

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมการขนส่งทางบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
มีแผนงาน/โครงการรองรับ ๑๖ แผนงาน/โครงการ ๒๒ ตัวชี้วัด ดังนี้

วิสัยทัศน์		ประเด็นยุทธศาสตร์										
เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมในการควบคุม กำกับ ดูแล ระบบการขนส่งทางถนน ให้มีคุณภาพและปลอดภัย		<p>๑. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการกิจ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร</p> <p>๓. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของกรมการขนส่งทางบก เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร</p> <p>๔. จัดระบบโครงสร้างและอัตราค่าจ้างให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับภารกิจของกรมการขนส่งทางบกและสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. บริหารระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีมาตรฐานเดียวกัน เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร</p> <p>๖. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๗. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้เกิดความผาสุกและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็ง</p>										
พันธกิจ												
<p>๑. พัฒนาระบบควบคุม กำกับ ดูแลระบบการขนส่งทางถนนให้ได้มาตรฐาน และมีความปลอดภัย รวมถึงเชื่อมโยงกับการขนส่งรูปแบบอื่น</p> <p>๒. พัฒนานวัตกรรมการควบคุม กำกับ ดูแลระบบการขนส่งทางถนนและบังคับใช้กฎหมาย</p> <p>๓. พัฒนาและส่งเสริมการให้บริการระบบการขนส่งทางถนนให้มีคุณภาพ และมีสำนึกรับผิดชอบ</p> <p>๔. บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล</p>												
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๓ และ ๔)	๑. โครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง มีความยืดหยุ่นเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของกรมการขนส่งทางบก (ยุทธศาสตร์ที่ ๔)	๑. ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างบุคลากรของกรมการขนส่งทางบก ระดับ ๑ : คณะทำงานวิเคราะห์อัตราค่าจ้างบุคลากรกรมการขนส่งทางบกมีการพิจารณาข้อมูล รวมทั้งกำหนดแนวทาง/เทคนิควิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ระดับ ๒ : สำรวจรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามแนวทาง/วิธีการที่คณะทำงานฯ กำหนด ระดับ ๓ : ดำเนินการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างตามแนวทาง/วิธีการที่คณะทำงานฯ กำหนด ระดับ ๔ : คณะทำงานฯ ได้มีการสรุปผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ระดับ ๕ : รายงานสรุปผลการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างบุคลากรของกรมการขนส่งทางบก	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑. การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างบุคลากรของกรมการขนส่งทางบก	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มอัตราค่าจ้างและระบบงาน)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในหน่วยงานของกรมการขนส่งทางบก</p> <p><u>ระดับ ๑</u> : ศึกษาวิเคราะห์เหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในสำนัก/กองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หรือการแบ่งหน่วยงานภายในเพื่อปฏิบัติการตามนโยบายสำคัญแล้วแต่กรณี</p> <p><u>ระดับ ๒</u> : จัดทำรายละเอียดการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในสำนัก/กองที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ หรือรายละเอียดการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในเพื่อปฏิบัติการตามนโยบายสำคัญ แล้วแต่กรณี</p> <p><u>ระดับ ๓</u> : เสนอรายละเอียดการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ให้คณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในกรมการขนส่งทางบกพิจารณา หรือเสนอรายละเอียดการแบ่งหน่วยงานภายในเพื่อปฏิบัติการตามนโยบายสำคัญให้กับผู้บริหารหน่วยงานหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาความเหมาะสม แล้วแต่กรณี</p>	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๒. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของหน่วยงานภายในกรมการขนส่งทางบก	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>ระดับ ๔ : เสนอรายละเอียดการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ที่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ ให้ อ.ก.พ.กรมการขนส่งทางบก พิจารณา หรือเสนอรายละเอียดการแบ่งหน่วยงานภายในเพื่อปฏิบัติการกิจตามนโยบายสำคัญให้กับผู้บริหารพิจารณาแล้วแต่กรณี</p> <p>ระดับ ๕ : จัดส่งวาระคำขอพร้อมรายละเอียดของการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานภายในสำนัก/กอง ให้กระทรวงคมนาคมเพื่อดำเนินการเสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคมพิจารณาให้ความเห็นชอบ หรือจัดทำคำสั่งปรับปรุง/จัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อปฏิบัติการกิจตามนโยบายสำคัญ และแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ</p>										
