

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการขนส่งทางราง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)**

กรมการขนส่งทางราง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน) ในด้านต่างๆ สรุปผลได้ ดังนี้

**ผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง**

มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การจัดทำกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนวางแผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต ดังนี้

๑.๑ การขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการ ของกระทรวงคมนาคม จำนวน ๔๐ อัตรากำลัง

๑.๒ รายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณางานบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกปีงบประมาณ

**๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง**

การวางแผนกำลังคนมุ่งสรรหาและเลือกสรรบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และเป็นประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดีมีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจของกรมการขนส่งทางราง และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ได้แก่

๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ โดยวิธีการนำบัญชีรายชื่อในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ จำนวน ๓ อัตรากำลัง ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๔ อัตรากำลัง และตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๓ อัตรากำลัง โดย ขร. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามสายงานที่จะสรรหา และมีผู้แทน ก.พ. ร่วมเป็นกรรมการ

๒) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีการรับโอน โดยการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้สามารถมาปฏิบัติราชการได้ทันที เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง จำนวน ๕ สายงาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ นักประชาสัมพันธ์ และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ปฏิบัติการ โดย ขร. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามสายงานที่จะสรรหา โดย ขร. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสม (สอบสัมภาษณ์)

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ ได้แก่

แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง โดยมีอธิบดีกรมการขนส่งทางรางเป็นประธาน และผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง เป็นกรรมการ มีการดำเนินการ ดังนี้

- ประเมินความรู้ความสามารถ ครั้งที่ ๑ (สอบข้อเขียน) ในวันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๔ โดยจัดจ้างมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นผู้จัดสอบ และประมวลผลคะแนน ผ่านระบบออนไลน์ (KULAM)

- ประเมินความรู้ความสามารถ ครั้งที่ ๒ (สอบสัมภาษณ์) ระหว่างวันที่ ๒๕ ต.ค. - ๔ พ.ย. ๖๔ ผ่านระบบออนไลน์

- ประกาศ เรื่อง การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

- รายงานตัวและทำสัญญาจ้าง ๔ ม.ค. ๖๕

ทั้งนี้ ระบบการรับสมัคร การสอบประเมินความรู้ความสามารถ มีระบบที่ทันสมัย ตรวจสอบได้ โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้สมัครและงานบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๒.๒ การบรรจุและแต่งตั้ง ได้แก่

๑) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดย ขร. มีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกฯ และรายงานตัว ปฏิบัติราชการตามวัน เวลาที่กำหนด จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ตำแหน่ง โดยสายงานอื่นๆ อยู่ระหว่างดำเนินการ

๒) ขร. ประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การสรรหาพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒

## ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ดังนี้

๓.๑ พัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ ขร. ดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม
<b>๑. กรมการขนส่งจัดฝึกอบรมให้บุคลากร ขร.</b>			
๑.๑ โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการเสริมสร้างประสบการณ์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแบบข้ามสายงานระหว่างวันเสาร์ที่	บุคลากรทุกระดับของ ขร.	๒๕ - ๒๗ ธ.ค. ๒๕๖๔	กรมการขนส่งทางราง
๑.๒ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	บุคลากรทุกระดับของ ขร.	๘ มี.ค. ๒๕๖๕	กรมการขนส่งทางราง
<b>๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก</b>			
๒.๑ หลักสูตร “ฉันคือ...ข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ ๕๖	ข้าราชการบรรจุใหม่	๘ - ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๔	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
๒.๒ หลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ รุ่นที่ ๓๐ ระดับชำนาญการ	นิติกรระดับชำนาญการ		สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๒.๓ หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับคดีทางปกครอง รุ่นที่ ๔	นิติกรระดับปฏิบัติการ	๒๑ ก.พ. - ๔ มี.ค. ๒๕๖๕	กรมบังคับคดี
๒.๔ หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับคดีทางปกครอง รุ่นที่ ๕	นิติกรระดับปฏิบัติการ	๒๑ มี.ค. - ๑ เม.ย. ๒๕๖๕	กรมบังคับคดี
๒.๕ หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Certificate in Public Procurement : e-CPP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ หรือปฏิบัติงาน	๒๘ มี.ค.-๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๕	กรมบัญชีกลาง
๒.๖ หลักสูตร นักบริหารระดับกลาง รุ่นที่ ๑๗	ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ข้าราชการอาวุโส ข้าราชการ	๒ มี.ค. - ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๕	สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
๒.๗ หลักสูตร หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาตามแนว พระราชดำริ (นปร.) รุ่นที่ ๑๐	ข้าราชการระดับบริหารต้น อำนาจการสูง เชี่ยวชาญ อำนาจการต้น หรือชำนาญการพิเศษ	๒๐ เม.ย. - ๑๗ มิ.ย. ๒๕๖๕	สำนักงาน กปร.
๒.๘ หลักสูตร เสริมสร้างสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์ภาครัฐ	ผู้ที่ไม่ มี วุฒิ ต่ำ าน ประชาสัมพันธ์ แต่ได้รับมอบหมายงาน	๑๒ - ๑๓ พ.ค. ๒๕๖๕	บริษัท ซีอาร์เอฟ แมเนจเมนท์ จำกัด
๒.๙ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รุ่นที่ ๙๕ และ ๙๖	ข้าราชการระดับอำนาจการต้นขึ้นไป	๒๐ มิ.ย. - ส.ค. ๒๕๖๕	สำนักงาน ก.พ.

