



## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗



จัดทำโดย

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม

## คำนำ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ของกรมการขนส่งทางราง มีวัตถุประสงค์ในการใช้กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการบริหารราชการของกรมการขนส่งทางราง เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี รวมถึงแผนและนโยบายต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องที่กำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ สำหรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ออกแบบกลยุทธ์และวิธีการ รวมทั้งกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการบริหารราชการของกรมการขนส่งทางราง ให้บรรลุผลสำเร็จสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการกรม  
เมษายน ๒๕๖๕

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. ความเป็นมา

กรมการขนส่งทางราง (ขร.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒ โดยมาตรา ๔ ให้โอนบรรดาหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ ขอบบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (สนข.) กระทรวงคมนาคม (คค.) เฉพาะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง (สรร.) และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ สนข. คค. เฉพาะ สรร. ไปเป็นหน้าที่และอำนาจของ ขร. คค. หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ ขร. คค. แลวแต่กรณี

ทั้งนี้ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ ขร.คค. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนาด้านการขนส่งทางราง การกำกับดูแลมาตรฐานและระเบียบทางด้านความปลอดภัย การบำรุงทาง และการประกอบกิจการวางแผน โครงข่ายพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางรางของประเทศให้มีโครงข่ายที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เชื่อมต่อกับการขนส่งระบบอื่น และประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งมีการศึกษาและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมขึ้นในระดับประเทศ และระดับภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง โดย ขร. มีหน้าที่ และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนาด้านการขนส่งทางราง ของประเทศ

๒) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการขนส่งทางราง มาตรฐานด้านความปลอดภัย มาตรฐาน การบำรุงทาง มาตรฐานการประกอบกิจการ มาตรฐานผู้ประจำหน้าที่ รวมทั้งกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

๓) กำกับดูแลการไขประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางราง

๔) ศึกษาและพัฒนานวัตกรรมขนส่งทางราง

๕) รวมมือและประสานงานด้านการขนส่งทางรางกับองค์กร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งใน ประเทศ และต่างประเทศ

๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### ๒. ข้อมูลพื้นฐาน

**ทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และประเด็นแผนปฏิบัติราชการ ขร.**

กรมการขนส่งทางราง (ขร.) เป็นหน่วยงานมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการขนส่งทางรางของประเทศ ดังนั้น แนวคิดและหลักการของแผนปฏิบัติราชการ ขร. (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จึงมุ่งเน้นในการปฏิบัติผลักดัน และสนับสนุนให้ ขร. ดำเนินการในบทบาทหน่วยงานกำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาการขนส่ง ทางรางใหม่มีความปลอดภัย และมีการบริการที่ดีด้วยนวัตกรรมและธรรมาภิบาล โดยได้น้อมนำแนวคิด หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน ๒๓ ข้อ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร

มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาประยุกต์ใช้เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแนวทาง ในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ขร. ดังนี้

### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรกำกับดูแลระบบการขนส่งทางราง เพื่อยกระดับความปลอดภัยและ คุณภาพการให้บริการ ระดับสากล”

“องค์กรกำกับดูแล” หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาระบบ การขนส่งทางราง มาตรฐาน และออกกฎหมาย เพื่อมุ่งในการกำกับดูแลการขนส่งทางรางให้มีคุณภาพ การให้บริการที่ดี และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิผลการเป็น “องค์กรกำกับดูแล” ดังตารางแสดงตัวชี้วัด ขร.

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย			การดำเนินงานที่สะท้อนความสำเร็จ
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ร้อยละความสำเร็จของการกำกับดูแลการประกอบกิจการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยและการให้บริการ	๖๐	๗๐	๗๕	คค. ให้ ความเห็นชอบ (ร่าง) มาตรฐานและความปลอดภัยและการให้บริการขนส่งทางราง

### พันธกิจ

๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนการพัฒนาระบบการขนส่ง ทางรางและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

๒) พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๓) กำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามกฎหมาย

๔) พัฒนาคุณภาพการขนส่งทางรางในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ

๕) ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และพัฒนาองค์กร องค์กรความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ

### ค่านิยม

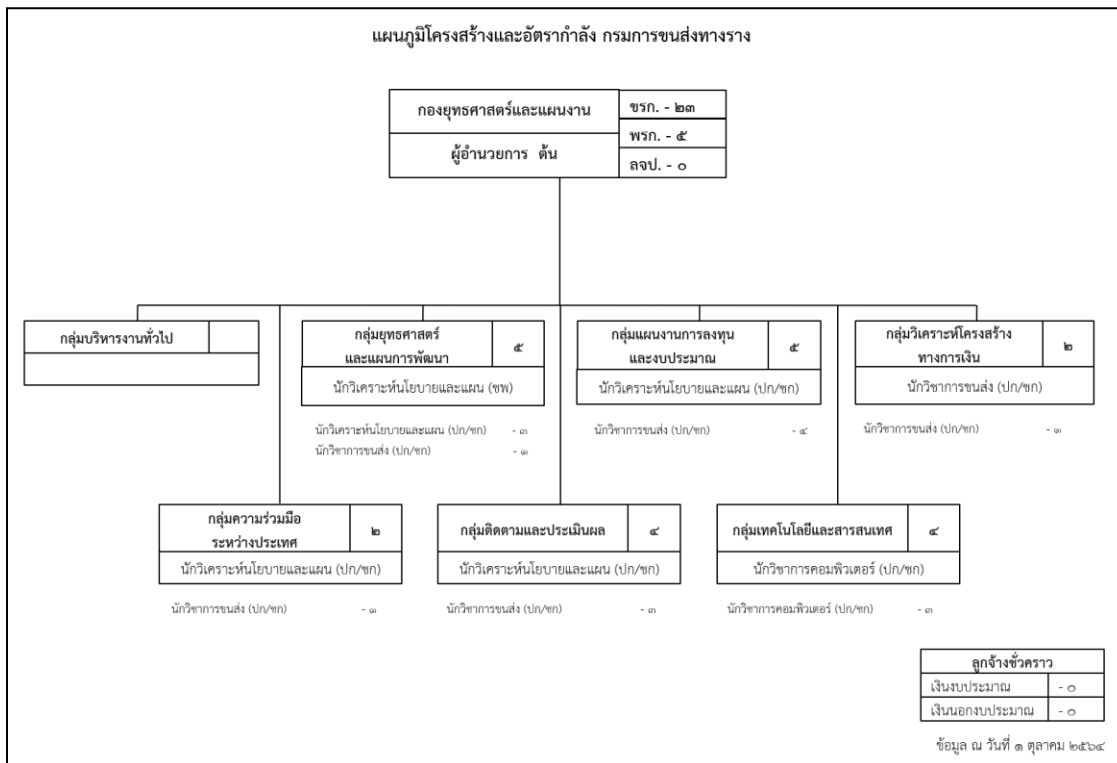
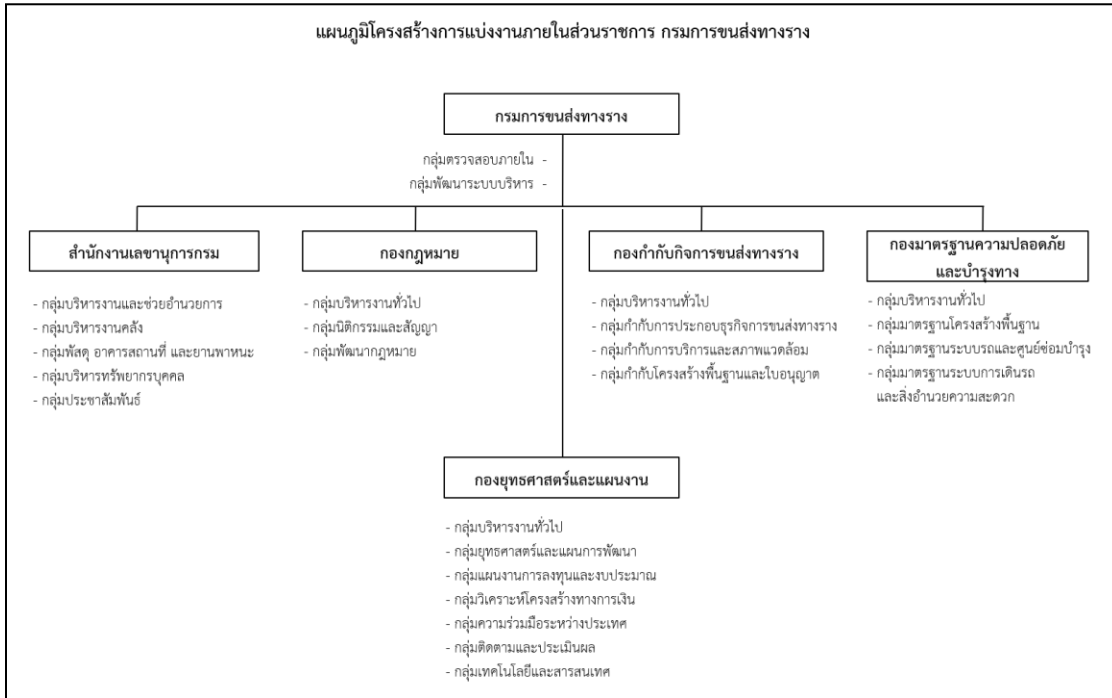
U = Unity = เอกภาพ

