



แผนพัฒนาบุคลากร และผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด

๑. หลักการและเหตุผล

บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท.จำกัด (รฟฟท.) ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของ รฟฟท. โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกด้านประกอบกัน เช่น การเดินรถไฟฟ้า การซ่อมบำรุง เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ การทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างค่านิยมหลัก ๘ ประการ (Core Value) สามัคคี (UNITY) มีวินัย (DISCIPLINE) รวดเร็ว (SPEED) รอบคอบ (CAREFULLY) โปร่งใส (TRANSPARENT) บริการด้วยใจ (SERVICE MIND) ปลอดภัย (SAFETY) และตรงเวลา (PUNCTUALITY)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำ รฟฟท. ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ผู้บริหารตามสายการบังคับบัญชา ค่านิยม สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และจากการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร มาประกอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตลอดจนเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานใหม่ในการบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้าขานเมือง (สายสีแดง) เพื่อให้มีความพร้อม สำหรับการเปิดให้บริการเชิงพาณิชย์ตามกรอบระยะเวลาต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรอันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด
- ๒) เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความพร้อมในความรู้และทักษะ ด้านการเดินรถไฟฟ้า การซ่อมบำรุง เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจรรยาบรรณ
- ๓) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ รฟฟท. ตามแผนงานประจำปี ตลอดจนกำกับดูแลให้เป็นไปตามแผนงาน

/ ๓.เป้าหมาย ...

๓. เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรใน รฟพท. ทุกคนได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม

เป้าหมายเชิงคุณภาพ บุคลากรใน รฟพท. ทุกคนได้รับการพัฒนา สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การเตรียมการและการวางแผน

๑) มอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากร ตามประเภท (In-House Training, Public Training, Refresher Training, Law Requirement Training, On-The-Job Training และอื่นๆ) ดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการซึ่งกำหนดไว้ตามแผนงาน

๒) พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนา โดยศึกษาวิเคราะห์จากนโยบาย แผนปฏิบัติงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ค่านิยมหลักในการทำงาน สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) สมรรถนะในการทำงานสำหรับกลุ่มตำแหน่งงาน บุคคล (Functional/Technical Competency) สมรรถนะในการทำงานระดับบุคคล (Personal Competency) ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร (Development/Training Needs) โดยรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงาน นำมาพิจารณาว่าบุคลากรควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง ตลอดจนแนวโน้มและทิศทางการดำเนินภารกิจของ รฟพท. เพื่อให้การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ และบรรลุตามวิสัยทัศน์ของ รฟพท.

๓) กำหนดประเภทความจำเป็น ได้แก่ พัฒนาและหรือทบทวนการให้บริการผู้รับบริการระบบ รถไฟฟ้า การซ่อมบำรุง การบริหารจัดการ คุณภาพบริการ ทักษะวิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศ คุณธรรม จริยธรรม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และความเปลี่ยนแปลงในบริบทของ รฟพท. / สังคม / พลวัต เป็นต้น

๕. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

๑) แต่งตั้งคณะทำงาน (ถ้ามี) หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบงบประมาณตามแผนการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามหัวข้อที่กำหนดไว้ในแผนงบประมาณพัฒนาบุคลากร

๒) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสม ได้แก่ สมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมาย และตามที่ต้องการ พัฒนาตนเองเพื่อหาความรู้ ทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาจเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่หน่วยงานอื่นจัด หรือส่งเข้าร่วมที่ส่วนกลาง หรือหน่วยงานภายนอกจัด หรือที่ส่วนกลางจัดร่วมกับหน่วยงาน ภายนอก

๖. ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของ รพพท. มี ๗ ประเภท ได้แก่

๑) การประชุม ฝึกอบรม และสัมมนา

- แบบ On Site คือ การจัดให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมในสถานที่ที่ผู้จัดกิจกรรมกำหนดให้ ทั้งในสำนักงานและนอกสำนักงาน
- แบบ On Line คือ การจัดให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมผ่านระบบอินเทอร์เน็ตในสำนักงาน หรือที่บ้านพัก หรือในระหว่างการเดินทาง (ถ้ามี)

๒) การศึกษาดูงาน

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

๕) การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

๖) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

๗) การมอบหมาย / สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

โดยข้อที่ ๑ – ๕ จัดไว้ในหลักสูตรพัฒนาบุคลากร ดำเนินการโดยส่วนฝึกอบรมและพัฒนา และหรือหน่วยงานที่ได้มอบหมาย ข้อ ๖-๗ ดำเนินการโดยผู้บริหารภายในหน่วยงาน(แผนก/ส่วน/ฝ่าย)

๗. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาบุคลากร รพพท. มีหลายวิธี ดังนี้

๑) แผนกฝึกอบรมและพัฒนา สังกัดส่วนฝึกอบรมและพัฒนา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและอำนวยการ รับผิดชอบจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร รพพท. ดำเนินการเอง ประกอบด้วยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาและส่งเสริมค่านิยม พัฒนาสมรรถนะ พัฒนาการบริหารจัดการ พัฒนาคุณภาพบริการ พัฒนาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนา ทักษะและองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในบริบทของ รพพท. / สังคม / พลวัต พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาคูณธรรมจริยธรรม และอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

๒) หน่วยงานสังกัดฝ่ายปฏิบัติการเดินรถ ฝ่ายวิศวกรรมและซ่อมบำรุง ส่วนความปลอดภัยและคุณภาพดำเนินการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและหรือทบทวนบุคลากรในสังกัดและที่เกี่ยวข้อง

๓) รพพท. พิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงคมนาคม เครือข่ายวิชาชีพ สถาบันเพิ่มผลผลิต หน่วยงาน / สถาบันฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น

/ ๔) นอกเหนือ ...

๔) นอกเหนือจากการพัฒนาบุคลากรโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประชุม อบรม สัมมนา ฟังบรรยาย ศึกษาดูงานแล้ว รฟพท. ได้พัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่นอย่างต่อเนื่อง เช่น การปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน มอบหมาย / สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๕) เข้าร่วมอบรมและการถ่ายทอดนวัตกรรม เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับภารกิจใหม่ในการบริหารจัดการเดินรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง)

๖) การจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี และการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของ รฟพท. (Competency Based Management)

๘. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอก รฟพท. เพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มความรู้ สร้างความเข้าใจ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอก รฟพท. เพื่อส่งเสริมงานด้านพัฒนาบุคลากร

๓) ดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการรถไฟฟ้า และผู้รับบริการภายใน รฟพท. ได้เป็นอย่างดี

๔) ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริงจากการฝึกฝนและประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

๕) พัฒนาบุคลากรด้านนวัตกรรม และหรือความสามารถในการถ่ายทอด หรือ วิทยากร ชำนาญการเฉพาะวิชาชีพ (KI's The Trainer) เพื่อเป็นการสร้างคุณค่าและเป็นการทบทวนความรู้ และ เกิดการบูรณาการความคิดในทีมนำมาใช้พัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในแผนวิสาหกิจ รฟพท.

๖) จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการบริการ การบริหาร การจัดการ และภาวะผู้นำ

๗) นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำกลุ่มงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรโดยพยายามจัดให้มีการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล / แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๘) พัฒนาบุคลากร รวมทั้งบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำ คู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน

๙) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนการที่มีความคล่องตัว และ กระชับ โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง

๑๐) ส่งเสริมบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาจิตใจเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง

๙. ระยะเวลาดำเนินการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างตุลาคม ๒๕๖๔ – กันยายน ๒๕๖๕

๑๐. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

รฟพท. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑) **หลักสูตรพัฒนาการบริหารจัดการ** ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน วิชาชีพ เทคโนโลยี ความเปลี่ยนแปลงในบริบทของ รฟพท. / สังคม / พลวัต หลักสูตรพัฒนาตนเองในระดับบุคคล เป็นต้น

๒) **หลักสูตรตามข้อกำหนด** ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารคมนาคม หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงาน หลักสูตรสำหรับนักบัญชี หลักสูตรพรบ.จัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

๓) **หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะ คุณภาพบริการ คุณธรรมจริยธรรม** ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามัคคีในองค์กร (Team Building), โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างทักษะการใช้งานภาษาต่างประเทศในงานบริการ, หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อความสำเร็จในงานบริการ และ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการเพิ่มทักษะและ ศักยภาพ, หลักสูตรป้องกันการทุจริต เป็นต้น

๔) **หลักสูตรทบทวนและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการ** ได้แก่ การจัด Refresher Training ในทุกกระบวนการสำหรับฝ่ายปฏิบัติการเดินรถและฝ่ายวิศวกรรมซ่อมบำรุง

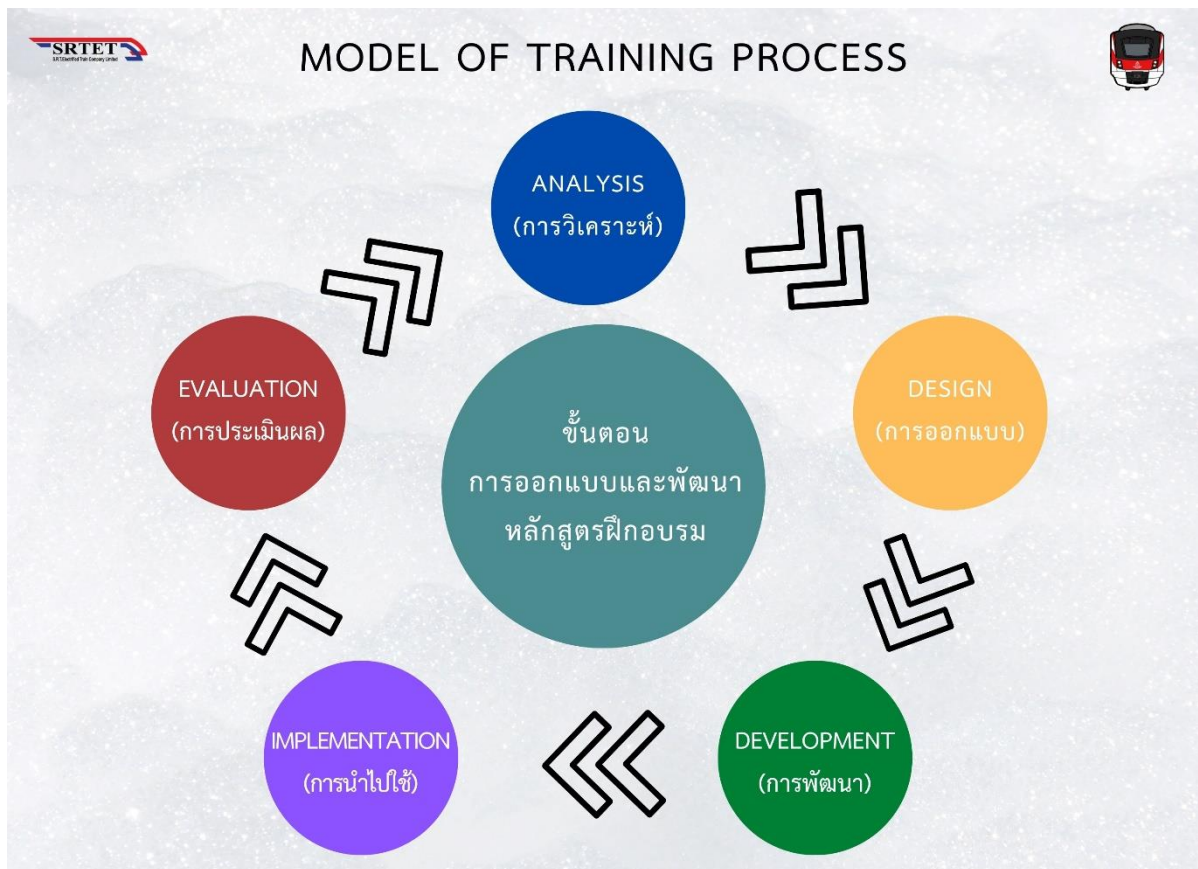
๑๑. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร

๑) พนักงานจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ หัวข้อ โดยจะเป็นรูปแบบ On Site หรือ On Line

๒) พนักงานจะต้องเข้ารับการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ของระยะเวลาที่กำหนด สำหรับหลักสูตรนั้นๆ

๓) หลักสูตรที่มีการประเมินผลความรู้ พนักงานต้องมีผลการทดสอบความรู้ POST TEST ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๑๒. ขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตร



๑๓. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕

ตามกรอบวงเงินงบประมาณจำนวน ๗,๗๖๓,๐๐๐ บาท

(อัตรากำลัง พนักงานประจำ = ๕๓๓ ลูกจ้างชั่วคราว = ๒๗๒ รวมเป็น ๘๐๕ อัตรา)

ลำดับ	รายการ/ปีงบประมาณ	กลุ่ม เป้า หมาย	๒๕๖๔			๒๕๖๕								
			ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔		
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑	Public Training	ทุก ระดับ												
๒	In-House Training													
๒.๑	หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับต้น ๓ คน	ผจฝ.												
๒.๒	หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับกลาง ๒ คน	ผจส.												
๒.๓	หลักสูตรนักบริหารคมนาคม ระดับสูง ๑ คน	ผอ.												
๒.๔	หลักสูตร การพัฒนาบุคลากร ด้านวิศวกรรมระบบราง (วศร)	หัวหน้า งาน												
๒.๕	โครงการอบรมหลักสูตรการ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๕ (วก.)	หัวหน้า งาน												
๒.๖	หลักสูตรการอบรมตามข้อบังคับ กฎหมาย	ทุก ระดับ												
๒.๗	หลักสูตรความปลอดภัยในการ ทำงาน (SAS)	ทุก ระดับ												
๒.๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เสริมสร้างสมรรถนะในการ ทำงาน (Team Building)	ทุก ระดับ												
๒.๙	โครงการพัฒนาระบบจัดการ ความรู้ผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศ ผ่านระบบ Skill Lane และ Moodle สำหรับพนักงาน ทั้งองค์กร	ทุก ระดับ												
๒.๑๐	หลักสูตรตามนโยบายภาครัฐ รวมถึงค่าใช้จ่ายเข้าร่วมประชุม ศึกษาดูงาน ในและต่างประเทศ	หัวหน้า งาน												
๒.๑๑	การบรรยายพิเศษ เรื่อง สถาบัน พระมหากษัตริย์กับประเทศไทย	ทุก ระดับ												
๒.๑๓	โครงการ ป้องกันการทุจริตของ ภาครัฐ	ทุก ระดับ												
๓	Refresher Training	ทุก ระดับ												

/ ลำดับ...

ลำดับที่ ๑ Public Training มีการจัดสรรหัวข้อตามความจำเป็นในการฝึกอบรม ตามที่หน่วยงานร้องขอมา
 ตัวชี้วัด กำหนดให้พนักงานประเมินโดยการส่งรายงานสรุปการฝึกอบรมภายนอก มายังส่วนฝึกอบรมภายใน
 ๓๐ วันหลังการอบรมเสร็จสิ้น กรณีไม่ส่งรายงานภายในกำหนดจะใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาส่งเข้า
 อบรมในครั้งต่อไป

๑๔. แผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร



ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕

รายการ	งบประมาณ ปี 2565	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	จำนวนเงินเบิกสะสม (ต.ค.64-ก.ย.65)	จำนวนเงินคงเหลือ (ต.ค.64-ก.ย.65)	คิดเป็น %
1.3 ค่าใช้จ่ายฝึกอบรมและพัฒนา								
1 Public Training	1,000,000.00	21,400.00	204,692.34	420,487.14	326,338.96	972,918.44	27,081.56	97.29%
2 In-House Training	6,452,000.00	914,467.50	1,675,078.51	1,652,900.00	2,163,523.75	6,405,969.76	46,030.24	99.29%
3 Refresher Training	311,000.00	-	18,300.00	61,374.52	104,101.07	183,775.59	127,224.41	59.09%
รวมค่าใช้จ่ายฝึกอบรมและพัฒนา	7,763,000.00	935,867.50	1,898,070.85	2,134,761.66	2,593,963.78	7,562,663.79	200,336.21	97.42%

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากเป็นปีแรกในการเดินรถโครงการรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง) โดยนโยบายของ รฟฟท. มุ่งให้พนักงานพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และเพิ่มเติมหรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่แล้วก็ตาม ไม่ว่าจะเป็น Public Training In-House Training รวมทั้ง Refresher Training เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และนำมาพัฒนาการเดินรถและการซ่อมบำรุงระบบรถไฟฟ้าชานเมือง (สายสีแดง) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งยังมีการฝึกอบรมหลักสูตร Soft Skill เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน อาทิ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “Team Building” โดยมีวัตถุประสงค์ให้พนักงานทุกส่วนงานมีทัศนคติเชิงบวกและมีจิตสำนึกที่ดี รวมถึงยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และร่วมกันปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๕

กลุ่มสายงาน / ฝ่าย / ส่วน	จำนวนตามโครงสร้างองค์กร ฉบับที่ 7							
	จำนวน อัตรากำลังราย แผนก (รวม)	จำนวนพนักงานรายตำแหน่ง					จำนวน พนักงาน ปัจจุบันราย ตำแหน่ง (คน)	จำนวน อัตรากำลังที่ ต้องสรรหา (คน)
		มจพ. หรือ เทียบเท่าขึ้นไป	มชช./หน.จหนท./ นายสถานี / ผช. นายสถานี	เจ้าหน้าที่	วิศวกร	ช่าง เทคนิค/ ช่างฝีมือ		
	2	2					1	1
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่	1						1	0
ผู้ช่วยกรรมการผู้อำนวยการใหญ่	1						0	1
ฝ่ายตรวจสอบภายใน	5	5		1			5	0
หน่วยงานภายใต้กำกับกรรมการผู้อำนวยการใหญ่	38	14		25			36	2
ฝ่ายสำนักกรรมการผู้อำนวยการใหญ่	11	4		7			10	1
ส่วนความปลอดภัยและคุณภาพ	14	3		11			14	0
ฝ่ายวางแผนและกลยุทธ์องค์กร	13	10		6			12	1
กลุ่มสายงานบริหาร	64	24		39			58	6
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและอำนาจการ	16	9		6			16	0
ฝ่ายบัญชีและการเงิน	20	7		13			18	2
ฝ่ายธุรกิจองค์กร	19	5		14			17	2
ส่วนจัดซื้อ	8	2		6			7	1
กลุ่มสายงานปฏิบัติการ	236	20	24	191			233	3
ฝ่ายควบคุมการเดินรถ	103	8	14	78			101	2
ฝ่ายปฏิบัติการสถานีรถไฟ	132	6	10	113			131	1
กลุ่มสายงานวิศวกรรม	189	32	1	2	77	72	179	10
ฝ่ายโครงสร้างพื้นฐาน	48	12		1	18	13	43	5
ฝ่ายระบบรถไฟและระบบอุปกรณ์รถไฟ	126	20		1	50	59	122	4
จำนวนรวม (พนักงานประจำ)	534	97	25	257	77	72	512	22
จำนวนลูกจ้างชั่วคราว (มอบหมายภารกิจ 272 อัตรา)								
จำนวนรวม (ลูกจ้างชั่วคราว) ไม่แจกแจง	272						214	58

อัตรากำลังของพนักงานประจำ ยังไม่สามารถสรรหาได้เต็มอัตราตามโครงสร้างองค์กร เนื่องจาก ยังมีตำแหน่งรักษาการหลายตำแหน่ง ซึ่งนโยบายของ รฟพท. ต้องการผลักดันพนักงานภายในองค์กรให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้หลายส่วนงานยังคงมีพนักงานรักษาการในตำแหน่งอื่น ๆ ด้วย

ในด้านจำนวนของลูกจ้างชั่วคราวตามที่ รฟพท. ได้รับการมอบหมายภารกิจเพิ่มเติม นั้น ลูกจ้างชั่วคราวในส่วนของกลุ่มสายงานวิศวกรรม จำนวนผู้สมัครมีจำนวนน้อย และไม่ตรงตามความต้องการของส่วนงาน เนื่องจากตำแหน่ง “วิศวกร” ผู้สมัครต้องการบรรจุเป็นพนักงานประจำ และเพื่อเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจมากกว่า ลูกจ้างชั่วคราว

ทั้งนี้หากลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำคาดว่าจะสรรหาพนักงานได้เต็มอัตรา แต่ขึ้นอยู่กับนโยบายจาก รฟพท. ในการนำเสนอปรับอัตรากำลังพลจากลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานประจำของ รฟพท.