### ๓.๒ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนกองและโยกย้ายหน้าที่เหมาะสมตามความสามารถในเดือนเมษายน ของทุกปี เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายลักษณะงาน

### ๔. ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ

สร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลโดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีการวางแผน เตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นที่ครอง ตน ครองคน ครองงานที่ดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

๔.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

๔.๒ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่น รวมทั้งจัดกิจกรรม เผยแพร่ผลงานของข้าราชการและส่วนราชการ การให้บริการประชาชน และการสร้างความเข้าใจอันดีแก่ ประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะ ได้รับเข็ม เชิดชูเกียรติข้าราชการเพื่อแสดง ให้เห็นถึงคุณงามความดี และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในฐานะข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งในปี ๒๕๖๔ กรมการขนส่งทางรางมีผู้ที่ได้รับ คัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน ๑ ราย คือ นายทศพร ร้อยแวน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการขนส่งทางราง

๔.๓ จัดสวัสดิการให้บุคลากร ขร. ตามระเบียบกรมการขนส่งทางราง ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายใน กรมการขนส่งทางราง พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้แก่ จัดสวัสดิการเบิกจ่ายในการตรวจหาเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID- ๒๐๑๙) ของกลุ่มเสี่ยง การสวัสดิการในการเบิกจ่ายการเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษ จากหน่วยงานต่างๆ ที่ ขร กำหนด เป็นต้น

### ๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขร. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ โดยมุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสบนหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะและผลงาน ยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม โดยประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ที่กรมการขนส่งทางรางกำหนด ดังนี้

๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการขนส่ง ทางราง

๕.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการทั่วไป กรมการขนส่ง ทางราง

## ๖. ด้านการใช้ประโยชน์

มีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานภายในกรมการขนส่งทางราง ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในช่วงต้นรอบการประเมิน (เดือนตุลาคม ๒๕๖๔) ตามแบบมอบหมายงาน/กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน รายบุคคล

### ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีการลาออกและโอนไปยังส่วนราชการอื่น ด้วยเหตุสอบบรรจุ ที่ใหม่ได้หรือกลับภูมิลำเนา ทำให้ขาดกำลังในการปฏิบัติงาน และจะต้องเร่งรัดการดำเนินการสรรหาบุคคลมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งการดำเนินการต้องใช้ระยะเวลา ๓ – ๕ เดือน

๒. สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๒๐๑๙) ทำให้ไม่สามารถจัดสอบแข่งขัน หรือการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการได้

### ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การพัฒนาสรรณนะ การพัฒนาระบบในการปฏิบัติงาน ช่วยอำนวยความสะดวกในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ลดการใช้ทรัพยากรต่างๆ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว เช่น ระบบการแจ้งเวียนออนไลน์หรือแสดงรายละเอียดผ่าน QR Code ระบบการรับสมัครสอบออนไลน์ ระบบการสอบข้อเขียนออนไลน์ การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน