



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ
พ.ศ. 2564 – 2567
(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565-2567)

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิต
พันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ
กรมประมง

สารบัญ

บทนำ.....	1
1. หลักการและเหตุผล	1
1.1 ที่มา และภารกิจของเงินทุน	2
1.2 โครงสร้างของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ.....	3
บทที่ 2 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	6
บทที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินงาน.....	10
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	13
4.1 สรุปการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตและข้อมูลสำคัญ.....	13
ด้านทรัพยากรบุคคล	
4.2 ข้อเสนอแนะจาก TRIS ในการปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ.....	14
4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	15
4.4 ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต.....	16
บทที่ 5 แผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ.....	17
พ.ศ. 2564 – 2567 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565 - 2567)	
ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของเงินทุนหมุนเวียนฯ พ.ศ. 2564 - 2567.....	19
แผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนฯ พ.ศ. 2564 - 2567	20
แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ พ.ศ. 2565.....	23

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

กรมประมงได้จัดตั้งเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้งและพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ ขึ้นในปีงบประมาณ 2523 โดยได้รับสนับสนุนงบประมาณการดำเนินงานประมาณปีละ 80 ล้านบาท เพื่อผลิตพันธุ์สัตว์น้ำทั้งสัตว์น้ำจืด สัตว์น้ำปรับปรุงพันธุ์ และสัตว์น้ำชายฝั่งปีละไม่ต่ำกว่า 300 ล้านตัว ซึ่งสัตว์น้ำเหล่านี้กรมประมงได้นำไปจำหน่ายให้แก่เกษตรกรในทุกภาคของประเทศ ถือเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมให้เกษตรกรประมงของประเทศไทยเพิ่มผลผลิตสัตว์น้ำจากการเพาะเลี้ยงเพื่อทดแทนสัตว์น้ำที่จับจากธรรมชาติ โดยในการดำเนินการดังกล่าวกรมประมงได้ใช้งบประมาณจากเงินทุนหมุนเวียนส่วนหนึ่งในการจัดจ้างบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในการผลิตสัตว์น้ำโดยตรงและในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีบุคลากรที่กรมประมงจัดจ้างโดยงบประมาณจากเงินทุนหมุนเวียนรวมทั้งสิ้น 291 ราย แบ่งเป็นลูกจ้างประจำ 19 ราย และลูกจ้างชั่วคราว 272 ราย

ในปัจจุบันการดำเนินกิจการขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นทำได้ยากขึ้น เนื่องจากเกิดภาวะการแข่งขันเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กรสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและเอกชนถือว่าบุคลากรนั้นมีความสำคัญยิ่ง การพัฒนาบุคลากรคือ กิจกรรมที่ได้รับการวางแผนและออกแบบอย่างเป็นระบบจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติต่างๆ ของสมาชิกในองค์กร ที่จำเป็นต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือระดับปฏิบัติการ จะต้องเป็นผู้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยผ่านไปทางงานที่ตนเองปฏิบัติ นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรที่ดีจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของงาน รวมถึงมีการวางแผนและวางกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์กร เพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรที่กรมประมงจ้างด้วยเงินจากเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้งและพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ กรมประมงจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้งและพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ ขึ้น โดยถือเป็นการกำหนดนโยบาย หลักการ และวิธีปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร

1.1 ที่มา และภารกิจของเงินทุน

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ ได้เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2523 ตามระเบียบกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ว่าด้วยเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ พ.ศ. 2523 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำมาใช้จ่ายเป็นทุนหมุนเวียนในการจัดหาพ่อแม่พันธุ์สัตว์น้ำ เพื่อผลิตพันธุ์สัตว์น้ำที่ได้ทำการผลิตขึ้นเอง และที่ได้จากการรวบรวมพันธุ์สัตว์น้ำจากธรรมชาติ โดยส่วนราชการของกรมประมง เพื่อบริหารให้แก่ราษฎร

วิสัยทัศน์

“ผลิตและจำหน่ายพันธุ์สัตว์น้ำที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของเกษตรกร”

พันธกิจ

ผลิตพันธุ์สัตว์น้ำที่ดีมีคุณภาพเพื่อจำหน่าย ผ่านการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตและจำหน่ายพันธุ์สัตว์น้ำที่ดี มีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานเงินทุนหมุนเวียนฯ
3. เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการผลิตพันธุ์สัตว์น้ำในงานเงินทุนหมุนเวียนฯ
4. เพื่อนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตพันธุ์สัตว์น้ำงานเงินทุนหมุนเวียนฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตพันธุ์สัตว์น้ำ
2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเงินทุนหมุนเวียนฯ

1.2 โครงสร้างของเงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ

ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ๆ คือ

1.2.1 การกำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ
เงินทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย

- กรมประมง กำหนดนโยบายการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำของประเทศ
- คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ

กำหนดนโยบาย กำกับดูแลการบริหารจัดการ และติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ
เงินทุนหมุนเวียน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำ
อื่น ๆ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการฯ มอบหมาย (แผนผังที่ 1)

- คณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ
มีหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานเงินทุนหมุนเวียนฯ ให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการปฏิบัติงานและระบบ
ประเมินผลการดำเนินงาน จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติงาน ประมาณการรายจ่าย และการจัดสรร
งบประมาณ วิเคราะห์และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ รวมทั้งพิจารณาและทบทวน
ราคาจำหน่ายพันธุ์สัตว์น้ำให้สอดคล้องกับสถานะตลาด

แผนผังที่ 1 : การกำกับดูแลการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียน



ผู้บริหารเงินทุนหมุนเวียน ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนฯ และทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ เพื่อบริหารกิจการของเงินทุนหมุนเวียนให้บรรลุเป้าหมายของเงินทุนหมุนเวียน

1.2.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย

- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่นๆ ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการบริหารเงินทุน ฯ โดยมีผู้บริหารทุนหมุนเวียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน เพื่อบริหารกิจการและติดตามดูแลการดำเนินงานของทุนหมุนเวียนให้บรรลุเป้าหมายของทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย

- หน่วยงาน 5 กองหลัก ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่ผลิตพันธุ์สัตว์น้ำเพื่อจำหน่ายให้แก่ราษฎร ได้แก่ กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง กองวิจัยและพัฒนาประมงทะเล และกองวิจัยและพัฒนาพันธุ์กรรมสัตว์น้ำ

- กองบริหารการคลัง ทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการบัญชี การเงิน การจัดทำงบการเงิน และการเบิกจ่ายเงินของทุนหมุนเวียน

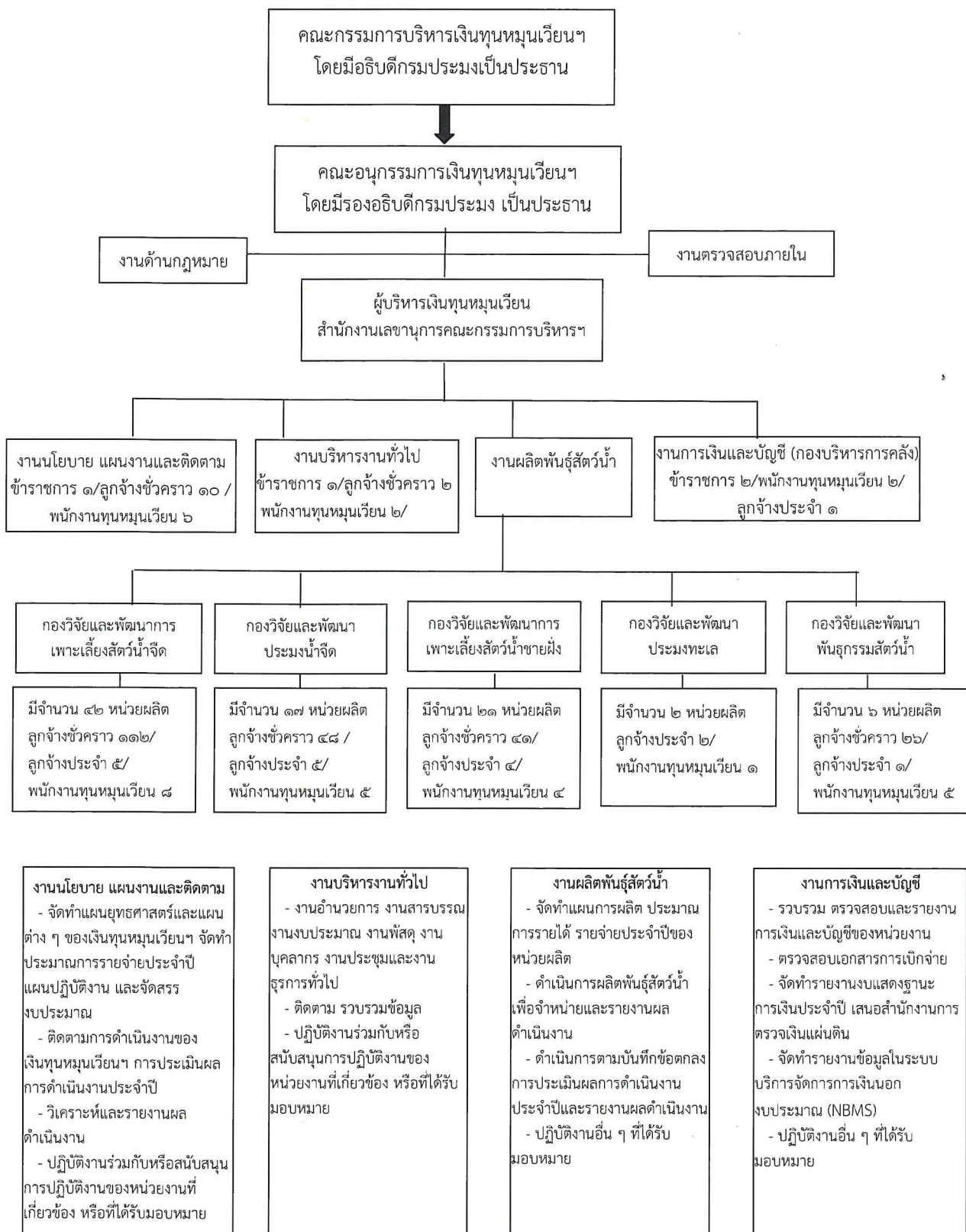
1.2.3 หน่วยงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของทุนหมุนเวียน ประกอบด้วย

- กรมบัญชีกลาง รับผิดชอบด้านการอนุมัติงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน และประเมินผลการปฏิบัติงานของทุนหมุนเวียน

- กลุ่มตรวจสอบภายใน รับผิดชอบตรวจสอบและรับรองเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

- กองกฎหมาย และกองบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ

โครงสร้างการบริหารงานของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ



งานนโยบาย แผนงานและติดตาม
- จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนต่าง ๆ ของเงินทุนหมุนเวียนฯ จัดทำประมาณการรายจ่ายประจำปี แผนปฏิบัติงาน และจัดสรรงบประมาณ
- ติดตามการดำเนินงานของเงินทุนหมุนเวียนฯ การประเมินผลการดำเนินงานประจำปี
- วิเคราะห์และรายงานผลดำเนินงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

งานบริหารงานทั่วไป
- งานอำนวยความสะดวก งานสารบรรณ งานงบประมาณ งานพัสดุ งานบุคลากร งานประชุมและงานธุรการทั่วไป
- ติดตาม รวบรวมข้อมูล
- ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

งานผลิตพันธุ์สัตว์น้ำ
- จัดทำแผนการผลิต ประมาณการรายได้ รายจ่ายประจำปีของหน่วยผลิต
- ดำเนินการผลิตพันธุ์สัตว์น้ำเพื่อจำหน่ายและรายงานผลดำเนินงาน
- ดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีและรายงานผลดำเนินงาน
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

งานการเงินและบัญชี
- รวบรวม ตรวจสอบและรายงานการเงินและบัญชีของหน่วยงาน
- ตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่าย
- จัดทำรายงานงบแสดงฐานะการเงินประจำปี เสนอสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- จัดทำรายงานข้อมูลในระบบบริการจัดการการเงินนอกงบประมาณ (NBMS)
- ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

- หมายเหตุ ๑. งานด้านกฎหมาย ขอสนับสนุนจากกองกฎหมายและ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมง
๒. งานตรวจสอบภายใน ขอสนับสนุนจากกลุ่มตรวจสอบภายใน กรมประมง

บทที่ 2

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรมีจุดมุ่งหมาย ทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของเงินทุนหมุนเวียนฯ มีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ อีกทั้งเป็นการสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคล จะมีเนื้อหาเชื่อมโยงกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับเป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว (HR Scorecard) ในภาครัฐมีองค์ประกอบทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

1. มาตรฐานความสำเร็จ หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ
2. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ
3. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ ในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ผลการดำเนินงานที่ส่วนราชการใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



โดยมีรายละเอียดในแต่ละมิตินี้

มิตินี้ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (1) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (2) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (3) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
- (4) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิตินี้ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (2) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- (3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)
- (4) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Efficiency)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (1) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ
- (2) ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มิติที่ 5 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

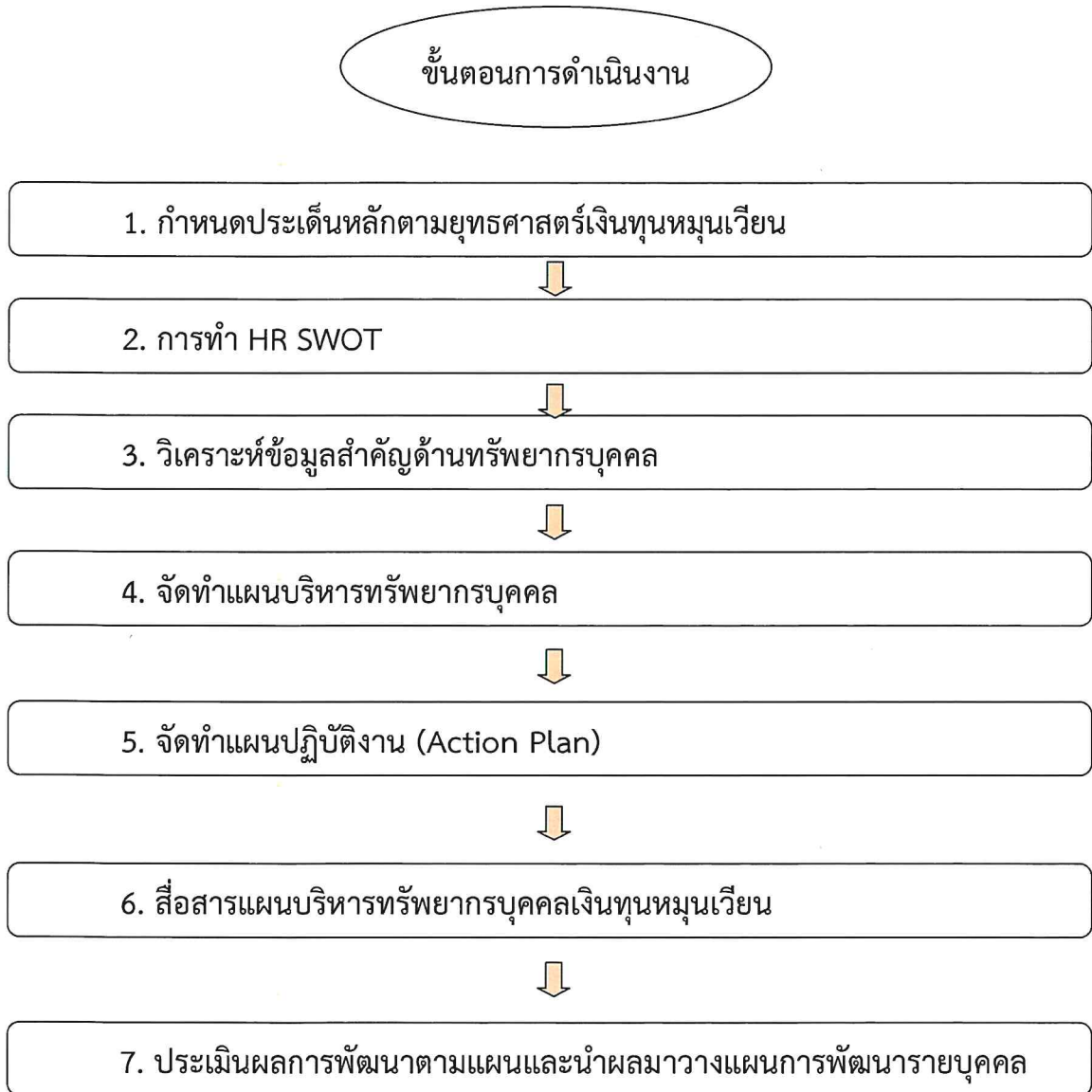
(2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ

กล่าวโดยสรุปการจัดทำการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวัดผลโดยใช้เครื่องมือ HR Scorecard จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มประสิทธิภาพการบรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน และช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยแนวทางของกรมประมงจะเน้น ทั้งด้านการบริหารคนโดยอาศัยหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม นอกจากนี้ เอื้อประโยชน์ให้ชุมชน สังคม ประชาชนแล้ว เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณภาพชีวิตที่มีความสุขในการทำงานด้วย

บทที่ 3

ขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การจัดทำการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียน รวมทั้งมาตรฐานความสำเร็จของสำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำดังนี้



ขั้นตอนที่ 1 กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนฯ เพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบในการจัดทำ

ขั้นตอนที่ 2 การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในเรื่องของคนที่จะให้เงินทุนหมุนเวียนฯ บรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอก ในด้านทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ
- เป็นการระดมสมอง โดยสิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้เข้าร่วม
- พิจารณาให้มีความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และยังเป็น การตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT ในขั้นตอนนี้ก่อนหน้าถึงความสอดคล้อง และเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ยังช่วยให้การจัดทำแผนมีความถูกต้อง โดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการ

ขั้นตอนที่ 4 จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ในรายละเอียด พร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนฯ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1-3 มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหา เพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น จากนั้นนำมากำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ

การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้เป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 6 สื่อสารแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินหมุนเวียนฯ พ.ศ. 2565-2567 ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

ขั้นตอนนี้ เป็นการสื่อสารแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินหมุนเวียนฯ พ.ศ. 2565-2567 รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ 7 ประเมินผลการพัฒนาตามแผนและนำผลมาวางแผนพัฒนารายบุคคล โดยเป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าจากการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด ในการติดตามผล-โดยการรวบรวมรายงานความก้าวหน้า ผลงาน ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและสาเหตุของการดำเนินงานจากผู้รับผิดชอบ รวมทั้งผลจากการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อนำมาจัดประชุมสรุปรายงานความก้าวหน้าแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นที่ช่วยสนับสนุนผู้เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้งานเงินหมุนเวียนฯ บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ นั้น ได้มีการนำข้อมูลหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำแผน ทั้งนี้เพื่อให้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมในส่วนที่เป็นจุดแข็ง ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนฯ และการระดมความคิดเห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์จากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ ดังนี้

4.1 สรุปการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรบุคคล สภาวะปัจจุบัน แนวโน้มในอนาคตและข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างบุคลากรของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ
- ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนฯ
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อรายได้รวม
- ข้อมูลลงทุนเปรียบเทียบกับงบประมาณรวม
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสภาวะปัจจุบันและแนวโน้มอนาคตที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังกล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่า เงินทุนหมุนเวียนฯ ประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังลูกจ้างประจำ โดยในปี 2564 มีจำนวนลูกจ้างประจำ 19 อัตรา และจำนวนลูกจ้างประจำจะหมดไปในปี 2581 จึงต้องวางแผนปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุไปเป็นพนักงานทุนหมุนเวียน และลูกจ้างชั่วคราว ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น เนื่องจากจะต้องบริหารสัดส่วนของเงินรายได้ต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสม ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น นอกจากนี้ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรนั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้มาก คือ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา 3% ของงบบุคลากรสำหรับเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณรวมพบว่ามีสัดส่วนน้อยซึ่งไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้จัดตั้งมาเป็นเวลากว่า 30 ปีแล้ว เครื่องมือและอุปกรณ์เดิมเสื่อมสภาพการใช้งาน

ตาราง : แสดงอัตราของลูกจ้างประจำที่จะหมดไปในแต่ละปี

ปี พ.ศ.ของการ เกษียณอายุ	จำนวนลูกจ้างประจำ (อัตรา)
2564	1
2565	4
2566	1
2567	6
2569	1
2571	1
2573	1
2575	2
2577	1
2581	1
ผลรวมทั้งหมด	19

4.2 ข้อเสนอแนะจาก TRIS ในการปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนฯ ดังนี้

การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ 5) พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดให้มีปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนฯ ในปีบัญชี 2563 โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินผลจากประเด็นหลักที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐาน (Fundamental) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(1.1) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน

ในปีบัญชี 2563 ทูนมุนเวียนฯ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วเสร็จ แต่ไม่ได้แสดงเอกสารการให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนมุนเวียนฯ และกระทรวงการคลัง

(1.2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในปีบัญชี 2563 ทูนมุนเวียนฯ อยู่ระหว่างการจัดทำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคำบรรยายลักษณะงาน

2. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1 การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2563

ทูนมุนเวียนฯ มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2563 แต่ไม่ได้ส่งเอกสารที่แสดงรายละเอียดของผลการดำเนินงานตามแผน

2.2 การจัดทำ/ทบทวนแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีบัญชี 2564

ทุนหมุนเวียนฯ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนฯ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2563 พร้อมทั้งได้สื่อสารให้ผู้บริหารและหน่วยงานภายในทุนหมุนเวียนฯ ที่เกี่ยวข้องรับทราบภายในปีบัญชี 2563 เรียบร้อยแล้ว

ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวจะนำไปประกอบการพิจารณาทบทวนปรับปรุงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564-2567 ต่อไป

4.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ โดยระดมความคิดจากผู้เข้าร่วมการประชุม โดยใช้ HR SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) สามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนด้านทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนใช้การคัดเลือกซึ่งทำได้รวดเร็ว	1. ขาดระบบการให้แรงจูงใจที่จะทำให้หน่วยผลิตมีการแข่งขันในการสร้างผลงาน
2. พนักงานเงินทุนหมุนเวียนที่เป็นฝ่ายผลิตมีทักษะในการเพาะพันธุ์สัตว์น้ำในบางชนิดได้ดี	2. บุคลากรบางตำแหน่งไม่ได้มีการคัดเลือกโดยการทดสอบอย่างมีมาตรฐานหรือชำนาญในสายการปฏิบัติงาน ทำให้มีคุณภาพน้อย
3. หน่วยผลิตมีผลจากงานวิจัยมาปรับใช้ เพื่อเกิดประสิทธิภาพการผลิต	3. การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ โดยไม่มีการถ่ายทอดงานเงินทุนฯ ทำให้การดำเนินงานขาดความเข้าใจและความต่อเนื่อง

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) สามารถวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคด้านทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้

โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (Threats)
1. กระแสการคลังและกรมประมงมีนโยบายในการพัฒนาเงินทุนหมุนเวียนให้มีการบริหารจัดการที่ดีได้มาตรฐาน และติดตามการประเมินผล	1. บุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ขาดประสบการณ์
2. มีบุคลากรที่จบการศึกษาจำนวนมากขึ้นในแต่ละปี	2. สภาวะเศรษฐกิจด้านการเพาะพันธุ์สัตว์น้ำมีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีความชำนาญไปทำงานที่บริษัทเอกชน

4.4 ปัจจัยความสำเร็จจากการดำเนินงานในอดีต

1. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขาดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานด้านการเพาะเลี้ยง จึงควรมีการพัฒนาโดยการสอนงานจากผู้ชำนาญงานในด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น หรือการมอบหมายงานใหม่ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ เพื่อขยายฐานความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการหมุนเวียนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้รอบรู้ครอบคลุมการผลิตพันธุ์สัตว์น้ำทั้งระบบ

2. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

2.1 ข้าราชการที่ปฏิบัติงานด้านเงินทุนหมุนเวียนฯ มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีละ 2 ครั้ง โดยระบุตัวชี้วัดด้านงานเงินทุนหมุนเวียนในการพิจารณาประกอบการเลื่อนเงินเดือน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายรวมต่อรายได้รวม จำนวนสัตว์น้ำที่ผลิตเพื่อจำหน่าย

2.2 ลูกจ้างประจำ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง

2.3 พนักงานเงินทุนหมุนเวียนฯ เสนอให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลฯ ปีละ 2 ครั้ง เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

2.4 ลูกจ้างชั่วคราว เสนอให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลฯ ปีละ 1 ครั้ง เพื่อประกอบการพิจารณาการจ้างในรอบปีถัดไป

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.1 กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานเพื่อจัดสรรแรงจูงใจให้กับหน่วยงานที่มีผลงานบรรลุตามเป้าหมาย

3.2 ปรับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเป็นพนักงานทุนหมุนเวียน

บทที่ 5

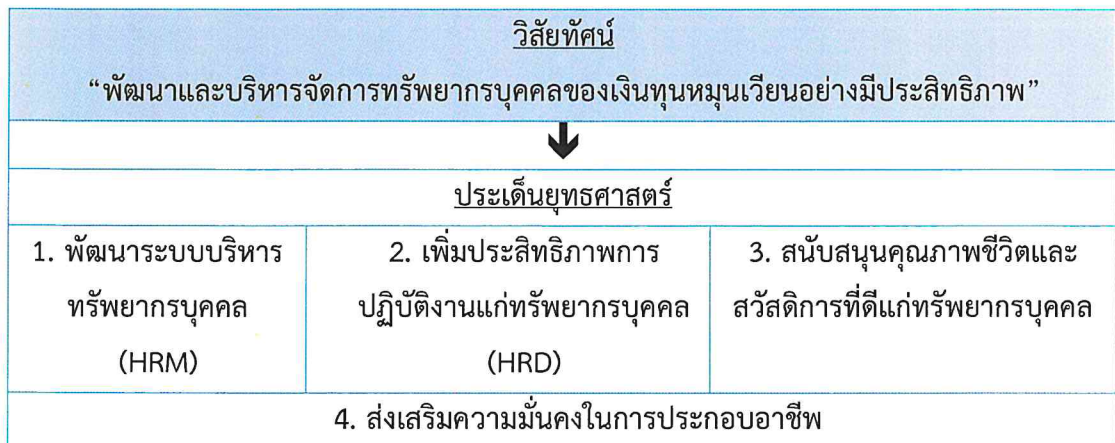
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ

พ.ศ. 2564 – 2567

(ฉบับทบทวน พ.ศ. 2565-2567)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์เงินทุนหมุนเวียนฯ ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ (พ.ศ. 2564-2567) เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทุนหมุนเวียนฯ ได้มีความเข้าใจในทิศทางเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

มีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ได้แก่

1.1 การทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง

เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานและโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี

1.2 การส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อสร้างระบบการประเมินผลงานที่เน้นผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและเป็นที่ยอมรับ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรบุคคล (HRD)

มีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ได้แก่

2.1 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีการผลิต

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านเทคโนโลยีการผลิตสัตว์น้ำให้มีคุณภาพ และดำเนินการปรับปรุงให้ได้ตามมาตรฐาน ควรมีการจัดให้มีโครงการศึกษาดูงานในหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ที่กำหนดไว้

2.2 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านกฎระเบียบ การเงิน การบัญชี และพัสดุ

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านกฎระเบียบ การเงิน การบัญชี และพัสดุ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ การเงิน การบัญชี และพัสดุ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านสารสนเทศ

เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านสารสนเทศ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

มีแนวทางการพัฒนา 2 แนวทาง ได้แก่

3.1 สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการจัดสรรแรงจูงใจ จากผลกำไรสุทธิจากการจำหน่ายพันธุ์สัตว์น้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

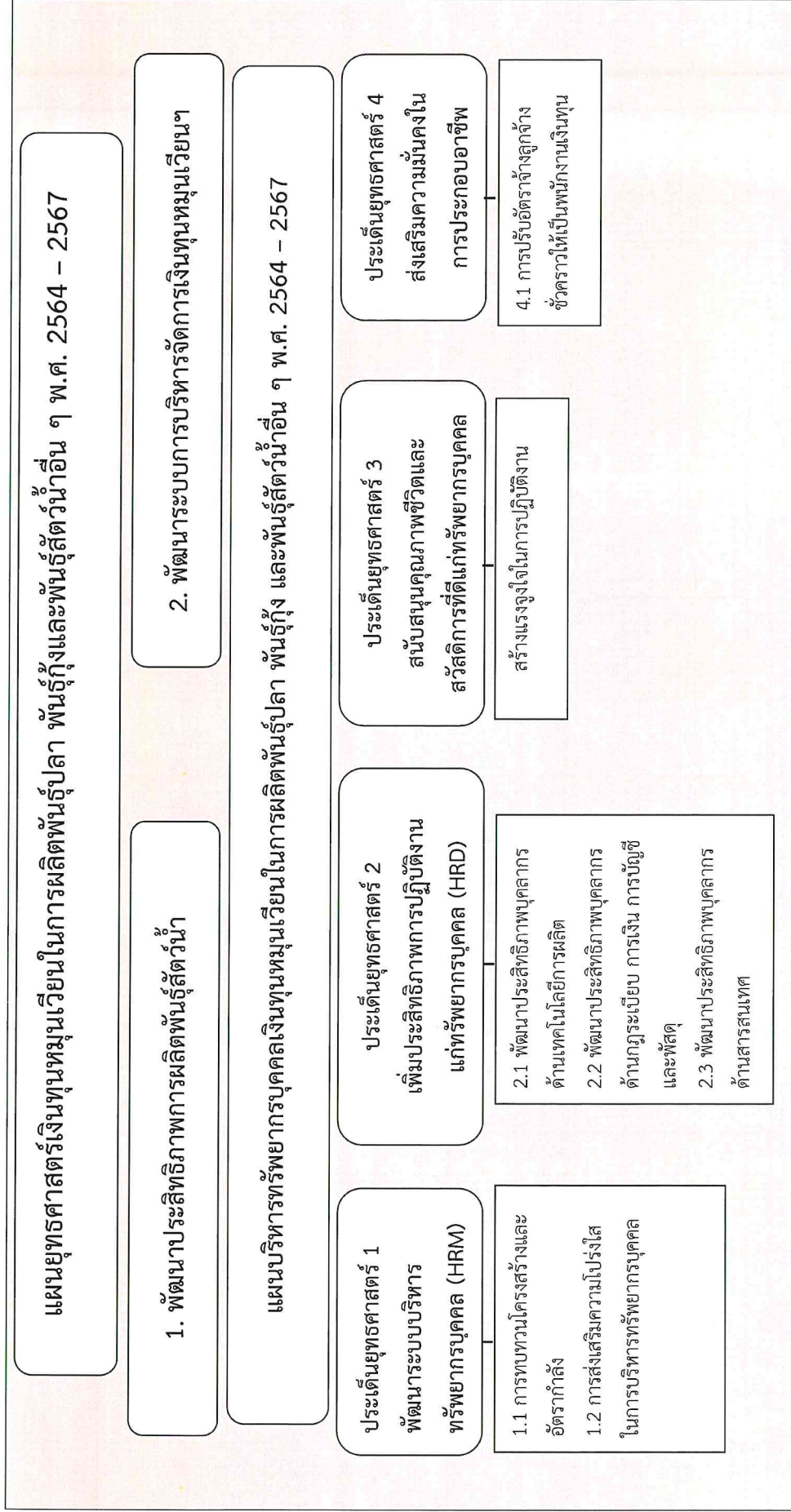
มีแนวทางการพัฒนา 1 แนวทาง ได้แก่

4.1 การปรับอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นพนักงานทุนหมุนเวียน โดยมีอัตราที่เหมาะสมอันจะเป็นแนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพและเปิดโอกาสให้เกิดการขึ้นค่าจ้างได้อย่างเป็นระบบและเกิดความโปร่งใส

เพื่อเป็นการส่งเสริมความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

ความเชื่อมโยงและการสนับสนุนยุทธศาสตร์หลักของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ

พ.ศ. 2564 - 2567



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ พ.ศ. 2564 - 2567

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							2564	2565	2566	2567	
1. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	1.1 การทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง	ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง	เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานและโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวน	ร้อยละ 100	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทuna	/	/	/	/	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทuna
			ส่งเสริมให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใส เน้นผลงานที่ปฏิบัติได้จริงโดยไม่มีข้อท้วงติง เนื่องจากมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	การประเมินเดือนเงินเดือน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทuna	/	/	/	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทuna		

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							2564	2565	2566	2567	
2. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรบุคคล (HRD)	2.1 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีการผลิต	1. โครงการฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานด้านการผลิต	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในการเทคโนโลยีการผลิต	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับการสอนงาน	ร้อยละ 25	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงิน	/	/	/	/	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ
		2. โครงการศึกษา ดูงาน	เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ ภายในประเทศ	ร้อยละของบุคลากรที่ไปศึกษาดูงาน	ร้อยละ 5	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงิน	/	/	/	/	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ
	2.2 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านกฎระเบียบการเงิน การบัญชี และพัสดุ	โครงการฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานด้านกฎระเบียบการเงิน การบัญชี และการพัสดุ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในด้านกฎระเบียบ การเงิน การบัญชี และพัสดุ	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ ที่ได้รับการฝึกอบรม	ร้อยละ 25	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงิน	/	/	/	/	สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ และกองบริหารการคลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์	แผนงาน	โครงการ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ				หน่วยงานที่รับผิดชอบ
							2564	2565	2566	2567	
2. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรบุคคล (HRD) (ต่อ)	2.3 พัฒนาประสิทธิภาพด้านสาร สนเทศ	โครงการฝึกอบรมงาน สารสนเทศ	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจในด้าน สารสนเทศ	ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับ การฝึกอบรม หรือรับฟังการ ประชุมชี้แจง	ร้อยละ 50	บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน เงินทุนฯ (ด้าน การรายงาน แผน-ผล ปฏิบัติงาน)	/	/	/	/	สำนักงาน เลขาธิการ คณะกรรมการ การบริหาร เงินทุนฯ
3. สนับสนุน คุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล	สร้างแรงจูงใจให้กับหน่วยงาน บรรลุตามเป้าหมาย	โครงการสร้าง แรง จูงใจให้กับ หน่วยงานที่มี ผลงานบรรลุ ตามเป้าหมาย	เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับ การจัดสรร แรงจูงใจ	ร้อยละ 30 ของกำไรใน การดำเนินงาน แต่ละปี	บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	/	/	/	/	สำนักงาน เลขาธิการ คณะกรรมการ การบริหาร เงินทุนฯ
4. การปรับอัตราจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นพนักงานเงินต้น	การปรับอัตรา ลูกจ้างชั่วคราว เป็นพนักงาน เงินต้น โดยมี อัตราที่ เหมาะสม	โครงการปรับ อัตราลูกจ้าง ชั่วคราวเป็น พนักงานทุน เหมาะสม	เพื่อปรับค่าตอบแทนลูกจ้าง ชั่วคราวเงินต้นฯ ให้เป็น พนักงานเงินต้นฯ เพื่อ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเปิดโอกาสให้ เกิดการขึ้นค่าจ้างได้อย่าง เป็นระบบและเกิดความ โปร่งใส	จำนวนของ บุคลากรที่ได้รับ การปรับอัตรา ลูกจ้างชั่วคราว เป็นพนักงาน เงินต้น	จำนวน 33 อัตรา	บุคลากรที่ ปฏิบัติงาน เงินทุนฯ	-	33	-	-	สำนักงาน เลขาธิการ คณะกรรมการ การบริหาร เงินทุนฯ

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

แผนงาน	โครงการ	ขั้นตอน	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)				เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		งบประมาณ (ล้านบาท)	กระบวนการ ติดตามประเมินผล
			1	2	3	4		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
1.1 การทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง	ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง	- จัดทำทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง	/			4	เพื่อให้การจัดสรรอัตรากำลังมีความสอดคล้องกับปริมาณงานและโครงสร้างที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี	ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนฯ	ความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานฯ	-	คณะกรรมการบริหารฯ และกรมบัญชีกลางเพื่อเห็นชอบโครงสร้างและอัตรากำลัง
1.2 การส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- กำหนดค่าเกณฑ์ชี้วัดเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน - พิจารณาประเมินผลการทำงาน - เลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง	/			/	เพื่อให้เกิดการประเมินผลที่โปร่งใส เน้นผลงานที่ปฏิบัติได้จริงโดยไม่มีข้อกังขาคง เนื่องจากมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินตามเกณฑ์	ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง	-	เกิดความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพันธุ์ปลา พันธุ์กุ้ง และพันธุ์สัตว์น้ำอื่น ๆ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานแก่ทรัพยากรบุคคล (HRD)

แผนงาน	โครงการ	ขั้นตอน	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)				เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		งบประมาณ (ล้านบาท)	กระบวนการ
			1	2	3	4		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
2.1 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีการผลิต	1. ฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงานด้านการผลิต	- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม - คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ - ดำเนินการฝึกอบรม - ประเมินผลหลังการฝึกอบรม	/	/	/	/	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในทางเทคนิคโดยมีพัฒนาการผลิตพันธุ์สัตว์น้ำ	ร้อยละ 25 ของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมหรือสอนงาน	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	0.05	ติดตามประเมินผล จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากร
			/	/	/	/	เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์จากหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ	ร้อยละ 5 ของบุคลากรไปศึกษาดูงาน	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	0.08	ความสำเร็จในการจัดโครงการดูงาน
	2. ศึกษาดูงาน	- จัดทำโครงการศึกษาดูงาน - กำหนดหน่วยงานและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ - ศึกษาดูงาน - ประเมินผลหลังการศึกษาดูงาน	/	/	/	/					

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพลังงานอื่น ๆ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานแก่ทรัพยากรบุคคล (HRD) (ต่อ)

แผนงาน	โครงการ	ขั้นตอน	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)				เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		งบประมาณ (ล้านบาท)	กระบวนการ
			1	2	3	4		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
2.2 พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรด้านกฎระเบียบการเงิน การบัญชี และพัสดุ	ฝึกอบรมทักษะในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบ การเงิน การบัญชี และพัสดุ	- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม - คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ - ดำเนินการฝึกอบรม - ประเมินผลหลังการฝึกอบรม	/	/	/	/	เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ในด้านการระเบียบ การเงิน การบัญชี และพัสดุ	ร้อยละ 25 ของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	0.05	ความสำเร็จในการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากร
2.3 พัฒนาประสิทธิภาพด้านสารสนเทศ	ฝึกอบรมงานสารสนเทศ	- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม - คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ - ดำเนินการฝึกอบรม - ประเมินผลหลังการฝึกอบรม	/	/	/	/	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในด้านสารสนเทศ	ร้อยละ 50 ของเจ้าหน้าที่ (ด้านการรายงานแผน-ผลปฏิบัติงาน) ที่ได้รับการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น	-	ความสำเร็จในการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากร

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเงินทุนหมุนเวียนในการผลิตพลังงานอื่น ๆ พ.ศ. 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 สนับสนุนคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีแก่ทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	โครงการ	ขั้นตอน	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)				เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด		งบประมาณ (ล้านบาท)	กระบวนการติดตาม ประเมินผล
			1	2	3	4		ผลผลิต	ผลลัพธ์		
3. สร้างแรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	สร้างแรงจูงใจ ให้กับหน่วยงานที่มี ผลงานบรรลุตาม เป้าหมาย	- ทบทวนหลักเกณฑ์และ แนวทางการจัดสรรแรงจูงใจ - แจ่งบุคลากรทราบ และเข้าใจแนวทาง/ หลักเกณฑ์ดังกล่าว - ประเมินผล	/	/	/	4	เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และสร้าง แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากร	มีระบบการสร้าง แรงจูงใจให้กับ หน่วยงานที่มี ผลงานบรรลุ เป้าหมายตาม เกณฑ์ที่กำหนด	ความพึงพอใจ ของบุคลากร ใน เงินทุนฯ	-	มีการจัดสรร แรงจูงใจให้กับ หน่วยงาน/บุคลากร ที่ปฏิบัติงาน เงินทุนฯ
4. การปรับ อัตราจ้างลูกจ้าง ชั่วคราวให้เป็น พนักงานทุน หมุนเวียน	โครงการปรับอัตรา ลูกจ้างชั่วคราวเป็น พนักงานทุน หมุนเวียน	- ประกาศรับสมัครสอบ - จัดสอบ - ประกาศรายชื่อผู้สอบ ผ่านการคัดเลือก - หน่วยงานดำเนินการ จัดทำสัญญาจ้าง พนักงานทุนหมุนเวียน - หน่วยงานรายงานผล ดำเนินการจัดทำสัญญา จ้างพนักงานทุน หมุนเวียน ให้กอง บริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	เพื่อปรับตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราวเงิน ทุนฯ ให้เป็นพนักงาน เงินทุนฯ เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ และเปิดโอกาส ให้เกิดการขึ้นค่าจ้างได้ อย่างเป็นระบบและ เกิดความโปร่งใส	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การปรับอัตรา ลูกจ้างชั่วคราว เป็นพนักงาน เงินทุน	มีบุคลากรที่ ได้รับการ คัดเลือก ปฏิบัติงาน เงินทุนฯ	2.62	การดำเนินงาน จัดสรรได้เรียบร้อย ครบทุกตำแหน่ง