

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการขนส่งทางราง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(รอบ ๖ เดือน : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

กรมการขนส่งทางราง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามประกาศกรมการขนส่งทางราง เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การจัดทำกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนวางแผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต ดังนี้

๑.๑ การขอรับการจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ของกระทรวงคมนาคม จำนวน ๔๐ อัตรา

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 โดยวิธีการนำบัญชีรายชื่อ ดังนี้

นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน ๔ อัตรา
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา

โดย ขร. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามสายงานที่จะสรรหา และมีผู้แทน ก.พ. ร่วมเป็นกรรมการ

๒) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีการรับโอน โดยการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้อาสาสมัครปฏิบัติราชการได้ทันที เพื่อทดแทนตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคคล และนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ โดย ขร. แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามสายงานที่จะสรรหา และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินความเหมาะสม (สอบสัมภาษณ์)

/๓) การแต่งตั้ง ...

๓) การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการ
 ขนส่ง จำนวน ๔ อัตรา และตำแหน่งวิศวกรโยธา จำนวน ๓ อัตรา โดยมีอธิบดีกรมการขนส่งทางรางเป็นประธาน
 และผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง เป็นกรรมการ มีการดำเนินการ ดังนี้

- ประเมินความรู้ความสามารถฯ ครั้งที่ ๑ (สอบข้อเขียน) ในวันที่ ๒๗ พ.ย. ๖๕ โดยจัดจ้าง
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นผู้จัดสอบ และประมวลผลคะแนน ผ่านระบบออนไลน์ (KULAM)

- ประเมินความรู้ความสามารถฯ ครั้งที่ ๒ (สอบสัมภาษณ์) ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ ธ.ค. ๖๕
 ณ ห้องประชุมชั้น ๑ อาคาร ณ ถลาง กรมการขนส่งทางราง

- ประกาศ เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ
 และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ และวิศวกรโยธาปฏิบัติการ

- รายงานตัวและทำสัญญาจ้าง ๑๖ ม.ค. ๖๖

ทั้งนี้ ระบบการรับสมัคร การสอบประเมินความรู้ความสามารถ มีระบบที่ทันสมัย ตรวจสอบได้
 โดยมีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่ออำนวยความสะดวก ลดขั้นตอน ลดระยะเวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็น
 ประโยชน์ต่อผู้สมัครและงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ ได้แก่

การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการ โดยใช้บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ
 เลือกสรรเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ของ ขร. จำนวน ๒ อัตรา

๒.๓ การบรรจุและแต่งตั้ง ได้แก่

๑) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดย ขร. มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
 ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๔ อัตรา

๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดย ขร. มีประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้และขึ้น
 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายงานตัวปฏิบัติราชการตามวัน เวลาที่กำหนด จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการ
 ขนส่ง จำนวน ๔ อัตรา และวิศวกรโยธา จำนวน ๓ อัตรา

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

๔) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดย ขร. มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
 ในตำแหน่งนักพัสดุปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และรายงานตัวปฏิบัติราชการตามวัน เวลาที่กำหนด

๕) การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ โดย ขร. มีประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก
 ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา และรายงานตัวปฏิบัติราชการตามวัน เวลาที่กำหนด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาบุคลากร โดยการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก และ ขร. ดำเนินการจัดฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	หน่วยงาน ที่จัดฝึกอบรม	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)
๑. กรรมการขนส่งจัดฝึกอบรมให้บุคลากร ขร.				
๑.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การทำงานเป็นทีมอย่างบูรณาการ (Teamwork Integration)”	บุคลากรทุกระดับ ของ ขร.	๒๑ – ๒๓ ธ.ค. ๖๕	กรรมการขนส่งทางราง	๗๒๑,๔๔๐ บาท
๑.๒ ฝึกอบรมหลักสูตร แนวทางการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย No Gift Policy ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรทุกระดับ ของ ขร.	๖ ก.พ. ๖๖	กรรมการขนส่งทางราง โดยเชิญวิทยากรจาก สำนักงาน ป.ป.ช. มาบรรยาย ถ่ายทอดองค์ความรู้	๒๒,๔๗๗ บาท
๑.๓ โครงการฝึกอบรมการรักษาวินัย เสริมสร้างและพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรทุกระดับ ของ ขร.	๑๕ ก.พ. ๖๖	กรรมการขนส่งทางราง โดยเชิญวิทยากรจาก สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานศาลปกครอง มา บรรยายถ่ายทอด องค์ความรู้	๒๘,๒๒๑.๔๐ บาท
๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม กับหน่วยงานภายนอก				
๒.๑ การอบรมระบบการเรียนรู้ออนไลน์ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้โครงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน ภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรในองค์กร ภาครัฐ	๑ ต.ค. ๖๕ – ๓๑ มี.ค. ๖๖	สำนักงาน ป.ป.ท.	ไม่มีค่าใช้จ่าย ในการอบรมฯ
๒.๒ หลักสูตรกฎหมายปกครองและวิธี พิจารณาคดีปกครอง จำนวน ๑ คน	บุคลากรในองค์กร ภาครัฐ	๙ – ๑๐ พ.ย. ๖๕	มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	๓,๐๐๐ บาท
๒.๓ โครงการสร้างและพัฒนาศักยภาพ เครือข่ายวิทยากรตัวคูณในการปลูกฝังวิธีคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม ประจำปี ๒๕๖๖	ข้าราชการระดับ ชำนาญ ชำนาญการ	๗ ธ.ค. ๖๕	สำนักงาน ป.ป.ช.	ไม่มีค่าใช้จ่าย

/หลักสูตร ...

หลักสูตร	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลา	หน่วยงาน ที่จัดฝึกอบรม	ผลการเบิกจ่าย งบประมาณ (บาท)
๒.๔ หลักสูตรการพัฒนาพนักงานภาครัฐ รุ่นที่ ๒๒	นิติกระดับปฏิบัติการ	๒๓ ม.ค. – ๑๔ ก.พ. ๖๖	สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา	ไม่มีค่าใช้จ่าย
๒.๕ หลักสูตร นักบริหารระดับกลาง กระทรวงคมนาคม (นบก.คค.) รุ่นที่ ๑๘ จำนวน ๒ คน คนละ ๕๕,๐๐๐ บาท	ข้าราชการระดับชำนาญการ พิเศษ ชำนาญการ อาวุโส ชำนาญงาน	๑๖ ม.ค. – ๓๑ มี.ค. ๖๖	กระทรวงคมนาคม	๑๑๐,๐๐๐ บาท
๒.๖ การอบรมในหัวข้อ “การแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. กบข. ด้านสมาชิก”	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒๔ ก.พ. ๖๖	กองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ	ไม่มีค่าใช้จ่าย
๒.๗ หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมาย มหาชน รุ่นที่ ๕๒ จำนวน ๑ คน	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๒๐ มี.ค. – ๑๐ มิ.ย. ๖๖	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	๓๐,๐๐๐ บาท
๒.๘ โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและ สวัสดิการ รักษาพยาบาล (Digital Pension) ของกรมบัญชีกลาง สำหรับส่วนราชการ รุ่นที่ ๓	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๓๑ มี.ค. ๖๖	กรมบัญชีกลาง	ไม่มีค่าใช้จ่าย
๒.๙ โครงการฝึกหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วย วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP)” สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐใน ส่วนกลาง แบบออนไลน์ รุ่นที่ ๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑๑ – ๑๒ เม.ย. ๖๖	กรมบัญชีกลาง	ไม่มีค่าใช้จ่าย
๒.๑๐ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้บริหาร ระดับสูง (รอส.) รุ่นที่ ๙ จำนวน ๑ คน	ผู้บริหารระดับสูง	๓ มี.ค. – ๒๓ มิ.ย. ๖๖	สำนักพัฒนารัฐบาล ดิจิทัล	๔๓๕,๐๐๐ บาท
๒.๑๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ฉันทิ... ข้าราชการที่ดี” รุ่นที่ ๖๗ จำนวน ๖ คน	ข้าราชการบรรจุใหม่	๑๙ – ๒๘ เม.ย. ๖๖	กระทรวงคมนาคม	๙๔,๒๐๐ บาท
๒.๑๒ หลักสูตรนักบริหารระดับสูงผู้นำที่มี วิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.๑)	ผู้อำนวยการ	๒๐ มี.ค. - ๓๐ พ.ค. ๖๖	สำนักงาน ก.พ.	ไม่มีค่าใช้จ่าย

๓.๒ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกองและโยกย้ายหน้าที่เหมาะสมตามความสามารถในเดือนเมษายน
ของทุกปี เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการทำงานที่มีความหลากหลายลักษณะงาน

๔. ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ

สร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุลโดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นที่ครองตน ครองคน ครองงานที่ดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนี้

๔.๑ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

๔.๒ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่น รวมทั้งจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการและส่วนราชการ การให้บริการประชาชน และการสร้างความเข้าใจอันดีแก่ประชาชนต่อบทบาทหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะได้รับเข็ม เชิดชูเกียรติข้าราชการเพื่อแสดง ให้เห็นถึงคุณงามความดี และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในฐานะข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งในปี ๒๕๖๕ กรมการขนส่งทางรางมีผู้ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน ๑ ราย คือ นายทยากร จันทรางศุ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองมาตรฐานความปลอดภัยและบำรุงทาง กองมาตรฐานความปลอดภัยและบำรุงทาง กรมการขนส่งทางราง

๔.๓ การจัดสวัสดิการให้บุคลากร ขร. ตามระเบียบกรมการขนส่งทางราง ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมการขนส่งทางราง พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แก่ จัดสวัสดิการเบิกจ่ายในการตรวจหาเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๒๐๑๙) ของกลุ่มเสี่ยง เป็นต้น

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๕.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมการขนส่งทางราง

๕.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการทั่วไป กรมการขนส่งทางราง

๖. ด้านการใช้ประโยชน์

มีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานภายในกรมการขนส่งทางราง ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในช่วงต้นรอบการประเมิน (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕) ตามแบบมอบหมายงาน/กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน รายบุคคล

/ปัญหา ...

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๒. เนื่องจาก ขร. ไม่มีโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ส่งผลให้ไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคลระหว่างส่วนราชการ ทั้งนี้ ขร. อยู่ในระหว่างรอการจัดสรรระบบดังกล่าวตามลำดับของหน่วยงานที่ทาง สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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



ประกาศกรมการขนส่งทางราง
เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมการขนส่งทางราง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายและภารกิจของกรม จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การจัดทำกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนวางแผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง การวางแผนกำลังคน มุ่งสรรหาและเลือกสรรบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ 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. ด้านการ...

- ๒ -

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสบนหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะและผลงาน ยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพิเชฐ คุณาธรรมรักษ์)
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง