

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (เรียงลำดับตามความดีเด่นหรือความสำคัญ)

๑) ชื่อผลงาน

๑.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : การวางแผนและดำเนินกิจกรรม ๕ ส ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๑.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๑.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : การจัดตั้งฝ่ายบริหารข้อมูลข่าวสารและเรื่องราวร้องทุกข์ สำนักงานเลขานุการกรม

๒) ระยะเวลาที่ดำเนินการ

๒.๑) ผลงานลำดับที่ ๑ : ตุลาคม ๒๕๖๓ - พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๒.๒) ผลงานลำดับที่ ๒ : ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔

๒.๓) ผลงานลำดับที่ ๓ : กันยายน ๒๕๖๐ - กรกฎาคม ๒๕๖๑

๓) สัดส่วนในการดำเนินการเกี่ยวกับผลงาน

- ผลงานลำดับที่ ๑ : ตนเองปฏิบัติ ๙๐%

รายละเอียดผลงาน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล รวบรวม ตรวจสอบ สรุปผลแผนกิจกรรม ๕ ส นำเสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการส่งเสริมและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส เพื่อพิจารณา แล้วเสนอให้อธิบดีทราบ กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงานของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางสาวชุตินา เขษมกาญจนพงศ์		๑๐%	ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ

- ผลงานลำดับที่ ๒ : ตนเองปฏิบัติ ๙๐%

รายละเอียดผลงาน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล รวบรวม ตรวจสอบ สรุปผลการดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เสนออธิบดีพิจารณาลงนามให้นำรายงานส่งสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงคมนาคม

กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วมในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงานของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางสาวชุตินา เขษมกาญจนพงศ์		๑๐%	ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ

ส่วนที่ ๒ ผลงานที่จะส่งประเมิน (ต่อ)

- ผลงานลำดับที่ ๓ : ตนเองปฏิบัติ ๙๐%

รายละเอียดผลงาน ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล โครงสร้างของหน่วยงานตาม อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด
กรอบอัตรากำลัง รวบรวม ตรวจสอบ สรุปผล และจัดทำคำสั่งปรับปรุงการแบ่งงานภายในของ
สำนักงานเลขานุการกรม เพื่อจัดตั้งฝ่ายบริหารข้อมูลข่าวสารและเรื่องราวร้องทุกข์
กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน

รายชื่อผู้ที่มีส่วนร่วม ในผลงาน	ลายมือชื่อ	สัดส่วนผลงาน ของผู้มีส่วนร่วม	ระบุรายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในผลงาน
นางสาวชุตินา เขษมกาญจนพงศ์	<i>ชุตินา เขษมกาญจนพงศ์</i>	๑๐%	ให้คำปรึกษาแนะนำ กำกับ ดูแล ตรวจสอบ

๔) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน (จำนวน ๑ เรื่อง)
เรื่อง การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง

แบบเสนอเค้าโครงเรื่องโดยสรุปของผลงานและข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนา หรือปรับปรุงงาน

(กรณีเลื่อนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ)

ชื่อผลงานลำดับที่ ๑ การวางแผนและดำเนินกิจกรรม ๕ ส ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

กรมทางหลวงได้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส มาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยในปัจจุบันได้
มีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้การดำเนินกิจกรรม ๕ ส สนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ
มีความโปร่งใสมากขึ้น ซึ่งในแนวทางการดำเนินการและการประเมินผลกิจกรรม ๕ ส ได้กำหนดให้
ทุกหน่วยงานมีการจัดทำเผยแพร่ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร
รวมทั้งเขียนลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด และนำเทคโนโลยี
สารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการหรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว
ถูกต้อง และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทำให้ผู้รับบริการ (ภายในและภายนอก)
มีความพึงพอใจในการให้บริการ (เช่น ด้านคุณภาพ ด้านความรวดเร็ว เป็นต้น) ทั้งนี้ ในการดำเนิน
กิจกรรม ๕ ส มีการจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการดำเนินการและติดตามรายงานผล รวมทั้ง
สรุปผลเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและปรับปรุงการดำเนินการเป็นประจำทุกปี ผู้เข้ารับการ
คัดเลือกได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบขับเคลื่อนการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ของกรมทางหลวง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ดังนี้

๑. ศึกษาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทางหลวง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
(มิติที่ ๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โครงการ ปรับปรุง
สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน)

๒. ศึกษาความเป็นมาของกิจกรรม ๕ ส ของกรมทางหลวง และพัฒนาการของกิจกรรมภายใน
กรมทางหลวง จนถึงปัจจุบัน

๓. ศึกษาแผนปฏิบัติการ โครงการ ๕ ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. ศึกษาแบบประเมินผลกิจกรรม ๕ ส ของกรมทางหลวงที่ใช้ในปัจจุบัน

๕. ศึกษาพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๕. ศึกษาพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.
๒๕๔๖

๖. ศึกษาพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๒

๗. ทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการ ๕ ส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
พร้อมสรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ในรอบ ๑ ปีงบประมาณที่ผ่านมา เสนอเข้าที่ประชุม
คณะกรรมการส่งเสริมและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส กรมทางหลวง ให้รับทราบและพิจารณาประเด็น
ที่ควรปรับปรุง/พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มากยิ่งขึ้น

๘. นำผลสรุปจากการประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมและประเมินผลกิจกรรม ๕ ส
กรมทางหลวง เสนออธิบดีพิจารณา และแจ้งเวียนผลการพิจารณาให้หน่วยงานในกรมทางหลวง
รับทราบและถือปฏิบัติ

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๑. ต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและความสอดคล้องของการดำเนินกิจกรรม ๕ ส กับกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้สามารถนำผลการดำเนินกิจกรรม ๕ ส ไปใช้ประกอบการรายงานผลตามแผนดังกล่าวตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

๒. ต้องศึกษาแผนปฏิบัติการโครงการ ๕ ส ประจำปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ๕ ส ภายในกรมทางหลวง

๓. ต้องศึกษาแบบประเมินผลกิจกรรม ๕ ส ของกรมทางหลวงที่ใช้ในปัจจุบัน และทำความเข้าใจแบบประเมินผลดังกล่าว ซึ่งการประเมินผลกิจกรรมนี้ สามารถตอบโจทย์เรื่องประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยงานในกรมทางหลวง มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน รวมทั้งมีการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการจากภายในและภายนอกกรม รวมทั้งการให้คำแนะนำปรึกษาแก่หน่วยงานในกรมทางหลวงที่จะนำไปใช้

๔. ต้องศึกษาพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลและตรวจสอบได้

๕. ต้องศึกษาพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้ต้องมีการวางแผนและปรับแผนการดำเนินการกิจกรรม ๕ ส เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้มีการปฏิบัติที่เหมาะสมและมีความเป็นไปได้ บางกิจกรรมอาจกระทบต่อบุคลากรของกรมทางหลวง ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อการแพร่ระบาดของโรคได้

๗. ต้องศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเข้าช่วย เพื่อปรับรูปแบบการรายงานผลกิจกรรม ๕ ส ของหน่วยงานในกรมทางหลวง เพื่อให้เกิดความสะดวกในการรับรายงานและเกิดความคล่องตัวแก่ผู้รายงาน

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๑. กรมทางหลวงได้มีข้อมูลประกอบในการรายงานผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมทางหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการ (Action Plan) การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. กิจกรรม ๕ ส สามารถลดขั้นตอนในกระบวนการทำงานให้เกิดความสะดวกยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓. กิจกรรม ๕ ส สามารถนำมาเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานได้ ดังเช่นที่ว่า “เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้”

๔. กิจกรรม ๕ ส ของกรมทางหลวง เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรกรมได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากขึ้น

ชื่อผลงานลำดับที่ ๒ การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

การจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักสำนึกรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า รวมทั้งเป็นการรายงานข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถใช้ประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในส่วนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๒๕ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๐๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๐๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ ๐๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์ระเบียบที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

๑.๑ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑.๒ ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ (ว๓/๒๕๕๓)

๒. ศึกษาวิเคราะห์แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรมตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ซึ่งประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๓. ศึกษาพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

๔. ประสานผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในกองการเจ้าหน้าที่ กองฝึกอบรม และกองการเงินและบัญชี เพื่อแจ้งประเด็นที่รับผิดชอบ

๕. รวบรวมข้อมูล ที่ได้รับรายงานจากผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล และสอบถามประเด็นที่สงสัยกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปข้อมูลในภาพรวมของกรมฯ

๖. เสนอข้อมูลที่สรุปให้อธิบดีพิจารณา และลงนามในบันทึกถึง เลขาธิการ ก.พ. และ ปลัดกระทรวงคมนาคม

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๑. ต้องศึกษารายละเอียดแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรมตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ซึ่งแบบรายงานมีความหลากหลายมีรายละเอียดหลายส่วนที่มีความแตกต่างกัน เช่น การรายงานด้านสถิติเกี่ยวกับตำแหน่ง งบประมาณด้านบุคลากร ขนาดกำลังคน โครงสร้างกำลังคน การเคลื่อนย้ายกำลังคน การพัฒนา การรักษาวินัย จรรยาและการร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ที่มีอยู่ ณ วันสิ้นปีงบประมาณ

๒. ต้องรวบรวม วิเคราะห์ การคัดแยกข้อมูลการรายงานของหน่วยงานต่าง ๆ ตามภารกิจ และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลการรายงาน การรายงานต้องทำในรูปของกราฟสถิติ เพื่อแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงในแต่ละปี เป็นต้น เพื่อนำมาประกอบการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

๓. ต้องศึกษากรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อให้สามารถจัดทำสรุปข้อมูลการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของกรม ให้มีความสอดคล้องตรงตามภารกิจที่กรมกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ซึ่งกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๔. ต้องศึกษาพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยได้วางหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้น่าสนใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบ ด้วยหลักการ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักสำนึกรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๑. กรมทางหลวงมีข้อมูลผลการรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีของส่วนราชการระดับกรมตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนดที่สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. เพื่อให้กรมทางหลวงปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการในกรมทางหลวง

๓. เพื่อให้สำนักงาน ก.พ.มีข้อมูลตามแบบรายงานฯ ของส่วนราชการเพื่อนำไปปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในภาพรวม

ชื่อผลงานลำดับที่ ๓ การจัดตั้งฝ่ายบริหารข้อมูลข่าวสารและเรื่องราร้องทุกข์ สำนักงาน
เลขานุการกรม

๑) สรุปสาระสำคัญโดยย่อ

กรมทางหลวงได้มีนโยบายให้ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายบริหารข้อมูลข่าวสารและเรื่องราร้องทุกข์ สำนักงานเลขานุการกรม โดยมุ่งเน้นให้มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารและเรื่องราร้องทุกข์ รวมทั้งควบคุมดูแลศูนย์บริการประชาชน สายด่วนกรมทางหลวง โทร.๑๕๘๖ และศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรมทางหลวง เพื่อรองรับการดำเนินการตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ในส่วนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน ข้อ ๐๗ ข่าวประชาสัมพันธ์ และ ๐๘ Q&A ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส หัวข้อ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๐๒๙ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๐๓๐ ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ ๐๓๑ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผู้เข้ารับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้ดำเนินการจัดตั้งฝ่ายบริหารข้อมูลข่าวสารและเรื่องราร้องทุกข์ สำนักงานเลขานุการกรม สรุปขั้นตอนการดำเนินการได้ดังนี้

๑. ศึกษาข้อมูลรายละเอียดของภาระงานภายในตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนด ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ ของสำนักงานเลขานุการกรม และกฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงบทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

๒. ศึกษา - พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.

๒๕๕๖

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

- กฎระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

- รายละเอียดของภารกิจฝ่ายที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่

๓. ศึกษากรอบอัตรากำลังคนของสำนักงานเลขานุการกรม เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงานฝ่ายที่จัดตั้งขึ้นใหม่

๔. ตรวจสอบข้อมูลและประสานงานกับหน่วยงานที่ขอปรับปรุงเพื่อขอข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

๕. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่ขอปรับปรุง เพื่อจัดทำข้อมูลประกอบการพิจารณาและร่างคำสั่งการปรับปรุงการแบ่งงานภายในของสำนักงานเลขานุการกรม

๖. จัดทำบันทึกและเสนอร่างคำสั่งการปรับปรุงการแบ่งงานภายในของสำนักงานเลขานุการกรม ให้ อทล.พิจารณาลงนาม และแจ้งเวียนคำสั่งให้ทุกหน่วยงานทราบ

๒) ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน

๑. ต้องศึกษารายละเอียดของการแบ่งงานภายในตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงกำหนดตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมทางหลวง เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ ของสำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อเปรียบเทียบภารกิจเดิมที่ใช้อยู่กับภารกิจที่จะต้องเพิ่มขึ้นใหม่ และปรับปรุงบทบาทและภารกิจที่เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

๒. ต้องศึกษา พ.ร.บ.และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และต้องทำความเข้าใจกับรายละเอียดของภารกิจฝ่ายที่จะจัดตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งมีภารกิจที่จะต้องรับผิดชอบดูแลการบริหารข้อมูลข่าวสารของกรมทางหลวง และการบริหารเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ให้มีการบริหารจัดการให้เป็นรูปธรรม และสามารถตอบโจทก์ทางสื่อมวลชน หรือ สื่อสังคมออนไลน์ได้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน

๓. ต้องศึกษากรอบอัตรากำลังคนของสำนักงานเลขาธิการกรม เพื่อเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้ไปปฏิบัติงานฝ่ายที่จัดตั้งขึ้นใหม่

๓) ประโยชน์ที่หน่วยงานได้รับ

๑. กรมทางหลวง จะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการบริหารข้อมูลข่าวสารของกรมทางหลวง และการบริหารเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ของประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ให้มีการบริหารจัดการให้เป็นรูปธรรม มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และสามารถตอบโจทก์ทางสื่อมวลชน หรือสื่อสังคมออนไลน์ได้ทันกับเหตุการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นหน่วยงานโดยตรงปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒. เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้ประชาชนเข้าใจผลการดำเนินงานของกรมทางหลวง สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับกรมทางหลวง

๓. สำนักงานเลขาธิการกรม จะมีฝ่ายบริหารข้อมูลข่าวสารและเรื่องราวร้องทุกข์ ซึ่งเป็นเจ้าภาพหลักในการบริหารจัดการข้อร้องเรียนของกรมทางหลวง และเป็นผู้ดูแลศูนย์ข้อมูลข่าวสารของกรมทางหลวง

ชื่อข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
เรื่อง การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง

๑) สรุปหลักการและเหตุผล

๑. เนื่องจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๑.๑ เป็นกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” ของหน่วยงานรัฐ

๑.๒ สภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่รัฐ (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานรัฐ สังกัดกระทรวง ทบวง กรม) ต้องยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง ครอบคลุมหรือไม่ครอบคลุม การตัดสินใจหรือไม่ตัดสินใจในการกระทำ ความดีละเว้นความชั่ว

๒. มีการประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งตามระเบียบดังกล่าวในข้อ ๑๘ กำหนดให้ กลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่พึงกระทำหรือไม่พึงกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่คล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของกรมทางหลวงนั้น จะนำประโยชน์มาสู่หน่วยงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของกรมทางหลวง ได้ยึดหลักไว้เป็นที่พึ่งทางใจและทางปฏิบัติ เพื่อควบคุมตนเองให้ประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกฎเกณฑ์หรือแบบแผนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โปร่งใสและตรวจสอบได้

๒) ข้อเสนอแนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง โดยดำเนินการดังนี้

๑. ศึกษาพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. ศึกษาประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. ศึกษามาตรการ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในกรมทางหลวง

๔. จัดทำร่างข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมของกรม และเสนออธิบดีเห็นชอบ พร้อมทั้งประกาศใช้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๕. ศึกษาช่องทาง และวิธีการเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรม โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการนำข้อมูลเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

๖. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง กระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีช่องทางในการสอดส่องดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๗. ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง และทุกสิ้นปีงบประมาณ จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนด

๓) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมทางหลวงจะมีข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง ตามประกาศระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. เจ้าหน้าที่ของกรมทางหลวงตระหนักถึงหลักในการประพฤติปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม อันจะเป็นแนวทางที่จะต้องยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำความดีละเว้นความชั่ว

๓. เป็นกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกรมทางหลวง

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(นางสาวเขวภา จิยะพานิชกุล)

วันที่ ๒๑ / มกราคม / ๒๕๖๕

(ลงชื่อ) (ผู้บังคับบัญชาที่กำกับดูแล)

(นางสาวชุตินา เขษมกาญจนพงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาระบบงาน

วันที่ ๒๖ / มกราคม / ๒๕๖๕