		<p>๓. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรมการขนส่งทางบก</p> <p>ระดับ ๑ : รวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ถึงเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด</p> <p>ระดับ ๒ : จัดทำร่างรายละเอียดในแบบประเมินค่างานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การประเมินค่างานที่ ก.พ. กำหนด หรือในแบบรายละเอียดที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม (แล้วแต่กรณี)</p> <p>ระดับ ๓ : เสนอรายละเอียดของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางบก ผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง พิจารณาให้ความเห็นชอบ (แล้วแต่กรณี)</p>	๓	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๓. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งภายในกรมการขนส่งทางบก	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>ระดับ ๔ : จัดทำบันทึกวาระคำขอ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง พร้อมรายละเอียด หรือแบบประเมินค่างาน (แล้วแต่กรณี) เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับ ๕ : จัดส่งบันทึกวาระคำขอ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง พร้อมรายละเอียด หรือแบบประเมินค่างาน (แล้วแต่กรณี) ให้กระทรวงคมนาคม เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเสนอให้ อ.ก.พ.กระทรวงคมนาคม พิจารณาให้ความเห็นชอบ</p>										
	๒. บุคลากรของกรมการขนส่งทางบกได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมการขนส่งทางบกและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ยุทธศาสตร์ที่ ๑)	<p>๔. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมการขนส่งทางบกประจำปี</p> <p>ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ หาความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรมา คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของแผนฯ</p> <p>ระดับ ๒ : นำเสนอร่างแผนพัฒนาฯ ให้ คณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารความรู้ฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ ก่อน นำเสนอกรมฯ พิจารณานุมัติแผนพัฒนาบุคลากรมา คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของแผนฯ</p> <p>ระดับ ๓ : เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ และประชุมซักซ้อมมอบหมาย การดำเนินงานโครงการต่างๆ ตามแผนฯ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของแผนฯ</p>	๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมการขนส่งทางบกประจำปี	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		ระดับ ๔ : ดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมฯ ตามโครงการต่างๆ ที่แผนพัฒนาบุคลากรฯ กำหนดไว้ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของแผนฯ ระดับ ๕ : ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมฯ และจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกรมฯ เสนอกรรมการขนส่งทางบก ทราบ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนฯ										
		๕. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพและการประเมินประสิทธิผลของการฝึกอบรม ระดับ ๑ : ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพฯ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ : ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพฯ ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ ระดับ ๓ : ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพฯ ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ ระดับ ๔ : ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพฯ ร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙ ระดับ ๕ : ดำเนินการตามแนวทางการประกันคุณภาพฯ ร้อยละ ๑๐๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	< ๗๐	๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙	๑๐๐	๕		กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>๖. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบตามหลักสูตรที่กรมการขนส่งทางบก กำหนด</p> <p>ระดับ ๑ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนน้อยกว่าหรือเท่ากับ ร้อยละ ๖๕.๐๐</p> <p>ระดับ ๒ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนร้อยละ ๖๕.๐๑ - ๗๐.๐๐</p> <p>ระดับ ๓ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนร้อยละ ๗๐.๐๑ - ๗๕.๐๐</p> <p>ระดับ ๔ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนร้อยละ ๗๕.๐๑ - ๘๐.๐๐</p> <p>ระดับ ๕ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนมากกว่าร้อยละ ๘๐.๐๐</p>	๕	มากกว่า ร้อยละ ๘๐.๐๐	≤ ๖๕.๐๐	๖๕.๐๑ - ๗๐.๐๐	๗๐.๐๑ - ๗๕.๐๐	๗๕.๐๑ - ๘๐.๐๐	> ๘๐	๕		กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)
	๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan : IDP) (ยุทธศาสตร์ที่ ๑)	<p>๗. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล</p> <p>กิจกรรม</p> <p>๑. แจกหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้ดำเนินการจัดส่งแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ และรายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>๒. ติดตามและทวงถามรายงานแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ผลการดำเนินการตามแผนฯ ของหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่ไม่จัดส่งภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>๓. ตรวจสอบความถูกต้องของรายงานแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล และผลการดำเนินการตามแผนฯ ของทุกหน่วยงานในแต่ละรอบการประเมิน</p>	๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	< ๖๕	๖๕ - <๗๐	๗๐ - <๗๕	๗๕ - <๘๐	≥ ๘๐	๕	๕. แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มข้อมูลบุคคล)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		๔. สรุปผลการรายงานแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของแต่ละหน่วยงาน และจัดทำหนังสือนำเสนอแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลไปยังกลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการต่อไป ๕. สรุปจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล										
	๔. ตำแหน่งที่สำคัญมีการกำหนดแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการรองรับ (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	๔. ระดับความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการตำแหน่งประเภท อำนวยการ ระดับ ๑ : จำแนกสมรรถนะ (Competencies) ที่จำเป็นต่อตำแหน่งงานและสมรรถนะ ระดับ ๒ : รวบรวมข้อมูลการจัดทำ Success profile ระดับ ๓ : ประชุมคณะกรรมการฯ พิจารณาข้อมูลการจัดทำ Success profile ระดับ ๔ : เสนอผู้บริหารขอความเห็นชอบการจัดทำ Success profile ระดับ ๕ : เผยแพร่การจัดทำ Success profile ของตำแหน่งเป้าหมาย	๑	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๓	๖. แผนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Plan)	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ยุทธศาสตร์ที่ ๖)	๕. ผู้บริหารมีข้อมูลด้านบุคลากรที่ครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ (ยุทธศาสตร์ที่ ๖)	๕. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำและดำเนินการตามแผนการตรวจสอบข้อมูลบุคลากร ระดับ ๑ : บันทึก จัดเก็บข้อมูลประวัติข้าราชการส่วนกลางและภูมิภาคในโปรแกรมระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS) ให้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน/กำหนดรายละเอียดของข้อมูลต่างๆ ในระบบฯ ที่ต้องการให้ข้าราชการส่วนกลางและภูมิภาคตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลประวัติของตนเองคิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของแผนฯ ระดับ ๒ : ตรวจสอบและทดสอบระบบฯ/จัดทำขั้นตอนการ Login เข้าสู่ระบบฯ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของแผนฯ ระดับ ๓ : จัดทำหนังสือแจ้งหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค/รวบรวมหนังสือแจ้งขอแก้ไขปรับปรุงข้อมูลประวัติข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของแผนฯ ระดับ ๔ : ตรวจสอบรายละเอียดข้อมูลตามที่มีหนังสือแจ้งขอแก้ไขข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องตามหนังสือแจ้งขอแก้ไขข้อมูล คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของแผนฯ ระดับ ๕ : นำเอกสารหลักฐานต่างๆ จัดเก็บใบเพิ่มประวัติของข้าราชการแต่ละราย/นำเสนอผลการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลข้าราชการต่อผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของแผนฯ	๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕	๗. แผนการตรวจสอบข้อมูลบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มข้อมูลบุคคล)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>๑๐. ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่ได้รับการปรับปรุงในระบบ DPIS มีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน</p> <p><u>ระดับ ๑</u> : ข้อมูลได้รับการปรับปรุงในระบบทรัพยากรบุคคล (DPIS) น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p><u>ระดับ ๒</u> : ข้อมูลได้รับการปรับปรุงในระบบทรัพยากรบุคคล (DPIS) มากกว่า หรือเท่ากับร้อยละ ๙๐</p> <p><u>ระดับ ๓</u> : ข้อมูลได้รับการปรับปรุงในระบบทรัพยากรบุคคล (DPIS) ร้อยละ ๑๐๐</p> <p><u>ระดับ ๔</u> : ข้อมูลได้รับการปรับปรุงในระบบทรัพยากรบุคคล (DPIS) ร้อยละ ๑๐๐ และความถูกต้องของข้อมูลโดยการสุ่มตรวจมีข้อผิดพลาดไม่เกินร้อยละ ๑๐</p> <p><u>ระดับ ๕</u> : ข้อมูลได้รับการปรับปรุงในระบบทรัพยากรบุคคล (DPIS) ร้อยละ ๑๐๐ และจากการสุ่มตรวจความถูกต้องของข้อมูลไม่พบข้อผิดพลาด</p>	๕	ร้อยละ ๑๐๐	น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	มากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐ พบข้อผิดพลาด ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐๐ ไม่พบข้อผิดพลาด	๕		กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มข้อมูลบุคคล)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ยุทธศาสตร์ที่ ๑, ๔ และ ๕)	๖. ระบบการจัดการความรู้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ (ยุทธศาสตร์ที่ ๑)	๑๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ ระดับ ๑: จัดประชุมคณะกรรมการพัฒนาระบบบริหารความรู้/คณะทำงานพัฒนาระบบการจัดการความรู้ของกรมการขนส่งทางบก เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานและพิจารณาแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของการดำเนินงาน ระดับ ๒ : เสนอกรมการขนส่งทางบกเพื่ออนุมัติแผนการจัดการความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของการดำเนินงาน ระดับ ๓ : ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ สำเร็จร้อยละ ๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๐ ของการดำเนินงาน ระดับ ๔ : ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ สำเร็จร้อยละ ๑๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของการดำเนินงาน ระดับ ๕ : สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้เสนอกรมการขนส่งทางบก คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินงาน	๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๑๐๐	๓	๘. การจัดทำและพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กร	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)
		๑๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ผ่านการประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด ระดับที่ ๑ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนน้อยกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐ ระดับที่ ๒ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวน ร้อยละ ๖๕.๐๐ - ๖๙.๙๙ ระดับที่ ๓ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวน ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ ระดับที่ ๔ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวน ร้อยละ ๗๕.๐๐ - ๗๙.๙๙ ระดับที่ ๕ : บุคลากรที่ผ่านการอบรมและทดสอบมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕	≥ ร้อยละ ๘๐	<ร้อยละ ๖๕.๐๐	ร้อยละ ๖๕.๐๐-๖๙.๙๙	ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๔.๙๙	ร้อยละ ๗๕.๐๐-๗๙.๙๙	≥ ร้อยละ ๘๐	๓	๙. โครงการประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
	๗. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม และโปร่งใส (ยุทธศาสตร์ที่ ๕)	๑๓. ระดับความสำเร็จในการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ระดับ ๑ : จัดทำและนำเสนอผู้บริหารเพื่อลงนามคำสั่งโอนเงินเดือนของข้าราชการแล้วเสร็จเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดมากกว่า ๓๐ วัน ระดับ ๒ : จัดทำและนำเสนอผู้บริหารเพื่อลงนามคำสั่งโอนเงินเดือนของข้าราชการแล้วเสร็จเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ๒๑-๓๐ วัน ระดับ ๓ : จัดทำและนำเสนอผู้บริหารเพื่อลงนามคำสั่งโอนเงินเดือนของข้าราชการแล้วเสร็จเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ๑๑-๒๐ วัน ระดับ ๔ : จัดทำและนำเสนอผู้บริหารเพื่อลงนามคำสั่งโอนเงินเดือนของข้าราชการแล้วเสร็จเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ๑-๑๐ วัน ระดับ ๕ : จัดทำและนำเสนอผู้บริหารเพื่อลงนามคำสั่งโอนเงินเดือนของข้าราชการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (รอบที่ ๑ ของปีงบประมาณปัจจุบัน ภายในวันที่ ๓๐ เมษายนของทุกปี, รอบที่ ๒ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี)	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๐. การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือนของข้าราชการ (เฉพาะหน่วยงานส่วนกลาง)	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มข้อมูลบุคคล)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		๑๔. ร้อยละของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการตอบสนองต่อเรื่องร้องทุกข์ภายในระยะเวลาที่กำหนด กิจกรรม ๑. ตรวจสอบเรื่องร้องทุกข์ ๒. นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๓. ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (กรณีมีมติที่ประชุมให้ปรับปรุง) ๔. ดำเนินการตามข้อสั่งการของผู้บริหาร ๕. แจ้งผลการดำเนินการกับผู้ร้องทุกข์	๕	ไม่มีเรื่องร้องทุกข์	≤ ๗๐	> ๗๐ - ๘๐	> ๘๐ - ๙๐	> ๙๐ - ๑๐๐	ไม่มีเรื่องร้องทุกข์	๕		กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มข้อมูลบุคคล)
	๘. เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ (ยุทธศาสตร์ที่ ๘)	๑๕. ร้อยละของจำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ระดับ ๑ : มีจำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๒ : มีจำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙ ระดับ ๓ : มีจำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙ ระดับ ๔ : มีจำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ ๙๐.๐๐ - ๙๙.๙๙ ระดับ ๕ : มีจำนวนหน่วยงานที่มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ร้อยละ ๑๐๐	๕	ร้อยละ ๑๐๐	< ๗๐	๗๐.๐๐- ๗๙.๙๙	๘๐.๐๐- ๘๙.๙๙	๙๐.๐๐- ๙๙.๙๙	๑๐๐	๓	๑๑. โครงการส่งเสริมบุคลากรต้นแบบแห่งการเรียนรู้	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>๑๖. ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน</p> <p><u>ระดับ ๑</u> : มีจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๓</p> <p><u>ระดับ ๒</u> : มีจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๗</p> <p><u>ระดับ ๓</u> : มีจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๑</p> <p><u>ระดับ ๔</u> : มีจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕</p> <p><u>ระดับ ๕</u> : มีจำนวนหน่วยงานที่จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๙</p>	N/A	≥ ๙๙	≥ ๘๓	≥ ๘๗	≥ ๙๑	≥ ๙๕	≥ ๙๙	๔	๑๖. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล (ยุทธศาสตร์ที่ ๒)	๙. ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล (ยุทธศาสตร์ที่ ๒)	๑๗. ระดับความสำเร็จในการกำหนดและ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม <u>ระดับ ๑</u> : พิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ระดับ ๒</u> : เสนอข้อมูลการทบทวน หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> : ปรับปรุงและจัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามมติของ คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๔</u> : เสนอต่อผู้บริหารพิจารณาให้ ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุง ก่อนแจ้งเวียนผู้ ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๕</u> : แจ้งเวียนหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๓. การพัฒนาและปรับปรุง หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีความ โปร่งใสและเป็นธรรม	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มอัตรากำลังและ ระบบงาน/ กลุ่มสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง)
		๑๘. จำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร บุคคล <u>ระดับ ๑</u> : มีเรื่องร้องทุกข์มากกว่า ๖ เรื่อง <u>ระดับ ๒</u> : มีเรื่องร้องทุกข์จำนวน ๖ เรื่อง <u>ระดับ ๓</u> : มีเรื่องร้องทุกข์จำนวน ๕ เรื่อง <u>ระดับ ๔</u> : มีเรื่องร้องทุกข์จำนวน ๔ เรื่อง <u>ระดับ ๕</u> : มีเรื่องร้องทุกข์ไม่เกิน ๓ เรื่อง	๕	ไม่เกิน ๓ เรื่อง	มากกว่า ๖ เรื่อง	๖ เรื่อง	๕ เรื่อง	๔ เรื่อง	ไม่เกิน ๓ เรื่อง	๕	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มอัตรากำลังและ ระบบงาน/ กลุ่มสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง)	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		<p>๑๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ กรมการขนส่งทางบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ระดับ ๑ : ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทบทวนผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติราชการ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปราม การทุจริตของกรมการขนส่งทางบก ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>ระดับ ๒ : นำข้อมูลที่ศึกษาและผลการทบทวน มาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปราม การทุจริตของกรมการขนส่งทางบกประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ พร้อมทั้งกำหนด เป้าหมายและตัวชี้วัดในการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน</p> <p>ระดับ ๓ : นำเสนอผู้บริหารเพื่อขออนุมัติ แผนปฏิบัติราชการ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปราม การทุจริตของกรมการขนส่งทางบกประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ก่อนแจ้งให้หน่วยงาน ในสังกัดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๔ : ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ กรมการขนส่งทางบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p> <p>ระดับ ๕ : กำกับ ติดตาม รวบรวมข้อมูลผล การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ กรมการขนส่งทางบก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อจัดทำรายงานสรุปประเมินผล การดำเนินการนำเสนอผู้บริหารทราบ</p>	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๔. แผนปฏิบัติราชการ การเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน และปราบปรามการทุจริตของ กรมการขนส่งทางบกประจำปี	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
		๒๐. จำนวนเรื่องที่มีมูลกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ทุจริตด้านการเงินที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ ระดับ ๑ : มีเรื่องทุจริตด้านการเงิน จำนวน ๔ เรื่อง ระดับ ๒ : มีเรื่องทุจริตด้านการเงิน จำนวน ๓ เรื่อง ระดับ ๓ : มีเรื่องทุจริตด้านการเงิน จำนวน ๒ เรื่อง ระดับ ๔ : มีเรื่องทุจริตด้านการเงิน จำนวน ๑ เรื่อง ระดับ ๕ : ไม่มีเรื่องทุจริตด้านการเงินเกิดขึ้น	๔	ไม่มีเรื่องทุจริตด้านการเงินเกิดขึ้น	๔ เรื่อง	๓ เรื่อง	๒ เรื่อง	๑ เรื่อง	ไม่มีเรื่องทุจริตด้านการเงินเกิดขึ้น	๕		กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างคุณธรรม)
	๑๐. ผู้บริหารของกรมการขนส่งทางบกบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้หลักธรรมาภิบาล (ยุทธศาสตร์ที่ ๒)	๒๑. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของกรมการขนส่งทางบก ระดับ ๑ : มีความคิดเห็นในระดับน้อยกว่าร้อยละ ๖๕ ระดับ ๒ : มีความคิดเห็นในระดับร้อยละ ๖๕ ถึงน้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ระดับ ๓ : มีความคิดเห็นในระดับร้อยละ ๗๐ ถึงน้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ระดับ ๔ : มีความคิดเห็นในระดับร้อยละ ๗๕ ถึงน้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ระดับ ๕ : มีความคิดเห็นในระดับไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	< ๖๕	๖๕ - < ๗๐	๗๐ - < ๗๕	๗๕ - < ๘๐	≥ ๘๐	๔	๑๕. การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของกรมการขนส่งทางบก	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
					๑	๒	๓	๔	๕			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ยุทธศาสตร์ที่ ๗)	๑๑. บุคลากรมีความสุขและผูกพันต่อกรมการขนส่งทางบก (ยุทธศาสตร์ที่ ๗)	๑๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการขนส่งทางบก ระดับ ๑ : สํารวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความผูกพันที่มีต่อกรมฯ ระดับ ๒ : รวบรวม ประมวลผลความคิดเห็นและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความผูกพันต่อกรมฯ ของบุคลากร ระดับ ๓ : สรุปรายชื่อและจัดทำร่างแผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรฯ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง/กรมการขนส่งทางบก เพื่อให้ความเห็นชอบ ระดับ ๔ : ดำเนินการตามแผนการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการขนส่งทางบก ระดับ ๕ : ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ และสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร โดยบุคลากรมีความสุขและผูกพันต่อกรมฯ มากกว่าร้อยละ ๘๐	๓	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๕	๑๖. แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อกรมการขนส่งทางบก	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคลและสวัสดิการ)