



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐

## คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการดำเนินการแผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง รวมทั้งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว

กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ คณะผู้จัดทำ ได้มีการศึกษา วิเคราะห์ ประเมินและบริบทและสถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลของ ขร. ได้แก่ ๑) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓) ด้านการสร้างความสุขและผูกพันของบุคลากร และ ๔) ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง และนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ที่ได้มาใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยมีสาระสำคัญของแผนฯ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคคลของกรมการขนส่งทางราง จึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนกรมการขนส่งทางราง ให้บรรลุวิสัยทัศน์ “เป็นองค์กรกำกับดูแลระบบการขนส่งทางราง เพื่อยกระดับความปลอดภัยและคุณภาพการให้บริการระดับสากล” ที่กำหนดไว้

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานเลขาธิการกรม  
เมษายน ๒๕๖๗

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทสรุปผู้บริหาร</b>	(ก)
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
กระบวนการดำเนินการ	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๔
<b>บทที่ ๒ ยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	๕
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๕
แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)	๕
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๖
แผนปฏิบัติการราชการกรมการขนส่งทางราง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๖
กรอบแนวทางที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๘
<b>บทที่ ๓ การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
ข้อมูลทั่วไปของกรมการขนส่งทางราง	๑๒
วิสัยทัศน์	๑๓
พันธกิจ	๑๓
ค่านิยมองค์กร	๑๓
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ของ ขร.	๑๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๕
<b>บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</b>	
วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
แผนกลยุทธ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๙
แผนที่กลยุทธ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๔
รายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๕
<b>บทที่ ๕ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน</b>	
การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน	๓๑
<b>ภาคผนวก</b>	
- KPI Dictionary	
- ข้อมูลตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
ด้านแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล แบบวัด OIT ข้อ ๑๘	
- คำสั่งกรมการขนส่งทางราง ที่ ๙๘/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	
- ภาพกิจกรรมโครงการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	

## บทสรุปผู้บริหาร

กรมการขนส่งทางรางมีแผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งใช้เป็นกรอบและทิศทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ภารกิจ อันจะเป็นการนำไปสู่การพัฒนาระบบขนส่งทางรางของประเทศให้มีมาตรฐาน มีความปลอดภัยและคุณภาพการให้บริการระดับสากล โดยวัดผลสัมฤทธิ์ ร้อยละความสำเร็จของการกำกับดูแลการประกอบกิจการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย และการให้บริการ และกำหนดพันธกิจของส่วนราชการดังนี้

- ๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนการพัฒนาระบบขนส่งทางราง และขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ
- ๒) พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
- ๓) กำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ๔) พัฒนาคุณภาพการขนส่งทางรางในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ
- ๕) ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายและพัฒนาองค์กร องค์กรความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ

ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติราชการของกรมการขนส่งทางราง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจของกรมการขนส่งทางราง

โดยแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ได้กำหนด วิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างความผูกพัน

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการดำเนินการแผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง รวมทั้งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ เพื่อเป็นการควบคุมการบริหารจัดการการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้ส่วนราชการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งนี้ เพื่อให้ภาครัฐมีบุคลากรที่พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สามารถสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและการดำรงชีพได้ รวมถึงประพฤติตนตามวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถวางระบบการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างการบริหารงานของส่วนราชการ รวมทั้งให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการ โดยแนวทางดังกล่าวกำหนดประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้บรรจุตัวชี้วัดหลักที่ส่วนราชการต้องดำเนินการ คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ประกอบกับเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบาย และระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือมีระบบการพัฒนาให้บุคลากรก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้ และมีจริยธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่ และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง

ดังนั้น การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจ วิสัยทัศน์ของกรมการขนส่งทางราง ให้บรรลุเป้าหมาย จึงกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

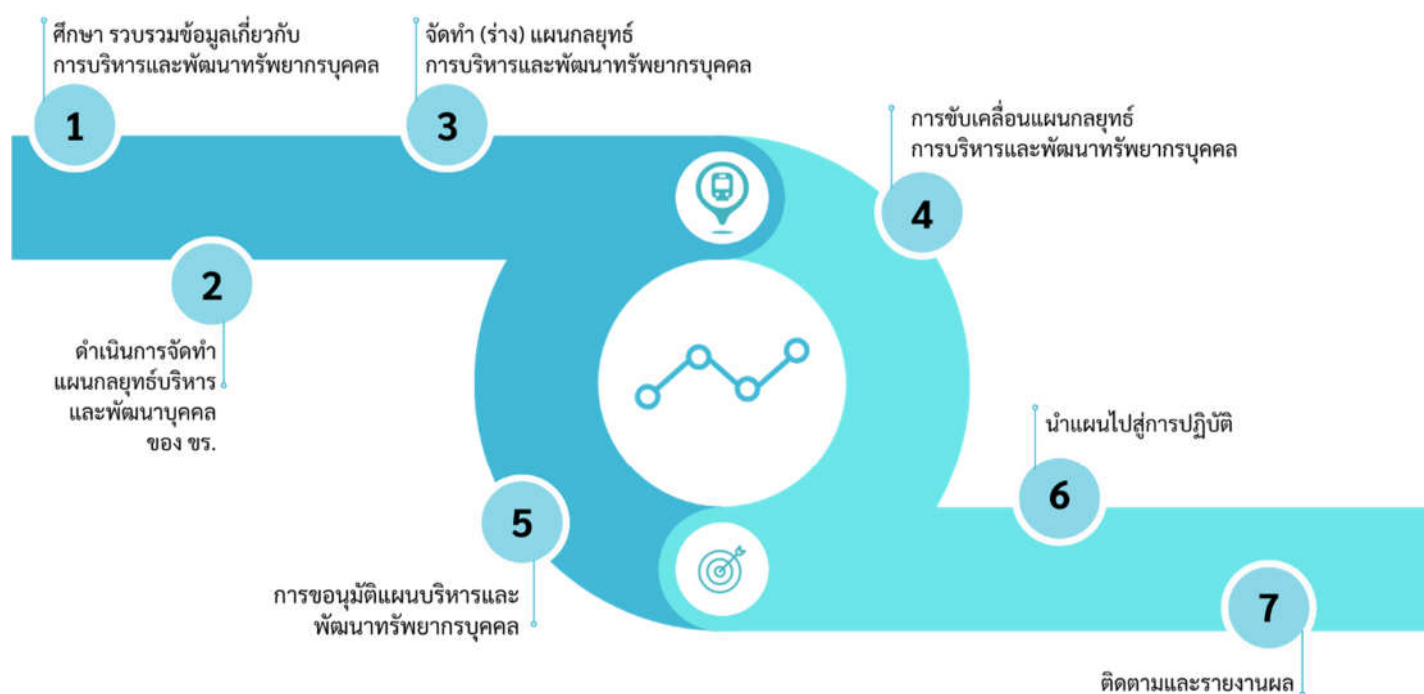
๒.๑ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางรางรองรับภารกิจในระยะยาวให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ ตามเกณฑ์ในการประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐

๒.๒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ทั้งด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

### ๓. กระบวนการดำเนินการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ได้มีการวิเคราะห์ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับดำเนินการแผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง รวมทั้งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการกรอบและทิศทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ตามวิสัยทัศน์ “พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง” โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็น ๗ ขั้นตอน ดังนี้



### **ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ขร. ได้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อหาประเด็นสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรของ ขร. ได้แก่ แผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง รวมทั้งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ขร. ให้สอดคล้องและเชื่อมโยง

### **ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคคลของกรมการขนส่งทางราง**

จัดการฝึกอบรมโครงการฝึกอบรม การจัดทำแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ โดยจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๗ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมเดอะ ทวิน ทาวเวอร์ ซึ่งผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ และกลุ่มกำลังคนคุณภาพ บุคลากรด้านการประเมินและวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลของ ขร. ได้แก่ ๑) ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๓) ด้านการสร้างความสุขและผูกพันของบุคลากร และ ๔) ด้านระบบสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล

### **ขั้นตอนที่ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

เมื่อได้ผลประเมินและวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคลแล้ว จึงนำผลดังกล่าวมาจัดทำ (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ดำเนินการ โดยมีความสอดคล้องกับแผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง รวมทั้งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### **ขั้นตอนที่ ๔ การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

ขร. ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ๑) อธิบดีกรมการขนส่งทางรางประธานคณะทำงาน ๒) รองอธิบดีกรมการขนส่งทางราง รองประธานคณะทำงาน ๓) ผู้อำนวยการสำนักงาน / กอง / กลุ่ม เป็น คณะทำงาน ๔) หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ๕) นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่ในการกำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทางตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางรางวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ เร่งรัด ติดตาม ประเมินและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคณะทำงานฯ และบุคลากรในสังกัดได้ร่วมให้ความเห็น (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

### **ขั้นตอนที่ ๕ การขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

หลังจากทบทวน ปรับปรุง แก้ไข (ร่าง) แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ ตามที่คณะทำงานและบุคลากรในสังกัดได้ความเห็นและข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว นำเสนออธิบดีกรมการขนส่งทางราง พิจารณาอนุมัติแผนต่อไป

## ขั้นตอนที่ ๖ นำแผนไปสู่การปฏิบัติ

ประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ไปยังบุคลากรในสังกัด และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานได้ทราบ และกำหนดแนวทางการดำเนินงาน

## ขั้นตอนที่ ๗ ติดตามและรายงานผล

๑. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยจัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบ รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เพื่อรายงานความคืบหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ เสนอต่อผู้บริหารรับทราบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

## ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ กรมการขนส่งทางรางมีกรอบและทิศทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับดำเนินการแผนระดับ ๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนระดับ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนระดับ ๓ แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง รวมทั้งข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔.๒ กรมการขนส่งทางรางมีเครื่องมือในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว

## ๕. ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๕.๑ มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๒ มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๓ มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนการปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐



## บทที่ ๒ ยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางที่เกี่ยวข้องกับแผนการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีการวิเคราะห์ข้อมูลความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดและการดำเนินการให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สำหรับการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนระดับต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

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

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ยุทธศาสตร์ชาติ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียั้งยืน อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพ ตามความถนัดของตนเอง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐ ที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการ ยึดหลักธรรมาภิบาลปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่ามีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกัน มีความโปร่งใส ปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์ สุจริตความมีเกียรติ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง

### ๒. แผนระดับที่ ๒

#### ๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

ขร. มีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๐๗) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล และแผนบริหารและพัฒนาบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับประเด็นที่ ๑๑ การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

#### ๒.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

**ด้านที่ ๒ การบริหารราชการแผ่นดิน กิจกรรมปฏิรูปที่ ๓ ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด** ซึ่งให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างภาครัฐที่มีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชนในความซื่อตรง และมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน สำหรับกิจกรรมการปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน อย่างมีนัยสำคัญภายใต้แผนปฏิรูปฯ ฉบับปรับปรุงนี้ ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและ

การบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล ๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มา และรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม ๔) สร้างความเข้มแข็ง ในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน ๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้าง ภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต และ **ด้านที่ ๑๑ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ** ในการจัดทำแผนการปฏิรูปฉบับปรับปรุง ได้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) จำนวน ๕ กิจกรรม ได้แก่ (๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต (๒) การพัฒนาการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและพัฒนาระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ (๓) การพัฒนากระบวนการยุติธรรม ที่รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติในการดำเนินคดีทุจริตทั้งภาครัฐและภาคเอกชน (๔) การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์และ (๕) การพัฒนามาตรการสกัดกั้น การทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

### ๒.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุม ตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทย มีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการ ให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม โดยมีจุดหมาย ในการพัฒนาประเทศ ๑๓ หมุดหมาย ซึ่ง ขร. มีประเด็นที่เกี่ยวข้องในหมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค และแผนบริหารและพัฒนาบุคคล ของกรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีความเชื่อมโยงกับหมุดหมายที่ ๑๓ **ไทยมีภาครัฐ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน** ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่าง ของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ บนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่ม ประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการ เพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้าง ความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการ ภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูล ในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้าง ระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหาร ภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มี ทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

### ๓. แผนระดับที่ ๓

#### ๓.๑ แผนปฏิบัติราชการของกรมการขนส่งทางราง

พันธกิจที่ ๑ เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนการพัฒนาการขนส่ง ทางรางและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ มีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. กำหนดแผนพัฒนาการขนส่งทางรางของประเทศไทย เพื่อวางแนวทางการปฏิบัติงาน สู่เป้าหมายการพัฒนาขนส่งทางรางของประเทศ

๒. การติดตามและประเมินผลแผนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการขนส่งทางราง
๓. ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมระบบรางภายในประเทศ ให้มีมาตรฐานสากล และราคาที่แข่งขันได้

**พันธกิจที่ ๒ พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล มีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

๑. ศึกษาจัดทำมาตรฐานการขนส่งทางรางเพื่อเพิ่มความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุ
๒. สนับสนุน/ส่งเสริมการจัดทำร่างพระราชบัญญัติ การขนส่งทางราง พ.ศ. .... เพื่อให้มีบทบัญญัติในการกำกับดูแลการขนส่งทางราง
๓. กำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์ กฎหมายลำดับรอง เพื่อให้มีมาตรฐานและกำกับดูแลการขนส่งทางรางด้านความปลอดภัยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
๔. กำกับให้การขนส่งทางรางเป็นไปตามมาตรฐานการขนส่งทางรางและสร้างแนวทางเพื่อเพิ่มความปลอดภัยลดอุบัติเหตุ

**พันธกิจที่ ๓ กำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามกฎหมาย มีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

๑. การกำหนดมาตรฐานและมาตรการกำกับดูแลการขนส่งทางราง
๒. กำกับติดตามการปฏิบัติตาม (ร่าง) พระราชบัญญัติการขนส่งทางราง พ.ศ. .... รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๓. การกำกับดูแลการประกอบกิจการขนส่งให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

**พันธกิจที่ ๔ พัฒนาคุณภาพการขนส่งทางรางในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ มีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนใช้ระบบขนส่งสาธารณะทางรางเพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมให้ความรู้การประกอบกิจการขนส่งทางรางแก่ผู้ประกอบการขนส่งทางราง
๓. การจัดการเรื่องร้องเรียน
๔. กำหนดมาตรการส่งเสริมการประกอบกิจการขนส่งทางรางและติดตามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการขนส่งทางราง
๕. กำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ใช้บริการ

**พันธกิจที่ ๕ ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย และพัฒนาองค์กร องค์กรความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ มีกลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ดังนี้**

- ๑ ส่งเสริมพัฒนาระบบราชการ เพื่อมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
๒. ส่งเสริม และพัฒนาองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยี
๓. ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม หรือประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ ขร. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้/นวัตกรรม/เทคโนโลยี ในโครงการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ตามตำแหน่งบุคลากร ขร. เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
๔. ส่งเสริมการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาลและนวัตกรรมระบบฐานข้อมูล
๕. ส่งเสริมการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการขนส่งทางราง
๖. การบริหารจัดการหน่วยตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพด้วยหลักธรรมาภิบาล

### ๓.๒ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ.

กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการ แบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่น ให้เท่าทันและสามารถ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

#### ๓.๓ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อร่วมขับเคลื่อน ขร. ให้เป็นองค์กรดิจิทัล** โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรของ ขร. ให้มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพ และขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้ในการขับเคลื่อน ขร. ได้อย่างยั่งยืน

#### ๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กำหนดประเด็นการพัฒนา กลยุทธ์ และแนวทางการขับเคลื่อน ดังนี้

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา** เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนา การทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเทพยายามเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจน สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้** พัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

**กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปรับตัว** กำหนดนโยบาย ทิศทาง ในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคล รวมทั้ง การยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

**กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี** กำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติที่ดีเป็นมาตรฐาน เดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่ง เรียนรู้ต่าง ๆ

**กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม** การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริม การมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานการกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ** เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนา กรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๑** กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศเป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำนายเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**กลยุทธ์ที่ ๒** กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้ที่ประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

**กลยุทธ์ที่ ๓** กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

**ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล** เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาศักยภาพการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานสำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัล ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม

**กลยุทธ์ที่ ๑** กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

**กลยุทธ์ที่ ๒** กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

**กลยุทธ์ที่ ๓** ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

**๓.๖ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)**

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)" หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะ นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้มโนนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ใช้บังคับในหน่วยงาน

### ๓.๗ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายให้ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามมิติ ทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### ๓.๘ นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมการขนส่งทางราง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมการขนส่งทางราง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายและภารกิจของกรม จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ดังนี้

**๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง** มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต 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 มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศ บุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นที่ครองตน ครองคน ครองงานที่ดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๕. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสบนหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะและผลงาน ยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

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

## บทที่ ๓ การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๑. ข้อมูลทั่วไปของกรมการขนส่งทางราง

#### ๑.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์การจัดตั้งกรมการขนส่งทางราง

กรมการขนส่งทางราง (ขร.) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๒ โดยมาตรา ๔ ให้โอนบรรดาหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) กระทรวงคมนาคม (คค.) เฉพาะสำนักงานโครงการพัฒนาระบบราง (สรร.) และของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ สนข. คค. เฉพาะ สรร. ไปเป็นหน้าที่และอำนาจของ ขร. คค. หรือของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของ ขร. คค. แล้วแต่กรณี

ทั้งนี้ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ ขร. มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนาด้านการขนส่งทางราง การกำกับดูแลมาตรฐานและระเบียบทางด้านความปลอดภัย การบำรุงทาง และการประกอบกิจการวางแผน โครงข่ายพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางรางของประเทศให้มีโครงข่ายที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เชื่อมต่อกับการขนส่งระบบอื่น และประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งมีการศึกษาและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมขึ้น ในระดับประเทศและระดับภูมิภาค เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง โดย ขร. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนาด้านการขนส่งทางราง ของประเทศ

๒) กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการขนส่งทางราง มาตรฐานด้านความปลอดภัย มาตรฐาน การบำรุงทาง มาตรฐานการประกอบกิจการ มาตรฐานผู้ประจำหน้าที่ รวมทั้งกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานดังกล่าว

๓) กำกับดูแลการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางราง

๔) ศึกษาและพัฒนานวัตกรรมการขนส่งทางราง

๕) ร่วมมือและประสานงานด้านการขนส่งทางรางกับองค์กร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรี หรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

#### ๑.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และประเด็นแผนปฏิบัติราชการของกรมการขนส่งทางราง

กรมการขนส่งทางราง (ขร.) เป็นหน่วยงานมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการขนส่งทางราง ของประเทศ ดังนั้น แนวคิดและหลักการของแผนปฏิบัติราชการ ขร. พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงมุ่งเน้นในการปฏิบัติ ผลักดัน และสนับสนุนให้ ขร. ดำเนินการในบทบาทหน่วยงานกำกับดูแลให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการพัฒนาการขนส่งทางรางให้มีความปลอดภัย และมีการบริการที่ดีด้วยนวัตกรรมและธรรมาภิบาล โดยได้น้อมนำ แนวคิดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน ๒๓ ข้อ ของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร มาประยุกต์ใช้เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และแนวทาง ในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ขร. ดังนี้



### วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรกำกับดูแลระบบการขนส่งทางราง เพื่อความสุขและความปลอดภัยในการเดินทางระบบรางของไทย”

### พันธกิจ

- ๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนการพัฒนาระบบการขนส่ง ทางรางและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ
- ๒) พัฒนามาตรฐานและกำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล
- ๓) กำกับดูแลการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ๔) พัฒนาคุณภาพการขนส่งทางรางในการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ
- ๕) ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และพัฒนาองค์กรองค์ความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ

### ค่านิยมองค์กร

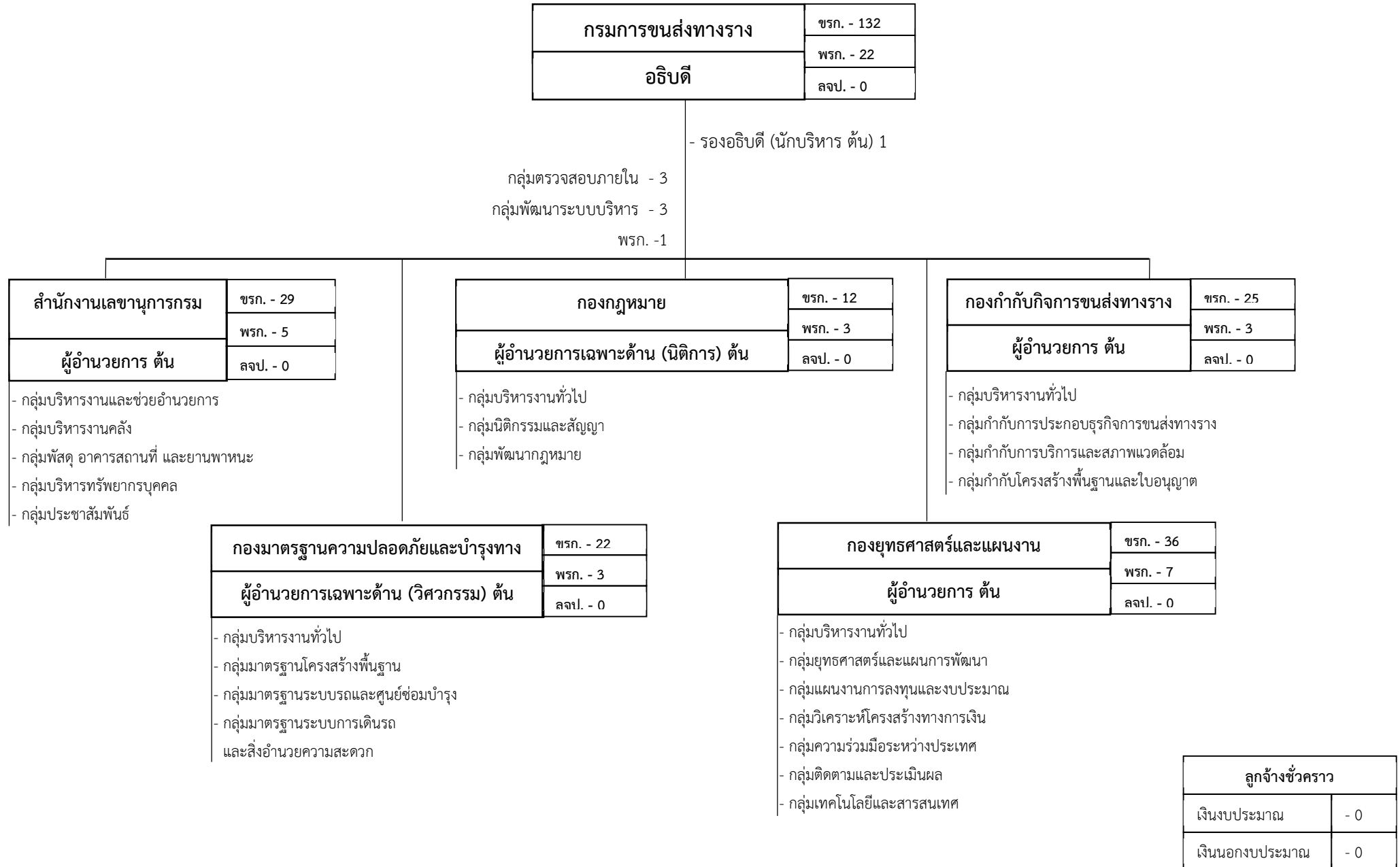
U = Unity = เอกภาพ

H = Harmonize = สามัคคี

T = Team work = ทำงานเป็นทีม



## ๑.๓ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ของ ขร.



### ๑.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขร. ได้วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดยพิจารณาจากข้อมูลองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ แผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ผลการดำเนินงานและผลการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths) : S	จุดอ่อน (Weaknesses) :W
<p>(S๑) โครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของ ขร. แบ่งตามหน้าที่หรือกระบวนการหลัก ทำให้เกิดความถนัดและความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านเป็นอย่างดี อำนาจหน้าที่มีความชัดเจน</p> <p>(S๒) มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน</p> <p>(S๓) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>(S๔) มีวิสัยทัศน์องค์กรร่วมกัน</p> <p>(S๕) บุคลากรมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านระบบการขนส่งทางราง</p> <p>(S๖) บุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ สามารถเรียนรู้งานได้เร็ว</p> <p>(S๗) บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>(S๘) บุคลากรมีวุฒิการศึกษาตรงกับสายงานปฏิบัติ</p> <p>(S๙) มีความหลากหลายเป็นสหวิชาการ สามารถหมุนงานได้คล่องตัว</p> <p>(S๑๐) ไม่มีเรื่องทุจริต</p>	<p>(W๑) อัตรากำลังของ ขร. ยังได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอ ไม่ครบตามกรอบที่กำหนด</p> <p>(W๒) อัตราใหม่ยังไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ</p> <p>(W๓) ความก้าวหน้าในสายอาชีพและการวางแผนสืบทอดตำแหน่งยังไม่ชัดเจน อาจส่งผลต่อขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>(W๔) บุคลากรยังไม่มี ความเชี่ยวชาญในสายงานหลัก</p> <p>(W๕) บุคลากรมีการโอนย้ายสูง ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า</p> <p>(W๖) การจัดทำระบบใหม่ๆ ในงานทรัพยากรบุคคล อยู่ในช่วงของการพัฒนา ยังไม่มีระบบที่ชัดเจน รวมทั้งการบริหารจัดการศักยภาพบุคลากรของ ขร. ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้เต็มศักยภาพ</p> <p>(W๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศยังไม่เสร็จสมบูรณ์</p> <p>(W๘) ตำแหน่งในระดับชำนาญการพิเศษมีน้อย (ไม่ครบทุกกลุ่มงาน)</p> <p>(W๙) ไม่มีตำแหน่งประเภททั่วไป</p>

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

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 ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานการพัฒนาระบบราง</p> <p>(O๕) ภาครัฐสนับสนุนให้เป็นรัฐบาล digital ทำให้หน่วยงานมีการผลักดันเทคโนโลยี ทำให้หน่วยงานรัฐมีโอกาสนในการเข้าถึงความรู้ที่เผยแพร่ผ่านระบบดิจิทัลเป็นแบบฟรีได้ง่ายขึ้น</p> <p>(O๖) บุคลากรมีช่องทางในการเรียนรู้หรือพัฒนาด้วยตนเองที่หลากหลาย</p>	<p>(T๑) สถานการณ์วิกฤติในปัจจุบันอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานของกรม</p> <p>(T๒) เทคโนโลยีสมัยใหม่ ๆ ทำให้การปฏิสัมพันธ์ของคนลดน้อยลง</p> <p>(T๓) คนใน Generation Y, Z เป็นคนรุ่นใหม่ ๆ ที่มีแนวคิดแตกต่างจากคนรุ่นก่อน ทำให้องค์กรต้องปรับวิธีการ บริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p>

หลังจากที่มีการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ก็จะนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix เป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร โดยจะนำเอาการวิเคราะห์จุดแข็งและโอกาสของ องค์กรมาเป็นหลักในการพิจารณา กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ในขณะที่เดียวกันจะนำเอาการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย เพื่อพัฒนาจุดอ่อนและข้อจำกัด ให้เป็นจุดแข็งขององค์กรต่อไป ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ทำให้เกิดกลยุทธ์ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (Strengths) S	จุดอ่อน (Weaknesses) W
ปัจจัยภายนอก		
โอกาส (Opportunities) O	SO สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	WO พัฒนาโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร พัฒนาและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
อุปสรรค (Threats) T	ST สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	WT บริหารขีดความสามารถของบุคลากร ให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล

การสังเคราะห์กลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ TOWS Matrix เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ทางด้านทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลจากการวิเคราะห์ TOWS Matrix	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	สังเคราะห์เพื่อกำหนด ประเด็นยุทธศาสตร์ HR
SO สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	- เสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนา และมีกลไกในการเผยแพร่องค์ความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร - บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและผูกพันในองค์กร	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ST สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร	- มีการส่งเสริมด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	๓. เสริมสร้างความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

<p>WO</p> <p>พัฒนาโครงสร้างและวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับ การดำเนินงานขององค์กร พัฒนาและเตรียมความพร้อม บุคลากรทุกระดับให้ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีโครงสร้างองค์กรและ อัตรากำลังที่เอื้อต่อการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์</li> <li>- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ ก้าวทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและ พัฒนาตามสายอาชีพ</li> </ul>	
<p>WT</p> <p>บริหารขีดความสามารถของ บุคลากร ให้ทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพพัฒนาสารสนเทศ ด้านทรัพยากร บุคคลเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความรู้ ทักษะและ สมรรถนะที่ สอดคล้องและสนับสนุน การดำเนินงานของ องค์กร</li> <li>- มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย และ สนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล</li> </ul>	

## บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ตระหนักถึงสภาพปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. จึงกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

### ๑. วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาล  
เพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

### ๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



#### ยุทธศาสตร์ที่ 1

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม  
และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง



#### ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



#### ยุทธศาสตร์ที่ 3

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล



#### ยุทธศาสตร์ที่ 4

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างความผูกพัน

### ๓. แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

#### ๓.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ (S๑)

การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

##### ๓.๑.๑ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๑G๑)

พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับภารกิจของ ขร.

##### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สตร.สท.
๒. จำนวนสายงานที่ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	จำนวน	จำนวน ๒ สายงาน	จำนวน ๓ สายงาน	จำนวน ๔ สายงาน	จำนวน ๔ สายงาน	สตร.สท. และ สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
๓. จำนวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำเร็จ	จำนวน	จำนวน ๒ ตำแหน่ง	จำนวน ๓ ตำแหน่ง	-	-	สตร.สท. และ สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม

##### ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (๑) โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
- (๒) การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)
- (๓) การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

##### ๓.๑.๒ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๑G๒)

ดึงดูด สรรหาและบรรจุบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ให้ตรงกับสายงาน

##### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ร้อยละการสรรหาและบรรจุคนให้ตรงกับสายงาน	ร้อยละ	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท.
๒. ร้อยละของอัตราว่างต่อปีงบประมาณ	ร้อยละ	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	สตร.สท.
๓. จำนวนสถาบันการศึกษาที่ ขร. เข้าไปสร้างการรับรู้	จำนวน	จำนวน ๒ สถาบัน การศึกษา	จำนวน ๓ สถาบัน การศึกษา	จำนวน ๔ สถาบัน การศึกษา	จำนวน ๕ สถาบัน การศึกษา	สตร.สท. และ สตร.สป.

**๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**

- (๑) การสรรหาบุคคลให้ตรงกับงาน  
 (๒) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งให้ได้ตามอัตราว่างต่อปีงบประมาณ  
 (๓) โครงการสร้างภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Open House)

**๓.๑.๓ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๑G๓)**

บริหารกำลังคนให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของ ขร.

**๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง	ระดับ	ระดับ ๕	-	-	ระดับ ๕	สตร.สท.

**๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**

- (๑) โครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ ขร. (Workforce analysis)

**๓.๑.๔ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๑G๔)**

มีการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ

**๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ระดับความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับ	-	-	ระดับ ๕	-	สตร.สท.
๒. จำนวนการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ ขร.	จำนวน	จำนวน ๒ เรื่อง	จำนวน ๒ เรื่อง	จำนวน ๒ เรื่อง	จำนวน ๒ เรื่อง	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม

**๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม**

- (๑) การส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ  
 (๒) การพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพของ ขร.

**๓.๑.๕ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๑G๕)**

ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

**๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย**

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ e-office เฟส ๒ ในส่วนของงานบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ	ระดับ ๕	-	-	-	สตร.สท. และ กยร.สท.
๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS)	ระดับ	-	ระดับ ๕	-	-	สตร.สท.



ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ปรับปรุงข้อมูลประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์แล้วเสร็จ	ร้อยละ	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	สตร.สท.

## ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (๑) ระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ e-Office เฟส ๒ ในส่วนของงานบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS)
- (๓) โครงการจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

### ๓.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ (S๒)

การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๒.๑ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๒G๑)

สนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

##### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท.
๒. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	ร้อยละ	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท.
๓. ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาตามหลักสูตร	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สตร.สท.
๔. ความสำเร็จในการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล	ระดับ	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สตร.สท.

## ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (๑) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของ ขร. (Individual development Plan : IDP)
- (๒) พัฒนาบุคลากรตามแผน IDP อบรม ๒ หลักสูตร/ปี
- (๓) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด
- (๔) การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล

#### ๓.๒.๒ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๒G๒)

พัฒนาขีดความสามารถด้านทักษะดิจิทัล

##### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะดิจิทัลตามกรอบความร่วมมือรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของไทย	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท. และ กยร.ยส.

## ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านทักษะดิจิทัล

### ๓.๒.๓ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๒G๓)

ส่งเสริมบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานด้วยนวัตกรรม

#### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการคัดเลือก	นวัตกรรม	-	๑ นวัตกรรม	๑ นวัตกรรม	๑ นวัตกรรม	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
๒. จำนวนการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	เรื่อง	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔ เรื่อง	๕ เรื่อง	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม

#### ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

(๑) โครงการพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๒) โครงการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)

### ๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ (S๓)

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๓.๓.๑ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๓G๑)

ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ร้อยละคะแนนประเมิน ITA	ร้อยละ	ร้อยละ ๘๙	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒	สสร.สท.
๒. จำนวนข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่	เรื่อง	จำนวน ๖ เรื่อง	จำนวน ๘ เรื่อง	จำนวน ๑๐ เรื่อง	จำนวน ๑๒ เรื่อง	สสร.สท.

#### ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

(๑) การดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน ITA

(๒) โครงการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ (S๔)

การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและสร้างความผูกพัน

#### ๓.๔.๑ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๔G๑)

ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต

#### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรม ระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. ร้อยละจำนวนบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา ด้านวินัย การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สตร.สท.
๓. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของ ขร.	ร้อยละ	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สตร.สท.
๔. ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากร เข้ารับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน ดีเด่นและคนต้นแบบกระทรวงคมนาคม	ระดับ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สตร.สท.

## ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (๑) การจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของ ขร.ประจำปีงบประมาณ...
- (๒) การจัดส่งบุคลากรในสังกัด ขร. เข้ารับการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาด้านวินัย การส่งเสริม  
คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติราชการ
- (๓) การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของกรมการขนส่งทางราง
- (๔) การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นและคนต้นแบบกระทรวงคมนาคม

### ๓.๔.๒ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ (S๔G๒)

เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

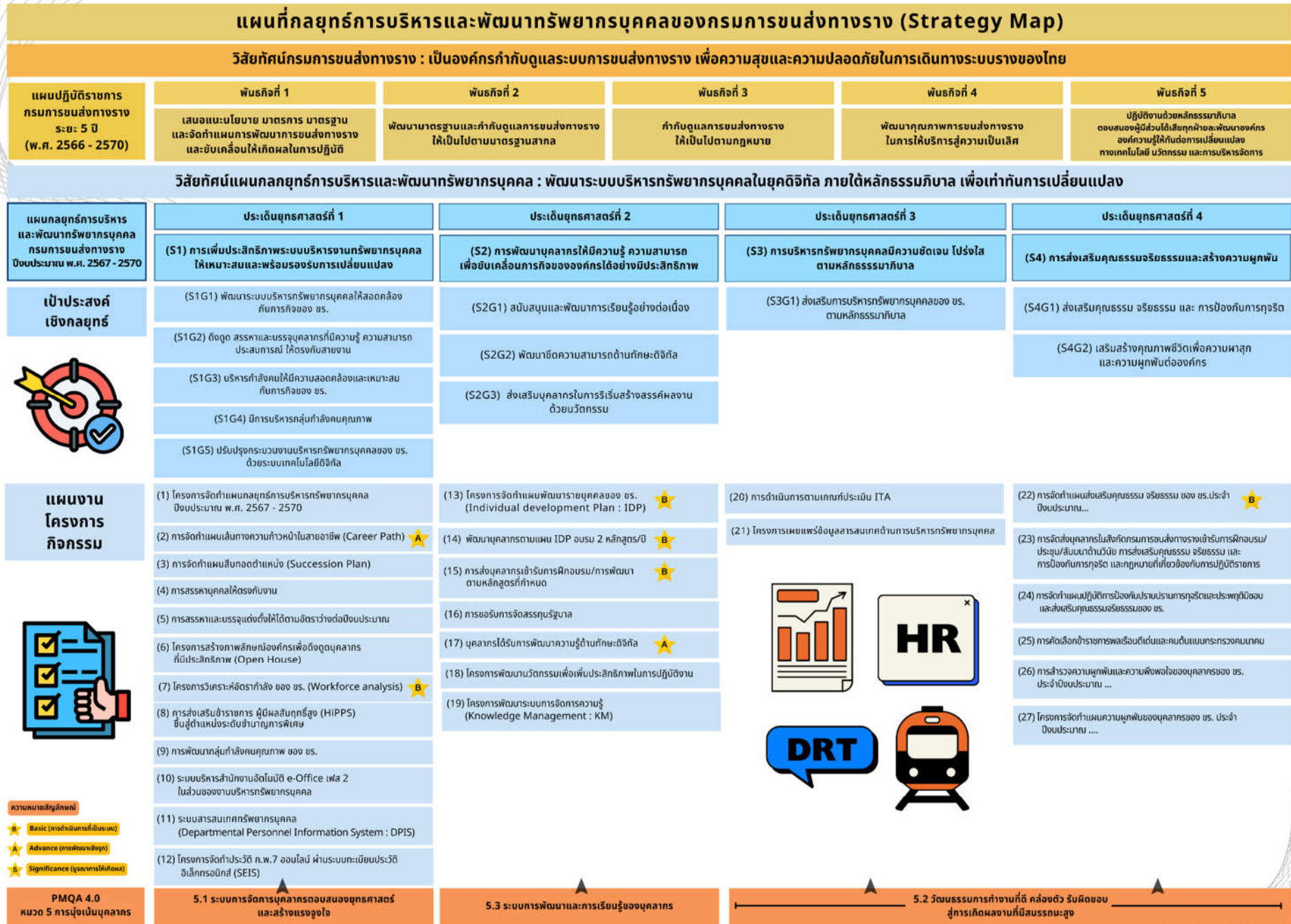
#### ๑) ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. ระดับความสำเร็จในการสำรวจ ความผูกพันและความพึงพอใจ ของบุคลากรของ ขร.	ระดับ	ระดับ ๕	-	ระดับ ๕	-	สตร.สท.
๒. ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนความผูกพันของบุคลากรของ ขร. ประจำปีงบประมาณ ...	ระดับ	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สตร.สท.

## ๒) แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

- (๑) การสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ ขร. ประจำปีงบประมาณ ...
- (๒) โครงการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากรของ ขร. ประจำปีงบประมาณ ....

๔. แผนที่กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



### ๕. รายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล ให้เหมาะสม และพร้อม รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับภารกิจ ของ ขร.	๑. ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล	(๑) โครงการจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สตร.สท.
			๒. จำนวนสายงาน ที่ดำเนินการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ	(๒) การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	จำนวน ๒ สายงาน	จำนวน ๓ สายงาน	จำนวน ๔ สายงาน	จำนวน ๔ สายงาน	สตร.สท. และ สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
			๓. จำนวนการจัดทำ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำเร็จ	(๓) การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	จำนวน ๒ ตำแหน่ง	จำนวน ๓ ตำแหน่ง	-	-	สตร.สท. และ สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
		๒. ดึงดูด สรรหา และบรรจุบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ให้ตรงกับ สายงาน	๔. ร้อยละการสรรหา และบรรจุคนให้ตรงกับ สายงาน	(๔) การสรรหาบุคคล ให้ตรงกับงาน	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท.
			๕. ร้อยละของอัตราว่าง ต่อปีงบประมาณ	(๕) การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งให้ได้ตามอัตราว่าง ต่อปีงบประมาณ	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	ไม่เกิน ร้อยละ ๕	สตร.สท.

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
			๖. จำนวนสถาบันการศึกษาที่ ขร. เข้าไปสร้างการรับรู้	(๖) โครงการสร้างภาพลักษณ์องค์กรเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ (Open House)	จำนวน ๒ สถาบัน การศึกษา	จำนวน ๓ สถาบัน การศึกษา	จำนวน ๔ สถาบัน การศึกษา	จำนวน ๕ สถาบัน การศึกษา	สตร.สท. และ สตร.สป.
		๓. บริหารกำลังคนให้มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจของ ขร.	๗. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง	(๗) โครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง ของ ขร. (Workforce analysis)	ระดับ ๕	-	-	ระดับ ๕	สตร.สท.
		๔. มีการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	๘. ระดับความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ	(๘) การส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ	-	-	ระดับ ๕	-	สตร.สท.
			๙. จำนวนการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ ขร.	(๙) การพัฒนาคุณภาพของ ขร.	จำนวน ๒ เรื่อง	จำนวน ๒ เรื่อง	จำนวน ๒ เรื่อง	จำนวน ๒ เรื่อง	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล		๕. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล	๑๐. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ e-office เฟส ๒	(๑๐) ระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ e-Office เฟส ๒ ในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	-	-	-	สตร.สท. และ กยร.สท.
			๑๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS)	(๑๑) ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS)	-	ระดับ ๕	-	-	สตร.สท.

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
			๑๒. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ปรับปรุงข้อมูลประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์แล้วเสร็จ	(๑๒) โครงการจัดทำประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์ ผ่านระบบทะเบียนประวัติ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	สตร.สท.
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ขององค์กรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. สนับสนุนและพัฒนา การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๑๓. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	(๑๓) โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ของ ชร. (Individual development Plan : IDP)	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท.
			๑๔. ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	(๑๔) พัฒนาบุคลากรตามแผน IDP อบรม ๒ หลักสูตร/ปี	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท.
			๑๕. ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	(๑๕) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/การพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สตร.สท.
			๑๖. ความสำเร็จในการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล	(๑๖) การขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สตร.สท.

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๒. พัฒนาขีดความสามารถ ด้านทักษะดิจิทัล	๑๗. ร้อยละจำนวน บุคลากรที่ได้รับการ ส่งเสริมทักษะดิจิทัลตาม กรอบความพร้อมรัฐบาล ดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ ของไทย	(๑๗) บุคลากรได้รับการ พัฒนาความรู้ด้านทักษะ ดิจิทัล	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	สตร.สท. และ กยร.ยส.
		๓. ส่งเสริมบุคลากร ในการริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานด้วยนวัตกรรม	๑๘. จำนวนนวัตกรรม ที่ผ่านการคัดเลือก	(๑๘) โครงการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	-	๑ นวัตกรรม	๑ นวัตกรรม	๑ นวัตกรรม	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
			๑๙. จำนวนการพัฒนา ระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	(๑๙) โครงการพัฒนาระบบ การจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	๒ เรื่อง	๓ เรื่อง	๔ เรื่อง	๕ เรื่อง	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
<b>มิติที่ ๔</b> ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความชัดเจน โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล	ส่งเสริมการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ขร. ตามหลักธรรมาภิบาล	๒๐. ร้อยละคะแนน ประเมิน ITA	(๒๐) การดำเนินการ ตามเกณฑ์ประเมิน ITA	ร้อยละ ๘๙	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๑	ร้อยละ ๙๒	สตร.สท.
			๒๑. จำนวนข้อมูล สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการเผยแพร่	(๒๑) โครงการเผยแพร่ข้อมูล สารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๖ เรื่อง	จำนวน ๘ เรื่อง	จำนวน ๑๐ เรื่อง	จำนวน ๑๒ เรื่อง	สตร.สท.



วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้าง ความผูกพัน	๑. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกัน การทุจริต	๒๒. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมิน คุณธรรม ระดับองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	(๒๒) การจัดทำแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของ ขร. ประจำปีงบประมาณ...	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สำนักงาน/ กอง/กลุ่ม
			๒๓. ร้อยละจำนวนบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรม/ ประชุม/สัมมนา ด้านวินัย การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน การทุจริต และกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการ	(๒๓) การจัดส่งบุคลากร ในสังกัด ขร. เข้ารับ การฝึกอบรม/ประชุม/ สัมมนาด้านวินัย การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ การป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติราชการ	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	สตร.สท.
			๒๔. ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกัน และปราบปรามการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ ขร.	(๒๔) การดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของ กรมการขนส่งทางราง	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สตร.สท.

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคดิจิทัล ภายใต้หลักธรรมาภิบาลเพื่อเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)				ผู้รับผิดชอบ
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
			๒๕. ระดับความสำเร็จ ในการส่งบุคลากร เข้ารับการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น และคนต้นแบบ กระทรวงคมนาคม	(๒๕) การคัดเลือกข้าราชการ พลเรือนดีเด่นและคน ต้นแบบกระทรวงคมนาคม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สสร.สท.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน		๒. เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตเพื่อความผาสุกและ ความผูกพันต่อองค์กร	๒๖. ระดับความสำเร็จ ในการสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจ ของบุคลากรของ ขร.	(๒๖) การสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจ ของบุคลากรของ ขร. ประจำปีงบประมาณ ...	ระดับ ๕	-	ระดับ ๕	-	สสร.สท.
			๒๗. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนความ ผูกพันของบุคลากรของ ขร. ประจำปีงบประมาณ ...	(๒๗) โครงการจัดทำแผน ความผูกพันของบุคลากร ของ ขร. ประจำปี งบประมาณ ....	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	สสร.สท.

## บทที่ ๕ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

---

การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ นั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยผลการติดตามและประเมินผลจะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดอ่อน จุดแข็ง พร้อมทั้งสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ทบทวนเพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค และนำไปสู่การปรับแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่อไป

จึงได้กำหนดแนวทางในการติดตามและรายงานผลการประเมิน ดังนี้

๑. ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยจัดทำหนังสือแจ้งเวียนให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบ รายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงาน **รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน** เพื่อรายงานความคืบหน้าและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการเสนอต่อผู้บริหารรับทราบและพิจารณาปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่

๒. กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ภาคผนวก

# KPI Dictionary

## KPI Dictionary

HR๐๑

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ ๒ ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล ระดับที่ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับที่ ๔ ประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระดับที่ ๕ เสนอ อชร. อนุมัติแผน
ค่าเป้าหมาย	ระดับที่ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	บันทึกอนุมัติแผน

## KPI Dictionary

HR๐๒

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนสายงานที่ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำเร็จ
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนสายงานที่ดำเนินการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่แล้วเสร็จ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	จำนวน
การคำนวณ/คำอธิบาย	สายงาน = ตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นระดับอำนาจการ หรือ ตำแหน่งเป้าหมายสูงสุดของสายงาน
ค่าเป้าหมาย	จำนวน ๒ สายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (กยร. กกร.) จำนวน ๓ สายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (กกม. กมป. สสร.) จำนวน ๔ สายงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๘ สายงาน ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน, ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี, ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ, ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์, ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป, ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกล, ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า, ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์)
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

## KPI Dictionary

HR๐๓

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำเร็จ
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่แล้วเสร็จ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	จำนวน
การคำนวณ/คำอธิบาย	ตำแหน่ง = ตำแหน่งเป้าหมายที่เป็นระดับอำนาจการ
ค่าเป้าหมาย	จำนวน ๒ ตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (สสร. กกร.) จำนวน ๓ ตำแหน่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (กยร. กกม. กมป.)
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

## KPI Dictionary

HR๐๔

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละการสรรหาและบรรจุคนให้ตรงกับสายงาน
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุตรงกับสายงาน
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ตรงกับสายงาน = (จำนวนบุคลากรที่ตรงกับสายงาน/จำนวนบุคลากรที่แต่งตั้งทั้งหมด)*๑๐๐ บุคลากรที่ตรงกับสายงาน = หมายถึงบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ (คุณวุฒิ) และประสบการณ์ที่ตรงกับสายงาน การสรรหาและบรรจุ = การรับโอนและการบรรจุ
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๗๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๙๐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานการสรรหาและบรรจุ

## KPI Dictionary

HR๐๕

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละอัตราว่างต่อปีงบประมาณ
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละอัตราว่างต่อปีงบประมาณ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละอัตราว่าง = (อัตราว่าง/อัตรากำลังทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ไม่เกินร้อยละ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	ข้อมูลอัตรากำลัง ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ

## KPI Dictionary

HR๐๖

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนสถาบันการศึกษาที่ خر. เข้าไปสร้างการรับรู้
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนสถาบันการศึกษาที่ خر. เข้าไปสร้างการรับรู้
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและกลุ่มประชาสัมพันธ์
หน่วยการวัด	จำนวน
การคำนวณ/คำอธิบาย	สถาบันการศึกษา = สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา
ค่าเป้าหมาย	จำนวน ๒ สถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๓ สถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๔ สถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๕ สถาบัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานสรุปผลการดำเนินการพร้อมภาพถ่ายกิจกรรม



## KPI Dictionary

HR๐๗

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการดำเนินการโครงการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จกระบวนการโครงการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ ๒ ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ด้านอัตราค่าจ้าง ระดับที่ ๓ จัดทำ (ร่าง) แผนอัตราค่าจ้าง ระดับที่ ๔ ประชุมพิจารณา (ร่าง) แผนอัตราค่าจ้าง ระดับที่ ๕ เสนอ อชร. เห็นชอบแผน
ค่าเป้าหมาย	ระดับที่ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	แผนอัตราค่าจ้างที่ได้รับความเห็นชอบ

## KPI Dictionary

HR๐๘

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ขึ้นสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ แจกแจงให้ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ที่มีคุณสมบัติจัดทำแบบประเมินค่างานและแบบเสนอผลงาน ระดับที่ ๒ - ระดับที่ ๓ จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการประเมินค่างาน ระดับที่ ๔ - ระดับที่ ๕ เสนอแบบประเมินค่างานและแบบเสนอผลงานให้ อ.ก.พ. พิจารณา
ค่าเป้าหมาย	ระดับที่ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	แบบประเมินค่างานและแบบเสนอผลงานของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

## KPI Dictionary

HR๐๙

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ ขร.
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพของ ขร.
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลและสำนัก/กอง/กลุ่ม
หน่วยการวัด	จำนวน
การคำนวณ/คำอธิบาย	จำนวนการมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรกลุ่มกำลังคนคุณภาพ
ค่าเป้าหมาย	๒ เรื่อง/ปี
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลงานที่ได้รับมอบหมาย

## KPI Dictionary

HR๑๐

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ e-Office เฟส ๒ ในส่วนของงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จกระบวนการจัดทำระบบบริหารสำนักงานอัตโนมัติ e-Office เฟส ๒ ในส่วนของงานบริหารทรัพยากรบุคคล
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และ กลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศ
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ จัดทำข้อมูล ระดับที่ ๒ ประชุมการจัดทำระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับที่ ๓ ทดสอบการใช้งาน ระดับที่ ๔ ปรับปรุงระบบ ระดับที่ ๕ เปิดใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ค่าเป้าหมาย	ระดับที่ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

## KPI Dictionary

HR๑๑

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Department Personnel Information System : DPIS)
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จกระบวนการจัดทำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Department Personnel Information System : DPIS)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ ประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอใช้พื้นที่ระบบคลาวด์กลางภาครัฐ ระดับที่ ๒ จัดทำข้อมูล ระดับที่ ๓ ทดสอบการใช้งาน ระดับที่ ๔ ปรับปรุงข้อมูลของบุคลากร ระดับที่ ๕ เปิดใช้งานระบบ DPIS
ค่าเป้าหมาย	ระดับที่ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	ระบบ DPIS

## KPI Dictionary

HR๑๒

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ปรับปรุงข้อมูลประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์แล้วเสร็จ
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรที่ปรับปรุงข้อมูลประวัติ ก.พ.๗ ออนไลน์แล้วเสร็จผ่านระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากร = (จำนวนข้อมูลบุคลากรในระบบ/จำนวนบุคลากรทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๕๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	จำนวนข้อมูลบุคลากรของ ขร. ที่มีอยู่ในระบบทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS)

## KPI Dictionary

HR๑๓

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรที่ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์มที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากร = (จำนวนบุคลากรที่วางแผนพัฒนารายบุคคล/จำนวนบุคลากรทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๗๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๘๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๙๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานจำนวนแผนพัฒนารายบุคคลแยกรายสำนัก กอง กลุ่ม

## KPI Dictionary

HR๑๔

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ตามแบบฟอร์มที่กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากร = (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนบุคลากรทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๘๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๙๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแยกรายสำนัก กอง กลุ่ม

## KPI Dictionary

HR๑๕

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการฝึกอบรม/พัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดตามหลักสูตรที่กำหนด (หลักสูตรข้าราชการใหม่ นบต. นบก. นบส. การอบรมและสัมมนาภายใน ขร.)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากร = (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนบุคลากรทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ

## KPI Dictionary

HR๑๖

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จของกระบวนการขอรับการจัดสรรทุนรัฐบาล
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ แจ้งเวียนสำนักงาน/กอง/กลุ่ม ที่ประสงค์ขอรับการจัดสรรทุน จัดทำข้อมูลและส่งรายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุนมายังกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับที่ ๒ กลุ่มบริหารทรัพยากรรวบรวมข้อมูล และจัดทำรายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุนในภาพรวมของ ขร. ระดับที่ ๓ เสนอผู้บริหารพิจารณารายละเอียดการขอรับการจัดสรรทุนเพื่อแจ้งกระทรวงคมนาคม ระดับที่ ๔ แจ้งการขอรับการจัดสรรทุนไปยังกระทรวงคมนาคม ระดับที่ ๕ ได้รับการจัดสรรทุนจาก ก.พ.
ค่าเป้าหมาย	ระดับที่ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	หนังสือแจ้งการจัดสรรทุนจาก สำนักงาน ก.พ.

## KPI Dictionary

HR๑๗

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะดิจิทัลตามกรอบความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของไทย
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะดิจิทัลตามกรอบความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของไทย
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล และ กลุ่มเทคโนโลยีและสารสนเทศ
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากร = (จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา/จำนวนบุคลากรทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๗๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๘๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๘๕ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๙๐ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานจำนวนบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมทักษะดิจิทัลแยกรายสำนัก กอง กลุ่ม

## KPI Dictionary

HR๑๘

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการคัดเลือก
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนนวัตกรรมที่ผ่านการคัดเลือก
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	นวัตกรรม
การคำนวณ/คำอธิบาย	นวัตกรรม = การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ เช่น บริการหรือกระบวนการใหม่ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
ค่าเป้าหมาย	๑ นวัตกรรม
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลการประกวดนวัตกรรม

## KPI Dictionary

HR๑๙

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	เรื่อง
การคำนวณ/คำอธิบาย	การดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัด LunchTalk , การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน , เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้น
ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๒ เรื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๓ เรื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๔ เรื่อง ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๕ เรื่อง
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM)

## KPI Dictionary

HR๒๐

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับคะแนนประเมิน ITA
ความหมาย	เป็นการวัดผลคะแนนและระดับผลการประเมิน ITA
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ได้มีการเพิ่มเติมเป้าหมายระดับประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดให้ในปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสทุกหน่วยงานในประเทศไทยจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน
ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๘๙ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร้อยละ ๙๐ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร้อยละ ๙๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ร้อยละ ๙๒
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	ผลคะแนนประเมิน ITA

## KPI Dictionary

HR๒๑

ชื่อตัวชี้วัด	จำนวนข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่
ความหมาย	เป็นการวัดจำนวนข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	เรื่อง
การคำนวณ/คำอธิบาย	ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ประกาศรับสมัครขอรับทุน สิทธิสวัสดิการ เป็นต้น
ค่าเป้าหมาย	ไม่น้อยกว่า ๖ เรื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่า ๘ เรื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๑๐ เรื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ไม่น้อยกว่า ๑๒ เรื่องในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

## KPI Dictionary

HR๒๒

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรม ระดับองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละของสำนัก กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรม ระดับองค์กร คุณธรรมต้นแบบ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละของสำนัก กอง ผ่านเกณฑ์ = (จำนวนสำนัก กอง ผ่านเกณฑ์/จำนวนสำนัก กอง ทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐ ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ร้อยละ ๑๐๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	ผลการประเมินคุณธรรม



## KPI Dictionary

HR๒๓

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละจำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาตามวินัย การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละจำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาตามวินัย การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละจำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึก = (จำนวนบุคลากรเข้ารับการฝึก/จำนวนบุคลากรทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ร้อยละ ๘๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ร้อยละ ๙๐ ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ร้อยละ ๙๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรม

## KPI Dictionary

HR๒๔

ชื่อตัวชี้วัด	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ขร.
ความหมาย	เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ขร.
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ร้อยละ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการ = (จำนวนตัวชี้วัดโครงการหรือกิจกรรมที่ได้ตามค่าเป้าหมาย/จำนวนตัวชี้วัดโครงการหรือกิจกรรมทั้งหมด)*๑๐๐
ค่าเป้าหมาย	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ร้อยละ ๑๐๐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐ ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ร้อยละ ๑๐๐
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลการดำเนินการตามแผน

## KPI Dictionary

HR๒๕

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นและ คนต้นแบบกระทรวงคมนาคม
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จของกระบวนการส่งบุคลากรเข้ารับการคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่นและคนต้นแบบกระทรวงคมนาคม
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ แจกเวียนสำนักงาน/กอง/กลุ่ม เพื่อเสนอรายชื่อบุคลากรในสังกัดเข้ารับการคัดเลือก ระดับที่ ๒ รวบรวม เตรียมความพร้อมเพื่อจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ระดับที่ ๓ ดำเนินการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ระดับที่ ๔ จัดทำรายงานการประชุม และหนังสือถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อส่งรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ระดับที่ ๕ รายงานผลการการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลการคัดเลือก

## KPI Dictionary

HR๒๖

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ ขร.
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จของการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจ ของบุคลากรของ ขร.
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ ศึกษา หลักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ ๒ จัดทำแบบสำรวจ ระดับที่ ๓ เวียนแบบสำรวจ ระดับที่ ๔ รวบรวม และวิเคราะห์ ระดับที่ ๕ จัดทำรายงาน
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของ ขร.

## KPI Dictionary

HR๒๗

ชื่อตัวชี้วัด	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากรของ ขร.
ความหมาย	เป็นการวัดระดับความสำเร็จของกระบวนการจัดทำแผนความผูกพันของบุคลากรของ ขร.
ผู้รับผิดชอบ	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยการวัด	ระดับ
การคำนวณ/คำอธิบาย	ระดับที่ ๑ ตั้งคณะทำงานจัดทำแผน ระดับที่ ๒ ประชุมคณะทำงาน ระดับที่ ๓ วิเคราะห์ และจัดทำ (ร่าง) แผน ระดับที่ ๔ เสนอขอความเห็นชอบแผน ระดับที่ ๕ ดำเนินการตามแผน
ค่าเป้าหมาย	ระดับ ๕
ระยะเวลาการรายงาน	ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณ
หลักฐาน	รายงานผลการดำเนินการ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล																		
ประจำปีงบประมาณ 2567																		
โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567				งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ							
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบพัฒนา	งบดำเนินงาน											
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ธ.ค.	ก.ย.					
<b>การปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง</b>																		
1. ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบอัตรากำลังของ ขร. รวมทั้งปรับแผนอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานราชการให้เป็นปัจจุบันทุกเดือน	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←											→	ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายสรรหา			
1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (29 เม.ย. 67 และ 27 พ.ค. 67)	เม.ย. - มิ.ย. 2567						←	→						23,400	ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายสรรหา		
1.2 ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปี 2566 -2570 (ตามแนวทาง ก.พ.)	เม.ย. - มิ.ย. 2567						←	→						ไม่มีการใช้งบฯ	ทุกฝ่าย			
2. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับอำนาจการคืน เป็นอำนาจการสูง จำนวน 2 ตำแหน่ง	ม.ค. - ก.ย. 2567				←									ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายสรรหา			
3. ขอรับการจัดสรรอัตรากำลังว่างจากการเกษียณอายุราชการ ปี 2565 เพิ่มใหม่ จำนวน 40 อัตรာ	พ.ค. - มิ.ย. 2567									←	→			ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายสรรหา			
<b>การประชุม อ.ก.พ.กรม</b>																		
1. ประชุม อ.ก.พ.กรม ของกรมการขนส่งทางราง ครั้งที่ 1-2567 เดือนกุมภาพันธ์ 2567 ครั้งที่ 2-2567 เดือนกุมภาพันธ์ 2567	ก.พ. , พ.ค. 2567					↔				↔				ไม่มีการใช้งบฯ	6,910	ฝ่ายสรรหา		
<b>การสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ</b>																		
1. การสรรหาและแต่งตั้งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยวิธีการสอบแข่งขัน ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 2 อัตราร และวิศวกรโยธาปฏิบัติการ จำนวน 1 อัตราร	ม.ค. - มิ.ย. 2567					←								→	ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายสรรหา	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเบิกจ่ายจากค่าธรรมเนียมการสอบ	
2. การสรรหาและแต่งตั้งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยนำบัญชีรายชื่อ 5 ตำแหน่ง ได้แก่ วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ, นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ, นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ, นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, นิติกรปฏิบัติการ	ธ.ค. 2566 - ธ.ค. 2567				←									→	ไม่มีการใช้งบฯ		875	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเบิกจ่ายจากค่าธรรมเนียมการสอบ
3. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 5 อัตราร	ม.ค. - มิ.ย. 2567					←								→	ไม่มีการใช้งบฯ			
4. สรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 ตำแหน่ง	ค.ค. 2566 - มี.ค. 2567	←												→	ไม่มีการใช้งบฯ		3,350	
<b>การโอนย้ายข้าราชการ</b>																		
1. การสรรหาและแต่งตั้งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง โดยวิธีการรับโอน จำนวน 3 ตำแหน่ง ได้แก่ นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตราร นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตราร และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 2 อัตราร	เม.ย. - มิ.ย. 2567									←	→				ไม่มีการใช้งบฯ	525	ฝ่ายสรรหา	
2. การย้ายราชการในสังกัด ขร. ประจำปีงบประมาณ 2567	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←												→	ไม่มีการใช้งบฯ			
<b>การประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่งและแต่งตั้งในระดับสูงขึ้น</b>																		
1. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ	ก.พ. - ก.ย. 2567						←							→	ไม่มีการใช้งบฯ	3,175	ฝ่ายสรรหา	
2. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ของ ขร.	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←												→	ไม่มีการใช้งบฯ			
3. การให้ได้รับเงินเดือนแบบรวมคุณวุฒิแบบช่วง ของข้าราชการ และครูจอสอนวุฒิ	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←												→	ไม่มีการใช้งบฯ			

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567				งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบพัฒนา	งบดำเนินงาน								
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.			มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.	
<b>การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน</b>															
1. แจ้งสำนักงำนหน่วยงานประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2	พ.ย. 2566, พ.ค. 2567	←	→									ไม่มีค่าใช้จ่าย	ฝ่ายทะเบียน ประวัติ		
2. ประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2 สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ขร.	มี.ค. 2567, ก.ย. 2567				↔							ไม่มีค่าใช้จ่าย			
3. ปรับวุฒิให้กับข้าราชการ ขร.	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←									→	ไม่มีค่าใช้จ่าย			
<b>การพัฒนาบุคลากร ขร.</b>															
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขร. ประจำปีงบประมาณ 2567	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←									→	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ฝ่ายพัฒนา		
2. ปฐมนิเทศและพัฒนาข้าราชการใหม่ แจ้งการเวียนคู่มือคนคง และการเวียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←									→	2,100		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
3. จัดส่งอบรมข้าราชการใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ตามกรอบ ก.พ. (จำนวน 25 ราย)	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←									→	450,000.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
4. อบรมหลักสูตรต่างๆ															
- โครงการจัดฝึกอบรมเพื่อรักษาวินัยฯ	มี.ค. 2567				↔							24,704.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- โครงการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบราชการ 4.0	มี.ค. 2567				↔							85,000.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- โครงการฝึกอบรม ITA	พ.ค. - ก.ย. 2567							↔	↔			22,258.40		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	ม.ค. - ส.ค. 2567			←							→	250,000.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน (Intensive Language Course : ILC)	ก.พ. - มี.ค. 2567				↔							45,000.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตรกฎหมายมหาชน	มี.ค. - มิ.ย. 2567				↔						→	30,000.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตร Data Quality Assessment and Practical Data Governance for Government	ม.ค. 2567			←	↔							5,900.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (e - cpp) จำนวน 3 ราย	เม.ย. - ก.ค. 2567							↔	↔			4,500.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ จำนวน 4 ราย	เม.ย. - ส.ค. 2567							↔	↔			15,600.00		ไม่มีค่าใช้จ่าย	
- หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนข้อกำหนดและขอบเขตงาน สำหรับสินค้าบริการดิจิทัลให้จัดซื้อและตรวจรับได้ง่าย	มี.ค. 2567				↔							19,800.00	ไม่มีค่าใช้จ่าย		
5. การคัดเลือก กำกับติดตามข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←	→								→	ไม่มีค่าใช้จ่าย			
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อฝึกอบรมสำหรับข้าราชการ ขร.	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←	→								→	ไม่มีค่าใช้จ่าย			
7. ดำเนินการเกี่ยวกับทุนรัฐบาล (การจัดสรรทุนสำหรับเตรียมและพัฒนากำลังคนภาครัฐ ในระดับหน่วยงาน (Department – based) ทุนตามความต้องการของข้าราชการ/หน่วยงานรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567	←	→								→	ไม่มีค่าใช้จ่าย			
8. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลของ ขร. (DDP)	พ.ค. - ก.ย. 2567							↔	↔			40,200.00	ไม่มีค่าใช้จ่าย		
9. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “ นบส. 1” ของสำนักงาน ก.พ.	พ.ย. 2566 - ส.ค. 2567	←	→								→	ไม่มีค่าใช้จ่าย			
10. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้นำกลืนลูกใหม่ในราชการไทย ประจำปี 2567	ธ.ค. 2566 - เม.ย. 2567		←					↔				ไม่มีค่าใช้จ่าย			
11. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับกลางกระทรวงคมนาคม” (นบค.คค)	ก.พ. - มิ.ย. 2567				↔						→	162,000.00	ไม่มีค่าใช้จ่าย		
12. การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับต้นกระทรวงคมนาคม” (นบต.คค)	มี.ค. - ส.ค. 2567				↔						→	220,500.00	ไม่มีค่าใช้จ่าย		
13. PMQA	มี.ค. - ก.ย. 2567							↔	↔			ไม่มีค่าใช้จ่าย	ทุกฝ่าย		

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล																
ประจำปีงบประมาณ 2567																
โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567				งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ					
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบพัฒนา	งบดำเนินงาน									
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ธ.ค.	ก.ย.			
<b>การพัฒนาคุณภาพชีวิต</b>																
1. สืบหาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร ขร.	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายทะเบียน ประวัติ	
2. จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร ขร.	มิ.ย. - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการลาประเภทต่าง ๆ สำหรับข้าราชการ ขร.	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
5. จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ	มิ.ย., ธ.ค. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		1,700
6. สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรม 5 ศ. และปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของ ขร. อย่างต่อเนื่อง	มี.ค. - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		ทุกฝ่าย
<b>การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์</b>																
1. ดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ	ม.ค. - ก.พ. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ	350	ฝ่ายทะเบียน ประวัติ
2. จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับ และมีสิทธิ์ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหยดพรรณวันไชยดีและแจ้งสำนักหน่วยงาน เป็นประจำทุกปี	ม.ค. - ก.พ. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
<b>การพัฒนากระบวนการข้อมูลและทะเบียนประวัติ</b>																
1. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูล ก.พ.7 และปรับปรุงระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ SIES ให้เป็นปัจจุบัน	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายทะเบียน ประวัติ	รอ ก.พ. เปิดใช้ระบบ DPIS version 6
2. จัดทำสถิติข้อมูลบุคลากร ขร. ประจำเดือน (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว)	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
3. การใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS																
4. การขอรับบำนาญและนำเงินจัดจ้างข้าราชการ	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
5. รายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ก.พ. กรมบัญชีกลาง เป็นต้น	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
6. จัดทำหนังสือรับรองบุคคลเงินเดือน สำหรับบุคลากร ขร.	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
7. จัดทำสถิติวันลา มาสาย ของบุคลากร ขร. ให้เป็นระบบ	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
8. การบันทึก/ปรับปรุงข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือน	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
9. การบันทึก/ปรับปรุงข้อมูลในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
10. การบันทึก/ปรับปรุงข้อมูลระบบ MCS-Web (กบข.)	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
11. การควบคุมการเกษียณอายุราชการ	ธ.ค. - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
12. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
13. งานประกันสังคม	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
<b>การขอและบริหารงบประมาณและตัวชี้วัดของ สท.</b>																
1. ติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ (Action Plan) ประจำเดือน...	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายพัฒนา	
2. ติดตามผลการดำเนินงานและการเบิกจ่าย แผนปฏิบัติการกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		
3. รายงานข้อมูลตัวชี้วัดของ สท. ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ค.ค. 2566 - ก.ย. 2567													ไม่มีการใช้งบฯ		

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567				งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ				
		ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบพัฒนา	งบดำเนินงาน								
		ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.			มิ.ย.	ก.ค.	ธ.ค.	ก.ย.
<b>งานวิจัย</b>															
1. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567	ก.พ. 2567		←→									ไม่มีการใช้งบฯ	350	ฝ่ายพัฒนา	
2. การคัดเลือกบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติดีมีคุณ ชื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ซื่อสัตย์ในคุณธรรมจริยธรรม (คนดีแบบคนมาคม ประจำปี) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	มิ.ย. - ก.ค. 2567					←→						ไม่มีการใช้งบฯ	350	ฝ่ายวิจัย	มีการประชุมคณะกรรมการฯ
3. การเสนอผลงานสำคัญโดดเด่นด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	พ.ย. - ธ.ค. 2567									←→		ไม่มีการใช้งบฯ			
4. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ของสำนักงาน ป.ป.ช.	พ.ย. 2566 - ก.ค. 2567	←→				←→						ไม่มีการใช้งบฯ	2,100		มีการประชุมคณะทำงานฯ
5. การรายงานข้อร้องเรียน เจ้าหน้าที่รัฐกระทำผิดทุจริตฯ ต่อ สำนักงาน ป.ป.ท. และ สปท.คค.	ค.ค. 2566 - ธ.ค. 2567	←→										ไม่มีการใช้งบฯ			ก่อนวันที่ 5 ของเดือนถัดไป
6. การประเมินองค์กรคุณธรรมของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม	ธ.ค. 2566 - ก.ค. 2567	←→				←→						ไม่มีการใช้งบฯ	2,100		มีการประชุมคณะทำงานฯ
7. การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และ รายงานผลการดำเนินงาน รอบ 12 เดือน ให้ สปท. คค. ทราบ	ธ.ค. 2566 - ธ.ค. 2567	←→										ไม่มีการใช้งบฯ			
8. การรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของเจ้าหน้าที่ ขร. ตามแนวทางที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	ม.ค. - ธ.ค. 2567	←→										ไม่มีการใช้งบฯ			
9. การจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ ขร. และการตรวจผลรอบ 6 เดือน/12 เดือน ต่อ สปท.คค.	ค.ค. 2566 - พ.ย. 2567	←→								←→		ไม่มีการใช้งบฯ			
10. การจัดทำโครงการฝึกอบรมการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับข้าราชการ และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ม.ค. - พ.ค. 2567	←→				←→						ไม่มีการใช้งบฯ	30,000		
11. การปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต	ม.ค. - มี.ค. 2567	←→				←→						ไม่มีการใช้งบฯ			
12. การจัดกิจกรรมชมรมมาสุข	ก.พ. - ก.ย. 2567	←→										ไม่มีการใช้งบฯ			
13. การจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำ ขร. และการรายงานผล การดำเนินงานของ คณะกรรมการจริยธรรมประจำ ขร. ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	ก.ค. - ธ.ค. 2567									←→		ไม่มีการใช้งบฯ	12,000	มีการประชุมคณะกรรมการฯ	
14. การจัดทำข้อมูลประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้บริหาร ขร. ครั้งที่ 1 /2567 และ ครั้งที่ 2/2567 ให้ คค. ทราบ	เม.ย. , ค.ค. 2567			←→								←→		ไม่มีการใช้งบฯ	
15. การรายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	พ.ย. - ธ.ค. 2567											←→		ไม่มีการใช้งบฯ	
16. การรายงานการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	พ.ย. - ธ.ค. 2567											←→		ไม่มีการใช้งบฯ	
17. การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนด จริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	พ.ย. - ธ.ค. 2567											←→		ไม่มีการใช้งบฯ	
18. การดำเนินการสอบสวนเรื่องทางวินัย ของเจ้าหน้าที่ ขร.	ม.ค. - ธ.ค. 2567	←→										←→		ไม่มีการใช้งบฯ	
19. การดำเนินการสอบสวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ ขร.	ม.ค. - ธ.ค. 2567	←→										←→		ไม่มีการใช้งบฯ	
20. การรายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ต่อ สปท.คค. และ สำนักงาน ป.ป.ช.	พ.ค. - มิ.ย. 2567	←→										←→		ไม่มีการใช้งบฯ	

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ / กิจกรรม	ระยะเวลา	ปี พ.ศ. 2566		ปี พ.ศ. 2567								งบประมาณ (บาท)		ผู้รับผิดชอบ	หมายเหตุ			
		ไตรมาส 1		ไตรมาส 2		ไตรมาส 3		ไตรมาส 4		งบพัฒนา	งบดำเนินงาน							
		ค.ก.	ท.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.			มิ.ย.	ก.ค.			ธ.ค.	ก.ย.	
21. การจัดทำข้อบังคับจรรยาบรรณข้าราชการ ตามมาตรา 78 และมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. 2551	ก.ค. - ธ.ค. 2567						←								→	ไม่มีการใช้งบฯ	ฝ่ายวินัย	
22. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	ม.ค. - ธ.ค. 2567	←													→	ไม่มีการใช้งบฯ		

(ณ วันที่ 1 เมษายน 2567)





คำสั่งกรมการขนส่งทางราง

ที่ ๗๘ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีความเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับบทบาทภารกิจ โครงสร้างการบริหารงาน ของส่วนราชการ รวมทั้งให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้เกิดผล สัมฤทธิ์และตอบสนองต่อทิศทางนโยบายของส่วนราชการ และได้บรรจุตัวชี้วัดหลักที่ส่วนราชการ ต้องดำเนินการ คือ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แนวทางการพัฒนาบุคลากร ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. และเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ.ร. รวมทั้งภารกิจกรมการขนส่งทางราง ตลอดจนความต้องการขององค์กรในอนาคตอย่างเป็นระบบ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- |  |                        |
|--|------------------------|
| ๑. อธิบดีกรมการขนส่งทางราง   | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๒. รองอธิบดีกรมการขนส่งทางราง  | รองประธานคณะกรรมการ    |
| ๓. เลขาธิการกรม  | คณะกรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย  | คณะกรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองกำกับกิจการขนส่งทางราง  | คณะกรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองมาตรฐานความปลอดภัยและบำรุงทาง   | คณะกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน   | คณะกรรมการ             |
| ๘. หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน  | คณะกรรมการ             |
| ๙. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร   | คณะกรรมการ             |
| ๑๐. หัวหน้ากลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม     | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ<br>กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม | ผู้ช่วยเลขานุการ       |

ทั้งนี้ ให้คณะทำงานมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทางตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง
๒. การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และนโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง
๓. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐
๔. เร่งรัด ติดตาม ประเมินและรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
๕. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพิเชฐ คุณาธรรมรักษ์)  
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง

โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของกรมการขนส่งทางราง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ระหว่างวันที่ ๗ - ๘ และ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

