

แผนพัฒนาบุคลากร กรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)



58768



จัดทำโดย
สำนักฝึกอบรม
กลุ่มวิชาการและแผนงาน



คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐” เพื่อให้หน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศ และนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานระดับชาติที่กำหนดไว้

ด้วยเหตุนี้ กรมทางหลวงชนบทจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) โดยกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) คณะผู้จัดทำได้มีการศึกษา วิเคราะห์นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ การวิเคราะห์ความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานระดับชาติ การทบทวนและวิเคราะห์ภารกิจ ข้อมูลด้านกำลังคนของกรมทางหลวงชนบท ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) จึงเปรียบเสมือนแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท ในระยะ ๔ ปี อย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. โดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวงชนบทให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนต่อไป

กลุ่มวิชาการและแผนงาน
สำนักฝึกอบรม กรมทางหลวงชนบท
พฤษภาคม ๒๕๖๗



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขั้นตอนการดำเนินการ	๒
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ นโยบายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๕
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๕
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๖
๓. แผนการปฏิรูปประเทศ : ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑	๗
๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๘
๕. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๙
๖. มาตรการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	๑๒
บทที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของกรมทางหลวงชนบท	๑๕
๑. อำนาจหน้าที่ของกรมทางหลวงชนบท	๑๕
๒. วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๕
๓. พันธกิจ (Mission)	๑๕
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของกรมทางหลวงชนบท	๑๖
๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวงชนบท	๑๗
บทที่ ๔ การประเมินองค์กรเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๑. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน	๑๘
๒. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท	๒๑
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร	๒๒
๔. ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท	๒๗
บทที่ ๕ แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๒๙
๑. การเชื่อมโยงแผนและนโยบายที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๒๙
๒. วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร	๓๐
๓. พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร	๓๐
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์	๓๑
๕. เป้าประสงค์	๓๑
๖. แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	๓๒
บทที่ ๖ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๔๓
๑. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ	๔๓
๒. การติดตามประเมินผล	๔๓

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติ ที่ระบุการดำเนินการภายใต้โครงการหรือแผนงานตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐที่ช่วยสนับสนุนให้ ยุทธศาสตร์ชาติบรรลุเป้าหมายตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ โดยแผนต่าง ๆ ดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การพัฒนาบุคลากรให้ยึดมั่นในมาตรฐาน ทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งการพัฒนาบุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง ของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ส่งผลให้ภาครัฐต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทางและรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และ พัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐให้มีความเหมาะสม ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติที่กำหนดไว้

กรมทางหลวงชนบท เป็นหน่วยงานภาครัฐภายใต้สังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง ทั้งนี้ จากสถานการณ์รอบด้านและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประเทศ กรมทางหลวงชนบทจึงมีความเข้าใจ และตระหนักดีว่าการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถขับเคลื่อน ภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้จัดทำ “แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)” เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งยึดมั่น ในหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างสมดุลชีวิตการทำงานได้ เพื่อให้ สามารถรองรับภารกิจที่ท้าทายของกรมทางหลวงชนบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เป็นที่เชื่อมั่น ของประชาชน และเกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนสนองต่อการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง



๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ในระยะ ๔ ปี ให้สอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และสนับสนุนต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

๓. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๓. ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

กรมทางหลวงชนบทได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความคิดเห็นที่ครอบคลุมและหลากหลาย โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณา ให้ความเห็น และเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ผู้บริหารทราบ ตลอดจนดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งกรมทางหลวงชนบทที่ ๘๗๖/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗

ขั้นตอนที่ ๒ : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ดำเนินการศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรมทางหลวงชนบท ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานระดับชาติที่กำหนดไว้ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
- แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)
- แผนการปฏิรูปประเทศ : ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
- แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
- มาตรการและแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร เช่น มาตรการบริหารจัดการ

กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ระบบราชการ ๔.๐ เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร เป็นต้น



ขั้นตอนที่ ๓ : ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท

(๑) ศึกษา ทบทวนอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท เพื่อให้ทราบความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ดำเนินการวิเคราะห์และประเมินองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท ดังนี้

- วิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคนของกรมทางหลวงชนบทในมิติต่าง ๆ ได้แก่ อัตรากำลังการปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมทางหลวงชนบท ประเภท สายงานและระดับตำแหน่งของข้าราชการ โครงสร้างอายุข้าราชการ และจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการภายใน ๕ ปีข้างหน้า

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ด้วยเทคนิค SWOT Analysis รวมทั้งพิจารณาปัญหาจากข้อมูลรายงานสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และรายงานผลสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทางหลวงชนบท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร และความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท เพื่อให้ทราบความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร

(๓) วิเคราะห์และสรุปทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นสำคัญของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ขั้นตอนที่ ๔ : กำหนดรายละเอียด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

ดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท เพื่อพิจารณา กลั่นกรองให้ความเห็น เสนอแนะ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) โดยนำผลที่ได้จากการทบทวนและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลนำเข้าในการพิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม

ขั้นตอนที่ ๕ : นำเสนอขอความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

(๑) นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ต่ออธิบดีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) ประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) และเพื่อดำเนินการเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวงชนบททราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน และนำแผนไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ : ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

สำนักฝึกอบรม เป็นหน่วยติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ให้ผู้บริหารและสำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี



๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมทางหลวงชนบทมีแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของประเทศและยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
๒. บุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน สามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมทางหลวงชนบทและการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ



บทที่ ๒

นโยบายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ได้มีการทบทวนนโยบายและแผนงานในทุกๆระดับที่เกี่ยวข้องมาจัดวางเป้าหมายและถ่ายทอดเชื่อมโยงให้สอดคล้องและตอบสนองกับแนวโน้ม ทิศทาง และสถานการณ์ของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งมาตรการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)



ภาพที่ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลักภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัยและมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เทียบกับมาตรฐานสากล สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต บุคลากรของภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก



มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นอย่างเป็นรูปธรรม

๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)



ภาพที่ ๒ ประเด็นการพัฒนาตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ : การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชน ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ : ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐ ให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจ

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ : เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ



แนวทางการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชน การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้เป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ : สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความสามารถในการนำหน่วยงานและมีความคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันการกิกนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม

๓. แผนการปฏิรูปประเทศ : ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑



ภาพที่ ๓ แผนปฏิรูปประเทศ : ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Customized Public Service) พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agile Structure) และ



ระบบงานภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Public Service) พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competent Public Officials) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาคนภาครัฐ ดังนี้

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์

๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้างและรักษาคณดีคนเก่งไว้ในภาครัฐ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์

๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ

๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

๓) พัฒนาศักยภาพบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร

๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หมายเหตุที่ ๑๓ : ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสมในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย

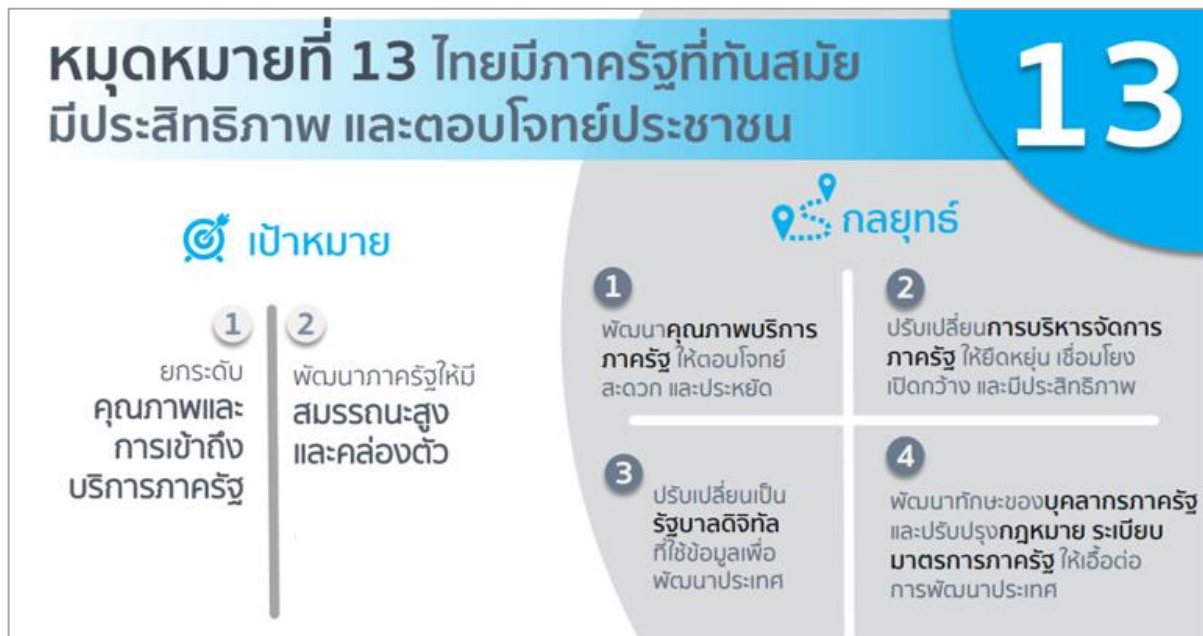
๑. พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัดแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม

๒. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๓. ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ



๔. การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ



ภาพที่ ๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) : หมุดหมายที่ ๑๓

๕. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นกรอบแนวทางสำคัญที่บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และหน่วยงานภาครัฐนำไปดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ ประการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ : การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น



กลยุทธ์ที่ ๒ : การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริม การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงาน ผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้น ให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรม ที่เน้น การสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๓ : การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการหรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐาน จริยธรรม ที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจาก แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔ : การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิดการตัดสินใจในการ ดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการ สร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน (๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กร ที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตามประเมินและ รายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบท ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ : กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหาร กำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนด แนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



กลยุทธ์ที่ ๒ : กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำ และพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ : กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับ และการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำ ของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็น แผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการ ของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนา บุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้งการรายงานผลการพัฒนา และ ๒) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การ พัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการ เป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ : กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และ ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ : กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนากลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ : ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ บุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจและกำหนดประเด็น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และ ๓) การติดตามและประเมินผล การพัฒนา เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากรและเพื่อปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาต่อไป



๖. มาตรการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

■ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๒ : บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

■ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

มาตรา ๑๑ : ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

■ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐ ควบคุมการเพิ่มอัตรากำลังภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาศักยภาพภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐการบริหารงานภาครัฐ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวน และรูปแบบที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกลี่ยอัตรากำลังไปใช้ในการปฏิบัติงานที่สำคัญและจำเป็น บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

■ ระบบราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ได้กำหนดแนวทางในการปฏิรูประบบราชการ เพื่อยกระดับยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยง (Open & Connected Government) ๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) และ ๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนอันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

■ **เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ประจำปี ๒๕๖๗**

หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน รวมถึงทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล มีการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนสั่งสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักองค์กรและความก้าวหน้าของส่วนบุคคล ตลอดจนการพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา และความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม

■ **ทักษะแห่งอนาคตในโลกหลัง COVID - ๑๙**

บริษัทที่ปรึกษา McKinsey ได้จัดทำรายงานเพื่อเสนอแนะแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในอนาคตยุคหลังโควิด - ๑๙ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ กลุ่มทักษะ ดังนี้

๑. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) โดยต้องสร้างความตระหนักรู้และพัฒนาทักษะในเชิงเทคนิค เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล

๒. ทักษะการใช้ความคิดขั้นสูง (Higher Cognitive Skills) องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการคิดเชิงเหตุผล (Critical Thinking) ทักษะการบริหารจัดการงานที่ดี (Project Management) และเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงโดยพัฒนาทักษะการใช้ความคิดด้านต่าง ๆ ของบุคลากร เช่น ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ทักษะด้านความคิดเชิงนวัตกรรม (Innovation) ทักษะด้านการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นต้น

๓. ทักษะทางด้านสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) เป็นการเสริมสร้างทักษะการสื่อสารที่ตระหนักรู้และกันในองค์กร เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

๔. ทักษะในการปรับตัวและความยืดหยุ่น (Adaptability and Resilience Skills) เช่น การสร้างความตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness) ความมั่นใจในตัวเอง (Self-Confidence) และความสามารถในการพึ่งพาและรับผิดชอบชีวิตตนเอง (Self-Reliance) โดยมีการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการเวลา การจัดการกับอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ และดูแลสุขภาพจิตใจเพื่อให้สามารถยืดหยุ่นและปรับตัวได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

■ **ทักษะสำหรับปี ๒๐๓๐ (Skills for ๒๐๓๐)**

จากงานวิจัยโครงการ OECD Future of Education and Skill ๒๐๓๐ ขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ได้กำหนดทักษะสำหรับปี ๒๐๓๐ (Skills for ๒๐๓๐) แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. ทักษะการเรียนรู้และการรู้คิด (Cognitive and Meta-cognitive) ประกอบด้วย การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ (Learning to Learn) และการควบคุมตนเอง (Self-regulation)

๒. ทักษะทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Skills) ประกอบด้วย การเอาใจใส่ (Empathy) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration)



๓. ทักษะการปฏิบัติและทางกายภาพ (Practical and Physical Skills) ได้แก่ การใช้ข้อมูลใหม่ (Using New Information) และอุปกรณ์เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology) ทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

■ **กรอบความคิดและทักษะที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ซึ่งกำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skills) เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนี้

๑. กรอบความคิด (Mindset) โดยได้กำหนดกรอบความคิดที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ๔ กรอบความคิด ประกอบด้วย กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset) กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset) และกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

๒. ทักษะ (Skills) โดยได้กำหนดกรอบทักษะที่เป็นเป้าหมายการพัฒนาไว้ ได้แก่ ทักษะทางการคิด (Cognitive Skills) ทักษะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Skills) ทักษะทางการปฏิบัติ (Practical Skill) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรับผิดชอบภารกิจและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

■ **รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ (๗๐:๒๐:๑๐ Model for learning and Development)**

เป็นการมองภาพรวมของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ผสมผสานกัน ๓ รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ

๗๐ : เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง ได้แก่ การเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On the Job Training) การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรจากภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem – Solving) การทำงานเป็นทีม (Team – Working) รวมทั้งการจัดทำคู่มือในการทำงาน เอกสารต่าง ๆ เพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ค้นหา และเรียนรู้ด้วยตนเองได้ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การ Coaching การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team Meeting) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร

๑๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) อย่างเป็นทางการ ทั้งในรูปแบบ Classroom Training และ e – Learning ในหลักสูตรฝึกอบรมภายในและภายนอกหน่วยงาน การสัมมนา (Meeting Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)



บทที่ ๓

ข้อมูลทั่วไปของกรมทางหลวงชนบท

๑. อำนาจหน้าที่ของกรมทางหลวงชนบท

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ข้อ ๒ กำหนดให้ กรมทางหลวงชนบท มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวงการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการจัดทำมาตรฐานและข้อกำหนดทางหลวงชนบท และทางหลวงท้องถิ่น ตลอดจน กำกับ ตรวจสอบ และควบคุมทางวิชาการ เพื่อให้มีการดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนด
- ๒) ดำเนินการฝึกอบรมและจัดทำคู่มือ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับวิศวกรรมงานทาง
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการงานทางแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยทางหลวงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทางหลวงชนบท รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๕) วิจัยและพัฒนางานก่อสร้าง บำรุงและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท
- ๖) ร่วมมือและประสานงานด้านงานทางกับองค์กรและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ ของกรม หรือตามที่ กระทรวงหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๒. วิสัยทัศน์ (Vision)

เชื่อมโยงโครงข่ายถนน ระหว่างทางหลวงแผ่นดิน ทางหลวงท้องถิ่น ท่าอากาศยาน ท่าเรือ สถานีรถไฟ สถานีรถโดยสารเขตเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการพระราชดำริเข้าด้วยกันได้ครบถ้วน ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๙

๓. พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อเชื่อมโยงการคมนาคมขนส่ง การสัญจร การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนาเมือง การแก้ไขปัญหาจราจรด้วยการสร้างทางต่อเชื่อม (Missing Link) ทางเลี้ยว (By Pass) และทางลัด (Shortcut)
๒. พัฒนาเส้นทางให้สนองตอบระบบโลจิสติกส์
๓. บำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกปลอดภัยให้โครงข่ายทางหลวงชนบทอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และได้มาตรฐาน
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีระบบจัดการทางหลวงท้องถิ่นที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน และบุคลากรมีความรู้ด้านงานทาง สามารถจัดการวางแผน สำนวณออกแบบและซ่อมบำรุงได้

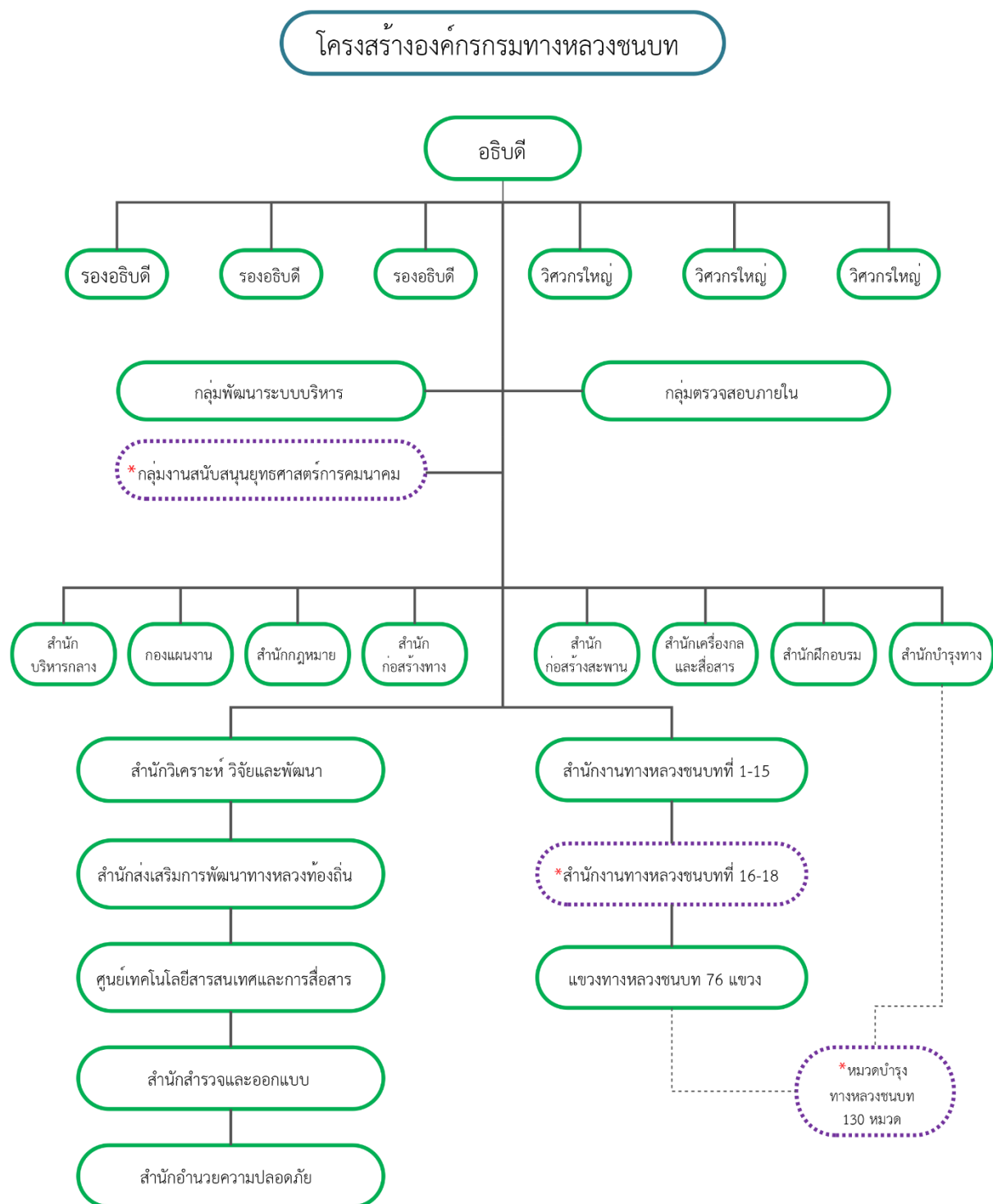


๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของกรมทางหลวงชนบท

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาโครงข่ายชนบทเข้าสู่พื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง มีมาตรฐานและใช้งานอย่างปลอดภัย พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนทางหลวงท้องถิ่น เพื่อความมั่นคงของประเทศ (Stability)	มีโครงข่ายทางหลวงชนบทที่ทั่วถึงเสมอภาคเพียงพอ และมีมาตรฐานเพื่อสามารถพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง โครงข่ายทางและสะพานมีการพัฒนาเชื่อมต่อระบบขนส่งอื่นสนองตอบโลจิสติกส์	๑. พัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทเข้าสู่พื้นที่ต่าง ๆ อย่างทั่วถึง
		๒. อำนวยความปลอดภัยงานทางบนโครงข่ายทางหลวงชนบท
		๓. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เชื่อมโยงโครงข่ายทางหลวงชนบทเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่งคั่งของประเทศ (Prosperity)	เป็นโครงข่ายทางหลวงชนบทที่มีศักยภาพและส่งเสริมให้ประเทศมีการเติบโตทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลให้สังคม ชุมชน ประชาชนมีรายได้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	๑. แก้ไขปัญหาการจราจรในเขตเมืองและเพิ่มความคล่องตัวในการเดินทางขนส่ง
		๒. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ เพื่อรองรับการเติบโตทางด้านการท่องเที่ยว การเกษตร การค้า และการลงทุน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : บำรุงรักษาและเพิ่มคุณค่าโครงข่ายทางหลวงชนบท เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (Sustainability)	เป็นโครงข่ายทางหลวงชนบทที่มีคุณค่า มีการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้ประเทศมีการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน	๑. บำรุงรักษาทางและสะพานอย่างทั่วถึง
		๒. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อเพิ่มประโยชน์ใช้สอย (Function) ของสายทาง
		๓. พัฒนาสายทางให้สวยงามและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
		๔. บริหารจัดการด้านความเสี่ยงจากภัยธรรมชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนาองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงที่ยึดมั่นในหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (High Performance Organization)	เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาลในการกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑. เสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการองค์กร
		๒. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ
		๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
		๔. พัฒนาระบบประกันคุณภาพงานให้มีมาตรฐานระดับสากล
		๕. ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมใหม่
		๖. เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
		๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเครือข่ายภาคประชาชน
		๘. เพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายทางหลวง



๕. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวงชนบท



* หน่วยงานตามโครงสร้างภายใน



บทที่ ๔

การประเมินองค์กรเพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร

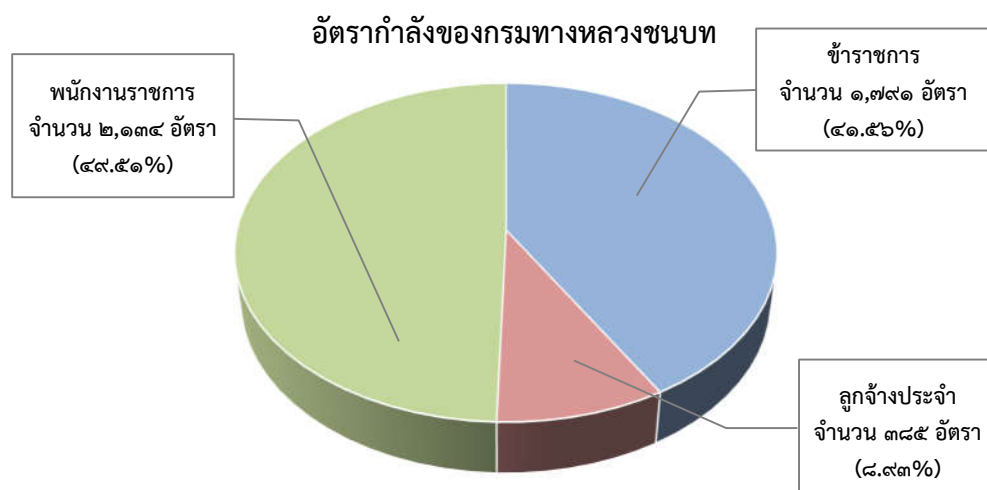
กรมทางหลวงชนบทได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร (HRD SWOT Analysis) เพื่อนำมากำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท ในระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

๑ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านกำลังคน

ตารางที่ ๑.๑ อัตราค่าจ้างปฏิบัติงานในภาพรวมของกรมทางหลวงชนบท

อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลัง		
	ราชการบริหาร ส่วนกลาง	ราชการบริหาร ส่วนกลางในภูมิภาค	รวม
ข้าราชการ	๔๘๓	๑,๓๐๘	๑,๗๙๑
ลูกจ้างประจำ	๔๓	๓๔๒	๓๘๕
พนักงานราชการ	๗๒๕	๑,๔๐๙	๒,๑๓๔
รวมทั้งสิ้น	๑,๒๕๑	๓,๐๕๙	๔,๓๑๐

(ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๗)



จากตารางที่ ๑.๑ ปัจจุบันกรมทางหลวงชนบทมีกรอบอัตรากำลังปฏิบัติงานในภาพรวม จำนวน ๔,๓๑๐ อัตรา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑,๗๙๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๕๖ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๘๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘.๙๓ และพนักงานราชการ จำนวน ๒,๑๓๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๑



ตารางที่ ๑.๒ กรอบอัตรากำลังข้าราชการจำแนกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง											รวม	
	บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป		อัตรา	ร้อยละ
	สูง	ต้น	สูง	ต้น	ทว	ชช	ชพ	ปก/ชก/ชพ	ปก/ชก	อว	ปง/ชง		
๑. นักบริหาร	๑	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๐.๒๒
๒. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา)	-	-	๒๓	๗๖	-	-	-	-	-	-	-	๙๙	๕.๕๓
๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๐๖
๔. ผู้อำนวยการ	-	-	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๐.๒๒
๕. วิศวกรโยธา	-	-	-	-	๓	๒๓	๕๒	๒๖	๒๓๐	-	-	๓๓๔	๑๘.๖๕
๖. วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๒๙	-	-	๓๒	๑.๗๙
๗. นิติกร	-	-	-	-	-	-	๔	-	๑๒	-	-	๑๖	๐.๘๙
๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	๑	-	๔	-	-	-	๕	๐.๒๘
๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	๒	๔	-	๑๔	-	-	๒๐	๑.๑๒
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	-	๑	๔	-	๑๙	-	-	๒๔	๑.๓๔
๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑๒	-	-	๑๔	๐.๗๘
๑๒. นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	๑	-	๖	-	-	๗	๐.๓๙
๑๓. นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	๒	-	๓๓	-	-	๓๕	๑.๙๕
๑๔. นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๓	๐.๑๗
๑๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔	-	-	๖	๐.๓๓
๑๖. สถาปนิก	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	-	-	๕	๐.๒๘
๑๗. นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘๔	๗๓๒	๘๑๖	๔๕.๕๖
๑๘. นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖	๙๓	๑๐๙	๖.๐๙
๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑๐๔	๑๐๕	๕.๘๖
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒	๑๓๓	๑๔๕	๘.๑๐
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๖	๖	๐.๓๓
๒๒. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๐.๐๖
รวม	๑	๓	๒๘	๗๖	๓	๒๘	๗๕	๓๐	๓๖๕	๑๑๓	๑,๐๖๙	๑,๗๙๑	๑๐๐
ร้อยละ	๐.๒๒		๕.๘๑		๒๗.๙๗					๖๖.๐๐		๑๐๐	



จากตารางที่ ๑.๒ กรมทางหลวงชนบทมีกรอบอัตรากำลังข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๑,๗๙๑ อัตรา หากพิจารณาจากประเภทตำแหน่งข้าราชการ พบว่ากรมทางหลวงชนบทมีกรอบตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป มากที่สุด จำนวน ๑,๑๘๒ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๐๐ รองลงมาคือประเภทวิชาการ จำนวน ๕๐๑ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙๗ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๐๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๕.๘๑ และประเภทบริหาร จำนวน ๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๒

สำหรับอัตรากำลังข้าราชการจำแนกตามตำแหน่งในสายงาน ๓ ลำดับแรก พบว่ากรมทางหลวงชนบท มีตำแหน่งนายช่างโยธามากที่สุด จำนวน ๘๑๖ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๖ รองลงมาคือตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๓๓๔ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖๕ และตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑๔๕ อัตรา คิดเป็นร้อยละ ๘.๑๐

ตารางที่ ๑.๓ โครงสร้างอายุข้าราชการในภาพรวมของกรมทางหลวงชนบท

ส่วนราชการ	ช่วงอายุ								รวม (คน)
	<=๒๔	๒๕ - ๒๙	๓๐ - ๓๔	๓๕ - ๓๙	๔๐ - ๔๔	๔๕ - ๔๙	๕๐ - ๕๔	>=๕๕	
กรมทางหลวงชนบท	๖	๗๒	๑๘๘	๑๙๑	๒๓๕	๑๘๔	๒๗๔	๓๙๓	๑,๕๕๓
ร้อยละ	๐.๓๙	๔.๖๗	๑๒.๑๘	๑๒.๓๘	๑๕.๒๓	๑๑.๙๒	๑๗.๗๖	๒๕.๔๗	๑๐๐%

(ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๗)

จากตารางที่ ๑.๓ กรมทางหลวงชนบทมีข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด จำนวน ๑,๕๔๓ คน หากพิจารณาโครงสร้างอายุของข้าราชการ พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี จำนวน ๓๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๗ รองลงมาคือข้าราชการที่อยู่ในกลุ่มช่วงอายุ ๕๐ - ๕๔ ปี จำนวน ๒๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๖ ส่งผลให้กรมทางหลวงชนบทมีสัดส่วนของข้าราชการอายุมากกว่า ๕๐ ปี จำนวน ๖๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๒๓ ของจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานจริงทั้งหมด ซึ่งเกินกว่าร้อยละ ๓๕ ถือว่าอยู่ในขั้นเฝ้าระวังเป็นพิเศษ

ตารางที่ ๑.๔ อัตราการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					อัตราการเกษียณ	
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	จำนวน	ร้อยละ
๑. นักบริหาร	๑	๑	๑	-	-	๓	๐.๘๒
๒. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา)	๗	๙	๘	๙	๕	๓๘	๑๐.๔๔
๓. ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)	-	-	-	-	๑	๑	๐.๒๗
๔. ผู้อำนวยการ	-	-	๑	-	-	๑	๐.๒๗
๕. วิศวกรโยธา	๕	๓	๒	-	๓	๑๓	๓.๕๗
๖. วิศวกรเครื่องกล	๑	๑	๑	-	๑	๔	๑.๑๐
๗. นิติการ	-	-	-	๑	-	๑	๐.๒๗
๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	๑	๒	๐.๕๕
๙. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	๑	-	-	-	-	๑	๐.๒๗
๑๑. นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ ๑.๔ อัตราการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปีข้างหน้า จำแนกตามตำแหน่ง (ต่อ)

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					อัตราการเกษียณ	
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	จำนวน	ร้อยละ
๑๒. นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	๑	-	๑	๐.๒๗
๑๓. นักจัดการงานทั่วไป	๑	๒	-	๒	-	๕	๑.๓๗
๑๔. นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-
๑๕. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	-
๑๖. สถาปนิก	-	-	-	-	-	-	-
๑๗. นายช่างโยธา	๔๐	๔๑	๔๖	๕๒	๔๙	๒๒๘	๖๒.๖๔
๑๘. นายช่างเครื่องกล	๗	๖	๖	๗	๓	๒๙	๘.๐๐
๑๙. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๑	๖	-	๕	๑๕	๔.๑๒
๒๐. เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๕	๓	๕	๗	๒๒	๖.๐๔
๒๑. เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-
๒๒. เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	๖๘	๖๙	๗๔	๗๘	๗๕	๓๖๔	๑๐๐.๐๐

(ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม ๒๕๖๗)

จากตารางที่ ๑.๔ อัตราการสูญเสียข้าราชการของกรมทางหลวงชนบทจากการเกษียณอายุราชการภายใน ๕ ปีข้างหน้า มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๖๔ คน โดยมีตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ ตำแหน่ง นักบริหาร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๒ รองลงมาคือ ตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมโยธา) จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๔ ตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ) จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๗ และตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๒๗ ของจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการทั้งหมด

สำหรับตำแหน่งในสายงานที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจหลักของกรมที่จะเกษียณอายุราชการภายใน ๕ ปีข้างหน้า ได้แก่ ตำแหน่งนายช่างโยธา เป็นตำแหน่งที่มีอัตราการสูญเสียมากที่สุด จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๖๔ รองลงมาคือ ตำแหน่งนายช่างเครื่องกล จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๐ และตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๕๗ ของจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการทั้งหมด

สำหรับตำแหน่งในสายงานสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการภายใน ๕ ปีข้างหน้า ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เป็นตำแหน่งที่มีอัตราการสูญเสียมากที่สุด จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๐๔ รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๑๒ และตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๗ ของจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการทั้งหมด

สำหรับตำแหน่งที่ไม่มีผู้เกษียณอายุราชการภายใน ๕ ปีข้างหน้า มีจำนวน ๗ สายงาน ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการการเงินและบัญชี นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ สถาปนิก เจ้าพนักงานพัสดุ และเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา

๒. งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

- งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	จำนวน	๑,๒๓๑,๔๐๐	บาท
- งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	จำนวน	๙๙๒,๐๐๐	บาท
- งบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	จำนวน	๑,๖๒๕,๓๐๐	บาท



๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร

สำนักฝึกอบรม กลุ่มวิชาการและแผนงาน ได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการและความคาดหวังของส่วนราชการในสังกัดกรมทางหลวงชนบท รวมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานต่าง ๆ ร่วมพิจารณาประเมินสภาพแวดล้อมของการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ผ่านแบบสำรวจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (HRD SWOT Analysis) โดยมีหน่วยงานทั้งจากส่วนกลางและภูมิภาค ดำเนินการตอบแบบสำรวจและจัดส่งข้อมูลให้สำนักฝึกอบรม กลุ่มวิชาการและแผนงาน เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการ ที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร โดยมีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

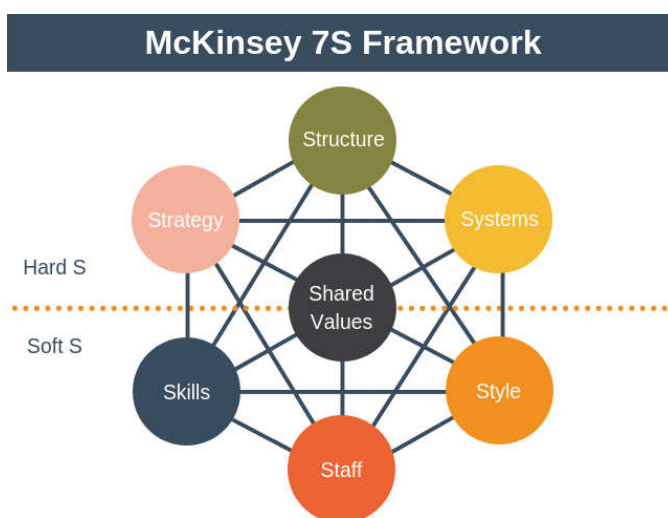
ตารางที่ ๓.๑ สรุปประเด็นความคาดหวังของส่วนราชการในสังกัดกรมทางหลวงชนบท

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. กรมทางหลวงชนบท ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงมีแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. กรมทางหลวงชนบท ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ได้มีการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ๓. ควรให้ความสำคัญกับงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกในประเด็นที่สนใจและจำเป็นในแต่ละสายงาน ๔. อยากให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ และมีการจัดอบรมบุคลากรที่เข้าใหม่ให้เข้าใจพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของกรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ๕. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น ๖. อยากให้มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับองค์ความรู้และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๑. อยากให้มีการวางแผน ตรวจสอบกำลังคน และจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น ๒. อยากให้กรมมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาของหน่วยงานในภูมิภาคให้เป็นระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนความก้าวหน้าและเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานในภูมิภาค ๓. อยากให้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกสายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดกว้างให้สายงานประเภททั่วไป สามารถขึ้นสู่ระดับอำนวยการต้นได้ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าและตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรกรม ๔. การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นและระดับสูง ควรมีการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีศักยภาพ และมีประสบการณ์ในการบริหารมาดำรงตำแหน่ง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาด้านภาวะผู้นำองค์กรในพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ขาดขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลให้หน่วยงานหรือพื้นที่เสียโอกาสในการพัฒนา ๕. อยากให้มีการเพิ่มเติมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีนโยบายและการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น



๓.๒ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท

(๑) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Factors) ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) โดยใช้กรอบแนวคิด McKinsey ๗S มาใช้เป็นหลักในการประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย กลยุทธ์องค์กร (Strategy) โครงสร้างองค์กร (Structure) ระบบการปฏิบัติงาน (System) รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร (Style) บุคลากร (Staff) ทักษะ ความรู้ ความสามารถ (Skill) และ ค่านิยมร่วม (Shared Values)



กรอบแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (McKinsey ๗S Framework)

(๒) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Factors) ได้แก่ โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) โดยใช้กรอบแนวคิด PEST Analysis มาใช้เป็นหลักในการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กรและมีผลทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนในอนาคต ประกอบด้วย นโยบายและการเมือง (Political) เศรษฐกิจ (Economical) สังคม (Social) และเทคโนโลยี (Technological)



กรอบแนวคิดการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (PEST Analysis)



โดยมีผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท (HRD SWOT Analysis) สามารถสรุปได้ ดังนี้

จุดแข็ง (S-Strengths)	
S๑	กรมมีการพัฒนาช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
S๒	กรมมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และมีประสบการณ์สูงด้านวิศวกรรมงานทาง ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก
S๓	กรมมีบุคลากรคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง
S๔	ผู้บริหารสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สะท้อนจากนโยบายการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมกรมทางหลวงชนบทและการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการพัฒนาบุคลากรของกรม
S๕	กรมมีหน่วยงานที่รองรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และมีสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสั้นสามารถประสานและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
S๖	กรมมีระบบการประเมินคุณภาพการฝึกอบรมและมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกโครงการ ทุกหลักสูตร
S๗	กรมมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารและผู้นำภาครัฐที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง
S๘	กรมเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกตามความสนใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาตนเอง
S๙	กรมมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อทัศนคติของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร
S๑๐	กรมมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กร
S๑๑	กรมมีการส่งเสริมกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา โดยจัดหาทุนการศึกษาให้กับข้าราชการในสังกัด เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
S๑๒	กรมมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านวิศวกรรมงานทางกับหน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของกรม



จุดอ่อน (W-Weaknesses)	
W๑	อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าจากภาระงานในความรับผิดชอบที่มากเกินไป ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาตนเอง
W๒	กรมมีอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงจากการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร
W๓	งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
W๔	การรวบรวม จัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญยังไม่มีเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
W๕	ขาดการวางแผนบริหารกำลังคน กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่สามารถดำเนินการเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างทันการ ทำให้กรมขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติราชการเป็นเวลานานและการกำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมายเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน
W๖	การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่มีมีความชัดเจนในทางปฏิบัติ ส่งผลให้ไม่สามารถสร้างเป้าหมาย ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพของตนเองก่อนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ รวมทั้งดึงดูดและรักษาคณะมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร
W๗	ขาดการวางแผนและเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน
W๘	การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีเป็นการดำเนินการที่ชัดเจน
W๙	ขาดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสำหรับการถ่ายทอดให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางทางเดียวกัน

โอกาส (O - Opportunities)	
O๑	การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวก สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และตรงกับความต้องการ เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น
O๒	ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสาร สามารถนำมาใช้สนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น
O๓	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค covid ๑๙ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้หน่วยงานภาครัฐและบุคลากรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานรูปแบบเดิม (Digital Transformation)
O๔	สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



โอกาส (O - Opportunities)	
O๕	ประเทศไทยมียุทธศาสตร์และแผนงานระดับชาติที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐของประเทศ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ
O๖	พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และการประเมินระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปกำหนดแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
O๗	รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ มีการให้ทุนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

อุปสรรค (T- Threats)	
T๑	อัตราค่าตอบแทนการทำงานในภาคเอกชนที่สูงกว่าภาครัฐ ส่งผลต่อการตัดสินใจของคนรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทำให้หน่วยงานมีปัญหาคิดดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้ยากขึ้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต
T๒	นโยบายลดขนาดกำลังคนตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อจำนวนอัตรากำลังที่ไม่สมดุลกับปริมาณงานของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควรเนื่องจากภาระงานในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น
T๓	การเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร (Generation Gap) ในองค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านแนวคิดและทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
T๔	ภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ปัญหาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ ทำให้รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ลดลง ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินการได้อย่างทั่วถึง
T๕	สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานของภาครัฐ ซึ่งทำให้บุคลากรบางส่วนยัง ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการทำงานในยุคดิจิทัล



๔. ทิศทางและแนวโน้มในการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท

จากข้อมูลการทบทวนและวิเคราะห์สถานภาพด้านกำลังคนของกรมทางหลวงชนบท รวมทั้งสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร บ่งชี้ว่ากรมทางหลวงชนบทมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการขับเคลื่อนภารกิจองค์กรในอนาคต จึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อรองรับการปฏิบัติการกิจและการทดแทนในตำแหน่งต่าง ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานหลักที่มีความสำคัญ ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการหรือมีมาตรการรองรับอย่างเป็นระบบ อาจส่งผลให้กรมทางหลวงชนบทขาดกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น กรมทางหลวงชนบทจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยจะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การวางแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) โดยกำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจองค์กร ได้แก่

