



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมการขนส่งทางราง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คำนำ

กรมการขนส่งทางราง (ขร.) ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นไปตามประกาศกรมการขนส่งทางราง เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ และสอดคล้องตามแผนปฏิบัติการของกรมการขนส่งทางราง ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องตามคู่มือการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแบบวัด OIT ข้อ ๐๑๔

การจัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การรักษาไว้และการจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ การจัดทำรายงานผลฯ ทำให้ ขร. ได้ทราบถึงข้อมูลที่สำคัญ ตลอดจนปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของ ขร. ต่อไป

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานเลขาธิการกรม
มกราคม ๒๕๖๙

สารบัญ

	หน้า
ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง	๑
๑.๑ แผนภูมิโครงสร้างกรมการขนส่งทางราง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ	๒
๑.๒ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ	๓ - ๕
๑.๓ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ	๖
ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง	๖
ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ ด้านการบริหารบุคลากร	๗ - ๑๐
๓.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๑ - ๑๔
๓.๓ งานวินัย คุณธรรม จริยธรรม	๑๔ - ๑๗
กราฟแสดงสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๘
ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ	
๔.๑ ข้าราชการพลเรือนดีเด่น	๑๙
๔.๒ คนต้นแบบคมนาคม	๑๙
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๐
ด้านการใช้ประโยชน์	๒๐
ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	๒๑
ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๑
ภาคผนวก	
- ประกาศกรมการขนส่งทางราง เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒ - ๒๓
- มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวปฏิบัติ	๒๔ - ๓๐

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

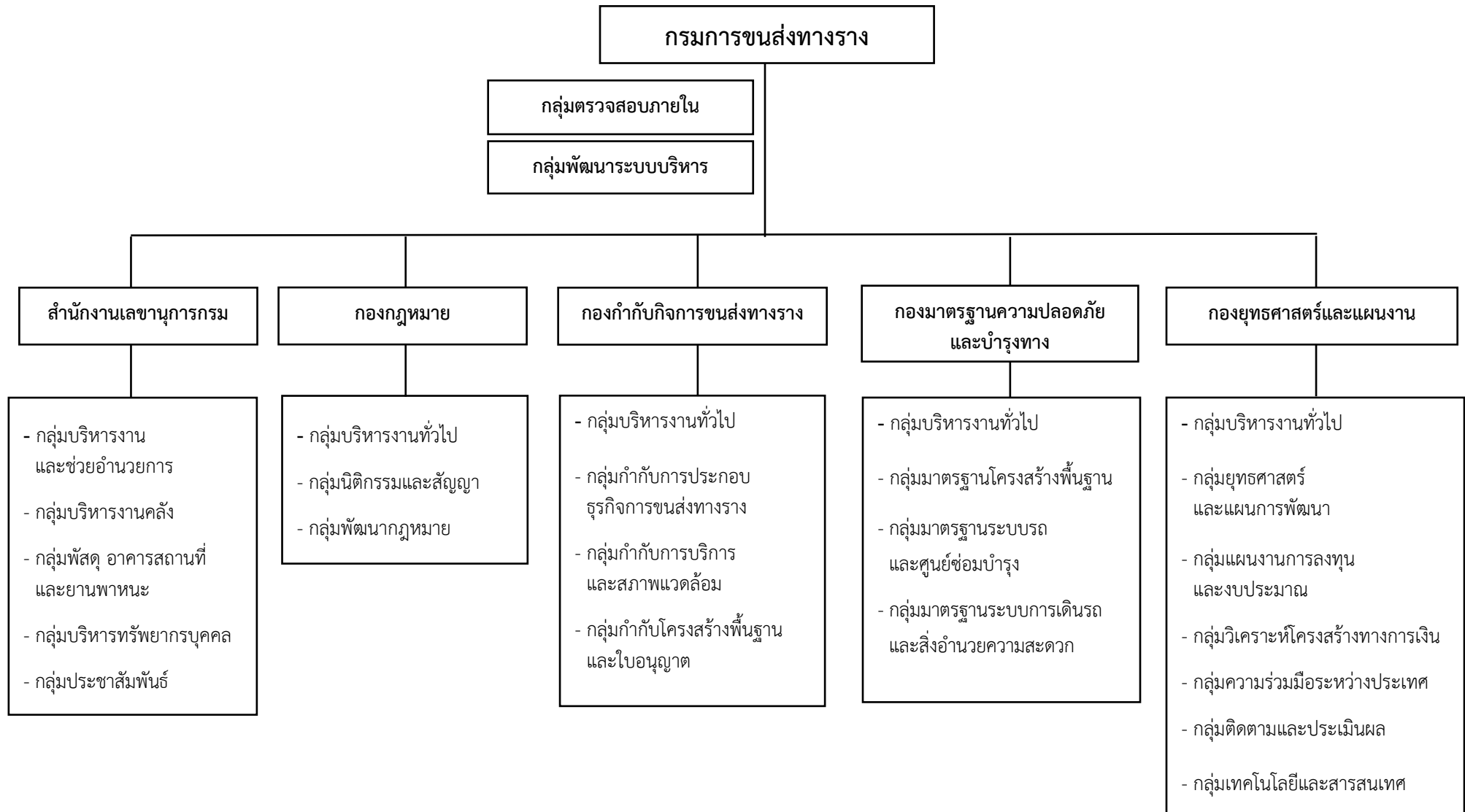
กรมการขนส่งทางราง ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งเป็นไปตามประกาศกรมการขนส่งทางราง เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยจำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต การจัดทำกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนวางแผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต ดังนี้

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งระบุว่า ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหารอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คัดค้าน และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ภาพรวม ตามแนวทาง คือ ให้คืนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว ดังนั้น ขร. จึงไม่ได้ดำเนินการแจ้งขอรับการจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อปฏิบัติตามที่มาตรการดังกล่าวข้างต้นกำหนด

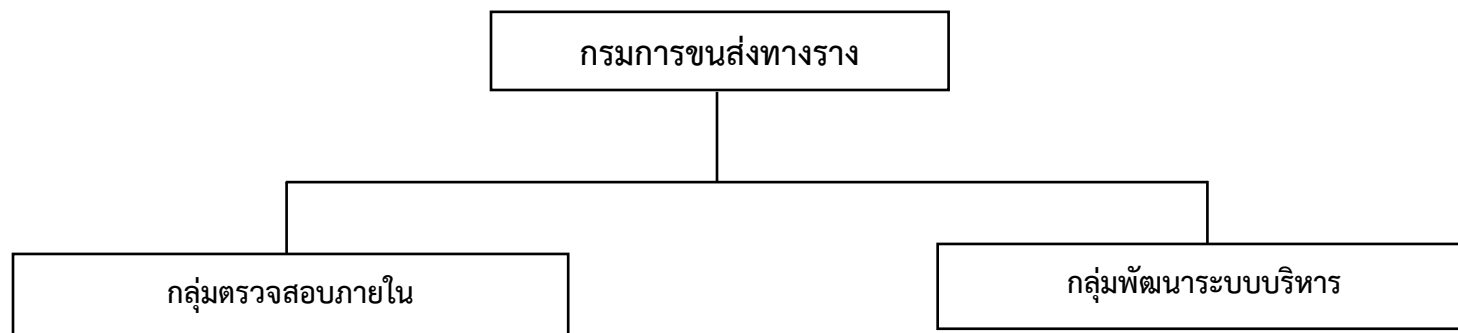
๑.๒ ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และรายงานข้อมูลบุคลากรในเชิงสถิติต่อผู้บริหาร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณางานบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑.๑ แผนภูมิโครงสร้างกรมการขนส่งทางราง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการขนส่งทางราง กระทรวงคมนาคม



(ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๘)

๑.๒ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งงานภายในส่วนราชการ กรมการขนส่งทางราง



มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหารการเงิน และการบัญชีของกรม
๒. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม
๒. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม
๓. ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงานในสังกัดกรม
๔. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย



มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป และปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ และยานพาหนะของกรม
๔. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรม
๕. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรม ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของกรม
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขนส่งทางรางตามหน้าที่และอำนาจของกรมและตามที่ได้รับมอบหมาย
๒. ดำเนินการเกี่ยวกับงานนิติกรรมและสัญญา งานที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง อาญางานคดีปกครอง และงานคดีอื่นที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม รวมทั้งงานให้คำปรึกษา แนะนำทางกฎหมายแก่หน่วยงานในสังกัดกรม
๓. ให้คำปรึกษา ตอบปัญหา แนะนำ และชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับที่จำเป็นต่อการควบคุมดูแลการขนส่งทางราง และคำสั่งที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของกรม รวมทั้งเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อยกร่างและพัฒนา กฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรม
๕. ศึกษา วิเคราะห์ และติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ตลอดจนให้คำปรึกษา และเสนอแนะในการจัดทำอนุสัญญา สนธิสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการขนส่งทางราง
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการประกอบกิจการขนส่งทางราง การให้บริการ อัตราค่าบริการคุณภาพ การให้บริการ มาตรการส่งเสริมการประกอบกิจการขนส่งทางราง และการคุ้มครองผู้ใช้บริการ
๒. ออกใบอนุญาตการประกอบกิจการขนส่งทางราง และประเมินความพร้อมในการประกอบกิจการขนส่งทางรางในเส้นทางสายต่าง ๆ
๓. กำกับดูแลการประกอบกิจการขนส่งทางรางให้เป็นไปตามมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔. ส่งเสริมให้ความรู้การประกอบกิจการขนส่งทางรางแก่ผู้ประกอบการขนส่งทางรางและติดตามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการขนส่งทางรางให้แก่ผู้ประกอบการและประชาชน
๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กรมการขนส่งทางราง

กองมาตรฐานความปลอดภัยและบำรุงทาง

มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษา พัฒนา เพื่อจัดทำมาตรฐานความปลอดภัยและบำรุงทาง เพื่อลดอุบัติเหตุและเพิ่มความปลอดภัยในการขนส่งทางราง
๒. กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ความปลอดภัยและบำรุงทาง สำหรับโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางราง ระบบการขนส่งทางราง รถขนส่งทางราง บุคลากร ผู้ประจำหน้าที่ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. กำหนดกลยุทธ์ แผนงานและโครงการด้านความปลอดภัย งานบูรณะ และบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางราง ทั้งระบบ
๔. กำหนดแนวทางการใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานการขนส่งทางราง และวางแผนการบริหารจัดการเชิงกายภาพ ระบบการจราจร และการเคลื่อนที่ของผู้โดยสารภายในและภายนอกสถานี
๕. กำกับดูแลให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัย
๖. กำกับดูแลให้มีการบูรณะและบำรุงรักษาระบบราง
๗. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานความปลอดภัย
๘. ติดตามและประเมินผลการบูรณะและบำรุงรักษาระบบราง
๙. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน

มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการพัฒนาด้านการขนส่งทางรางของประเทศ และแผนการปฏิบัติราชการของกรม
๒. ศึกษาและพัฒนาเพื่อกำหนดโครงข่ายการขนส่งทางราง
๓. จัดทำประมาณการกรอบการลงทุน แผนการใช้จ่ายเงิน และกรอบระยะเวลาการดำเนินการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ เพื่อการพัฒนาการขนส่งทางราง พร้อมทั้งรวบรวมค่าของจัดสรรงบประมาณ
๔. ศึกษา วิเคราะห์ โครงสร้างต้นทุนระบบราง คำนวณค่าใช้จ่ายบริการ ค่าใช้จ่ายรางและค่าสัมปทาน ให้เหมาะสม เป็นธรรม
๕. ดำเนินงานด้านการต่างประเทศ การเจรจาเชื่อมต่อด้านโครงสร้างพื้นฐานระหว่างประเทศ การจัดทำกรอบความตกลง และข้อตกลงระหว่างประเทศกับประเทศเพื่อนบ้านในกรอบการเจรจาต่าง ๆ
๖. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนตาม ๑.
๗. ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศ
๘. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและอุตสาหกรรมการขนส่งทางราง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
๙. จัดทำหรือปรับปรุงแผนปฏิบัติการหรือแผนงานของกรมให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน
๑๐. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรม
๑๑. พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์และเครือข่าย รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำหรือฝึกอบรม การใช้คอมพิวเตอร์และการใช้โปรแกรม

๑.๓ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

ข้อมูลกรอบอัตรากำลังคนของ ขร. มีจำนวนข้าราชการ ๑๓๒ อัตรา พนักงานราชการ ๓๔ อัตรา ซึ่งที่มีคนครอง ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ ดังนี้

ประเภทบุคลากร	ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังคนของ ขร. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘				
		กรอบอัตรากำลัง (คน)	กรอบมีเงิน (คน)	กรอบคนครอง (คน)	กรอบไม่มีเงิน (คน)	อัตรารว่าง (อัตรา)
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	บริหาร	๒	๒	๒	-	-
	อำนวยการ	๕	๕	๓	-	๒
	วิชาการ	๑๒๕	๑๒๕	๙๗	-	๒๘
	ทั่วไป	-	-	-	-	-
รวม		๑๓๒	๑๓๒	๑๐๒	-	๓๐
พนักงานราชการทั่วไป	กลุ่มงานบริการ	-	-	-	-	-
	กลุ่มงานเทคนิค	-	-	-	-	-
	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	๒๓	๑๘	๑๘	๕	-
	กลุ่มงานวิชาชีพเฉพาะ	๑๑	๔	๒	๗	๒
	กลุ่มงานเชี่ยวชาญเฉพาะ	-	-	-	-	-
	กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	-	-
รวม		๓๔	๒๒	๒๐	๑๒	๒
รวมทั้งสิ้น		๑๖๖	๑๕๔	๑๒๒	๑๒	๓๒

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้ง

อัตรากำลังคน	ปี ๒๕๖๘	
	จำนวน	สัดส่วน
บรรจุใหม่	๒๐	๙๐.๙๐
รับโอน	๒	๙.๑๐
ให้โอน	๐	๐
บรรจุกลับ	๐	๐
การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐
รวม	๒๒	๑๐๐

๓. ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ด้านการบริหารบุคลากร (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๑	การสรรหาและแต่งตั้งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยวิธีการสอบแข่งขัน ตำแหน่งนักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ ๗ อัตรา วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา วิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ ๒ อัตรา และวิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๑ อัตรา	๒๔,๐๙๗.๒๐	๒๔,๐๙๗.๒๐ (เบิกจ่ายจาก ค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ)	เมษายน - พฤศจิกายน ๒๕๖๘	มีผู้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้ - ตำแหน่งนักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ ๘๔ ราย - ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ ๑๐ ราย - ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ ๕ ราย - ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๒๘ ราย โดยได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ (ตามจำนวนอัตราว่าง) ดังนี้ - ตำแหน่งนักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ ๖ ราย - ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ ๑ ราย - ตำแหน่งวิศวกรเครื่องกลปฏิบัติการ ๓ ราย - ตำแหน่งวิศวกรโยธาปฏิบัติการ ๒ ราย
๒	การสรรหาและแต่งตั้งเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยนำบัญชีรายชื่อ ๓ ตำแหน่ง ได้แก่ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๑ อัตรา นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๑ อัตรา และนิติกรปฏิบัติการ ๔ อัตรา	๙๗๐.-	๙๗๐.-	กุมภาพันธ์ - มิถุนายน ๒๕๖๘	มีผู้ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้ - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๓ ราย - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๓ ราย - ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ ๗ ราย โดยได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ (ตามจำนวนอัตราว่าง) ดังนี้ - ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ๑ ราย - นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ ๑ ราย - ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ ๔ ราย

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๓	การประชุมคณะอนุกรรมการสามัญ ประจำกรมการขนส่งทางราง - ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ - ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘	๒,๓๑๕.- ๓,๒๘๐.- ๑,๓๑๕.- ๓,๓๘๕.-	๒,๓๑๕.- ๓,๒๘๐.- ๑,๓๑๕.- ๓,๓๘๕.-	๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๘	๑. เห็นชอบการขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.) ครั้งแรก ๒. เห็นชอบบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญซึ่งอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ๓. เห็นชอบร่างข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมการขนส่งทางราง พ.ศ. ๔. เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕. เห็นชอบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกรมการขนส่งทางราง ๖. เห็นชอบมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการกรมการขนส่งทางราง
๔	การกำหนดกรอบอัตรากำลังของ ขร. รวมทั้งปรับแผนอัตรากำลัง ข้าราชการ และพนักงานราชการให้ เป็นปัจจุบันทุกเดือน	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูลของกรอบอัตรากำลังของขร. รวมทั้งแผนอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
๕	การให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุตาม คุณวุฒิแบบช่วง ของข้าราชการ และ ตรวจสอบวุฒิ	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุ จำนวน ๑๘ ราย
๖	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ สำหรับข้าราชการและ พนักงานราชการ	๗๐๐.-	๗๐๐.-	มีนาคม ๒๕๖๘ , กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการและพนักงานราชการ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๑๐๑ ราย และ ครั้งที่ ๒ จำนวน ๙๙ ราย

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๗	ปรับปรุงมิให้กับข้าราชการ ขร.	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้าราชการได้รับการปรับปรุงและเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณาปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิของกรมการขนส่งทางราง
๘	การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ	๒๔๕.-	๒๔๕.-	มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามสิทธิที่ตนเองพึงจะได้รับจำนวน ๘ ราย
๙	การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับ และมีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เผยแพร่บนเว็บไซต์และแจ้งสำนัก/หน่วยงาน เป็นประจำทุกปี	ไม่ใช้งบประมาณฯ		มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	บัญชีรายชื่อผู้ได้รับ และมีสิทธิได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์และแจ้งสำนัก/หน่วยงาน เป็นประจำทุกปี
๑๐	การตรวจสอบและบันทึกข้อมูล ก.พ.๗ และปรับปรุงระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ SIES ให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูล ก.พ.๗ และปรับปรุงระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ SIES ของข้าราชการ ขร. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน
๑๑	การจัดทำสถิติข้อมูลบุคลากร ขร. ประจำเดือน (ข้าราชการ พนักงานราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	จัดทำข้อมูลบุคลากร ขร. ประจำเดือน (ข้าราชการ และพนักงานราชการ) เป็นปัจจุบัน
๑๒	การขอรับบำนาญและบำเหน็จดำรงชีพข้าราชการ	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การขอรับบำนาญและบำเหน็จดำรงชีพ เสร็จเรียบร้อย
๑๓	รายงานผลข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ให้สำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ขร. ให้สำนักงาน ก.พ. จำนวน ๑ ฉบับ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
๑๔	การจัดทำหนังสือรับรองบุคคล/เงินเดือน สำหรับบุคลากร ขร.	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	บุคลากรได้รับหนังสือรับรองบุคคล/เงินเดือน ตามที่ตนเองจัดทำคำขอ จำนวน ๓๖ ราย
๑๕	การจัดทำสถิติวันลา มาสายของบุคลากร ขร. ให้เป็นระบบ	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	สถิติวันลา มาสาย ของบุคลากร ขร. มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นระบบ

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๑๖	การบันทึก/ปรับปรุงข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือน (เดือนละ ๑ ครั้ง)	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูลในระบบจ่ายตรงเงินเดือนมีความถูกต้องครบถ้วนทุกเดือน
๑๗	การบันทึก/ปรับปรุงข้อมูลในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูลในระบบจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลมีความถูกต้อง ครบถ้วน
๑๘	การบันทึก/ปรับปรุงข้อมูลระบบ MCS-Web (กบข.)	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	ข้อมูลระบบ MCS-Web (กบข.) มีความถูกต้องครบถ้วน
๑๙	การควบคุมการเกษียณอายุราชการ	ไม่ใช้งบประมาณฯ		สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๘	รายงานผลการเกษียณอายุราชการให้ คค. เสร็จเรียบร้อยภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘
๒๐	ติดตามรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ (Action Plan) ประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	รายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติ (Action Plan) ให้ กยร. ทุกไตรมาส
๒๑	ติดตามผลการดำเนินงานและผลการเบิกจ่าย แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	แผนปฏิบัติราชการกรมการขนส่งทางราง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีความสอดคล้องกับผลการเบิกจ่าย โดยเบิกจ่ายได้ ร้อยละ ๙๙.๓๗
๒๒	การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ธันวาคม ๒๕๖๗ - มีนาคม ๒๕๖๘	ข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน ๑ ราย คือ นางสาว ช่อผกา อินทะเสโน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางราง
๒๓	การคัดเลือกคนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๘ ของ ขร.	ไม่ใช้งบประมาณฯ		มิถุนายน - กันยายน ๒๕๖๘	คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ราย คือ นายพณา ศุภฐิติพงศ์ นักวิชาการขนส่งชำนาญการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมการขนส่งทางราง

๓.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

กรมการขนส่งทางรางได้รับจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรมและสัมมนาในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นจำนวน ๙๒๕,๑๐๐.- บาท โดยได้ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ โครงการ เบิกจ่ายงบประมาณไปทั้งสิ้น ๙๑๙,๓๑๒.๑๘ บาท (คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓๗) และมีบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๑๒๒ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐) (กรณีนับซ้ำมีบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมรวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๖๑ ราย) รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	บุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรม (ราย)	ผลการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับ จัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๑	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาศักยภาพและ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ของบุคลากร” กรมการขนส่งทางราง	๒๕๐,๐๐๐.-	๑๙๘,๘๑๐.-	วันที่ ๑๙ – ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗	๙๗	บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ที่มีกระบวนการความร่วมมือ ร่วมใจ มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ มีมนุษยสัมพันธ์ในการ ทำงานร่วมกัน มีการประสานงานและมี เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร และบุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน สามารถ นำไปปรับใช้กับการทำงานตามแต่ละ สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
๒	โครงการจัดฝึกอบรมเชิง ปฏิบัติการพัฒนาระบบ ราชการ ๔.๐	๗๖,๖๖๐.-	๗๖,๖๖๐.-	วันที่ ๒๔ - ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘	๙๙	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์ การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ และความ เชื่อมโยงเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ สามารถนำไปใช้ในการ พัฒนาระบบราชการส่งผลให้การทำงาน บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และกรมการ ขนส่งทางรางมีการประเมินสถานะการเป็น ระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) เพื่อไปใช้ ในการยกระดับการบริหารจัดการองค์การ ไปสู่ระบบราชการ ๔.๐

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	บุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรม (ราย)	ผลการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับ จัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๓	โครงการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง กับการประเมิน ITA และ การประเมินองค์กรคุณธรรม	๔,๒๐๐.-	๔,๒๐๐.-	ตุลาคม ๒๕๖๗ – สิงหาคม ๒๕๖๘	๙๑	การจัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอน หลักเกณฑ์การประเมิน ITA และองค์กร คุณธรรม พร้อมทั้งจัดประชุมคณะทำงานที่ เกี่ยวข้องๆ เพื่อขับเคลื่อนและกำกับติดตาม เรื่องดังกล่าว ทำให้ข้าราชการได้รับความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้อง
๔	โครงการจัดฝึกอบรมการ รักษาวินัย เสริมสร้างและ พัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตใน ภาครัฐประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๙,๙๐๐.-	๒๖,๘๖๖.๙๕	๒๑ เมษายน ๒๕๖๘	๑๒๓	ได้จัดกิจกรรมพร้อมเชิญวิทยากรจาก สนง.กพ. และ สนง.ปปท. มาร่วมอภิปราย และให้ความรู้ แก่บุคลากร ขร. ทุกท่าน
๕	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้าน การจัดซื้อจัดจ้าง (e-cpp)	๖,๐๐๐.-	๖,๐๐๐.-	ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๗	๓ (นางสาวศุภกัศ ปติสุภักษณา นางสาวกัญญรัตน์ พวงมาเทศน์ นางสาวกัญญรัตน์ พวงมาเทศน์)	ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐตามหลักมาตรฐาน วิชาชีพ
๖	หลักสูตรร่นกบริหาร ระดับกลางกระทรวง คมนาคม รุ่นที่ ๒๐	๘๘,๐๐๐.-	๘๘,๐๐๐.-	มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๘	๑ (นางสาวอ้อมภา อินทะเสนโน)	ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะด้านการบริหารที่เหมาะสมกับ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจน แนวคิดและประสบการณ์ และสามารถนำไป ปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	บุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรม (ราย)	ผลการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับ จัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๗	หลักสูตรนักบริหารระดับต้น กระทรวงคมนาคม รุ่นที่ ๑๗	๘๕,๐๐๐.-	๘๕,๐๐๐.-	กุมภาพันธ์ - สิงหาคม ๒๕๖๘	๑ (นางสาวระเบียบ คงนันทะ)	ข้าราชการมีการพัฒนาและเตรียมความ พร้อมด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะเบื้องต้น ของการเป็นผู้นำด้านการคมนาคมและโลจิสติกส์ รวมทั้งสามารถรับผิดชอบภารกิจในการบริหารราชการที่สูงขึ้นได้
๘	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	๑,๑๕๕.-	๑,๐๕๐.-	วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๘	๑๘	ข้าราชการบรรจุใหม่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภารกิจหลักของกรมการขนส่งทางราง กฎและระเบียบ แนวปฏิบัติและการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีคุณธรรมจริยธรรม มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกรม
๙	หลักสูตร “ฉันทคือ...ข้าราชการ ที่ดี” จำนวน ๗ รุ่น ดังนี้ - รุ่นที่ ๘๐ - รุ่นที่ ๘๑ - รุ่นที่ ๘๒ - รุ่นที่ ๘๓ - รุ่นที่ ๘๔ - รุ่นที่ ๘๕ - รุ่นที่ ๘๗	๖๐,๐๐๐.- ๖๐,๐๐๐.- ๔๕,๐๐๐.- ๓๐,๐๐๐.- ๑๒๐,๐๐๐.- ๔๕,๐๐๐.- ๑๕,๐๐๐.-	๖๐,๐๐๐.- ๖๐,๐๐๐.- ๔๕,๐๐๐.- ๓๐,๐๐๐.- ๑๒๐,๐๐๐.- ๔๕,๐๐๐.- ๑๕,๐๐๐.-	วันที่ ๑๖ - ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ วันที่ ๒๐ - ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ วันที่ ๒๒ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๘ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ - ๗ มีนาคม ๒๕๖๘ วันที่ ๒๓ เมษายน - ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘ วันที่ ๑๘ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘ วันที่ ๓ - ๑๒ กันยายน ๒๕๖๘	๔ ๔ ๓ ๒ ๘ ๓ ๑	ข้าราชการมีแนวทางการดำรงชีวิตและ ปฏิบัติราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี มี ความรู้ ทักษะ ทศนคติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ ประสานงานการทำงานระหว่างหน่วยงานได้
๑๖	หลักสูตรประกาศนียบัตร ผู้ตรวจสอบภายในภาครัฐ (CGIA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๓,๘๐๐.-	๑๓,๘๐๐.-	มิถุนายน ๒๕๖๘	๑ (นางสาวฐาชดา สินธุรีสกุล)	ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานและหลักเกณฑ์ปฏิบัติการ ตรวจสอบภายใน

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	บุคลากรที่ได้รับ การฝึกอบรม (ราย)	ผลการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับ จัดสรร	ผลการเบิกจ่าย			
๑๗	หลักสูตรกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๕๖	๓๐,๐๐๐.-	๓๐,๐๐๐.-	วันที่ ๑๗ มีนาคม - ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๘	๑ (ว่าที่ ร.อ. ศุภวัฒน์ ไชยประพันธ์)	ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายมหาชน โดยเข้าใจในแนวความคิดทางทฤษฎี กฎหมายมหาชน และการบริหารงานภาครัฐ ในเชิงระบบ ตลอดจนสามารถนำไปปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ทางกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๑๘	หลักสูตรด้านระบบขนส่ง ทางราง (Railway Engineering Standards : RES) รุ่นที่ ๔	๑๓,๙๒๕.๒๓	๑๓,๙๒๕.๒๓	วันที่ ๑๔ - ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๘	๑ (นายเกริกเกียรติ อังคนาวิศิษฐ์)	ข้าราชการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานระบบราง และการทดสอบ วิเคราะห์ด้านระบบราง

๓.๓ งานฝ่ายวินัย จริยธรรม และส่งเสริมคุณธรรม

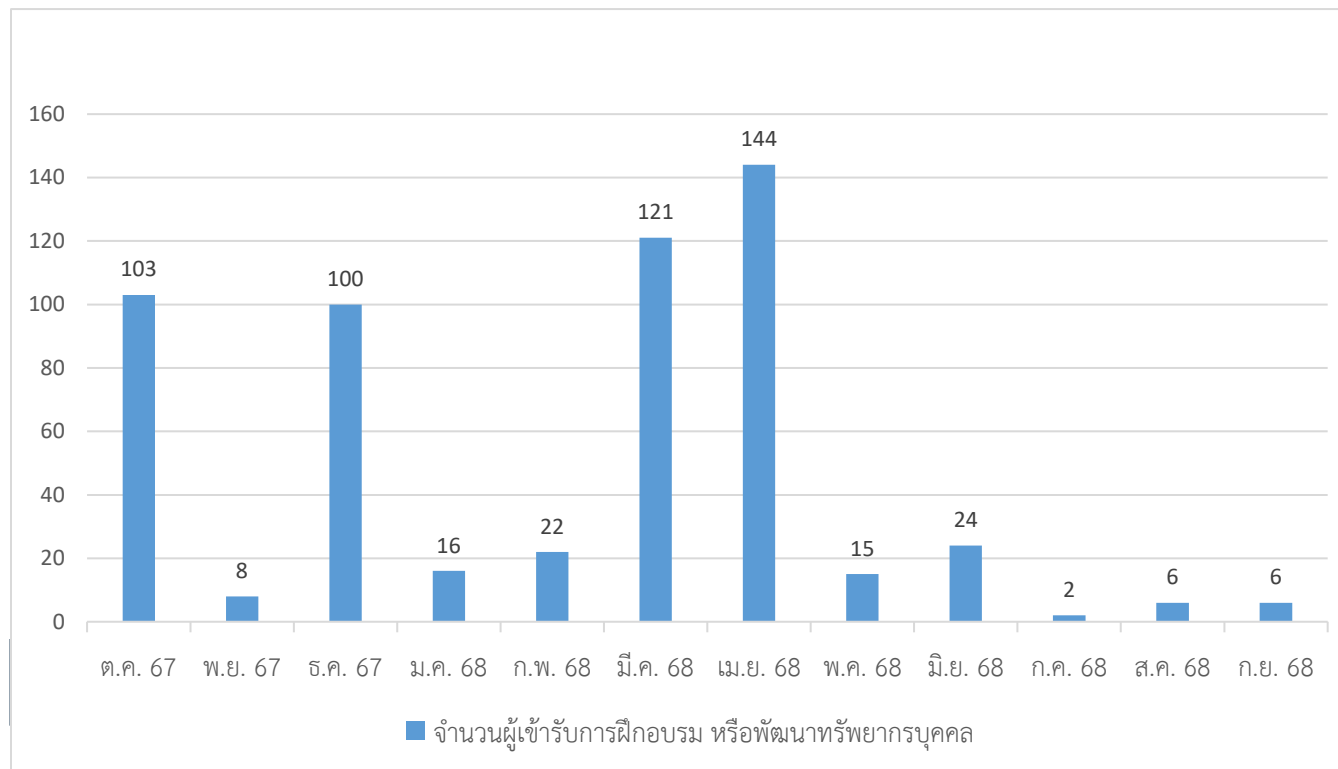
ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของ โครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๑	การรายงานข้อร้องเรียน เจ้าหน้าที่รัฐ กระทำการทุจริตฯ ต่อสำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปท.คค.	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - ธันวาคม ๒๕๖๘	การรายงานข้อร้องเรียน เดือนละ ๑ ครั้ง ต่อสำนักงาน ป.ป.ท. และ ศปท.คค. โดย ขร. ไม่มีเรื่อง ร้องเรียนกรณีเจ้าหน้าที่รัฐกระทำการทุจริตฯ
๒	การประเมินองค์กรคุณธรรมของ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม	๔,๐๒๕.-	๔,๐๒๕.-	ธันวาคม ๒๕๖๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๘	ขร. และสำนักงาน/กอง ในสังกัด ผ่านการประเมินและได้รับเกียรติบัตรเป็น “องค์กรคุณธรรม ต้นแบบ”

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๓	การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๑๒ เดือน ให้ ศปท. คค. ทราบ	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ธันวาคม ๒๕๖๗ - ธันวาคม ๒๕๖๘	อชร. ประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และรายงานผลการดำเนินงานฯ รอบ ๑๒ เดือน ให้ ศปท. คค. ทราบเรียบร้อยแล้ว โดย อชร. ไม่มีรายงานกรณีเจ้าหน้าที่รับของขวัญและของกำนัล จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) แต่อย่างใด
๔	การรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของเจ้าหน้าที่ อชร. ตามแนวทางที่ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	รายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ของเจ้าหน้าที่ อชร. ตามแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดย อชร. ไม่มีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลภายนอก หรือฝ่าฝืนกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๕	การปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณฯ		มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๘	มีการปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน การทุจริต และเผยแพร่ให้บุคลากร อชร. ทราบและยึดปฏิบัติ
๖	การจัดกิจกรรมธรรมาสนุข	ไม่ใช้งบประมาณฯ		กุมภาพันธ์ - กันยายน ๒๕๖๘	ส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมธรรมาสนุข ณ กระทรวงคมนาคม จำนวน ๑๔ ราย
๗	การรายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณฯ		เมษายน - ธันวาคม ๒๕๖๘	รายงานผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๘	การรายงานการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณฯ		สิงหาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘	มีการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ
๙	การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรมตามแบบที่ ก.พ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณฯ		สิงหาคม - ธันวาคม ๒๕๖๘	มีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ
๑๐	การรายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ต่อ ศปท.คค. และสำนักงาน ป.ป.ช.	ไม่ใช้งบประมาณฯ		มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๘	บุคลากร ขร. เข้ารับการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ และมีการรายงานความคืบหน้าการดำเนินการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา ต่อ ศปท.คค. และสำนักงาน ป.ป.ช.
๑๑	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณฯ		พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - กรกฎาคม ๒๕๖๘	มีการพัฒนาและยกระดับผลการประเมินฯ โดย ขร. มีผลการประเมินในภาพรวมที่ดีขึ้นตามลำดับเมื่อเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา
๑๒	การจัดทำและรายงานผลการดำเนินตามแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของ ขร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณฯ		ตุลาคม ๒๕๖๗ - กันยายน ๒๕๖๘	การจัดทำแผนและการรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน ให้ผู้บริหาร และ ศปท.คค. ทราบ
๑๓	การจัดทำผลงานสำคัญโดดเด่นด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณฯ		พฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๗	การจัดทำข้อมูลผลงานสำคัญโดดเด่นด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ขร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายงานต่อ คค.

ลำดับ	โครงการ/หลักสูตร/เรื่อง/ประชุม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินการของโครงการ/กิจกรรม
		งบที่ได้รับจัดสรร	ผลการเบิกจ่าย		
๑๔	การสมัครและคัดเลือกเครือข่ายต้นแบบในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	๙,๔๑๖.๐๐	๙,๔๑๖.๐๐	พฤษภาคม - กรกฎาคม ๒๕๖๘	ได้ทำการสมัครและได้รับรางวัลในระดับดี และได้รับเชิญเข้าร่วมรับรางวัลและจัดนิทรรศการในพิธีรับมอบรางวัลเครือข่ายต้นแบบในการป้องกันและเฝ้าระวังการทุจริต ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
๑๕	การจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรรมการขนส่งทางราง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗	๑๑,๙๕๐.๐๐	๑๑,๙๕๐.๐๐	๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗	- ได้ดำเนินการจัดประชุมเพื่อขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมและคุณธรรม ของ ขร. เรียบร้อยแล้ว - ที่ประชุมเห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของ ขร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ที่ประชุมเห็นชอบข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณราชการ ขร. พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยประกาศใช้เมื่อวันที่ ๘ เม.ย. ๒๕๖๘

กราฟแสดงสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของกรมการขนส่งทางราง



- หมายเหตุ ๑. บุคลากร ๑ คน สามารถฝึกอบรมได้หลายหลักสูตร
๒. นับรวมการส่งบุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายด้วย

๔. ด้านการรักษาไว้และการจูงใจ

๔.๑ ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ด้วยวันที่ ๑ เมษายน ของทุกปี เป็นวันข้าราชการพลเรือน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และเผยแพร่เกียรติคุณของข้าราชการพลเรือนดีเด่น รวมทั้งจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานของข้าราชการและส่วนราชการ การให้บริการประชาชน และการสร้างความเข้าใจอันดีแก่ประชาชน ต่อบทบาทหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่นจะได้รับเข็มเชิดชูเกียรติข้าราชการเพื่อแสดง ให้เห็นถึงคุณงามความดี และการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในฐานะข้าราชการพลเรือนดีเด่น ซึ่งกรมการขนส่งทางรางมีผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวช่อผกา อินทะเสน นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางราง ตามประกาศคณะอนุกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น เรื่อง ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๘

๔.๒ คนต้นแบบคมนาคม กระทรวงคมนาคมเห็นความสำคัญของการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เน้นการปลูกฝังค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริต จึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรม ค้นหาบุคลากรในสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสธรรม เพื่อเป็น "คนต้นแบบคมนาคม ประจำปี ๒๕๖๘" เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติที่มีความมุ่งมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างมั่นคง ยืนหยัดต่อสู้ปกป้องเพื่อความถูกต้อง มีความ پاکเพียรมุ่งมั่นทุ่มเทจนเกิดผลเป็นที่ประจักษ์ และเป็นแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในสังกัดกระทรวงคมนาคมได้เป็นต้นแบบ อันเป็นการปลูกจิตสำนึกให้มีทัศนคติ และค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ กรมการขนส่งทางราง มีผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัล คนต้นแบบคมนาคม จำนวน ๑ คน คือ นายพณา ศุภฐิติพงศ์ นักวิชาการขนส่งชำนาญการ กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน กรมการขนส่งทางราง

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
รอบที่ ๑ ปี ๒๕๖๘	ดีเด่น	๙๐ คะแนนขึ้นไป	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๕	๔๖
	ดีมาก	๘๐-ไม่เกิน ๙๐ คะแนน	๒.๗๕ - ๒.๙๙	๐	๔๘
	ดี	๗๐-ไม่เกิน ๘๐ คะแนน	๒.๕๐ - ๒.๗๔	๐	๐
	พอใช้	๖๐-ไม่เกิน ๗๐ คะแนน	๐.๐๐	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐.๐๐	๐	๐
รอบที่ ๒ ปี ๒๕๖๘	ดีเด่น	๙๐ คะแนนขึ้นไป	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๓	๔๗
	ดีมาก	๘๐-ไม่เกิน ๙๐ คะแนน	๒.๗๕ - ๒.๙๙	๐	๔๙
	ดี	๗๐-ไม่เกิน ๘๐ คะแนน	๒.๕๐ - ๒.๗๔	๐	๐
	พอใช้	๖๐-ไม่เกิน ๗๐ คะแนน	๐.๐๐	๐	๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	๐.๐๐	๐	๐

๖. ด้านการใช้ประโยชน์

มีการกำหนดให้ทุกหน่วยงานภายในกรมการขนส่งทางราง ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความก้าวหน้าในอาชีพ ในช่วงต้นรอบการประเมิน (เดือนตุลาคม ๒๕๖๗ และเดือนเมษายน ๒๕๖๘) ตามแบบมอบหมายงาน/กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน รายบุคคล

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

กรมการขนส่งทางรางเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ในสังกัดกระทรวงคมนาคม จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๒ โดยเป็นการยกฐานะขึ้นมาจากสำนักงานโครงการพัฒนาระบบรางในสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

โดยเป็นการตัดโอนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่มาจากสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในปัจจุบันตำแหน่งทางการบริหารที่สำคัญ ยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ทำให้ในบางสายงานยังขาดผู้เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

กรมการขนส่งทางรางต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ส่งผลให้ไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสมรรถนะที่จำเป็นกับการปฏิบัติงานตามสายงานที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดได้ทุกรายในปีงบประมาณเดียวกัน

ข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. จัดฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรในแต่ละสายงาน
๒. ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ส่วนราชการ โดยจะต้องมีความสอดคล้องและครอบคลุมกับหลักสูตรและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สำนักงาน ก.พ. รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ กำหนด ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรสำหรับผู้บริหารมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงมาก จึงควรจัดเป็นหลักสูตรที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายดังเช่น หลักสูตร นบส. ของสำนักงาน ก.พ.



ประกาศกรมการขนส่งทางราง เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กรมการขนส่งทางราง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามนโยบายและภารกิจของกรม จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางราง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และเป้าหมายขององค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การจัดทำกรอบอัตรากำลังและบริหารกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอต่อความต้องการและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กร ตลอดจนวางแผนเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจในอนาคต

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

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งเน้นพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน รวมทั้งปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

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

/๕. ด้านการ...

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ภายใต้รูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสบนหลักความรู้ความสามารถ สมรรถนะและผลงาน ยึดหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

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

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

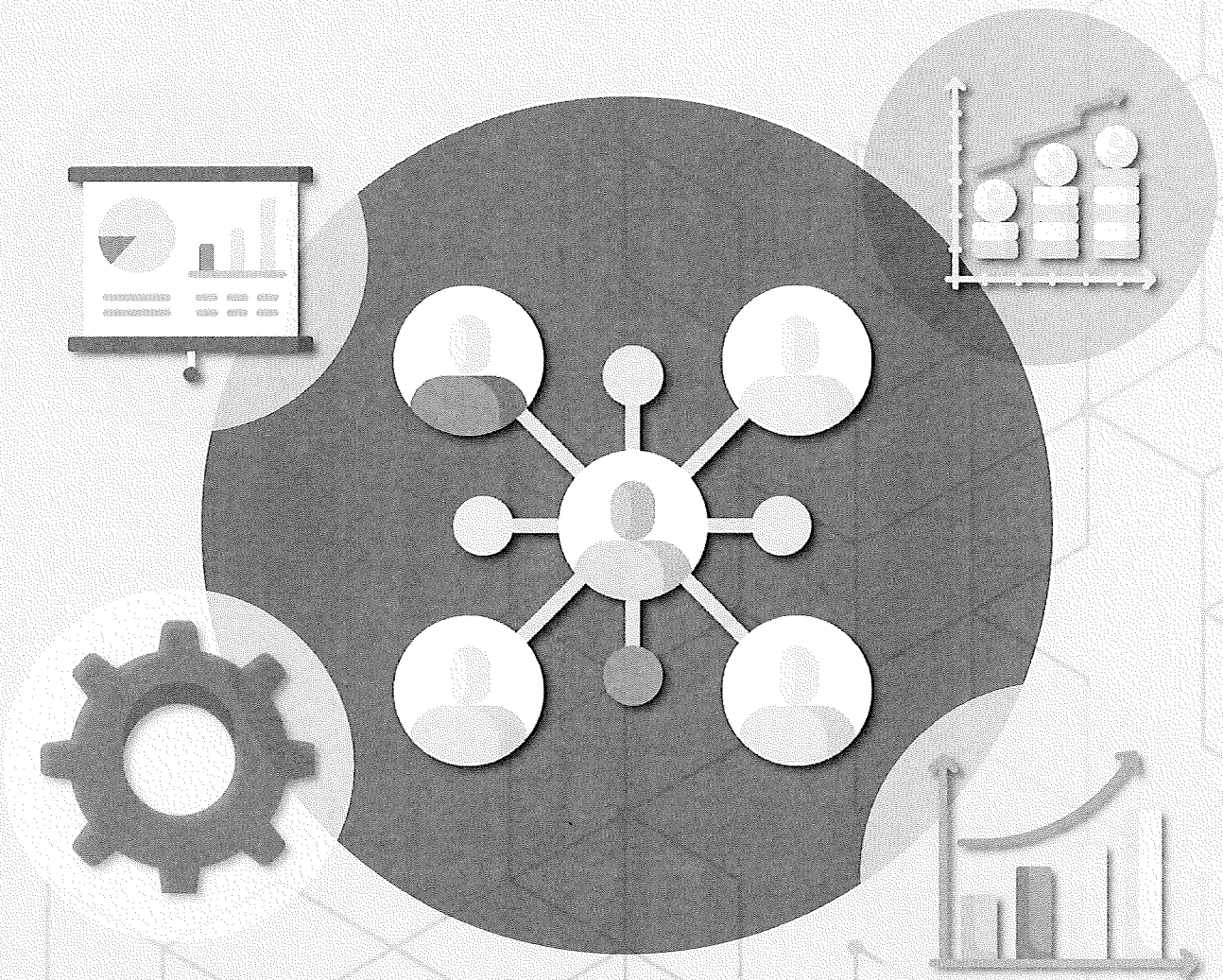


(นายพิเชฐ คณาธรรมรักษ์)
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง



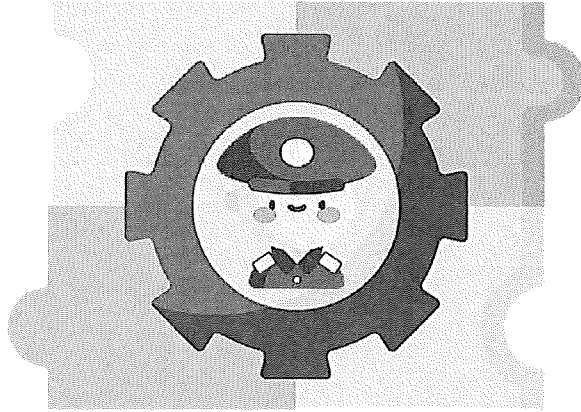
สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแนวทางปฏิบัติ



ฝ่ายเลขานุการร่วม
คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ
สำนักงาน ก.พ.

๒.๑ กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ



กรณีการบริหารอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญ แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลังโดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คัดค้าน และเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม ตามแนวทาง ดังนี้

๑.๑) ให้คืนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งหมดให้แก่ส่วนราชการเดิม โดยชะลอการทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการได้อย่างต่อเนื่องทันที^๖ และมีให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการปฏิบัติราชการในช่วงที่มีการตรึงอัตรากำลัง

๑.๒) ให้ส่วนราชการทบทวนบทบาทภารกิจ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหน้าที่และอำนาจ หรือการปรับโครงสร้างส่วนราชการ ยุบเลิกภารกิจที่หมดความจำเป็น ยุบรวมภารกิจที่มีความซ้ำซ้อน หรือถ่ายโอนภารกิจที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเองให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือปฏิรูปองค์กรให้มีความทันสมัยด้วยนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ

^๖ ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ได้อย่างต่อเนื่องทันที โดยไม่ต้องรอ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

๑.๓) ให้ส่วนราชการบริหารตำแหน่งว่างที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด โดยไม่ควรมีตำแหน่งข้าราชการว่างเกินร้อยละ ๕ ของกรอบอัตราข้าราชการทั้งหมด และไม่ควรว่างติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกิน ๑ ปี (ไม่รวมกรณีตำแหน่งที่อยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อบรรจุ ย้าย โอน เลื่อน หรือกรณีตำแหน่งอื่นที่ถูกกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ) ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการร่วม คปร. จะติดตามผลการบริหารอัตราว่างและระยะเวลาที่ว่างของตำแหน่งทุกสิ้นปีงบประมาณ โดยจะรายงาน คปร. เพื่อทราบหรือพิจารณานำตำแหน่งว่างเกินร้อยละ ๕ มาจัดสรรให้แก่ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต่อไป

๑.๔) การพิจารณาจัดสรรอัตราข้าราชการตั้งใหม่ จะดำเนินการเฉพาะในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ได้แก่ การจัดตั้งส่วนราชการระดับกระทรวงหรือระดับกรมหรือจังหวัดชั้นใหม่ โดยใช้กลไกการพิจารณาของ คปร. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง แล้วแต่กรณี พิจารณานำตำแหน่งว่างที่มีอยู่ในระบบมาใช้ก่อน เพื่อควบคุมการเพิ่มกรอบอัตรากำลังในภาพรวม

๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ ดังนี้

๒.๑) การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้แก่ส่วนราชการตามขนาดของส่วนราชการ ซึ่งจัดกลุ่มเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ส่วนราชการขนาดเล็ก ➤ อัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา แบ่งเป็น

- อัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา
- อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา

กลุ่มที่ ๒ ส่วนราชการขนาดกลาง ➤ อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา

กลุ่มที่ ๓ ส่วนราชการขนาดใหญ่ ➤ อัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป

ทั้งนี้ การพิจารณาขนาดของส่วนราชการในกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง ให้นำจำนวนอัตราข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรีมานับรวมกับสำนักงานปลัดกระทรวงด้วย

๒.๒) การจัดสรรหรือเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ และสัดส่วนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ประกอบด้วย ๓ ส่วน

ส่วนที่ ๑ คืบส่วนราชการเดิมทันที ➤ ร้อยละของอัตราว่างที่จัดสรรให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องทันที

ส่วนที่ ๒ ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น ➤ ร้อยละของอัตราว่างที่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

ส่วนที่ ๓ จัดสรรคืนให้ส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น ➤ ร้อยละของอัตราว่างที่ อ.ก.พ. กระทรวง สามารถพิจารณาจัดสรรให้กับส่วนราชการเดิมหรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

โดยให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณา รวมทั้งแนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตราว่าง ดังนี้

๒.๒.๑) หลักเกณฑ์และวิธีการ

(๑) ส่วนราชการขนาดเล็ก ที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๙๕ ของอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทดังกล่าว และให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) คืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๕ ยกเว้น เฉพาะกรณีส่วนราชการที่มีอัตราข้าราชการไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา ให้จัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐ ได้ทันที โดยไม่ต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)

(๒) ส่วนราชการขนาดกลาง ที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๗๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๐

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๐ คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

(๓) ส่วนราชการขนาดใหญ่ ที่มีอัตราข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป

ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิมทั้งหมด เพื่อให้ส่วนราชการบริหารอัตรากำลังได้อย่างต่อเนื่องทันที

- ตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป
 - ให้จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๖๐

- ให้ทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น (พนักงานราชการ) โดยจัดสรรคืนส่วนราชการเดิม ร้อยละ ๑๕

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุส่วนที่เหลือ ร้อยละ ๒๕ คืนให้ส่วนราชการเดิม หรือเกลี่ยให้ส่วนราชการอื่นในสังกัดกระทรวงตามความจำเป็นของภารกิจ

ทั้งนี้ ส่วนราชการสามารถแจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ หรือนำอัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราเกษียณอายุได้ตามความจำเป็น แต่จะต้องไม่นำตำแหน่งที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ ก.พ. หรือ คปร. หรือ ครม. ได้กำหนดเงื่อนไขการใช้ตำแหน่งไว้เป็นการเฉพาะมายุบเลิก โดยจะต้องแจ้งอัตราว่างครบตามจำนวนตำแหน่งเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้น ๆ เสนอให้อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

ตารางสรุปหลักเกณฑ์การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)

ขนาดของส่วนราชการ * (ตามจำนวนอัตราข้าราชการ)		การจัดสรรอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)			
		ประเภทบริหาร/ อำนวยการ/ คณบดี/หัวหน้า ส่วนราชการ เดิมทั้งหมด กัก **	ประเภทวิชาการ/ทั่วไป		
			จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม กัก **	ทดแทนด้วย การจ้างงาน รูปแบบอื่น (พนักงานราชการ)	อ.ก.พ. กระทรวง จัดสรรคืน ส่วนราชการเดิม/ เกลี่ยให้ส่วนราชการอื่น
ขนาดเล็ก	ไม่เกิน ๓๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	-	-
	๓๐๑ - ๑,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๕	-
ขนาดกลาง	๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๒๐
ขนาดใหญ่	ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๕

หมายเหตุ : * การพิจารณาขนาดของส่วนราชการในกรณีสำนักงานปลัดกระทรวง ให้นำจำนวนอัตราข้าราชการของสำนักงานรัฐมนตรีมานับรวมกับสำนักงานปลัดกระทรวงด้วย

** ส่วนราชการสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่างจากผลการเกษียณอายุฯ ได้อย่างต่อเนื่องทันทีโดยไม่ต้องรอ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติ

๒.๒.๒) เงื่อนไขการพิจารณา

ให้อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรหรือเกลี่ยอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราว่างที่เห็นสมควรยุบเลิก หรือทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น โดยพิจารณาตามลักษณะของภารกิจและประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ลักษณะของภารกิจ

• ภารกิจหลักของส่วนราชการที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหาด้านใดด้านหนึ่งในระยะเร่งด่วน หรือเป็นภารกิจสำคัญตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บท หรือยุทธศาสตร์ชาติ ที่ต้องเร่งรัดการดำเนินการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

- ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ภารกิจที่มีข้อผูกพันตามกฎหมาย หรือการพัฒนาระบบราชการ
- ภารกิจที่มีลักษณะงานพิเศษเฉพาะ

(๒) แนวทางการจำแนกตำแหน่งตามภารกิจ

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ

● เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลัก ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และการปฏิบัติภารกิจนั้นส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของส่วนราชการ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ หรือ

● เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายจัดตั้งส่วนราชการ หรือ

● เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจหลักตามกฎหมายเฉพาะ ซึ่งกำหนดให้ ต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานตามกฎหมาย และมีได้ให้อำนาจในการแต่งตั้งบุคลากร ประเภทอื่นปฏิบัติงานแทนได้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติอาจส่งผลต่อการใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนั้น ๆ ด้วย

ตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการ

● เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ (Technical Support) เช่น งานศึกษาวิจัย งานพัฒนาข้อมูลทางวิชาการหรือสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานกฎหมาย งานวิชาชีพเฉพาะด้าน งานเทคนิคเฉพาะด้าน เป็นต้น ซึ่งลักษณะงานของตำแหน่งจำเป็นต้องใช้เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานควบคู่กับตำแหน่งในสายงานหลักที่เป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้เกิด ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด หรือ

● เป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติภารกิจซึ่งมีลักษณะงานเป็นงานประจำพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ (Administration Support) โดยรวมของส่วนราชการ เช่น งานอำนวยการ และประสานราชการ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานระบบคอมพิวเตอร์ งานบริการข้อมูล งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารแผนงาน เงิน และบุคลากร เป็นต้น

๒.๒.๓) แนวทางการจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลัง

ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังตามแนวทาง ดังนี้

(๑) กรณีจัดสรรอัตราข้าราชการที่ว่างจากผลการเกษียณอายุ คืบส่วนราชการเดิมทั้งหมด หรือบางส่วน ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับของตำแหน่ง ที่ส่วนราชการแจ้งเป็นอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราว่างอื่นที่เห็นสมควรยุบเลิกแทนอัตราว่าง จากผลการเกษียณอายุทุกกรณี

ตัวอย่าง : ส่วนราชการ ก. แจ้งอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุและขอรับการจัดสรรคืน ได้แก่ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรร อัตราว่างจากผลการเกษียณอายุคืนให้ส่วนราชการ ก. ก็ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ตามเดิม รวมทั้งกรณีที่ส่วนราชการแจ้งตำแหน่งว่างอื่นมายุบเลิก แทนตำแหน่งเกษียณอายุ ก็ให้จัดสรรคืนในตำแหน่งว่างที่แจ้ง อ.ก.พ. กระทรวง ตามเดิมด้วยเช่นกัน

(๒) กรณีการเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการหนึ่งไปยังอีกส่วนราชการหนึ่ง ให้ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการหนึ่งไปให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงได้ตามที่มีคำขอรับการจัดสรร โดยให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น และเมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุตามคำขอของส่วนราชการ ให้กำหนดตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ในลักษณะกรอบระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และให้กำหนดอัตราเงินเดือนในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่งระดับต่ำสุดของกรอบระดับตำแหน่ง พร้อมทั้งให้ยุบเลิกอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุหรืออัตราร่างอื่นที่ส่วนราชการนำมายุบเลิกแทนของส่วนราชการที่เกลี้ยอัตราร่างไปให้ส่วนราชการอื่น

ตัวอย่าง : ส่วนราชการ ก. ขอรับการจัดสรรอัตรากะเลี่ยที่ว่างของส่วนราชการอื่นในกระทรวง โดยขอจัดสรรตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจพัฒนาระบบสารสนเทศการค้าในประเทศ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๐ บาท เมื่อ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติอนุมัติเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวงให้ส่วนราชการ ก. ตามคำขอจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑ ให้ยุบเลิกอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นที่ อ.ก.พ. กระทรวง มีมติเกลี้ยมากำหนดเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการตามคำขอของส่วนราชการ ก. (เช่น อ.ก.พ. กระทรวง เกลี้ยมาจากส่วนราชการ ข. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๘๘ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ก็จะต้องยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวของส่วนราชการ ข.)

๑ ส่วนราชการ ก. ที่ได้รับจัดสรรอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุจากส่วนราชการอื่นในกระทรวง (ส่วนราชการ ข.) หรือ ฝ่ายเลขานุการ อ.ก.พ. กระทรวง จะต้องแจ้ง ก.พ. ให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากส่วนราชการอื่น พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งเลขที่... ต่อท้ายจากตำแหน่งเลขที่สุดท้ายของส่วนราชการ ก. และกรณีที่ เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ทั้งนี้ กรณีที่ อ.ก.พ. กระทรวง พิจารณาเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของส่วนราชการอื่นในกระทรวง เพื่อจัดสรรให้ส่วนราชการที่มีความจำเป็น สามารถเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุของตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปของส่วนราชการหนึ่งมาจัดสรรเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป ให้แก่ส่วนราชการอื่นในกระทรวงที่มีคำขอตามเหตุผลความจำเป็นได้ โดยจะต้องคำนึงถึงการใช้อัตรากำลังที่จะนำมาทดแทน ข้อจำกัดเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง และผลกระทบที่มีต่อการปฏิบัติงานของส่วนราชการที่จะเกลี้ยอัตราร่างจากผลการเกษียณอายุมาให้ส่วนราชการอื่นในกระทรวงด้วย