H = Harmonize = สามัคคี

T = Team work = ทำงานเป็นทีม

## โครงสร้างและอัตรากำลังของ ขร.

ขร. มีการแบ่งงานภายในส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ๒ กลุ่ม โดยมีกรอบอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ข้าราชการ จำนวน ๙๐ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒๒ คน ดังนี้



## ประเด็นแผนปฏิบัติการฯ

**พันธกิจที่ ๑** เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนการพัฒนา การขนส่งทางรางและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ

**เป้าประสงค์ :** กำหนดให้มีแผนการพัฒนาและส่งเสริมระบบการขนส่งทางรางในประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการขนส่งทางรางให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ให้สามารถเป็นทางเลือก ในการเดินทางของประชาชน และสำหรับภาคธุรกิจในการขนส่งสินค้า เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ พร้อมติดตามความคืบหน้าในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามแผนการพัฒนาและส่งเสริมระบบการขนส่ง ทางรางที่กำหนดไว้

**พันธกิจที่ ๒** พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแลการขนส่งทางราง ให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล

**เป้าประสงค์ :** พัฒนาการขนส่งทางรางของประเทศให้มีกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐาน เดียวกัน เพื่อคุณภาพการให้บริการที่มีความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุการขนส่งทางรางมีมาตรฐานทางด้าน ความปลอดภัย เป็นระบบสากลเดียวกันทั่วประเทศ

**พันธกิจที่ ๓** กำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามกฎหมาย

**เป้าประสงค์ :** พัฒนาการขนส่งทางรางของประเทศให้มีกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐาน เดียวกัน เพื่อคุณภาพการให้บริการที่มีความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุการขนส่งทางรางมีมาตรฐานทางด้าน ความปลอดภัย เป็นระบบสากลเดียวกันทั่วประเทศ

**พันธกิจที่ ๔** พัฒนาคุณภาพการขนส่งทางรางในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ

**เป้าหมาย :** การคมนาคมขนส่งทางรางมีคุณภาพ มาตรฐาน และความปลอดภัย ทางโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ผู้รับบริการมั่นใจในความปลอดภัยในการขนส่งทางรางของประเทศ ลดอัตรา การเกิดอุบัติเหตุการขนส่งทางรางของประเทศ ยกระดับการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ

**พันธกิจที่ ๕** ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และพัฒนาองค์กร องค์กรความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ

**เป้าหมาย :** เพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ ขร. และพัฒนาบุคลากร ขร. ให้มีความรู้ ด้านระบบรางที่ทันสมัยให้ทันต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ และส่งเสริม ขร. ให้มีการบริหารจัดการกรม ในแนวการบริหารสมัยใหม่

## ส่วนที่ ๒

### กรอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์

- แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

#### ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่ามีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน มีความโปร่งใส ปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า สามารถให้บริการประชาชนในรูปแบบทางเลือกที่หลากหลายและมีคุณภาพ ข้าราชการมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่องค์กรมีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัย กำหนดภารกิจขอบเขตอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และท้องถิ่นให้ชัดเจนและไม่ซ้ำซ้อน ปรับปรุงกลไกการปฏิบัติงานของภาครัฐให้มีลักษณะบูรณาการ พัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ อาทิ สรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการ โดยให้คำนึงถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนราชการ หน่วยงานในกำกับของรัฐ และองค์กรอิสระ ให้เหมาะสมตามลักษณะงานความเชี่ยวชาญสมรรถนะความสลับซับซ้อนของงาน และสอดคล้องกับกลไกตลาด พัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะการสร้างภาวะผู้นำและการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของราชการให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าต่อการบริหารราชการอย่างแท้จริง รวมทั้งให้มีการประเมินความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการในมิติต่างๆวางระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาครัฐทั้งในส่วนข้าราชการประจำและบุคลากร จากภายนอกที่ผ่านการสรรหาเข้ามาดำรงตำแหน่งระดับสูงได้อย่างจริงจังมากขึ้น โดยให้สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมุ่งสร้างจิตสำนึกในการรักษาประโยชน์สาธารณะที่คนคิดเชิงบวกรวมทั้งคุณธรรมจริยธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับทุกกลุ่มในสังคม พัฒนากลไกและระบบการดำเนินงานที่ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

- **แผนปฏิรูปประเทศ**

- ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน**

- ประเด็นปฏิรูปที่ ๒ : ระบบข้อมูลภาครัฐมีมาตรฐาน ทันสมัย และเชื่อมโยงกันก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการบริหารราชการ

- ประเด็นปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ โดยจัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญและขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ และติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

- ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ**

- ประเด็นปฏิรูปที่ ๒ : ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้ส่วนราชการมีการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น "คนดี คนเก่ง คนกล้า ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง" ทุกส่วนราชการจัดกิจกรรมเพื่อเชิญชวนให้ข้าราชการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการครองตนจนเป็นวิถีชีวิตให้หัวหน้าส่วนราชการหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชา มีมาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นตัวอย่างในการบริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ มาตรา ๑๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ อ.ก.พ. กรมมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ระบบ และระเบียบวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรม ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓) และนโยบายและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ อ.ก.พ. กระทรวงกำหนดตามมาตรา ๑๖ (๑)

- **หลักเกณฑ์ของ PMQA และ ITA**

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องกำลังคน โดยในหมวด ๕ "บุคลากร" ซึ่งจะมีการตรวจประเมินเรื่องขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร ดังนั้น เรื่องระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและกำลังคนจึงเป็นเรื่องที่ส่วนราชการมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้มีนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

- **แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ.**

กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน ข้าราชการและบุคลากร



ภาครัฐพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

- **มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ของสำนักงาน ก.พ.**

พัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ บริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคน ทั้งการใช้อัตราข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้าง ตลอดจนการจ้างงานรูปแบบอื่นเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐ พัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคนมุ่งเน้นการตรวจสอบการใช้กำลังคนทั้งอัตราตั้งใหม่และอัตรารว่างของส่วนราชการและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคนมุ่งเน้นให้ส่วนราชการนำระบบสารสนเทศกำลังคนมาใช้ในการบริหารจัดการและวางแผนกำลังคน

- **มติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๔**

ให้สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้งส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องเร่งรัดการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินการสรรหา การสอบคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐเพื่อทดแทนอัตรารว่างจากการเกษียณอายุและอัตราตั้งใหม่ที่ได้รับการจัดสรรไว้แล้วแต่ยังไม่ได้มีการบรรจุแต่งตั้งแล้วเสร็จโดยเร็ว ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานของประชาชนและบรรเทาผลกระทบของการว่างงานจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙)

บทที่ ๓

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำและทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. มีแนวทางการดำเนินงาน โดยการศึกษาปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ทิศทาง องค์กร วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และแผนวิสาหกิจ เพื่อประเมินและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย นโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ องค์กร แผนปฏิบัติราชการ ประเมินผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด โดยใช้ตาราง TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การดำเนินงาน และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำข้อมูลมากำหนดแผนงานโครงการรองรับตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบแผนงานโครงการ ระยะเวลาที่ดำเนินการ และจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการเพื่อนำเสนออนุมัติใช้ต่อไป โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร.

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths) : S	จุดอ่อน (Weaknesses) :W
(S๑) โครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของ ขร. แบ่งตามหน้าที่หรือกระบวนการหลัก ทำให้เกิดความถนัดและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านเป็นอย่างดี	(W๑) ขร. เป็นองค์กรตั้งใหม่อัตรากำลังคนยังไม่สามารถจัดสรรได้เต็มอัตรา
(S๒) มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน	(W๒) ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการวางแผนสืบทอดตำแหน่งยังไม่ชัดเจน อาจส่งผลกระทบต่อขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
(S๓) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	(W๓) บุคลากรยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในสายงานหลัก
(S๔) มีวิสัยทัศน์องค์กรร่วมกัน	(W๔) บุคลากรมีการโอนย้ายสูง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า
(S๕) บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านระบบการขนส่งทางราง	(W๕) การจัดทำระบบใหม่ๆ ในงานทรัพยากรบุคคล อยู่ในช่วงของการพัฒนา ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน รวมทั้งการบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของ ขร. ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้เต็มศักยภาพ
(S๖) บุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ สามารถเรียนรู้ได้เร็ว	(W๖) การพัฒนาระบบสารสนเทศยังไม่เสร็จสมบูรณ์
(S๗) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	
(S๘) บุคลากรมีวุฒิการศึกษาตรงกับสายงานปฏิบัติ	
(S๙) มีความหลากหลายเป็นสหวิชาการ สามารถหมุนงานได้คล่องตัว	
(S๑๐) ไม่มีเรื่องทุจริต	

### วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunities) : O	อุปสรรค (Threats) : T
<p>(O๑) นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของชาติเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลาง</p> <p>(O๒) แนวโน้มในการบริหารสมัยใหม่ ๆ เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นสินทรัพย์สำคัญ</p> <p>(O๓) นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมองค์ความรู้และการใช้เครื่องมือในการบริหารและพัฒนาบุคลากร</p> <p>(O๔) ความก้าวหน้าทางคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>(O๕) ภาครัฐสนับสนุนให้เป็นรัฐบาล digital ทำให้หน่วยงานมีการผลักดันเทคโนโลยี ทำให้หน่วยงานรัฐมีโอกาสนำเข้าถึงความรู้ที่เผยแพร่ผ่านระบบดิจิทัลเป็นแบบฟรีได้ง่ายขึ้น</p> <p>(O๖) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้วยตนเองที่หลากหลาย</p> <p>(O๗) คนรุ่นใหม่หันมาสนใจการรับราชการมากขึ้น เนื่องจากเป็นอาชีพที่มั่นคง</p>	<p>(T๑) สถานการณ์วิกฤติในปัจจุบันอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของกรม</p> <p>(T๒) เทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ทำให้การปฏิสัมพันธ์ของ คนลดน้อยลง</p> <p>(T๓) คนใน Generation Y, Z เป็นคนรุ่นใหม่ ๆ ที่มีแนวคิดแตกต่างจากคนรุ่นก่อน ทำให้องค์กรต้องปรับวิธีการ บริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>(T๖) ไม่มีงบประมาณ</p>

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคก็จะนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร โดยจะนำเอาการวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสขององค์กรมาเป็นหลักในการพิจารณากำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ในขณะที่เดียวกันจะนำเอาการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและข้อจำกัด ให้เป็นจุดแข็งขององค์กรต่อไป ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทำให้เกิดกลยุทธ์ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

	ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths) S	จุดอ่อน (Weaknesses) W
ปัจจัยภายนอก	SO	สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	WO
โอกาส (Opportunities) O			พัฒนาโครงสร้างและวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับการ ดำเนินงานขององค์กร เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร

อุปสรรค (Threats) T	ST สร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมของ องค์กร	WT บริหารจัดการความสามารถของ บุคลากร ให้ทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากร บุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล
---------------------	---	---

## แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง (Strategy Map)

ยุทธศาสตร์ของกรมการขนส่งทางราง พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ : เปนองค์กรกำกับดูแลระบบการขนส่งทางราง เพื่อยกระดับความปลอดภัยและ คุณภาพการให้บริการระดับสากล

### พันธกิจที่ ๑

เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนการพัฒนา การขนส่งทางรางและขับเคลื่อนให้ เกิดผลในการปฏิบัติ

### พันธกิจที่ ๒

พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแล การขนส่งทางราง ให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล

### พันธกิจที่ ๓

กำกับดูแลการขนส่งทางรางให้ เป็นไปตามกฎหมาย

### พันธกิจที่ ๔

พัฒนาคุณภาพการขนส่งทางราง ในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ

### พันธกิจที่ ๕

ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และพัฒนาองค์กร องค์กรความรู้ให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

### ยุทธศาสตร์ ๑

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

#### กลยุทธ์

พัฒนาโครงสร้าง วางแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับการ ดำเนินงานขององค์กร

#### กลยุทธ์

เพิ่มขีดความสามารถ ของบุคลากรให้ทำงาน ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์ ๒

พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถใน การขับเคลื่อนองค์กร

#### กลยุทธ์

สนับสนุนและ พัฒนาการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง

#### กลยุทธ์

การพัฒนาทีม กลุ่ม กำลังคนคุณภาพของ ขร.

#### กลยุทธ์

พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

### ยุทธศาสตร์ ๓

การส่งเสริมระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล

#### กลยุทธ์

บริหารทรัพยากร บุคคลอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้

#### กลยุทธ์

ส่งเสริมและป้องกัน การปราบปรามการสุ จริต

### ยุทธศาสตร์ ๔

เสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตใน การทำงาน

#### กลยุทธ์

บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิ ประโยชน์

#### กลยุทธ์

สร้างสภาพแวดล้อมที่ ดีในการทำงาน

#### กลยุทธ์

ส่งเสริมวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ -๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์	มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	พัฒนาโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร	ร้อยละความสำเร็จของการลดช่องว่างของอัตรากำลัง	ร้อยละ ๙๐	๑. การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ ขร.	ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายสรรหา)
					๒. ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น	ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายสรรหา)
					๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายสรรหา)
					๔. จัดทำแผนการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร	ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายสรรหา)
					๕. ทบทวนและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description :JD)	ปี ๒๕๖๖	สตร.สท. (ฝ่ายสรรหา)
	มีระบบฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	จำนวนระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีการพัฒนา	จำนวน ระบบ	๖. ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์	ปี ๒๕๖๕	สตร.สท. (ฝ่ายทะเบียน)
					๗. ระบบฐานข้อมูลเพื่อรองรับการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง (SEIS)	ปี ๒๕๖๕	สตร.สท. (ฝ่ายทะเบียน)
					๘. ระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ (e-office)	ปี ๒๕๖๕	กยร.ยส.
					๙. ระบบการลงเวลาปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ปี ๒๕๖๕	สตร.สท. กยร.ยส.