- ความรู้เฉพาะด้านวิศวกรรมงานทาง เช่น การวางแผน การสำรวจ ออกแบบ และคำนวณด้านวิศวกรรม การควบคุมและบริหารงานโครงการก่อสร้าง การควบคุมคุณภาพและทดสอบวัสดุ การบำรุงรักษาทาง การอำนวยความสะดวก การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวข้องด้านวิศวกรรมงานทาง เป็นต้น

- ความรู้ด้านการปฏิบัติงานโยธา เช่น การควบคุมงานก่อสร้าง การสำรวจ เขียนแบบ คำนวณแบบ ถอดแบบ ประมาณราคาก่อสร้าง การทดสอบวัสดุ การควบคุมงานก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง รวมทั้งการอำนวยความสะดวก เป็นต้น

- ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่ใช้สำหรับปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- การพัฒนารอบความคิดและทักษะที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านสังคมและอารมณ์ ทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นต้น

๒. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นการเตรียมเส้นทางเพื่อส่งเสริมประสบการณ์และผลงานก่อนเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และเพื่อดึงดูดและรักษาคนมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร

๓. การวางแผนสร้างความต่อเนื่อง (Succession Plan) เพื่อให้องค์กรมีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสำหรับเตรียมความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งสำคัญที่จะว่างลงได้อย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับวางแผนบริหารอัตรากำลังและการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีศักยภาพหรือผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ด้วยวิธีการและรูปแบบที่หลากหลาย อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตร ผู้บริหาร/ผู้นำของหน่วยงานภายนอก การให้ทุนการศึกษาหรือฝึกอบรมแก่ข้าราชการในสาขาที่มีความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของกรมทางหลวงชนบท การหมุนเวียนงาน (Rotation) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Knowledge worker) ผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง (On the job training) การสอนงาน (Coaching) การมอบหมายงาน (Job Assignment) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นต้น เพื่อพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้มีศักยภาพให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะทดแทนตำแหน่งในอนาคต



๔. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาองค์กร โดยดำเนินการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) โดยมีการรวบรวม กลั่นกรอง และจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญให้เป็นระบบ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้สะดวก รวดเร็ว และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการต่อยอดองค์ความรู้ต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

๕. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการอย่างทั่วถึง สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความสุขในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมการคิดการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

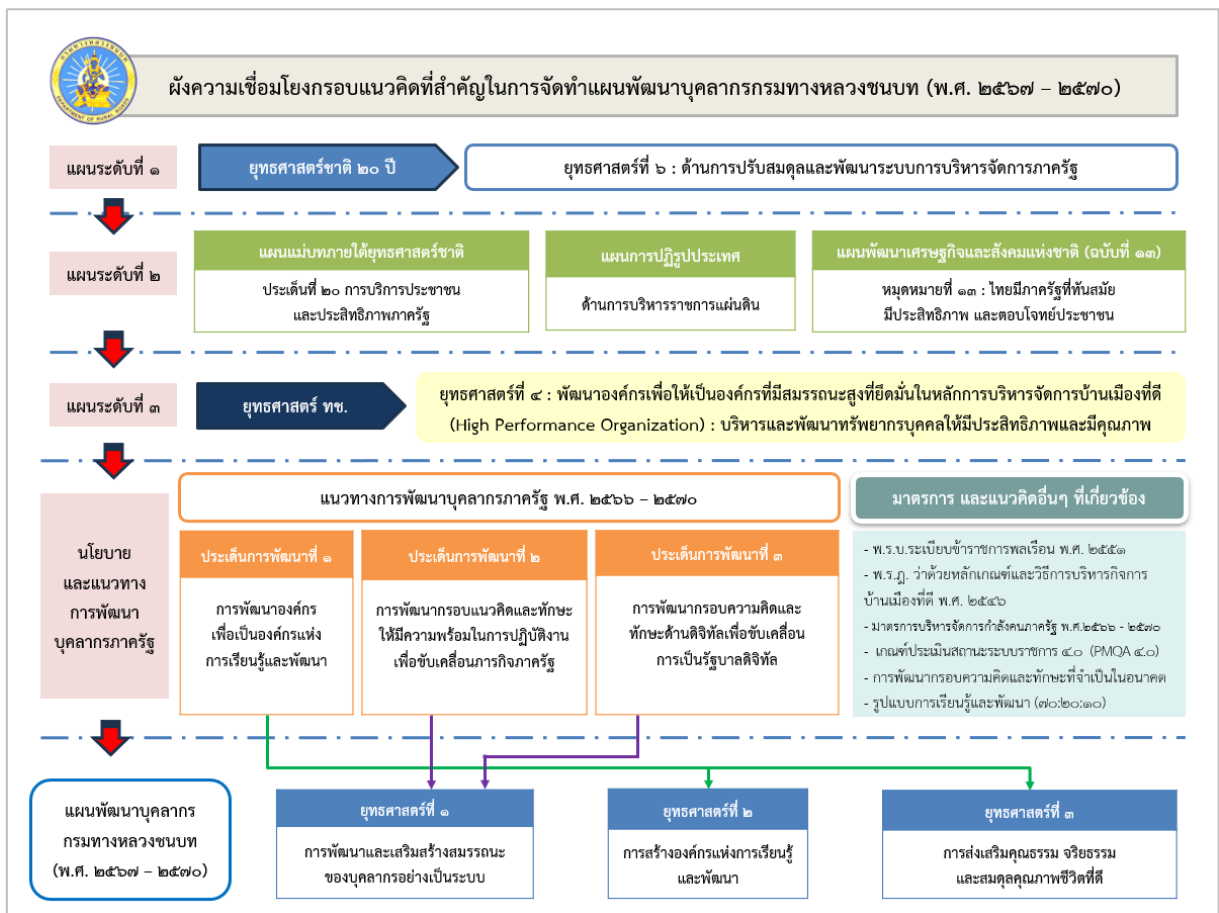


บทที่ ๕

แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

จากการทบทวนยุทธศาสตร์ชาติและแผนงานต่าง ๆ ในมิติด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของประเทศ รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ตลอดจนการวิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท ข้อมูลสถานการณ์ด้านกำลังคนในปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนา บุคลากรของกรมทางหลวงชนบท จึงได้นำมาเป็นข้อมูลนำเข้าในการวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ที่สอดคล้องกับแผนต่าง ๆ

การเชื่อมโยงแผนและนโยบายที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)



โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

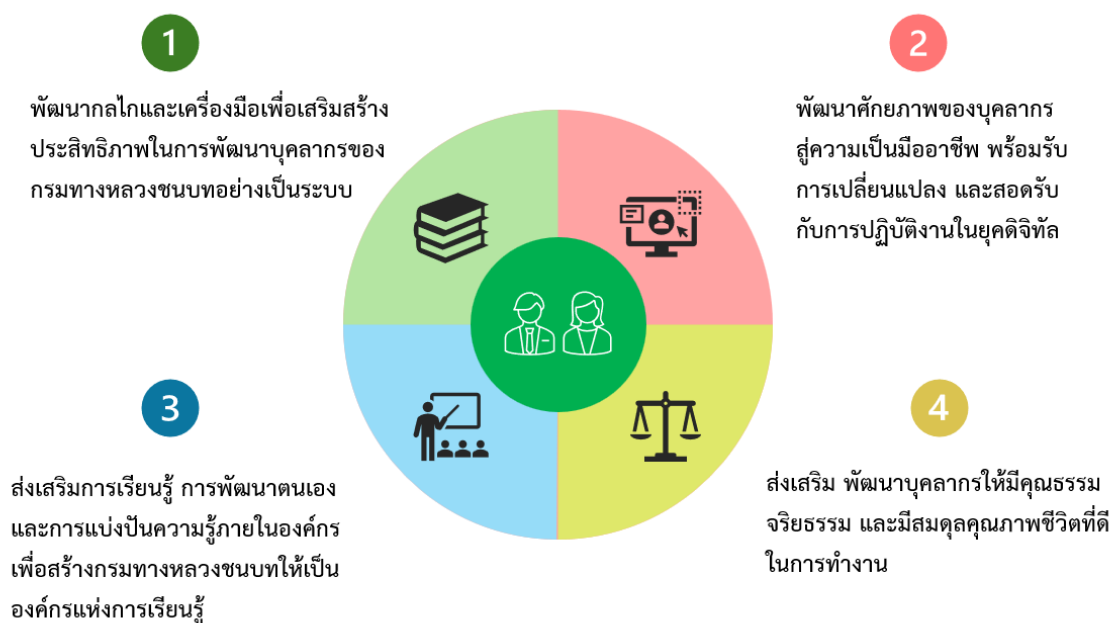
แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร

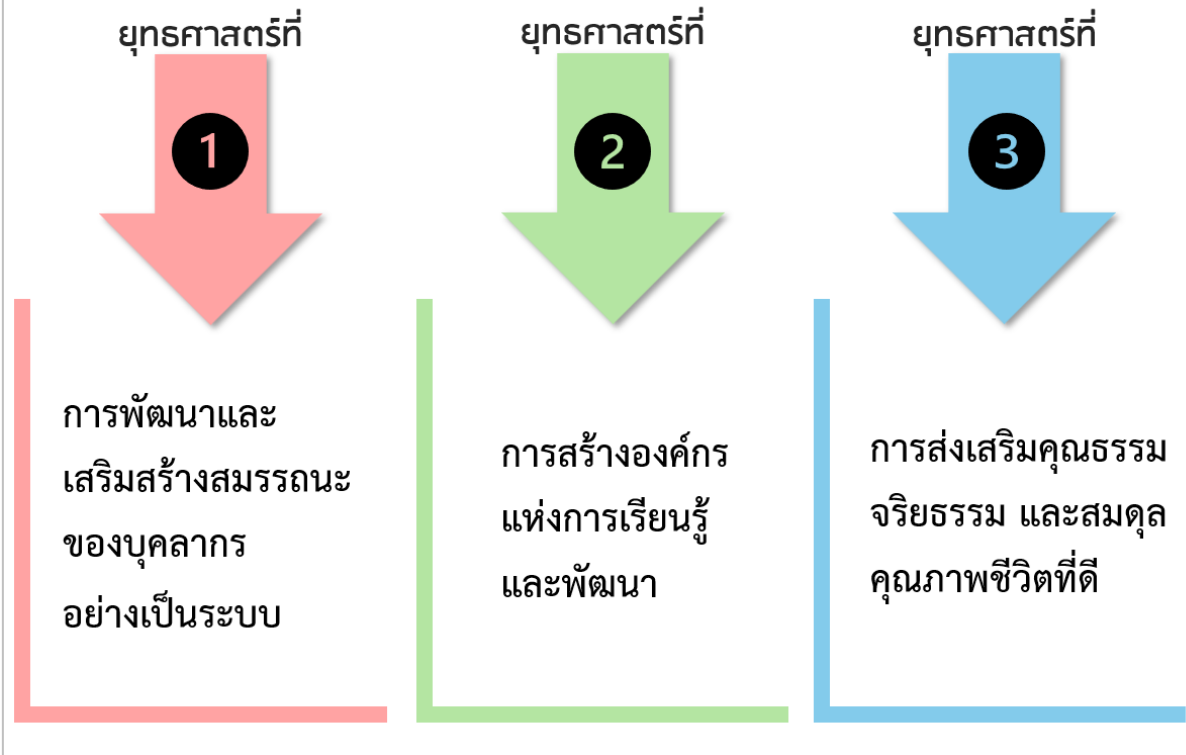
“บุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีคุณภาพ คุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ”



พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากร



ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร





สรุปแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้าง สมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ	บุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : การสร้างกลไกเพื่อเสริม ประสิทธิภาพในการพัฒนา บุคลากร	๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ๒. โครงการทบทวนการกำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการ ทช. ๓. โครงการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ๔. โครงการประเมินคุณภาพของการดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ๕. โครงการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของกรมทางหลวงชนบท (IDP)
		กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๖. โครงการจัดทำกรอบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการตามกลุ่มเป้าหมาย (Development Roadmap) ๗. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี ๘. โครงการพัฒนารอบความคิดและทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๙. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
		กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรสมรรถนะสูงเพื่อ สนับสนุนความก้าวหน้าใน อาชีพ	๑๐. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของกรมทางหลวงชนบท (Career Path) ๑๑. โครงการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ๑๒. โครงการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ๑๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนานักบริหาร/ผู้นำภาครัฐ ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ๑๔. โครงการวางแผนความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan) ๑๕. โครงการส่งเสริมการหมุนเวียนงานเพื่อสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้และพัฒนา	กรมทางหลวงชนบทมีระบบ การส่งเสริมการเรียนรู้ของ บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ ๒ : การส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในองค์กรอย่างเป็น ระบบ	๑๖. โครงการรวบรวม จัดเก็บ และเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร ๑๗. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ๑๘. โครงการพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ของบุคลากร ๑๙. โครงการจัดกิจกรรมทางวิชาการประจำปี
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะชีวิตที่ดี	บุคลากรกรมทางหลวงชนบทมี คุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นใน หลักธรรมาภิบาล และมีสมรรถ นะชีวิตที่ดีในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในองค์กร	๒๐. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ๒๑. โครงการพัฒนาองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมทางหลวงชนบท
		กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : การสร้างองค์กรแห่งความสุข และมีส่วนร่วม	๒๒. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ๒๓. โครงการส่งเสริมความรู้เพื่อสร้างสมรรถนะชีวิตที่ดีในการทำงาน ๒๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ๒๕. โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากรสู่การเกษียณอายุราชการ



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : การสร้างกลไกเพื่อ เสริมประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร	๑. โครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ระดับที่ ๑ : ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรม ระดับที่ ๒ : จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวง ชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ระดับที่ ๓ : นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวง ชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ให้ผู้บริหารเห็นชอบ ระดับที่ ๔ : ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระดับที่ ๕ : จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	สอธ.
		๒. โครงการทบทวนการ กำหนดมาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการของกรม ทางหลวงชนบท	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนและกำหนดมาตรฐาน ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการ ของกรมทางหลวงชนบท (ทุกสายงาน)	ร้อยละ ๑๐๐		✓	✓	✓	สบก.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : การสร้างกลไกเพื่อ เสริมประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร	๓. โครงการสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรมของ บุคลากรกรมทางหลวงชนบท (DRR Training Needs)	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรกรมทางหลวง ชนบท ระดับ ๑ : ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ ระดับ ๒ : แจกให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการให้ บุคลากรตอบแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม ระดับ ๓ : ติดตาม รวบรวมข้อมูลการสำรวจความ ต้องการฝึกอบรมตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ระดับ ๔ : วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลการสำรวจ ความต้องการฝึกอบรม ระดับ ๕ : จัดทำรายงานผลการสำรวจความต้องการ ฝึกอบรม และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา บุคลากรของกรม	ระดับ ๕		✓		✓	สอธ.
		๔. โครงการประเมินคุณภาพ ของการดำเนินการฝึกอบรม บุคลากรกรมทางหลวงชนบท	- ระดับความสำเร็จในการประเมินคุณภาพของการ ดำเนินการฝึกอบรมบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๑ : ค่าเฉลี่ยระดับ ต่ำกว่า ๑.๐๐ ระดับ ๒ : ค่าเฉลี่ยระดับ ๑.๐๑ – ๒.๔๙ ระดับที่ ๓ : ค่าเฉลี่ยระดับ ๒.๕๐ – ๓.๗๔ ระดับที่ ๔ : ค่าเฉลี่ยระดับ ๓.๗๕ – ๔.๒๔ ระดับที่ ๕ : ค่าเฉลี่ยระดับ ๔.๒๕ – ๕.๐๐	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	สอธ.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : การสร้างกลไกเพื่อ เสริมประสิทธิภาพ ในการพัฒนาบุคลากร	๕. โครงการส่งเสริมการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	- ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ระดับ ๑ : ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อ กำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๒ : ออกแบบและจัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ระดับ ๓ : จัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๔ : จัดทำโครงการส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลของกรมเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : สร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้แก่หน่วยงาน ภายในกรมเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางที่ กำหนด	ระดับ ๕			✓	✓	สอธ.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ก้าวหน้าทันการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : การพัฒนาบุคลากรให้ มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานและก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลง	๖. โครงการจัดทำกรอบหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการตามกลุ่ม เป้าหมายของกรมทางหลวงชนบท (Development Roadmap)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบหลักสูตร การพัฒนาข้าราชการตามกลุ่มเป้าหมายของ กรมทางหลวงชนบท จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้ ๑. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ ๒. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ที่มีประสบการณ์ ๓. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการที่มีบทบาท หัวหน้างาน ๔. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการที่ทำหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง	๔ หลักสูตร		✓			สอธ.
		๗. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ฝึกอบรมประจำปี	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี	ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	✓	สอธ.
		๘. โครงการพัฒนารอบความคิดและ ทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปี	ร้อยละ ๙๐		✓	✓	✓	สอธ.
		๙. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่จำเป็นสำหรับบุคลากรกรม	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลตามจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ในแต่ละปี	ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	✓	ศทส.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑๐. โครงการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ของกรมทางหลวงชนบท (Career Path)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานของกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำเส้นทางความ ก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ระดับ ๒ : ศึกษา วิเคราะห์ลักษณะงาน หน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ระดับ ๓ : ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานให้ครอบคลุมทุกสายงานของกรมทางหลวง ชนบท ระดับ ๔ : นำเสนอขอความเห็นชอบเส้นทางความ ก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ต่อผู้บริหาร ระดับ ๕ : ดำเนินการเผยแพร่และสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อน ระดับตำแหน่งต่าง ๆ ตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	สบก.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑๑. โครงการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ระดับ ๑ : ประกาศรับสมัครข้าราชการเพื่อเข้าสู่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ตามแนวทางที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ระดับ ๒ : แจ้งรายชื่อผู้สมัครไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อเข้ารับการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๓ : ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๔ : นำเสนอผลการคัดเลือกต่อผู้บริหาร ให้ความเห็นชอบและประกาศรายชื่อผู้ผ่านการ คัดเลือก ระดับ ๕ : แจ้งรายชื่อข้าราชการที่ได้รับคัดเลือก ให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ กรมทางหลวงชนบทต่อสำนักงาน ก.พ.	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	สบก.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑๒. โครงการขอรับการจัดสรร ทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) (ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับ ให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจาก สถาบันการศึกษา)	- ระดับความสำเร็จในการขอรับการจัดสรร ทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ระดับที่ ๑ : จัดทำข้อมูลรายละเอียดประกอบการ ขอรับการจัดสรรทุนตามความต้องการของ กรมทางหลวงชนบท ระดับที่ ๒ : จัดส่งข้อมูลให้กองบริหารทรัพยากร บุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมได้ ครบถ้วน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ระดับที่ ๓ : จัดเตรียมข้อมูลประกอบการประชุม ชี้แจงต่อคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการ ทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ระดับที่ ๔ : คณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อดำเนินการ ทุนของรัฐบาล (ทุน ก.พ.) พิจารณาจำนวนทุน ตามที่กรมทางหลวงชนบทเสนอขอรับการจัดสรร ระดับ ๕ : กรมทางหลวงชนบทได้รับการจัดสรร ทุนตามความต้องการของส่วนราชการ/ หน่วยงานรัฐ (ทุน ก.พ.) ตามจำนวนที่เสนอ	ระดับ ๕	✓	✓	✓	✓	กผง.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
เป้าประสงค์ที่ ๑ : บุคลากรกรมทางหลวง ชนบทมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑.๓ : การส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรสมรรถนะสูง เพื่อสนับสนุนความ ก้าวหน้าในอาชีพ	๑๓. โครงการส่งเสริมการพัฒนานักบริหาร/ ผู้นำภาครัฐ ที่จัดโดยหน่วยงานอื่น - หลักสูตรนักบริหารระดับต้น คค. - หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง คค. - หลักสูตรนักบริหารระดับสูง คค. ก.พ. และหลักสูตรอื่นที่ ก.พ. ให้การรับรอง - หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร/ผู้นำภาครัฐ อื่น ๆ	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรกรมที่ ผ่านการพัฒนาหลักสูตรนักบริหาร/ ผู้นำภาครัฐที่จัดโดยหน่วยงานอื่น ตามจำนวนผู้เข้าอบรมในแต่ละปี	ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	✓	สบก.
		๑๔. โครงการวางแผนความต่อเนื่องในการ ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)	- ร้อยละของตำแหน่งว่างประเภท อำนวยการในแต่ละปีไม่เกินเกณฑ์ ที่กำหนด	ร้อยละ ๕	✓	✓	✓	✓	สบก.
		๑๕. โครงการส่งเสริมการหมุนเวียนงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ของกรมทางหลวงชนบท	- จำนวนครั้งในการให้ความรู้เรื่อง แนวทางการหมุนเวียนงานเพื่อสร้าง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ของกรมทางหลวงชนบท	๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	สบก.



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่า เป้าหมาย	ปีเพื่อดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา									
เป้าประสงค์ที่ ๒ : กรมทางหลวงชนบทมี ระบบการส่งเสริมการ เรียนรู้ของบุคลากรเพื่อ พัฒนาไปสู่การเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง	กลยุทธ์ที่ ๒ : การส่งเสริมการจัดการ ความรู้ภายในองค์กร อย่างเป็นระบบ	๑๖. โครงการรวบรวม จัดเก็บ และ เผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญของ องค์กร	- จำนวนองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กรที่มี การจัดเก็บและเผยแพร่	๓ เรื่อง/ปี	✓	✓	✓	✓	สอ. และ หน่วยที่เกี่ยวข้อง
		๑๗. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านระบบออนไลน์	- จำนวนครั้งการดำเนินโครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์	๒๐ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	สอ.
		๑๘. โครงการพัฒนาช่องทางการ เรียนรู้ของบุคลากร	- จำนวนช่องทางการเรียนรู้ของบุคลากร	๓ ช่องทาง	✓	✓	✓	✓	สอ./ศทส.
		๑๙. โครงการจัดกิจกรรมทาง วิชาการประจำปี	- จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ	๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	สอ. และ หน่วยที่เกี่ยวข้อง



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ
					๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสมดุคุณภาพชีวิตที่ดี									
เป้าประสงค์ที่ ๓ : บุคลากรมี คุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นใน หลักธรรมาภิบาลและมี สมดุคุณภาพชีวิตที่ดี ในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ในองค์กร	๒๐. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	- จำนวนกิจกรรมการดำเนินการ	๓ กิจกรรม/ปี	✓	✓	✓	✓	สบก.
		๒๑. โครงการพัฒนาคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของกรมทางหลวง ชนบท	- ร้อยละความสำเร็จในการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของกรมทางหลวงชนบท (ITA)	ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	✓	สบก.
	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : การสร้างองค์กรแห่งความสุข และมีส่วนร่วม	๒๒. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร	- จำนวนครั้งในการดำเนินโครงการ	๒ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	สบก.
		๒๓. โครงการส่งเสริมความรู้เพื่อสร้างสมดุ คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	- จำนวนครั้งในการดำเนินโครงการ	๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	สบก./สอร.
		๒๔. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรกรมทางหลวงชนบท	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการดำเนินโครงการตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากรกรมทางหลวงชนบท	ร้อยละ ๘๐	✓	✓	✓	✓	สบก.
		๒๕. โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากร สู่การเกษียณอายุราชการ	- จำนวนครั้งในการดำเนินโครงการ	๑ ครั้ง/ปี	✓	✓	✓	✓	สอร.



บทที่ ๖

การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

๑. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จึงกำหนดแนวทางการนำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. นำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีกรมทางหลวงชนบทไปสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการ สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนงานที่กำหนดไว้

๒. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อสื่อสาร ถ่ายทอด และสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรและหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒. การติดตามประเมินผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้กำหนดแนวทางการติดตามประเมินผล ดังนี้

๑. สำนักฝึกอบรม เป็นหน่วยงานหลักในการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ปีละ ๒ ครั้ง รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน โดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ที่กำหนดไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) รวบรวมข้อมูลและรายงานผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ในแต่ละปีงบประมาณไปยังสำนักฝึกอบรม ภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินการ เพื่อที่สำนักฝึกอบรมจะได้นำไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความสำเร็จของการดำเนินการและการปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบทในรอบปีถัดไป อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. สำนักฝึกอบรมจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ให้ผู้บริหารและสำนักงาน ก.พ. ทราบ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี



ภาคผนวก



คำสั่งกรมทางหลวงชนบท

ที่ ศพข /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานระดับชาติที่กำหนดไว้

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมทางหลวงชนบท และสอดคล้องตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| ๑. วิศวกรใหญ่ ด้านควบคุมการก่อสร้าง | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองแผนงาน | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑ | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๓ | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นายภูมิรัฐ ทองอุดม นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ (สอร.) | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นายอิทธิกร ภูมิพันธ์ วิศวกรโยธาเชี่ยวชาญ (สอป.) | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางสาวหทัยรัตน์ มณีเทศ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (สทท.) | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นายจอม ธีระวณิชย์ วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (สทส.) | คณะกรรมการ |
| ๑๔. นายโกศล จันมนทา วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ (สปร.) | คณะกรรมการ |
| ๑๕. นายดิฐพล สนิทอินทร์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการพิเศษ (ศทส.) | คณะกรรมการ |
| ๑๖. นางสาวณัฐนันท์ โสมรัตน์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (สบก.) | คณะกรรมการ |
| ๑๗. นายวสันต์ สามีกักดี นิติกรชำนาญการ (สบก.) | คณะกรรมการ |
| ๑๘. นางสาวนิยวดี สุกใส นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (สอร.) | คณะกรรมการ |
| | และเลขานุการ |
| ๑๙. นางชยกร ศรีวิระ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (สอร.) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้ ...

โดยให้คณะทำงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณา ให้ความเห็น และเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติ
 ๒. ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีให้ผู้บริหารทราบ
 ๓. ดำเนินการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

สั่ง ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗


(นายอภิรัฐ ไชยวงศ์น้อย)
อธิบดีกรมทางหลวงชนบท



การประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันจันทร์ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๓ อาคาร ๑ กรมทางหลวงชนบท ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ

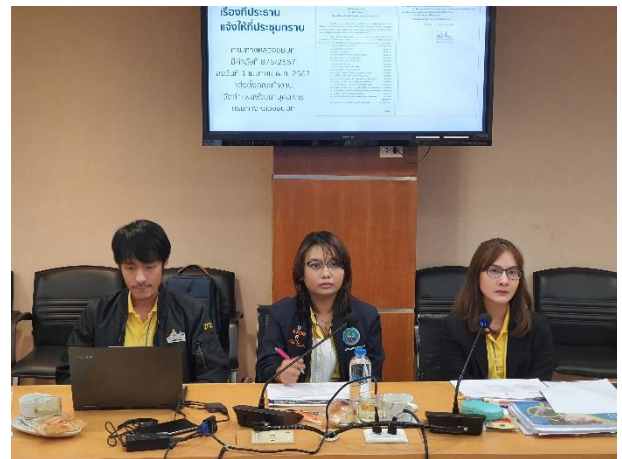




การประชุมคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันจันทร์ที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๔ ชั้น ๓ อาคาร ๑ กรมทางหลวงชนบท ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักฝึกอบรม กลุ่มวิชาการและแผนงาน โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๑ ๕๓๓๙

ที่ คค ๐๗๒๕.๒/ ๑๓๖๒

วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑ - ๑๘ และหัวหน้า
หน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้
ส่วนราชการใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนา
บุคลากรภาครัฐตามยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานระดับชาติที่กำหนดไว้

ในการนี้ กรมทางหลวงชนบทจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท
ตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. โดยกรมได้มอบหมายให้สำนักฝึกอบรมดำเนินการซึ่งจะต้องรวบรวมความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่างๆ ภายในกรมทางหลวงชนบทมาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนา
บุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) เสนอผู้บริหารพิจารณาและดำเนินการตามขั้นตอน
ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ต่อไป จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานท่านร่วมพิจารณาตอบแบบสำรวจ
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (HRD
SWOT Analysis) ตามแบบสำรวจความคิดเห็นตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือนี้ จำนวนหน่วยงานละ ๑ ชุด
ภายในวันพุธที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ หากต้องการทราบรายละเอียดเพิ่มเติมสามารถสอบถามได้ที่ นางชยกร ศรีวิระ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๑ ๕๓๓๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ในส่วน of สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑ - ๑๘
โปรดแจ้งแนวทางหลวงชนบทในกำกับเพื่อดำเนินการต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

๑๓๖

(นายทินกร คุณสมิตปัญญา)

ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม



QR แบบสำรวจความคิดเห็น



**สรุปผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก
แบบสำรวจความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร
ที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท**

.....

สำนักฝึกอบรม กลุ่มวิชาการและแผนงาน ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท เพื่อให้ทราบความคิดเห็นและนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท ให้สอดคล้องตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด รวมทั้งช่วยในการกำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๑๑ หน่วยงาน ร่วมพิจารณาตอบแบบสำรวจดังกล่าว ในระหว่างวันที่ ๑๔ - ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗ โดยมีผลการสำรวจสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลหน่วยงานที่ตอบแบบสำรวจ สามารถจำแนกได้ ดังนี้

- หน่วยงานในส่วนกลาง จำนวน ๑๗ หน่วย
- หน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑ - ๑๘ และแขวงทางหลวงชนบท) จำนวน ๙๔ หน่วย

ส่วนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมทางหลวงชนบท (HRD SWOT Analysis) ประกอบด้วย ๔ หัวข้อหลัก ดังนี้

- (๑) ประเด็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็น **จุดแข็ง** ต่อการพัฒนาบุคลากร
- (๒) ประเด็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็น **จุดอ่อน** ต่อการพัฒนาบุคลากร
- (๓) ประเด็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็น **โอกาส** ต่อการพัฒนาบุคลากร
- (๔) ประเด็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เป็น **อุปสรรค** ต่อการพัฒนาบุคลากร

โดยเกณฑ์ในการใช้วัดระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของค่าคะแนนที่ตอบแบบสำรวจ โดยวิธีการกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น จากค่าที่ได้สามารถนำมาสรุปช่วงของค่าเฉลี่ยแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
๔.๒๐-๕.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๓.๔๐-๔.๑๙	เห็นด้วย
๒.๖๐-๓.๓๙	ค่อนข้างเห็นด้วย
๑.๘๐-๒.๕๙	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
๑.๐๐-๑.๗๙	ไม่เห็นด้วย



๑. ความคิดเห็นประเด็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็น จุดแข็ง ต่อการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
กรมมีการพัฒนาช่องทางการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๔.๔๘	๐.๕๙	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรมมีบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และมีประสบการณ์สูงด้านวิศวกรรมงานทาง ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายในและภายนอก	๔.๔๓	๐.๗๓	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรมมีบุคลากรคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสามารถปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง	๔.๔๒	๐.๖๘	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ผู้บริหารสนับสนุนและให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร สะท้อนจากนโยบายการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมกรมทางหลวงชนบทและการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมในการพัฒนาบุคลากรของกรม	๔.๓๗	๐.๗๓	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรมมีหน่วยงานที่รองรับภารกิจด้านการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และมีสายการบังคับบัญชาค่อนข้างสั้น สามารถประสานและดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๔.๓๕	๐.๗๒	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรมมีระบบการประเมินคุณภาพการฝึกอบรมและมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุกโครงการ ทุกหลักสูตร	๔.๓๕	๐.๗๑	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรมมีการส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารและผู้นำภาครัฐที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง	๔.๒๘	๐.๗๘	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
กรมเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอกตามความสนใจเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานและการพัฒนาตนเอง	๔.๑๙	๐.๗๘	เห็นด้วย
กรมมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร ส่งผลต่อทัศนคติของบุคลากรในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร	๔.๑๙	๐.๘	เห็นด้วย
กรมมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กร	๔.๑๔	๐.๗๔	เห็นด้วย
กรมมีการส่งเสริมกลุ่มกำลังคนคุณภาพ และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา โดยจัดหาทุนการศึกษาให้กับข้าราชการในสังกัด เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ	๔.๑๓	๐.๗๙	เห็นด้วย
กรมมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการด้านวิศวกรรมงานทางกับหน่วยงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของกรม	๔.๑๓	๐.๗๘	เห็นด้วย



๒. ความคิดเห็นประเด็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็น จุดอ่อน ต่อการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้าจากภาระงานในความรับผิดชอบที่มากเกินไป ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาตนเอง	๓.๕๖	๑.๒๒	เห็นด้วย
กรมมีอัตราการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์สูงจากการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร	๓.๔๙	๑.๑๔	เห็นด้วย
งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย เช่น ทักษะด้านการบริหารจัดการ ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	๓.๑๓	๑.๒๓	ค่อนข้างเห็นด้วย
การรวบรวม จัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญยังไม่มีมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๓.๑๑	๑.๑๖	ค่อนข้างเห็นด้วย
ขาดการวางแผนบริหารกำลังคน กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไม่สามารถดำเนินการเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างทันการ ทำให้กรมขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติราชการเป็นเวลานาน และการกำหนดจำนวนกลุ่มเป้าหมายเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรไม่มีความชัดเจน	๓.๐๘	๑.๒๕	ค่อนข้างเห็นด้วย
การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพยังไม่มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ ส่งผลให้ไม่สามารถสร้างเป้าหมาย ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาศักยภาพของตนเองก่อนเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญ รวมทั้งดึงดูดและรักษาคนมีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร	๒.๙๑	๑.๒๐	ค่อนข้างเห็นด้วย
ขาดการวางแผนและเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน	๒.๘๔	๑.๑๗	ค่อนข้างเห็นด้วย
การหาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรมเพื่อนำไปใช้ในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรยังไม่มีมีการดำเนินการที่ชัดเจน	๒.๘๑	๑.๑๗	ค่อนข้างเห็นด้วย
ขาดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสำหรับการถ่ายทอดให้หน่วยงานในสังกัดรับทราบและถือปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปในทิศทางทางเดียวกัน	๒.๗๘	๑.๒๐	ค่อนข้างเห็นด้วย



๓. ความคิดเห็นประเด็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็น โอกาส ต่อการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา และตรงกับความต้องการ เช่น การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. การศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	๔.๒๗	๐.๗๖	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและอุปกรณ์สื่อสารสามารถนำมาใช้สนับสนุนการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น	๔.๒๔	๐.๗๘	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค covid-๑๙ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือลักษณะการทำงานตามวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ทำให้หน่วยงานภาครัฐและบุคลากรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้แทนการทำงานรูปแบบเดิม (Digital Transformation)	๔.๑๘	๐.๗๖	เห็นด้วย
สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๔.๐๔	๐.๗๗	เห็นด้วย
ประเทศไทยมียุทธศาสตร์และแผนงานระดับชาติที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐของประเทศ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๓.๙๙	๐.๘๒	เห็นด้วย
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตราการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และการประเมินระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ทำให้ส่วนราชการสามารถนำไปกำหนดแนวทาง การบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓.๙๙	๐.๘๐	เห็นด้วย
รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ มีการให้ทุนและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๓.๘๘	๐.๘๖	เห็นด้วย



๔. ความคิดเห็นประเด็นสภาพแวดล้อมในองค์กรที่เป็น อุปสรรค ต่อการพัฒนาบุคลากร ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ประเด็นความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ
อัตราค่าตอบแทนการทำงานในภาคเอกชนที่สูงกว่าภาครัฐ ส่งผลต่อการตัดสินใจของคนรุ่นใหม่ที่มีต่อการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทำให้หน่วยงานมีปัญหาในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้ยากขึ้น รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในอนาคต	๓.๙๙	๑.๐๗	เห็นด้วย
นโยบายลดขนาดกำลังคนตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ส่งผลกระทบต่อจำนวนอัตรากำลังที่ไม่สมดุลกับปริมาณงานของหน่วยงาน ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเท่าที่ควรเนื่องจากภาระงานในความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น	๓.๙๗	๑.๑๒	เห็นด้วย
การเข้าสู่สังคมสูงวัย ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการและช่องว่างระหว่างวัยของบุคลากร (Generation Gap) ในองค์กร ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านแนวคิดและทัศนคติในการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	๓.๗๘	๐.๙๘	เห็นด้วย
ภาวะชะลอตัวทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ปัญหาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ ทำให้รัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้การจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ลดลง ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินการได้อย่างทั่วถึง	๓.๖๗	๑.๐๑	เห็นด้วย
สภาพแวดล้อมด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานของภาครัฐ ซึ่งทำให้บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการทำงานในยุคดิจิทัล	๓.๖๗	๑.๐๓	เห็นด้วย



ส่วนที่ ๓ สรุปความคาดหวังและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. กรมทางหลวงชนบท ควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจน และมีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ รวมถึงมีแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. กรมทางหลวงชนบท ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่ตลอดเวลา จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรที่ได้มีการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ๓. ควรให้ความสำคัญกับงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอกในประเด็นที่สนใจและจำเป็นในแต่ละสายงาน ๔. อยากให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ และมีการจัดอบรมบุคลากรที่เข้าใหม่ให้เข้าใจพันธกิจและทิศทางการพัฒนาของกรมได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม ๕. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภูมิภาคเพิ่มมากขึ้น ๖. อยากให้มีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับองค์ความรู้และการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป	๑. อยากให้มีการวางแผน ตรวจสอบกำลังคน และจัดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานของหน่วยงานที่เพิ่มมากขึ้น ๒. อยากให้กรมมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งวิศวกรโยธาของหน่วยงานในภูมิภาคให้เป็นระดับชำนาญการพิเศษเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการสนับสนุนความก้าวหน้าและเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงานในภูมิภาค ๓. อยากให้มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกสายงานอย่างชัดเจน รวมทั้งเปิดกว้างให้สายงานประเภททั่วไป สามารถขึ้นสู่ระดับอำนวยการต้นได้ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าและตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรกรม ๔. การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง ควรมีการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีศักยภาพ และมีประสบการณ์ในการบริหารมาดำรงตำแหน่ง เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาด้านภาวะผู้นำองค์กรในพื้นที่ ซึ่งส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความเชื่อมั่น ขาดขวัญและกำลังใจในปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งผลให้หน่วยงานหรือพื้นที่เสียโอกาสในการพัฒนา ๕. อยากให้มีการเพิ่มเติมอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีนโยบายและการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมทางหลวงชนบท สำนักฝึกอบรม โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๕๓๓๙

ที่ คค ๐๗๒๕.๒/๐๕๕๕

วันที่ ๒๗ พ.ค. ๒๕๖๗

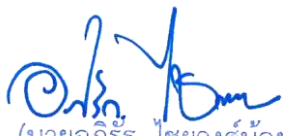
เรื่อง แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

เรียน รองอธิบดี วิศวกรใหญ่ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑ - ๑๘
ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ด้วยกรมทางหลวงชนบท ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือและกรอบแนวทางที่สำคัญในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สามารถสนับสนุนต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ขององค์กร และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกรมทางหลวงชนบทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คือ “บุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีคุณภาพ คุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ” จึงขอแจ้งแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) มาเพื่อทราบ และขอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายให้สำนักฝึกอบรมเป็นหน่วยติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้ผู้บริหารและสำนักงาน ก.พ. ทราบต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) ได้ทางเว็บไซต์กรมทางหลวงชนบท และตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน


(นายอภिरัฐ ไชยวงศ์น้อย)
อธิบดีกรมทางหลวงชนบท



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

“ทช.โปร่งใส ใส่ใจคุณธรรม นำความซื่อสัตย์ ขจัดการทุจริต”



เอกสารอ้างอิง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖
๓. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๔. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
๕. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑
๖. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๗. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทางหลวงชนบท กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
๘. กรมทางหลวงชนบท. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากกรมทางหลวงชนบท พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙
๙. สำนักงาน ก.พ. มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๑๐. สำนักงาน ก.พ. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๑๑. สำนักงาน ก.พ. กำลังคน (ภาครัฐ) ในศตวรรษที่ ๒๑ Workforce in The ๒๑st Century. วารสารข้าราชการ Civil Service e-Journal ปีที่ ๖๒ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓
๑๒. สำนักงาน ก.พ.ร. หลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗)



ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมทางหลวงชนบท (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐)

ที่ปรึกษา

๑. นายอภิรัฐ	ไชยวงศ์น้อย	อธิบดีกรมทางหลวงชนบท
๒. นายสำราญ	สวัสดิ์พูน	วิศวกรใหญ่ ด้านบำรุงรักษาทางและสะพาน ปฏิบัติหน้าที่ วิศวกรใหญ่ ด้านควบคุมการก่อสร้าง
๓. นายทินกร	คุณสมิตปัญญา	ผู้อำนวยการสำนักฝึกอบรม
๔. นายภูมิรัฐ	ทองอุดม	ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนจาก

๑. สำนักบริหารกลาง
๒. กองแผนงาน
๓. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๔. สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๑
๕. สำนักงานทางหลวงชนบทที่ ๓
๖. สำนักก่อสร้างทาง
๗. สำนักก่อสร้างสะพาน
๘. สำนักบำรุงทาง
๙. สำนักฝึกอบรม
๑๐. สำนักวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา
๑๑. สำนักอำนวยความสะดวก
๑๒. สำนักงานพัฒนาระบบบริหาร

ผู้จัดทำ

๑. นางสาวนิยาวดี	สุกใส	ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและแผนงาน
๒. นางชยกร	ศรีวิระ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๓. เจ้าหน้าที่กลุ่มวิชาการและแผนงาน		สำนักฝึกอบรม

กลุ่มวิชาการและแผนงาน สำนักฝึกอบรม

กรมทางหลวงชนบท

๙ ถนนพหลโยธิน แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ ๑๐๒๒๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๑ ๕๓๓๙



วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากร

“บุคลากรกรมทางหลวงชนบทมีคุณภาพ คุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
พร้อมขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ”

