออกแบบ	
๒. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	๕. การทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งข้าราชการกรมทางหลวง	๕. ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งข้าราชการกรมทางหลวง ตามรูปแบบและแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	๕.๑ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๕.๒ วางแผนดำเนินการและจัดทำรายละเอียดตำแหน่งที่จะต้องทบทวนและจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ๕.๓ สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน เช่น ภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เป็นต้น ๕.๔ จัดทำและตรวจสอบร่างคำบรรยายลักษณะงานตามรูปแบบและแนวทางที่ ก.พ. กำหนด ๕.๕ เสนอร่างแบบบรรยายลักษณะงานให้ผู้บริหารและ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายวางแผนกำลังคน)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	- จัดทำและตรวจสอบร่างคำบรรยายลักษณะงานตามรูปแบบและแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด พร้อมทั้งเสนอแบบบรรยายลักษณะงานให้ผู้บริหารลงลายมือชื่อรับรอง ดังนี้ ๑) แบบบรรยายลักษณะงานให้ผู้บริหารอนุมัติให้ลงลายมือชื่อรับรองในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (ประกอบการขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงให้มีระดับการบังคับบัญชา ๒ ระดับ) ๒) แบบบรรยายลักษณะงานให้ผู้บริหารลง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแลผู้ดำรงตำแหน่งงานลงลายมือชื่อรับรอง ๕.๖ ประกาศใช้แบบบรรยายลักษณะงานที่ได้มีการลงลายมือชื่อผู้รับรองแล้ว รวมทั้งเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน			ลายมือชื่อรับรอง ในตำแหน่งข้าราชการ ดังนี้ - ตำแหน่งประเภทบริหาร - ตำแหน่งประเภทอำนวยการ - ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญ	
	๖. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน ว ๒/๒๕๕๘	๖. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือเกลี่ยอัตรากำลังของข้าราชการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน ว ๒/๒๕๕๘	๖.๑ ศึกษาวิเคราะห์กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแต่ละกรณี ๖.๒ จัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น ๖.๓ เสนอข้อมูลที่ได้จัดทำและรวบรวมให้ อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณา ๖.๔ นำข้อมูลที่ได้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ. กรมทางหลวงแล้ว เสนอผู้บริหารพิจารณาและลงนามก่อนส่งให้กระทรวงคมนาคม ๖.๕ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคมเห็นชอบแล้ว ต้องดำเนินการปรับปรุงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและถือปฏิบัติต่อไป	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายวางแผนกำลังคน)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	การดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนดไว้ใน ว ๒/๒๕๕๘ ดังนี้ ๑. การดำเนินการที่ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม แล้ว และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและถือปฏิบัติ ประกอบด้วยรายละเอียดการดำเนินการดังนี้ ๑.๑ ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ (๑) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในลักษณะเปลี่ยนกรอบระดับตำแหน่ง ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๗๓ ตำแหน่ง จากระดับชำนาญการ เป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการของตำแหน่งในสังกัด ประกอบด้วย - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ขงทางหลวง จำนวน ๖๐ ตำแหน่ง - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - สำนักเครื่องกลและสื่อสาร จำนวน ๑ ตำแหน่ง - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน ๑ ตำแหน่ง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						- ศูนย์สร้างทางลำปาง, หล่มสัก, ขอนแก่น, กาญจนบุรีและสงขลา สำนักก่อสร้าง-ทางที่ ๒ จำนวน ๖ ตำแหน่ง - ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ศูนย์สร้างและบูรณะสะพานที่ ๑-๔ สำนักก่อสร้างสะพาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง - ฝ่ายอาคารสถานที่ สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๖๙/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕) (๒) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ - ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๖๒ ตำแหน่งของตำแหน่งในสังกัด ๑) กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๒) สำนักก่อสร้างทางที่ ๑ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๓) สำนักก่อสร้างทางที่ ๒ จำนวน ๑๙ ตำแหน่ง ๔) สำนักก่อสร้างสะพาน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๕) สำนักอำนวยความปลอดภัย จำนวน ๓ ตำแหน่ง (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๖๙/๒๕๖๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕) โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นผลทำให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่าง ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๕ ตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่งในสังกัดแขวงทางหลวงสระแก้ว (วัฒนานคร), แขวงทางหลวงชลบุรีที่ ๒, แขวงทางหลวงประจวบคีรีขันธ์ (หัวหิน), แขวงทางหลวงสงขลาที่ ๒ (นาหม่อม), กองการพัสดุหน่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๒ ตำแหน่ง ประกอบด้วยตำแหน่งในสังกัดแขวงทางหลวงกระบี่, แขวงทางหลวงจันทบุรี, แขวงทางหลวงฉะเชิงเทรา, แขวงทางหลวงชลบุรีที่ ๑, แขวงทางหลวงชุมพร, แขวงทางหลวงธนบุรี, แขวงทางหลวงระนอง, แขวงทางหลวงสุราษฎร์ธานีที่ ๑ หน่วยงานละ ๑ ตำแหน่งและแขวงทางหลวงนนทบุรี, แขวงทางหลวงสงขลาที่ ๑ หน่วยงานละ ๒ ตำแหน่ง - ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติ ๑ ตำแหน่ง สังกัดแขวงทางหลวงชลบุรีที่ ๒ ๑.๒. ตามมติ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ (๑) การเกลี่ยอัตรากำลัง (ขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) โดยไม่เปลี่ยนสายงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						และระดับตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ให้กับส่วนควบคุมงานก่อสร้างทาง สำนักงานทางหลวง พร้อมทั้งขอ กำหนดตำแหน่งที่เกลี่ยเป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนฯ ได้แก่ สำนักงานทางหลวงที่ ๙ และสำนักงานทางหลวงที่ ๑๒ (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๒๒๗/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ และคำสั่ง กรมทางหลวง ที่ จ.๕.๑/๒๓๑/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕) - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการอาวุโส จำนวน ๑ ตำแหน่ง ให้กับฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๒๒๗/๒๕๖๕ สังกัด ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕) (๒) การเกลี่ยอัตรากำลัง (ขอตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) พร้อมปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งใน สายงาน ได้แก่ - เกลี่ยตำแหน่งนายช่างเครื่องกลอาวุโส และเปลี่ยนชื่อเป็นตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าอาวุโส จำนวน ๔ ตำแหน่ง ให้กับส่วนไฟฟ้า สำนักงานทางหลวง ได้แก่ สำนักงานทางหลวงที่ ๕, สำนักงานทางหลวงที่ ๑๓, สำนักงานทางหลวงที่ ๑๔ และสำนักงานทางหลวงที่ ๑๖ หน่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						(ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๒๒๖/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕) (๓) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน ได้แก่ - ตำแหน่งผู้อำนวยการแขวงทางหลวง จำนวน ๒ ตำแหน่ง ปรับปรุงจากตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างโยธา) เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) สังกัดแขวงทางหลวงเลยที่ ๑ (ด่านซ้าย) และแขวงทางหลวงขอนแก่นที่ ๒ (ชุมแพ) (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๒๒๖/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕) - ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ปรับปรุงจากตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักงานทางหลวงที่ ๗, สำนักงานทางหลวง ที่ ๑๒ และสำนักงานทางหลวงที่ ๑๓ (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๒๒๖/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕) โดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นผลทำให้ต้องยุบเลิกตำแหน่งว่าง ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งจำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดแขวงทางหลวงขอนแก่นที่ ๓ (บ้านไผ่) และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัดแขวงทางหลวงปราจีนบุรี	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						- ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน จำนวน ๔๘ ตำแหน่ง ปรับปรุงจากตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน/ชำนาญงานของหน่วยงานในสังกัดประกอบด้วย ๑) กลุ่มงานก่อสร้างและบูรณะทางโครงการขนาดใหญ่ สำนักก่อสร้างทางที่ ๑ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๒) กลุ่มงานก่อสร้างและบูรณะทางโครงการพิเศษและงานเร่งด่วนฉุกเฉิน สำนักก่อสร้างทางที่ ๒ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๓) ฝ่ายวิศวกรรม แขวงทางหลวง จำนวน ๓๐ ตำแหน่ง (จำนวน ๓๐ แขวงฯ แขวงฯ ละ ๑ ตำแหน่ง) ดังนี้ (๑) ขท.มุกดาหาร (๒) ขท.ตากที่ ๒ (แม่สอด) (๓) ขท.พิษณุโลกที่ ๑ (๔) ขท.เพชรบูรณ์ที่ ๑ (๕) ขท.นครราชสีมาที่ ๒ (๖) ขท.สุพรรณบุรีที่ ๑ (๗) ขท.กาญจนบุรี (๘) ขท.กรุงเทพ (๙) ขท.ประจวบคีรีขันธ์ (หัวหิน) (๑๐) ขท.สงขลาที่ ๑ (๑๑) ขท.เชียงใหม่ที่ ๑ (๑๒) ขท.เชียงใหม่ที่ ๒ (๑๓) ขท.เชียงรายที่ ๑	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						(๑๔) ขท.เชียงรายได้ ๒ (๑๕) ขท.นครพนม (๑๖) ขท.ขอนแก่นที่ ๑ (๑๗) ขท.อุดรธานีที่ ๑ (๑๘) ขท.ร้อยเอ็ด (๑๙) ขท.สุรินทร์ (๒๐) ขท.นครราชสีมาที่ ๑ (๒๑) ขท.บุรีรัมย์ (๒๒) ขท.สระบุรี (๒๓) ขท.อยุธยา (๒๔) ขท.สมุทรปราการ (๒๕) ขท.ชลบุรีที่ ๑ (๒๖) ขท.ชลบุรีที่ ๒ (๒๗) ขท.นครศรีธรรมราชที่ ๑ (๒๘) ขท.สุราษฎร์ธานีที่ ๑ (๒๙) ขท.กระบี่ (๓๐) ขท.นราธิวาส (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๒๒๖/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕) ๒. การดำเนินการที่ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก อ.ก.พ. กรมทางหลวงแล้ว รวมถึงดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบและดำเนินการเสนอผู้บริหารพิจารณาลงนามนำส่งให้กระทรวงคมนาคม ประกอบด้วยรายละเอียดการดำเนินการดังนี้ ๒.๑ ตามมติ อ.ก.พ.กรมทางหลวง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						(๑) การเปลี่ยนอัตรากำลัง (ขอตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) โดยไม่เปลี่ยนประเภทสายงานและระดับตำแหน่ง จำนวน ๒๘ ตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่งให้กับ แขวงทางหลวงแม่ฮ่องสอนและแขวงทางหลวงสิงห์บุรี - ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ภายในกองการเจ้าหน้าที่ - ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ให้กับสังกัดแขวงทางหลวงตากที่ ๒ (แม่สอด), ศูนย์สร้างและบูรณะสะพานที่ ๒ (ขอนแก่น) และ ศูนย์สร้างและบูรณะสะพานที่ ๓ (ปทุมธานี) - ตำแหน่งนักวิชาการจัดหาที่ดิน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ให้กับ สำนักงานทางหลวงที่ ๔, สำนักงานทางหลวงที่ ๘ และสำนักงานทางหลวงที่ ๑๗ - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่งให้กับ แขวง ทางหลวงศรีสะเกษที่ ๒ และแขวงทางหลวงกระบี่ - ตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่งให้กับแขวงทางหลวงเลยที่ ๒ (ด่านซ้าย), แขวงทางหลวงสิงห์บุรี, แขวงทางหลวงชลบุรีที่ ๒, แขวงทางหลวงตราด, แขวง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						ทางหลวงภูเก็ต และแขวงทางหลวงนครศรีธรรมราชที่ ๒ (ทุ่งสง) หน่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง และเกลี่ยภายในกองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง ๑ ตำแหน่ง และสำนักจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน ๒ ตำแหน่ง - ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ให้กับกองฝึกอบรม - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายในกองการเจ้าหน้าที่ - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายในสำนักก่อสร้างสะพาน - ตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายในสำนักบริหารบำรุงทาง - ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๒ ตำแหน่ง ให้กับสำนักงาน ทางหลวงที่ ๑๓ และภายในกองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๖๑/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ และคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๖๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕) (๒) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ปรับปรุงเป็นตำแหน่งได้แก่ - ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่และแนวทางหลวง นครศรีธรรมราชที่ ๒ (ทุ่งสง) - ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ / ชำนาญการ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แก่ สังกัดสำนักก่อสร้างสะพาน, สำนักวิเคราะห์และตรวจสอบ หน่วยงานละ ๑ ตำแหน่ง และสังกัดกองทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง, สำนักบริหารบำรุงทาง หน่วยงานละ ๒ ตำแหน่ง - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ สังกัดแนวทางหลวงชลบุรีที่ ๒, แนวทางหลวงตราด, แนวทางหลวงภูเก็ต และแนวทางหลวงเลยที่ ๒ (ด่านซ้าย) - ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัดแนวทางหลวงสิงห์บุรี (เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาแล้วตามบันทึกที่ คค ๐๖๐๐๓/๑๐๔๓๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔) ๒.๒ ตามมติ อ.ก.พ.กรมทางหลวง ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ (๑) การเกลี่ยอัตรากำลัง (ขอตัดโอน ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน) โดยไม่เปลี่ยน ประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ได้แก่ - ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ภายในสำนักกฎหมาย (เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วตามบันทึกที่ คค ๐๖๐๐๓/๙๐๒๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕) - ตำแหน่งวิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						จำนวน ๑ ตำแหน่ง ให้กับส่วนควบคุมงานก่อสร้างทางสำนักงานทางหลวงที่ ๑ พร้อมทั้งขอกำหนดที่เป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนฯ (เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วตามบันทึก ที่ คค ๐๖๐๐๓/๙๐๒๒ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕) - ตำแหน่งประเภททั่วไปตำแหน่ง นายช่างโยธาและตำแหน่งนายช่างเครื่องกล ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๒๖ ตำแหน่ง ให้กับแขวงทางหลวง ๑) ขท.เชียงใหม่ที่ ๑ ๒) ขท.เชียงใหม่ที่ ๒ ๓) ขท.เชียงรายที่ ๑ ๔) ขท.เชียงรายที่ ๒ ๕) ขท.นครพนม ๖) ขท.มุกดาหาร ๗) ขท.พิษณุโลกที่ ๑ ๘) ขท.เพชรบูรณ์ที่ ๑ ๙) ขท.อุดรธานีที่ ๑ ๑๐) ขท.ร้อยเอ็ด ๑๑) ขท.สุรินทร์ ๑๒) ขท.นครราชสีมาที่ ๑ ๑๓) ขท.นครราชสีมาที่ ๒ ๑๔) ขท.สระบุรี ๑๕) ขท.สุพรรณบุรีที่ ๑ ๑๖) ขท.กาญจนบุรี ๑๗) ขท.กรุงเทพ ๑๘) ขท.อยุธยา	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						๑๙) ขท.สมุทรปราการ ๒๐) ขท.ชลบุรีที่ ๑ ๒๑) ขท.ชลบุรีที่ ๒ ๒๒) ขท.ประจวบคีรีขันธ์ (หัวหิน) ๒๓) ขท.สุราษฎร์ธานีที่ ๑ ๒๔) ขท.กระบี่ ๒๕) ขท.สงขลาที่ ๑ ๒๖) ขท.นราธิวาส (ตามคำสั่งกรมทางหลวงที่ จ.๕.๑/๑๙๔/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๕) (๒) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน - ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ จำนวน ๔ ตำแหน่งปรับปรุงจากตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักงานทางหลวงได้แก่ สำนักงานทางหลวงที่ ๓, สำนักงานทางหลวงที่ ๔, สำนักงานทางหลวงที่ ๘ และสำนักงานทางหลวงที่ ๑๗ (เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงแล้ว ตามบันทึก ที่ คค ๐๖๐๐๓/๑๐๐๗๖ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕) - ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒๙ ตำแหน่ง ปรับปรุงจากตำแหน่งนายช่างโยธาและนายช่างเครื่องกลระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดแขวงทางหลวง ได้แก่ ๑) ขท.เชียงใหม่ที่ ๑ ๒) ขท.เชียงใหม่ที่ ๒ ๓) ขท.เชียงรายที่ ๑	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						๔) ขท.เชียงรายได้ ๒ ๕) ขท.นครพนม ๖) ขท.มุกดาหาร ๗) ขท.ตากที่ ๒ (แม่สอด) ๘) ขท.พิษณุโลกที่ ๑ ๙) ขท.เพชรบูรณ์ที่ ๑ ๑๐) ขท.ขอนแก่นที่ ๑ ๑๑) ขท.อุดรธานีที่ ๑ ๑๒) ขท.ร้อยเอ็ด ๑๓) ขท.สุรินทร์ ๑๔) ขท.นครราชสีมาที่ ๑ ๑๕) ขท.นครราชสีมาที่ ๒ ๑๖) ขท.สระบุรี ๑๗) ขท.สุพรรณบุรีที่ ๑ ๑๘) ขท.กาญจนบุรี ๑๙) ขท.กรุงเทพ ๒๐) ขท.อยุธยา ๒๑) ขท.สมุทรปราการ ๒๒) ขท.ชลบุรีที่ ๑ ๒๓) ขท.ชลบุรีที่ ๒ ๒๔) ขท.ประจวบคีรีขันธ์ (หัวหิน) ๒๕) ขท.นครราชสีมาที่ ๑ ๒๖) ขท.สุราษฎร์ธานีที่ ๑ ๒๗) ขท.กระบี่ ๒๘) ขท.สงขลาที่ ๑ ๒๙) ขท.นราธิวาส (เสนอ อ.ก.พ.กระทรวง แล้วตามบันทึก ที่ คค	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						๐๖๐๐๓/๙๐๒๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕)	
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๒. สร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	๗. การทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมทางหลวง	๗. ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด	๗.๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๗.๒ จัดทำร่างหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๗.๓ เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ อ.ก.พ. กรมทางหลวงพิจารณา ๗.๔ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ ที่ได้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ.กรมทางหลวงแล้ว เสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ๗.๕ แจ้งเวียนประกาศกรมทางหลวงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา ดังนี้ - หลักเกณฑ์การย้ายและการโอนข้าราชการประกอบด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ๓. เกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายหรือการโอนในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ๔. เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบตามบันทึกกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กจ.๕/๑๐๕๑๓ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ - สำหรับหลักเกณฑ์การย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ อยู่ระหว่างดำเนินการของ อ.ก.พ. กระทรวงคมนาคม	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๘. การทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมทางหลวง	๘. ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด	๘.๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๘.๒ จัดทำร่างหลักเกณฑ์ในการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๘.๓ เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ อ.ก.พ.กรมทางหลวง พิจารณา ๘.๔ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ ที่ได้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ.กรมทางหลวงแล้ว เสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ๘.๕ แจ้งเวียนประกาศกรมทางหลวงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา ดังนี้ - หลักเกณฑ์การย้ายและการโอนข้าราชการ ประกอบด้วย ๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้ายหรือการโอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ๓. เกณฑ์การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้ายหรือการโอนในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดกลุ่มอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ๔. เอกสารประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบ ตามบันทึกกองการเจ้าหน้าที่ ที่ กจ.๕/๑๐๕๑๓ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔	
	๙. การทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมทางหลวง	๙. ระดับความสำเร็จในการทบทวนและจัดทำหลักเกณฑ์ในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่ง	๙.๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๙.๒ จัดทำร่างหลักเกณฑ์ในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๙.๓ เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ อ.ก.พ.กรมทางหลวง พิจารณา	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และ ฝ่าย	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังนี้ ๑. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		ประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามที่ ก.พ. กำหนด	๙.๔ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ ที่ได้ผ่านการพิจารณาของ อ. ก.พ.กรมทางหลวงแล้ว เสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ๙.๕ แจ้งเวียนประกาศกรมทางหลวงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน	ประเมินผลทรัพยากรบุคคล)		๒. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการตามประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบแล้ว	
	๑๐. การทบทวนและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการหรือแนวทางปฏิบัติในการย้าย หรือ การโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ	๑๐. ระดับความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขกระบวนการหรือแนวทางปฏิบัติในการย้าย หรือ การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ	๑๐.๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๑๐.๒ จัดทำร่างปรับปรุง แก้ไขกระบวนการหรือแนวทางปฏิบัติในการย้าย หรือการโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการ พลเรือนสามัญ ๑๐.๓ เสนอปรับปรุง แก้ไขกระบวนการหรือแนวทางปฏิบัติในการย้าย หรือการโอน หรือ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ๑๐.๔ แจ้งเวียนประกาศกรมทางหลวงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และฝ่ายประเมินผลทรัพยากรบุคคล)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	๑. ได้จัดทำแนวทางการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานรับทราบแล้ว ๒. ได้จัดทำแนวทางการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับระดับชำนาญการ และได้แจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานรับทราบแล้ว	
	๑๑. การปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาพนักงานราชการ	๑๑. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาพนักงานราชการ	๑๑.๑ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๑๑.๒ จัดทำร่างหลักเกณฑ์การสรรหาพนักงานราชการ ๑๑.๓ เสนอร่างหลักเกณฑ์ฯ ให้ อ.ก.พ. กรมทางหลวงพิจารณา ๑๑.๔ นำร่างหลักเกณฑ์ฯ ที่ได้ผ่านการพิจารณาของ อ.ก.พ.กรมทางหลวงแล้ว เสนอกรมพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	- อยู่ระหว่างเสนอคณะกรรมการพิจารณา	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๑๑.๕ แจกเวียนประกาศกรมทางหลวงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน				
	๑๒. การทบทวนและจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒.๑ ศึกษากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒.๒ ศึกษาระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒.๓ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ E-Book ๑๒.๔ จัดทำบันทึกแจ้งเวียน Link E-Book ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาระบบงาน)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	- อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำคู่มือ	
	๑๓. การทบทวนและจัดทำคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓.๑ รวบรวมและตรวจสอบรายละเอียดของคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมดเพื่อทบทวนคำสั่ง ๑๓.๒ ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๓.๓ จัดทำคำสั่งการมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ๑๓.๔ แจกเวียนคำสั่งให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาระบบงาน)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	ได้ดำเนินการทบทวนคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑) ยกเลิกคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒๐ คำสั่ง ๒) จัดทำคำสั่งมอบอำนาจลงนามในการแก้ไขคำสั่งที่มีผลจากการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนค่าจ้าง	
	๑๔. การปรับปรุงและพัฒนาระบบงานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารทรัพยากร	๑๔. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาระบบงานเอกสารอิเล็กทรอนิกส์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหาร	๑๔.๑ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่องานจัดเก็บและสืบค้นเอกสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบและแนวทางปฏิบัติเดิม และกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบใหม่ ๑๔.๒ จัดหาและติดตั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาระบบฯ ๑๔.๓ นำเข้าเอกสารต้นฉบับเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ โดยออกแบบวิธีการจัดเรียงเอกสารและกำหนดโครงสร้างใน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	รวบรวม คัดแยกประเภทคำสั่งกระทรวงคมนาคม และคำสั่งกรมทางหลวง และนำมาสแกนเป็นเอกสารอิเล็กทรอนิกส์บันทึกเข้าระบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้ ๑. โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (Departmental Personnel Information System : DPIS) ๒. ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้ง	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	บุคคลของกรม	ทรัพยากรบุคคลของกรม	การจัดเก็บเอกสารก่อนนำเข้าสู่ระบบ และรวบรวมเอกสารจัดเก็บเข้าคลังเอกสาร ๑๔.๔ อบรมผู้ใช้งานระบบงาน และอบรมผู้ดูแลระบบงาน ๑๔.๕ ติดตามประเมินผลผู้ใช้งานระบบการจัดเก็บและสืบค้นเอกสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔.๖ รายงานสรุปผลเสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ๑๔.๗ ปรับปรุงแก้ไขระบบการจัดเก็บและสืบค้นเอกสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ			นักบริหารระดับสูง และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (Senior Executive Information System : SEIS) ๓. ระบบเอกสารออนไลน์ เพื่อสืบค้นข้อมูลคำสั่งประกอบการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกรวดเร็ว และเพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดเก็บเอกสารหลักฐาน คำสั่งต่าง ๆ ให้เป็นประเภทไฟล์ข้อมูล PDF	
	๑๕. การทวนสอบหลักสูตรฝึกอบรมของกรมทางหลวง	๑๕. ร้อยละของหลักสูตรฝึกอบรมตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ผ่านมาการทวนสอบหลักสูตรของกองฝึกอบรม	๑๕.๑ การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม ๑๕.๒ วิเคราะห์ข้อมูลจากการติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อสรุปผลและพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ๑๕.๓ การสร้างและพัฒนาหลักสูตร ๑๕.๔ การประชุมทวนสอบหลักสูตร	กองฝึกอบรม	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กองฝึกอบรม ได้ดำเนินการการสร้างและพัฒนาหลักสูตร และประชุมทวนสอบหลักสูตร จำนวน ๗ โครงการ/หลักสูตร ดังนี้ ๑) หลักสูตร นายช่างโครงการ ๒) หลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับต้น ๓) หลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับกลาง ๔) หลักสูตร วิศวกรงานทาง กรมทางหลวง ๕) หลักสูตร การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ๖) หลักสูตร การเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่สายงานวิศวกรรม ๗) หัวหน้าหมวดทางหลวงที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๖. พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพ	๑๖. การปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๑๖. ร้อยละความสำเร็จในการปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๑๖.๑ ศึกษารายละเอียดโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ๑๖.๒ ปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานในระบบ ๑๖.๓ ทดสอบการใช้ระบบที่ปรับปรุง	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ดำเนินการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ดังนี้ ๑. ทดสอบการเปิดระบบลูกจ้างชั่วคราวที่ เว็บไซต์ http://app.doh.go.th:8083 ๒. ปรับปรุงเมนูการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่ได้เลื่อน ๑ ขั้น หรือเต็มขั้น ๔% ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ให้สามารถคิดโควตา ๑๒ % ได้ และปรับปรุงการออกรายงานการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ ๓. ปรับปรุงโปรแกรมระบบ DPIS เพื่อให้รองรับการประเมินผลสำหรับข้าราชการระดับอำนาจการสูงขึ้นไป ในการประเมินผลครั้งที่ ๑ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ๔. ปรับปรุงสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลและเมนูต่าง ๆ บนโปรแกรมระบบ DPIS ให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อการใช้งานกับเจ้าหน้าที่หน่วยงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ด้วย ๕. ปรับปรุงข้อมูลในเมนูรายงานที่ใช้งานบ่อย และปรับปรุงเงื่อนไข การเรียกใช้งานข้อมูลทรัพยากรบุคคล เพื่อให้รองรับการใช้งานของเจ้าหน้าที่และบุคลากรของกรมทางหลวง ๖. แนะนำการใช้งานโปรแกรมระบบ DPIS และแก้ไขปัญหาการใช้งานโปรแกรมให้กับเจ้าหน้าที่ของกรมทางหลวง ทั้งทางโปรแกรม	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						DPIS, กลุ่มไลน์ “DPIS กรมทางหลวง”, โปรแกรม Team Viewer และการมาติดต่อสอบถามด้วยตนเอง ๗. กำหนดค่าข้อมูลหลักและสร้างข้อมูลพื้นฐานเพื่อรองรับการโอนเงินเดือนทั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๘. จัดทำส่วนเสริมความปลอดภัย (Security Access Login) ในการตรวจสอบ การเข้าใช้งาน โปรแกรมระบบ DPIS หากรหัสผ่านปัจจุบันของผู้ใช้งาน มีการคาดเดาที่ง่าย ระบบจะไม่ให้ผู้ใช้นั้นเข้าใช้งาน และบังคับให้ผู้ใช้งานเปลี่ยนรหัสผ่านใหม่ทันที เช่น รหัสผ่านเดิมที่เป็นวัน เดือน ปีเกิด เป็นต้น ๙. จัดทำโปรแกรมดึงข้อมูลคำสั่งจาก โปรแกรมระบบ DPIS ในรูปแบบไฟล์ Excel เพื่อให้สามารถนำเข้าข้อมูลผ่านโปรแกรม SEIS ของสำนักงาน ก.พ. ได้	
	๑๗. การปรับปรุงหรือแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้ถูกต้อง	๑๗. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงหรือแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ให้ถูกต้องและสามารถรองรับการปฏิบัติงานและการ	๑๗.๑ จัดทำบันทึกแจ้งให้ทุกหน่วยงานตรวจสอบข้อมูลในระบบ DPIS ๑๗.๒ ตรวจสอบและดำเนินการแก้ไขข้อมูล ๑๗.๓ ตรวจสอบข้อมูลที่ได้ดำเนินการแล้วและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	๑. ดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงหรือแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อมูลบุคคลในโปรแกรมระบบ DPIS ให้ถูกต้องและสอดคล้องกับแบบ ก.พ.๗ กระดาษ ๒. แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องส่งข้อมูลประวัติบุคคลทราบเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง ๓. อยู่ระหว่างดำเนินการเพิ่มพื้นที่จัดเก็บ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		บริหารงานได้				ข้อมูล (Harddisk) และหน่วยความจำ (Ram) เพื่อจัดเตรียมโปรแกรมระบบ DPIS ให้มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะรองรับการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อมูลบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง ก่อนจะแจ้งเวียนบันทึกให้ทุกหน่วยงานเข้าโปรแกรมระบบ DPIS เพื่อตรวจสอบข้อมูลบุคคลในสังกัดต่อไป	
	๑๘. การจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๘.๑ สํารวจข้อมูลคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๘.๒ นำข้อมูลคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์กรมทางหลวง ๑๘.๓ กรณีมีปัญหาในการเผยแพร่ข้อมูล ติดต่อประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาระบบงาน)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	ได้ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลคำสั่งโดยยกเลิกคำสั่งมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน ๒๐ คำสั่ง ตามคำสั่งกรมทางหลวง ที่ จ.๒.๓/๓/๒๕๖๕ สํัก ณ วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕	
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
๒. สร้างและพัฒนา ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรมและ ตรวจสอบได้	๑๙. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมทางหลวง	๑๙. ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกรมทางหลวง	๑๙.๑ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล กฎระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้ง คำนวณรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น ๑๙.๒ วางแผนการดำเนินการ และคัดเลือก สายงานที่จะต้องกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ๑๙.๓ สํารวจความคิดเห็นและข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่คัดเลือกไว้แล้ว ๑๙.๔ จัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าของสายงานที่คัดเลือกไว้แล้ว พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตลอดจนแนวทางการพัฒนาและการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายวางแผนกำลังคน)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของสายงาน วิศวกรรมโยธาตำแหน่งเป้าหมาย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) ระดับสูง พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการตลอดจนแนวทางการพัฒนาและการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง และ อ.ก.พ. กรมทางหลวง พิจารณาเรียบร้อยแล้ว	อยู่ระหว่างรอสำนักงาน ก.พ. ตอบกลับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
			๑๙.๕ เสนอร่างเส้นทางความก้าวหน้า ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง หรือ อ.ก.พ.กรมทางหลวง พิจารณา ๑๙.๖ นำร่างเส้นทางความก้าวหน้า ที่ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวง หรือ อ.ก.พ.กรมทางหลวง เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนประกาศใช้อย่างเป็นทางการ แจ้งเวียนประกาศกรมทางหลวงให้ทุกหน่วยงานในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน				
๓. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๒๐. โครงการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร	๒๐. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร	๒๐.๑ ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารทุกระดับ ๒๐.๒ จัดทำแผนพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร ๒๐.๓ ดำเนินการตามแผน ๒๐.๔ ประเมินผล	กองฝึกอบรม	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีโครงการในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร ทั้งหมดจำนวน ๔ โครงการ และได้ดำเนินการแล้วทั้งหมด ดังนี้ ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน ๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับกลาง รุ่นที่ ๒๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๕ คน ๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับต้น รุ่นที่ ๑๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๘ คน ๔) โครงการส่งบุคลากรไปอบรม/ พัฒนากับหน่วยงานภายนอก	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						- หลักสูตรที่ ๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน - หลักสูตรที่ ๒ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างนักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน - หลักสูตรที่ ๓ หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน - หลักสูตรที่ ๔ หลักสูตรผู้บริหารระดับสูงด้านนวัตกรรมบริการ รุ่นที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
	๒๑. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๒๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๒๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๑.๒ ดำเนินการตามแผน ๒๑.๓ ประเมินผล	กองฝึกอบรม	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดโครงการ/หลักสูตร จำนวน ๒๒ โครงการ/หลักสูตร เป้าหมาย จำนวน ๑,๐๖๗ คน และได้จัดดำเนินการแล้วจำนวน ๒๑ โครงการ/หลักสูตร มีผู้ผ่านการอบรม จำนวน ๒,๗๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
๕. สร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒๒. การประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการ	๒๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ที่ติดต่อหรือขอรับบริการในงานด้านการ	๒๒.๑ จัดทำบันทึกส่งแบบสำรวจความพึงพอใจให้หน่วยงานภายในกรม ๒๒.๒ ประมวลผลข้อมูลความพึงพอใจ ๒๒.๓ สรุปผลสำรวจและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเสนอ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายบริหารงาน	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	อยู่ระหว่างจัดทำรายงานผลการสำรวจความพึงพอใจฯ เสนอ ผอจ. เห็นชอบ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	บริหารทรัพยากรบุคคล	บริหารทรัพยากรบุคคล	ผอจ. สั่งการ ๒๒.๔ แจ้งเวียนผู้เกี่ยวข้องให้แก้ไขปรับปรุงตามที่ ผอจ. สั่งการ	ทั่วไป)			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล							
๒. สร้างและพัฒนา ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๒๓. การเผยแพร่ ข้อมูลเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากร บุคคลของกรมทาง หลวง	๒๓. ระดับ ความสำเร็จในการ เผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ กรมทางหลวง	๒๓.๑ รวบรวมและคัดแยกเอกสารที่จะนำไปเผยแพร่ ๒๓.๒ นำข้อมูลที่ได้เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความ เห็นชอบ ก่อนจะดำเนินการเผยแพร่ ๒๓.๓ ตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการเพื่อ เผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ ๒๓.๔ สำรวจและปรับปรุงข้อมูลที่เผยแพร่ให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ	กองการ เจ้าหน้าที่ (ทุกฝ่าย)	ต.ค. ๖๔ - ก.ย. ๖๕	มีการใช้ Social Media ในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารบน Facebook ทางเพจ “กองการ เจ้าหน้าที่ กรมทางหลวง” โดยงานสารสนเทศ ของกองการเจ้าหน้าที่ ได้ประสานงานกับทุกฝ่าย ถึงการนำข้อมูลที่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ได้แล่นั้น นำไปประกาศแจ้งต่อสาธารณชน เพื่อเป็น ประโยชน์แก่ทางราชการ และเพื่อให้ความรู้ความ เข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง การแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ ๑. ประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับเชี่ยวชาญลงมา ๒. ประกาศ อ.ก.พ. กรมทางหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับอาวุโสลงมา ๓. ประกาศกรมทางหลวง เรื่อง หลักเกณฑ์การ คัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนัก จัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ (หัวหน้า ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						๔. ประกาศกรมทางหลวง เรื่อง รายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับการประเมินผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ๕. บันทึกเรื่องการดำเนินการย้ายหรือการโอนข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน ในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ๖. เอกสารสำหรับการประเมินผลงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	
๕. สร้างจิตสำนึกที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒๔. การเผยแพร่และสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	๒๔. ระดับความสำเร็จในการเผยแพร่และสร้างความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย	๒๔.๑ ศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ๒๔.๒ จัดทำบันทึกเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย แจกเวียนให้หน่วยงานภายในกรม	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายวินัยและส่งเสริมจริยธรรม)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	อยู่ระหว่างการทบทวนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับวินัย	
	๒๕. โครงการเสริมสร้างหรือสอดแทรกเนื้อหาที่ส่งเสริมให้บุคลากรกรมทางหลวงปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและ	๒๕. ร้อยละของหลักสูตรที่มีการส่งเสริมให้บุคลากรกรมทางหลวงปฏิบัติตนและปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันและ	๒๕.๑ พิจารณาบรรจุเนื้อหาการเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลและการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๒๕.๒ ดำเนินการตามแผน ๒๕.๓ ประเมินผล	กองฝึกอบรม	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดหลักสูตรที่มีการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน ๙ โครงการ และได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วทั้งหมด ดังนี้ ๑) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ คน	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	การป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ปราบปรามการทุจริต				๒) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่าง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รุ่นที่ ๓๑-๓๓ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๔๐ คน ๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นายช่างโครงการ รุ่นที่ ๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๒ คน ๔) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร หัวหน้าหมวดทางหลวงที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ รุ่นที่ ๒ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๖๒ คน ๕) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับกลาง รุ่นที่ ๒๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๕ คน ๖) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับต้น รุ่นที่ ๑๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๘ คน ๗) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เรื่องการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงานพัสดุ ครั้งที่ ๑๐-๑๑ ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๑๗๗ คน ๘) โครงการเสวนาเรื่อง หลักธรรมนำใจ คุณธรรมนำทางสู่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชน ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๑๕ คน ๙) โครงการส่งบุคลากรไปอบรม/ พัฒนา กับหน่วยงานภายนอก - หลักสูตรที่ ๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นัก	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
						บริหารระดับสูง (ส.นบส.) รุ่นที่ ๑๔ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒ คน - หลักสูตรที่ ๒ โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างนักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม (นบก.คค.) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน - หลักสูตรที่ ๓ หลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน (ปรม.) รุ่นที่ ๒๑ ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	
มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง	๒๖. การทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง	๒๖. ระดับความสำเร็จของการทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง การสร้างความผูกพันในองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย	๒๖.๑ ศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของสำนักงาน ก.พ. และ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒๖.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง ๒๖.๓ เสนอกรมเห็นชอบแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง ๒๖.๔ แจกเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	จัดทำร่างแผนปฏิบัติการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๒๗. โครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง	๒๗. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง	๒๗.๑ กำหนดกิจกรรม/หลักสูตรการฝึกอบรม ๒๗.๒ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ๒๗.๓ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม/หลักสูตร ๒๗.๔ ดำเนินการ ๒๗.๕ ประเมินผลและติดตามผลการดำเนินการ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต) และ กองฝึกอบรม	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมทางหลวง จำนวน ๑ โครงการ และได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว คือ โครงการเสวนา เรื่อง หลักธรรมนำใจคุณธรรม นำทางสู่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชน ผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๒๐๕ คน	
	๒๘. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน	๒๘. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานตามแผน	๒๘.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการ ๕ ส ๒๘.๒ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ ๒๘.๓ ติดตามผลการดำเนินการตามแผน ๒๘.๔ สรุปผลการดำเนินการเสนอคณะกรรมการ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายพัฒนาระบบงาน)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	๑. มีการประชุมและพิจารณาแผนปฏิบัติการ ๕ ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. ดำเนินการเสนอคำสั่งยกเลิกคณะกรรมการประเมินผลการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ตามคำสั่งกรมทางหลวง ที่ จ.๑.๒/๑๐/๒๕๖๕ สั้ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ๓. ทุกหน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ๕ ส และได้สรุปผลการดำเนินกิจกรรม ๕ ส เพื่อเป็นข้อมูลให้กองการเจ้าหน้าที่นำเสนอคณะกรรมการส่งเสริมและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส ๔. กองการเจ้าหน้าที่ได้สรุปผลการดำเนินกิจกรรม ๕ ส เสนอคณะกรรมการฯ และอธิบดีพิจารณาและแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบ	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๒๙. โครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกรมทางหลวง	๒๙. ร้อยละความสำเร็จในการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกรมทางหลวง	๒๙.๑ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมทางพุทธศาสนาประเพณีสำคัญต่างๆ ๒๙.๒ ประสานงานจัดกิจกรรมส่งเสริมงานนันทนาการต่างๆ เช่น กิจกรรมกีฬา งานเลี้ยงสังสรรค์ ฯลฯ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกรมทางหลวง ดังนี้ ๑) จัดงานวันคล้ายวันสถาปนากรมทางหลวง ๑๑๐ ปี ๒) จัดพิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ณ วัดศรีสุทธาวาส (พระอารามหลวง) จังหวัดเลย ๓) จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตรเนื่องในโอกาสวันขึ้นปีใหม่	
	๓๐. การจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างน้อย ๓ ประเภท	๓๐. ร้อยละความสำเร็จในการจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอย่างน้อย ๓ ประเภท	๓๐.๑ ศึกษากฎ/ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ๓๐.๒ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงระเบียบสวัสดิการให้มีความสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานของกรมทางหลวงและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ๓๐.๓ เสนอคณะกรรมการ สว.ทล.พิจารณา ๓๐.๔ ประสานงานจัดกิจกรรมด้านสวัสดิการให้มีจำนวนสวัสดิการที่เพิ่มมากขึ้น ครอบคลุมการให้บริการเจ้าหน้าที่ทุกระดับทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ๓๐.๕ แจ่งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบ	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	๑. จัดให้มีร้านอาหารและร้านค้าสวัสดิการกรมทางหลวง ๒. ประสานงาน/การขอจัดสวัสดิการภายในอำนวยความสะดวกของหน่วยงานในภูมิภาค เช่น การขอจัดสวัสดิการร้านค้าภายในของแขวงทางหลวงลพบุรีที่ ๒ (ลำนารายณ์) เป็นต้น ๓. เสนอคณะกรรมการสวัสดิการกรมทางหลวงอนุมัติเงินช่วยเหลือบุตรของเจ้าหน้าที่เสียชีวิตในขณะปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๒ ราย ๔. แจ่งเวียนให้ทุกหน่วยงานทราบถึงการให้กู้เงินโครงการสินเชื่อที่อยู่อาศัยของธนาคารอาคารสงเคราะห์	

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	กิจกรรมของแผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	๓๑. การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในกรมทางหลวง	๓๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๓๑.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ ๓๑.๒ จัดทำบันทึกส่งแบบสำรวจความพึงพอใจให้กับหน่วยงานภายในกรม ๓๑.๓ ประมวลผลข้อมูลความพึงพอใจ ๓๑.๔ สรุปผลสำรวจและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการ สว.ทล.พิจารณา	กองการเจ้าหน้าที่ (ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต)	ต.ค. ๖๔ – ก.ย. ๖๕	ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในกรมทางหลวงของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง พร้อมสรุปข้อมูล เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงสวัสดิการต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นไป	

ปัญหาอุปสรรค

(๑) จากการดำเนินการตามมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๔๕ เป็นต้นมา จนกระทั่งมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ส่งผลให้อัตรากำลังข้าราชการของกรมทางหลวงมีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามงบประมาณที่ได้รับทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของภาครัฐและยุทธศาสตร์ภารกิจหลักของกรมทางหลวง

(๒) สืบเนื่องจากอัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรมทางหลวงที่ถูกยุบเลิกตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทน แต่สัดส่วนกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทนที่ได้รับอนุมัติยังไม่เพียงพอต่อการทดแทนการสูญเสียข้าราชการหรือลูกจ้างประจำให้กับหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง ประกอบกับกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการทดแทนที่ได้รับอนุมัติเป็นเพียงกรอบอัตรากำลังที่ไม่มีงบประมาณสำหรับการจ้าง รวมทั้งการจ้างงานในรูปแบบพนักงานราชการ มีการลาออกตลอดเวลาและอัตรการลาออกค่อนข้างสูง จึงส่งผลให้ประสบปัญหาในการบริหารจัดการด้านการวางแผนสรรหาอัตรากำลังให้สามารถสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

(๓) ปัญหาการใช้งานระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

(๓.๑) การถ่ายโอนข้อมูลข้าราชการส่วนใหญ่ในสังกัดที่ได้จากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เข้าสู่ระบบ SEIS ยังไม่สามารถแสดงผลได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบกับไม่สามารถบันทึกรายการความเคลื่อนไหวของข้อมูลข้าราชการแต่ละรายได้ทุกรายการตามที่ปรากฏใน ก.พ.๗ แบบกระดาศ ทำให้ฐานข้อมูลสารสนเทศไม่สมบูรณ์และส่งผลกระทบต่อการประมวลผลข้อมูลไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบการพิจารณาของผู้บริหาร

(๓.๒) กรณีมีการลาออกหรือโอนจากหน่วยงานเดิมไปสังกัดหน่วยงานใหม่ หากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมมีการบันทึกข้อมูลคำสั่งลาออกหรือให้ออนในระบบ SEIS ไปยังหน่วยงานใหม่แล้ว หน่วยงานเดิมจะไม่สามารถตรวจสอบข้อมูลบุคคลดังกล่าวในกรณีที่จำเป็นต้องใช้ข้อมูลบุคคลดังกล่าว เช่น กรณีการร้องเรียน กรณีการตรวจสอบสิทธิประโยชน์ เป็นต้น

(๓.๓) การประมวลผลข้อมูลในระบบ SEIS ใช้เวลานานและยังไม่สมบูรณ์ เช่น การบันทึกข้อมูลคำสั่งเป็นไปอย่างล่าช้าหรือมีการขัดข้อง การนำออกข้อมูลขนาดใหญ่จากระบบฯ ยังไม่สามารถดำเนินการเองได้ต้องประสานงานให้เจ้าหน้าที่ ก.พ. ดำเนินการแทน เป็นต้น

(๓.๔) การแก้ไขข้อมูลในระบบ SEIS บางกรณีมีกระบวนการที่ยุ่งยากซับซ้อน เช่น ในการบันทึกคำสั่งต่าง ๆ หากต้องการแก้ไขรายละเอียดหรือแก้ไขไฟล์แนบหลังจากกดยืนยันไปแล้ว ไม่สามารถทำได้ทันที ต้องดำเนินการยกเลิกคำสั่งนั้นและเริ่มบันทึกคำสั่งทั้งหมดตั้งแต่แรกอีกครั้ง เป็นต้น

(๓.๕) การรายงานตัวในระบบ SEIS โดยการใช้เครื่องอ่านบัตรประชาชนอิเล็กทรอนิกส์เป็นการดำเนินการที่ยุ่งยากสำหรับส่วนราชการที่มีหน่วยงานในสังกัดตั้งอยู่ในภูมิภาคและมีการเรียกบรรจุข้าราชการจำนวนมาก ถึงแม้จะมีวิธีการรายงานตัวผ่านแอปพลิเคชัน D.DOPA แต่ด้วยประสิทธิภาพของแอปพลิเคชันยังรองรับจำนวนผู้ใช้งานได้จำกัด อาจเป็นปัญหาในอนาคตต่อไป

(๔) ในปัจจุบันยังมีบางหน่วยงานต้องการเอกสารหรือหลักฐานแบบกระดาษฉบับจริง ไม่ยอมรับเอกสารทะเบียนประวัติแบบอิเล็กทรอนิกส์ ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานที่ใช้งานระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานต้องภาระงานที่เพิ่มขึ้นเพราะต้องจัดทำเอกสารทะเบียนประวัติทั้ง ๒ รูปแบบควบคู่กันไป

(๕) กรมทางหลวงได้รับงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ประกอบกับประสบปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-๑๙ ส่งผลกระทบต่อการจัดดำเนินการฝึกอบรมในรูปแบบปกติ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเป็นระบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Cloud Meeting และบุคลากรในสังกัดมีช่วงอายุที่หลากหลายทำให้เกิดปัญหาการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

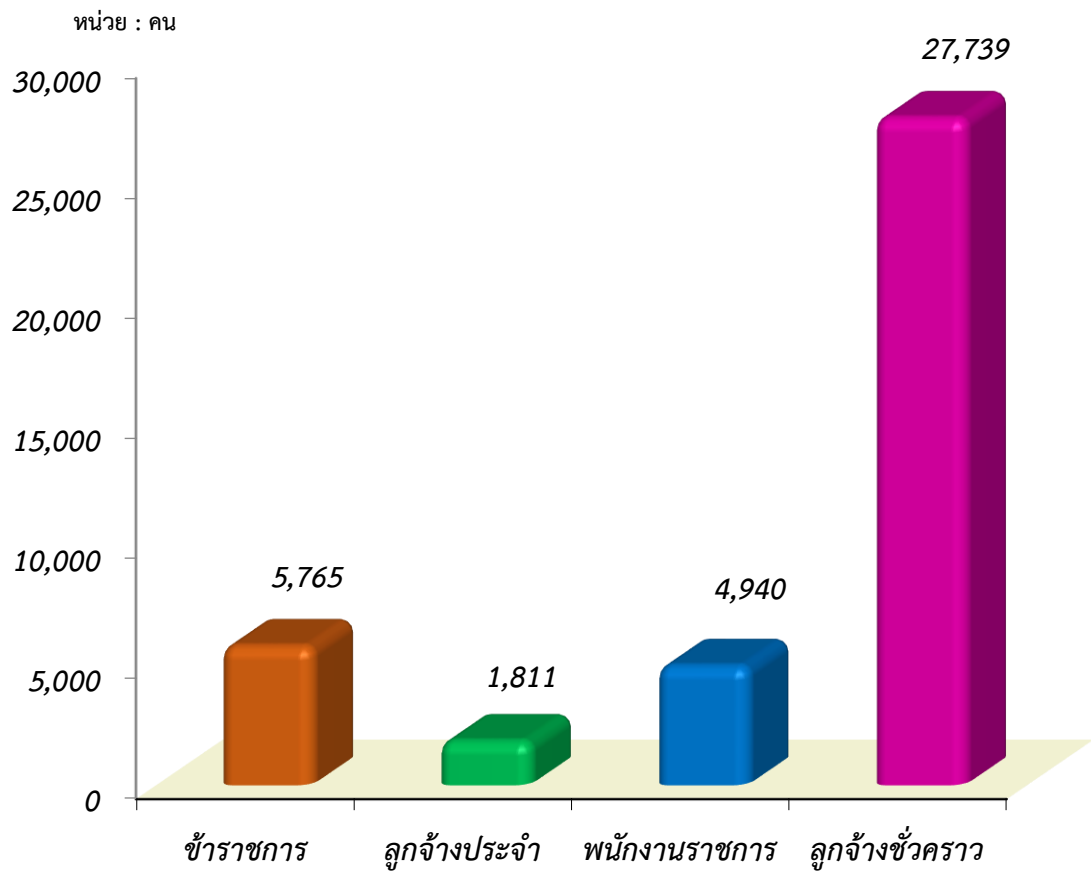
(๑) สำนักงาน ก.พ. ควรดำเนินการให้หน่วยงานภาครัฐใช้ระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ. และพัฒนาเชื่อมโยงระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงาน ก.พ. กับระบบทะเบียนประวัติของข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ข้าราชการสังกัดหน่วยงานท้องถิ่น ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น เพื่อให้สามารถประมวลผลเชื่อมโยงหรือถ่ายโอนข้อมูลประวัติบุคคลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ในการบันทึกข้อมูลประวัติบุคคลจากหน่วยงานเดิมไปสังกัดหน่วยงานใหม่

(๒) สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุงแก้ไขระบบ SEIS ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น เช่น กรณีมีการลาออกหรือโอนจากหน่วยงานเดิมไปสังกัดหน่วยงานใหม่ให้หน่วยงานต้นสังกัดเดิมสามารถสำรองข้อมูลบุคคลในกรณีมีการลาออกหรือโอนไปสังกัดหน่วยงานใหม่ได้ กรณีที่ต้องมีการแก้ไขรายละเอียดหรือแก้ไขไฟล์แนบคำสั่งต่าง ๆ หลังจากกดยืนยันไปแล้ว ให้สามารถทำได้ทันทีโดยไม่ต้องเริ่มบันทึกข้อมูลตั้งแต่แรก เป็นต้น

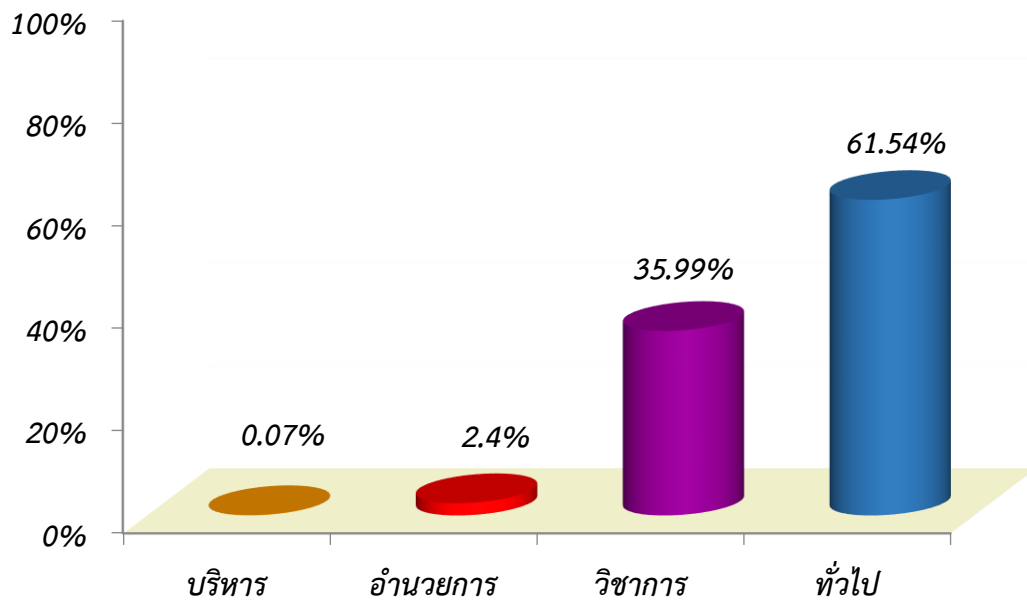
(๓) สำนักงาน ก.พ. ควรปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติให้หน่วยงานภาครัฐ ใช้งานระบบ SEIS อย่างเคร่งครัดมากขึ้น พร้อมทั้งติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามระเบียบการใช้งานระบบ SEIS ของแต่ละส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง

(๔) สำนักงาน ก.พ. ควรสนับสนุนงบประมาณและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม รวมทั้งควรจัดให้มีหลักสูตรอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

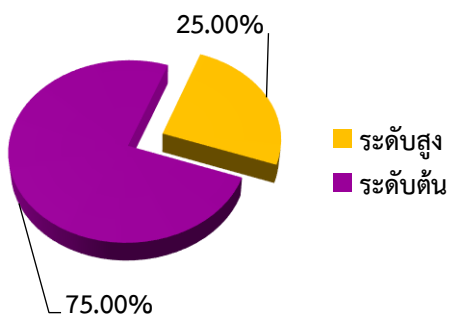
อัตราค่าจ้างกรมทางหลวง ณ วันที่ 30 กันยายน 2565
รวมทั้งสิ้น 40,255 คน



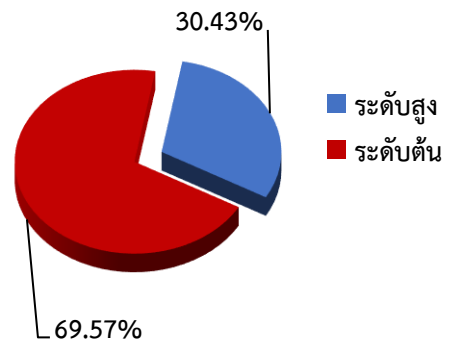
อัตรากำลังข้าราชการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2565
(จำแนกตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง)



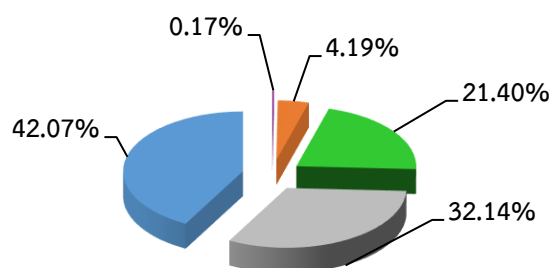
ประเภทบริหาร



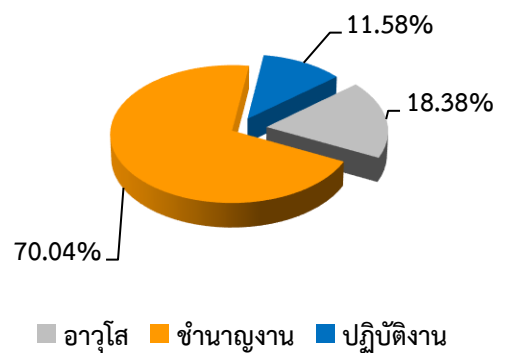
ประเภทอำนวยการ



ประเภทวิชาการ



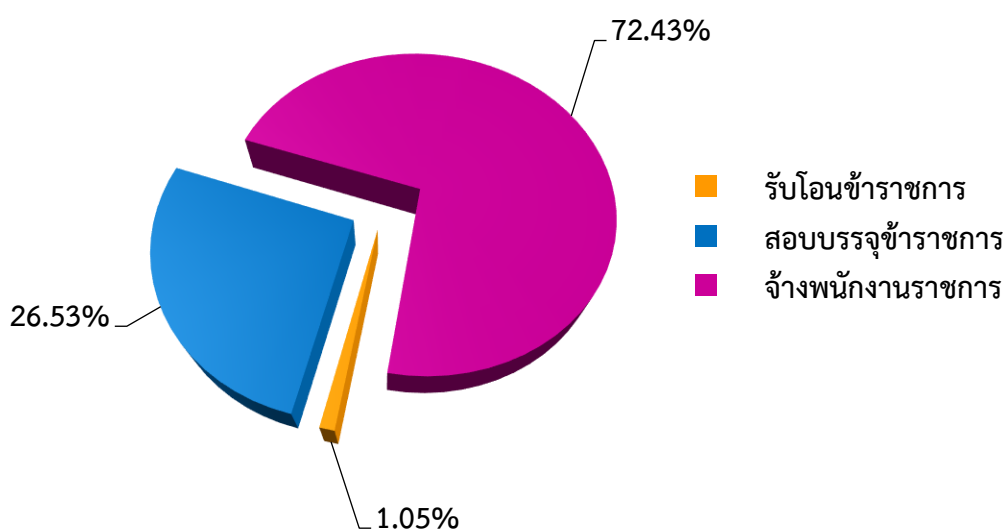
ประเภททั่วไป



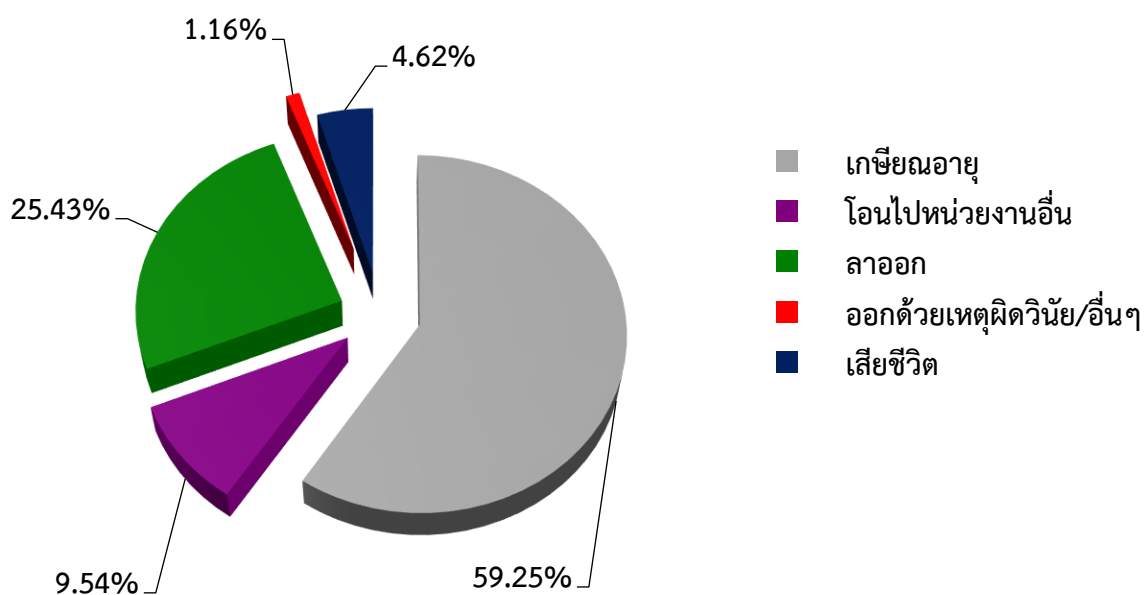
- ทรงคุณวุฒิ
- เชี่ยวชาญ
- ชำนาญการพิเศษ
- ชำนาญการ
- ปฏิบัติการ

- ออาวุโส
- ชำนาญงาน
- ปฏิบัติงาน

อัตราการสรรหาและบรรจุข้าราชการและพนักงานราชการของกรมทางหลวง
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



อัตราการสูญเสียข้าราชการกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



สรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	ระยะ	จำนวนคน		ค่าใช้จ่าย (บาท)		
		เวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ทั้งหมด	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	งบคงเหลือ
		(วัน)	(คน)	(คน)			
หมวดที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายและยุทธศาสตร์							
1	โครงการสัมมนาผู้บริหารกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	3	455	552	291,768	291,768	-
	- การสัมมนาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง	1	167	196		39,100	
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565						
	- การสัมมนาเรื่อง แนวทางการปฏิบัติราชการของกรมทางหลวง	2	288	356		252,668	
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566						
2	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้อำนวยการแขวงทางหลวงที่ได้รับการ	9	10	20	104,380	104,380	-
	แต่งตั้งใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565						
3	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ใน	15	140	140	154,092	154,092	-
	ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รุ่นที่ 31-33 (จำนวน 3 รุ่น)						
หมวดที่ 2 การส่งเสริมและพัฒนาด้านวิศวกรรมงานทาง							
4	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร วิศวกรรมงานทางกรมทางหลวง รุ่นที่ 11	18	43	127	132,240	132,240	-
5	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การตรวจสอบความปลอดภัย	4	40	58	41,710	41,710	-
	ระหว่างการก่อสร้าง						
6	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเสริมสร้างประสบการณ์สำหรับข้าราชการ	14	60	60	40,740	40,740	-
	สายงานวิศวกรรม รุ่นที่ 24						
	ช่วงที่ 1 ความรู้พื้นฐานในงานวิศวกรรมงานทางกรมทางหลวง						
7	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นายช่างโครงการ (Project Engineer) รุ่นที่ 4	4	42	69	45,750	45,750	-
8	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร หัวหน้าหมวดทางหลวงที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ รุ่น	16	62	126	136,200	136,200	-
	รุ่นที่ 2						
9	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้สอนงานและเป็นพี่เลี้ยง	3	33	33	70,320	70,320	-
10	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรงานไฟฟ้า	4	114	140	45,300	45,300	-
	กรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565						
หมวดที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาด้านการบริหาร							
11	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับกลาง รุ่นที่ 21	17	55	55	256,740	256,740	-
12	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารกรมทางหลวงระดับต้น รุ่นที่ 11	9	128	134	246,120	246,120	-
13	โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามคำ	8	242	254	178,110	178,110	-
	รับรอง/ตัวชี้วัด/ตามนโยบาย						
	1) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ	3	42	44		88,200	

สรุปผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

(โครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม)

ที่	โครงการ/หลักสูตร	ระยะ	จำนวนคน		ค่าใช้จ่าย (บาท)		
		เวลา	กลุ่มเป้าหมาย	ทั้งหมด	งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายจริง	งบคงเหลือ
		(วัน)	(คน)	(คน)			
	2) โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพด้านการเจรจาต่อรอง และการบริหารความขัดแย้ง รุ่นที่ 2	3	50	56		49,650	
	3) โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการสื่อสารของเครือข่ายประชาสัมพันธ์ กรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	2	150	154		40,260	
หมวดที่ 4 การส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร							
14	โครงการพัฒนาระบบบริหารการจัดการความรู้	2	30	30	3,000	3,000	-
15	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoP)	4	177	191	13,350	13,350	-
	เรื่อง การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงานพัสดุ ครั้งที่ 10-11 (จำนวน 2 ครั้ง)						
16	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในองค์กร	2	155	173	48,040	48,040	-
	"ความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมองค์กรสำหรับผู้บริหาร" (จำนวน 2 รุ่น)						
17	โครงการสัมมนานักจัดการความรู้กรมทางหลวง เรื่อง การจัดการความรู้ (KM in Action) จำนวน 2 รุ่น	4	234	258	87,600	87,600	-
หมวดที่ 5 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิต							
18	การเสวนาเรื่อง หลักธรรมนำใจคุณธรรมนำทางสู่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชน	2	215	229	37,360	37,360	-
หมวดที่ 6 การส่งเสริมความร่วมมือการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
19	โครงการจัดบรรยายและดูงานสำหรับหน่วยงานภาครัฐทั้งในและต่างประเทศ	1	469	469	14,400	14,400	-
หมวดที่ 7 การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมภายนอก							
20	โครงการส่งบุคลากรไปอบรม/ พัฒนากับหน่วยงานภายนอก (จำนวน 3 หลักสูตร)	60	6	6	156,040	156,040	-
หมวดที่ 8 การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
21	โครงการประเมินและติดตามผลเพื่อพัฒนางานฝึกอบรม				-	-	-
22	โครงการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล				72,840	72,840	-
	ส่งเงินคืนกง.				38,065	38,065	-
		199	2,710	3,124	2,176,100	2,176,100	-

ดำเนินการได้สำเร็จ จำนวน 21 โครงการ คิดเป็นร้อยละ

95.45%