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๒. พัฒนาศักยภาพและ เพิ่มขีดความสามารถใน การขับเคลื่อนองค์กร	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้อง และสนับสนุนการ ดำเนินงานขององค์กร	เพิ่มขีด ความสามารถของ บุคลากรให้ทำงาน ได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ	ร้อยละ ความสำเร็จของ การลดอัตรา ช่องว่างของ สมรรถนะ	ร้อยละ ๙๐	๑๐. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)
					๑๑. การพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)
		สนับสนุนการ เรียนรู้และพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	จำนวนองค์ความรู้ ที่นำไปใช้ในการ พัฒนา และ ปรับปรุง กระบวนการ ทำงาน	องค์ความรู้	๑๒. เสริมสร้างบรรยากาศเรียนรู้และ พัฒนา (KM DAY)	ปี ๒๕๖๗	ทุกสำนัก/ กอง/กลุ่ม
	มีกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ ขร.	การพัฒนา กำลังคนคุณภาพ ของ ขร.	ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนา กลุ่มกำลังคน คุณภาพของ ขร.	ร้อยละ ๘๐	๑๓. โครงสร้างข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)
					๑๔. การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)
	๓. การส่งเสริมระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล	มีความโปร่งใสเป็นธรรมใน การดำเนินการบริหารบุคคล	บริหารทรัพยากร บุคคลอย่าง โปร่งใส ตรวจสอบ ได้	ระดับความสำเร็จ ในการดำเนิน กำหนดนโยบาย/ หลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากร บุคคล	ร้อยละ ๘๐	๑๕. นโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗
ส่งเสริมการ ป้องกันการ			ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ ป้องกันการ	ร้อยละ ๘๐	๑๖. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้าง ความรู้ด้านการป้องกัน การปราบปรามการทุจริตในองค์กร	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายวินัย)

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		ปราบปรามการ ทุจริต	ปราบปรามการ ทุจริต				
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
๔. เสริมสร้างความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	บุคลากรในองค์กรมีความ พึงพอใจและผูกพันใน องค์กร	บริหาร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	ร้อยละความพึง พอใจใจความ ผูกพันของ บุคลากร ขร.	ร้อยละ ๘๐	๑๗. พัฒนาและปรับปรุงสิทธิ ประโยชน์ของสวัสดิการ ขร.	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายทะเบียน)
					๑๘. จัดกิจกรรมธรรมน่านุช	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายวินัย)
	มีการส่งเสริมด้านความ ปลอดภัยสุขอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	สร้าง สภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีใน การทำงาน	ร้อยละของความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของ บุคลากร	ร้อยละ ๘๐	๑๙. การสำรวจความผูกพันและความ พึงพอใจของบุคลากร ขร.	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายทะเบียน)
					๒๐. การเสริมสร้างความผูกพันและ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ ขร. ช่องทางในการรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ การส่งเสริมให้ระบบบริหารทรัพยากร บุคคลมีธรรมาภิบาล	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)
					๒๑. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)
สร้างการรับรู้และส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร	ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	ผลการประเมิน ความรักความ ผูกพันในองค์กร	ร้อยละ ๘๐	๒๒. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ขร.	ปี ๒๕๖๕- ๒๕๖๗	สตร.สท. (ฝ่ายพัฒนา)	



## บทที่ ๔

### แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง (ขร.) เกิดประสิทธิผล ทั้งทั้งองค์กร สามารถช่วยขับเคลื่อน ขร. ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ รวมทั้งสามารถรองรับการดำเนินการตามนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขร. จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การจัดทำกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนวางแผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนกำลังคน มุ่งสรรหาและเลือกสรรบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และเป็นประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้คนเก่ง คนดี มีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับภารกิจของกรมการขนส่งทางราง และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

๔. ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นที่ครองตน ครองคน ครองงานที่ดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสบนหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะและผลงาน ยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

๖. ด้านการใช้ประโยชน์ ให้ทุกหน่วยงานภายในกรมการขนส่งทางรางร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารในสังกัดรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