



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมประมง
มีนาคม 2566

คำนำ

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 จัดทำขึ้นโดยมีจุดประสงค์ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องการกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง ตั้งแต่กรอบโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์กร การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติ การให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร ตลอดจนการกำกับดูแลบุคลากรให้เป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบุคลากรกรมประมง

กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มีนาคม 2566

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	
ประวัติกรมประมง	2
หน้าที่และอำนาจ	2
วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมประมง	3
โครงสร้างกรมประมง	4
ข้อมูลอัตรากำลัง	4
ข้อมูลงบประมาณด้านบุคลากร	5
ข้อมูลกองบริหารทรัพยากรบุคคล	6
ส่วนที่ 2 การดำเนินการตามยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมประมง	
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ 2561 – 2565	13
รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	15
รายงานผลการดำเนินการตามแผน/โครงการ/กิจกรรม	22
ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมประมง ปีงบประมาณ 2561 – 2565	
ส่วนที่ 3 ผลปฏิบัติงานตามภารกิจ	
การบริหารอัตรากำลังของกรมประมง	28
การประเมินบุคคลและผลงาน	29
การปรับปรุงข้อมูลทะเบียนประวัติ	29
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	29
การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ สวัสดิการของส่วนราชการ	29
การพัฒนาศักยภาพกรมประมง	32
ข้อมูลด้านทุนการศึกษา การลาศึกษา การเป็นวิทยากร และอื่น ๆ	45
การดำเนินการทางวินัยและสร้างเสริมคุณธรรม	47
ส่วนที่ 4 ผลสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
ผลการความผูกพันต่อองค์กร	49
ผลการสำรวจความต้องการสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของบุคลากรกรมประมง	53

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ประวัติกรมประมง

เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2469 ได้มีพระบรมราชโองการตั้งกรมรักษาสัตว์น้ำขึ้น สังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตรธิการโดยกำหนดให้มีหน้าที่ดูแลและนำการขยายการจับสัตว์น้ำเพื่อเป็นอาหารและสินค้าภายในภายนอกประเทศ กำหนดเขต และฤดูที่อนุญาตให้จับสัตว์น้ำตามพระราชบัญญัติอากรค่าน้ำ ร.ศ. 120 และทรงโปรดเกล้าฯ ให้ ดร.ฮิว แมคคอร์มิค สมิท เป็นเจ้ากรมรักษาสัตว์น้ำ ต่อมาเมื่อประกาศพระบรมราชโองการลงวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2475 ให้รวมกระทรวงเกษตรธิการ กระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงคมนาคมเป็นกระทรวงเดียวกัน เรียกว่า “กระทรวงเกษตรพาณิชย์การ” และเปลี่ยนเป็นชื่อ “กระทรวงเศรษฐกิจการ” ในปีพ.ศ. 2476 เนื่องจากมีพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงและกรมขึ้น มีกรมการประมงรวมอยู่ในกระทรวงเศรษฐกิจการด้วย จวบจนปี พ.ศ. 2496 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2497 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้เปลี่ยนนามกรมการประมง เป็น “กรมประมง” จนถึงปัจจุบัน

หน้าที่และอำนาจ

ตามกฎหมายว่าด้วยส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2563 กำหนดให้กรมประมงมีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านการประมง เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ ควบคุมการประมง การผลิตสัตว์น้ำ และสินค้าประมงที่มีมาตรฐานถูกสุขอนามัยให้มีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศ และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ตลอดจนป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรประมงและสัตว์น้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประมง กฎหมายว่าด้วยสิทธิการประมง ในเขตการประมงไทย กฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบกิจการแพปลา กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาการเพาะเลี้ยง การปรับปรุงพันธุ์ การผลิต การขยายพันธุ์สัตว์น้ำ สัตว์น้ำสวยงาม พันธุ์ไม้น้ำ อาหารสัตว์น้ำ สุขภาพสัตว์น้ำ และวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง
3. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสำรวจด้านทรัพยากรสัตว์น้ำ แหล่งทำการประมง เครื่องมือทำการประมง และระบบนิเวศทั้งในและนอกน่านน้ำไทย รวมทั้งรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในระดับที่สามารถทำประมงได้อย่างยั่งยืน
4. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเก็บรักษาสัตว์น้ำ การแปรรูปสัตว์น้ำ การเก็บรักษาผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ เทคโนโลยีการบรรจุ เทคโนโลยีชีวภาพ และนวัตกรรมอุตสาหกรรมสัตว์น้ำ
5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาระบบคุณภาพและความปลอดภัย ตลอดจนกำกับดูแลสินค้าประมงให้ได้มาตรฐานตลอดสายการผลิตจนถึงผู้บริโภค
6. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการด้านการประมง การอนุรักษ์ทรัพยากรสัตว์น้ำ กำหนดมาตรการในการทำการประมงและการใช้ประโยชน์จากสัตว์น้ำ ควบคุม ป้องกัน และปราบปราม การทำการประมงและการค้าสัตว์น้ำให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งป้องกัน ยับยั้ง และจัดการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายทั้งในและนอกน่านน้ำไทย

7. พัฒนาระบบการควบคุม เฝ้าระวัง ติดตาม และตรวจสอบการทำการประมง ตลอดจนระบบสืบค้นที่มีประสิทธิภาพ ให้สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำตลอดสายการผลิตจนถึงผู้บริโภค

8. ศึกษา วิจัย พัฒนา และส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมง และการพัฒนาธุรกิจด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การทำประมง การแปรรูปสัตว์น้ำ และอาชีพที่เกี่ยวข้องให้มีความมั่นคงและมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ

9. ดำเนินการเกี่ยวกับพันธกรณีและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ ด้านวิชาการ การค้า การลงทุน และกิจการอื่น ๆ ด้านการประมงที่เกี่ยวข้อง

10. ศึกษา พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบงานสารสนเทศ ภูมิสารสนเทศและเครือข่ายการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูล ตลอดจนการให้บริการสารสนเทศ

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์กรมประมง

วิสัยทัศน์ของกรมประมง เป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาและบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การประมงที่ยั่งยืน

พันธกิจของกรมประมง

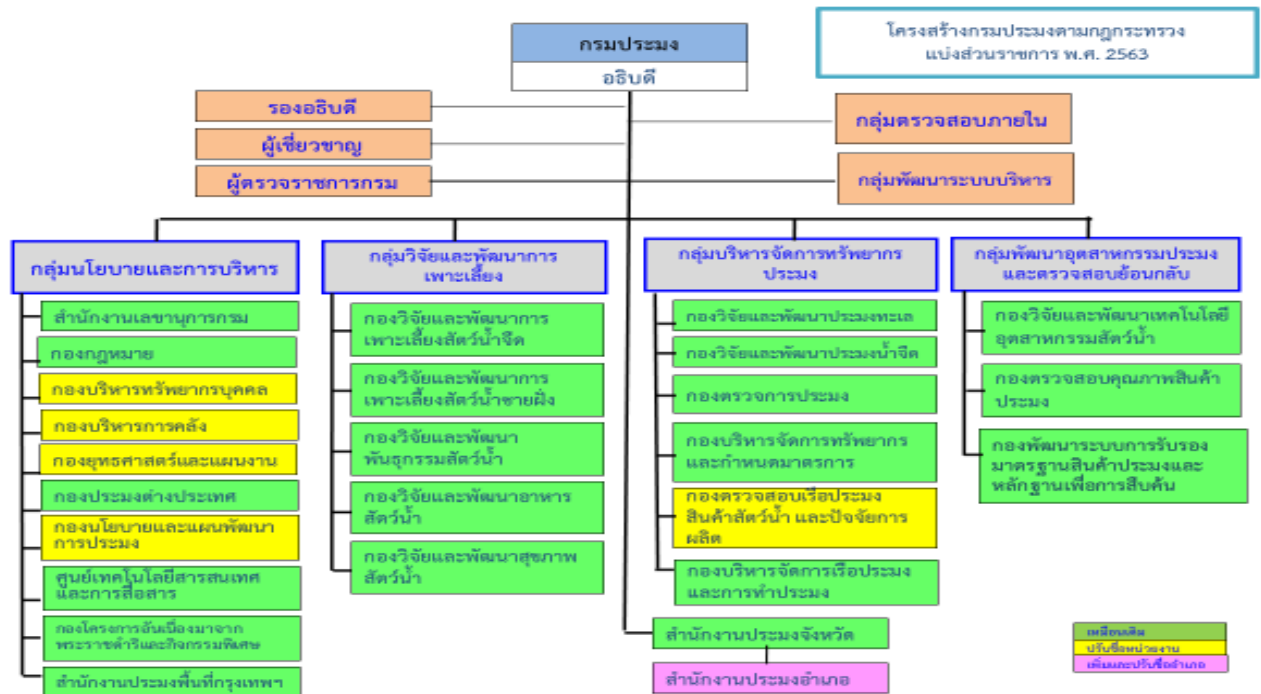
1. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มมูลค่าของสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ และความสามารถในการประกอบอาชีพของเกษตรกร
2. พัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบคุณภาพและตรวจสอบย้อนกลับ
3. บริหารจัดการประมงเพื่อให้มีทรัพยากรประมงใช้อย่างยั่งยืน
4. พัฒนาการวิจัยเพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมถ่ายทอดสู่เกษตรกร
5. ปรับบทบาทขององค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์กรมประมง พ.ศ. 2561 - 2565

1. การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร
2. การพัฒนาและตรวจสอบสินค้าประมงให้มีมาตรฐานเพื่อเพิ่มมูลค่าและความสามารถในการแข่งขัน
3. การบริหารจัดการด้านการประมงและทรัพยากรสัตว์น้ำให้มีความยั่งยืนและคงความหลากหลาย
4. การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ

โครงสร้างกรมประมง

การแบ่งส่วนราชการกรมประมง แบ่งออกเป็น (1) ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วยหน่วยงาน
จำนวน 24 หน่วยงาน และ (2) ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานประมงจังหวัด 76 จังหวัด และ
สำนักงานประมงอำเภอ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด ดังนี้



ข้อมูลด้านอัตรากำลัง

ประเภทตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง	อัตรากำลังที่มีคนครอง		อัตราว่าง	
		จำนวนคน	ร้อยละ	จำนวนคน	ร้อยละ
1. ข้าราชการ	3,119	2,795	89.61	324	10.39
ประเภทบริหาร	5	5	100.00	-	-
ประเภทอำนวยการ	108	102	94.44	6	5.56
ประเภทวิชาการ	1,492	1,379	92.43	113	7.57
- สายงานหลัก	1,224	1,141	93.22	83	6.78
- สายงานสนับสนุน	268	238	88.81	30	11.19
ประเภททั่วไป	1,514	1,309	86.46	205	13.54
- สายงานหลัก	1,103	934	84.68	169	15.32
- สายงานสนับสนุน	411	375	91.24	36	8.76
2. พนักงานราชการ	4,151	4,096	98.68	55	1.32
3. ลูกจ้างประจำ	729	648	88.89	81	11.11
รวม	7,999	7,539	94.25	460	5.75

ข้อมูลกำลังคนของกรมประมง ประกอบด้วย บุคลากรจำนวน 3 ประเภท คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

ประเภทบุคลากร	ข้อมูล ณ 1 ต.ค. 64		ข้อมูล ณ 30 ก.ย. 65	
	จำนวนคน	สัดส่วน	จำนวนคน	สัดส่วน
ข้าราชการ	2,779	37.34	2,795	37.07
พนักงานราชการ	3,999	53.73	4,096	54.33
ลูกจ้างประจำ	665	8.93	648	8.60
รวมทั้งสิ้น	7,443	100.00	7,539	100.00

โครงสร้างอายุข้าราชการของส่วนราชการ

ประเภท ข้าราชการ	ช่วงอายุ								รวม
	≤24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	≥55	
บริหาร							1	4	5
อำนวยการ						6	32	64	102
วิชาการ	3	108	184	252	238	233	237	124	1,379
ทรงคุณวุฒิ								1	1
เชี่ยวชาญ						1	1	8	10
ชำนาญการพิเศษ				2	9	64	138	54	267
ชำนาญการ			3	31	71	92	75	56	328
ปฏิบัติการ	3	108	181	219	158	76	23	5	773
ทั่วไป	2	39	116	233	260	246	218	195	1,309
อาวุโส			1	12	40	88	142	128	411
ชำนาญงาน			13	74	108	106	67	64	432
ปฏิบัติงาน	2	39	102	147	112	52	9	3	466
รวมทั้งสิ้น	5	147	300	485	498	485	488	387	2,795

ข้อมูลงบประมาณด้านบุคลากร

รายการ	จำนวนเงิน (บาท)	สัดส่วน (ร้อยละ)
1. งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี		
งบประมาณรวมของกรมประมง	3,451,426,800	100.00
งบประมาณประเภทงบบุคลากร	2,205,637,300	63.91
2. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่เบิกจ่ายจริง		
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	2,526,446,461.39	
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม (เฉพาะบุคลากรกรมประมง)	11,986,989.84	

ข้อมูลกองบริหารทรัพยากรบุคคล

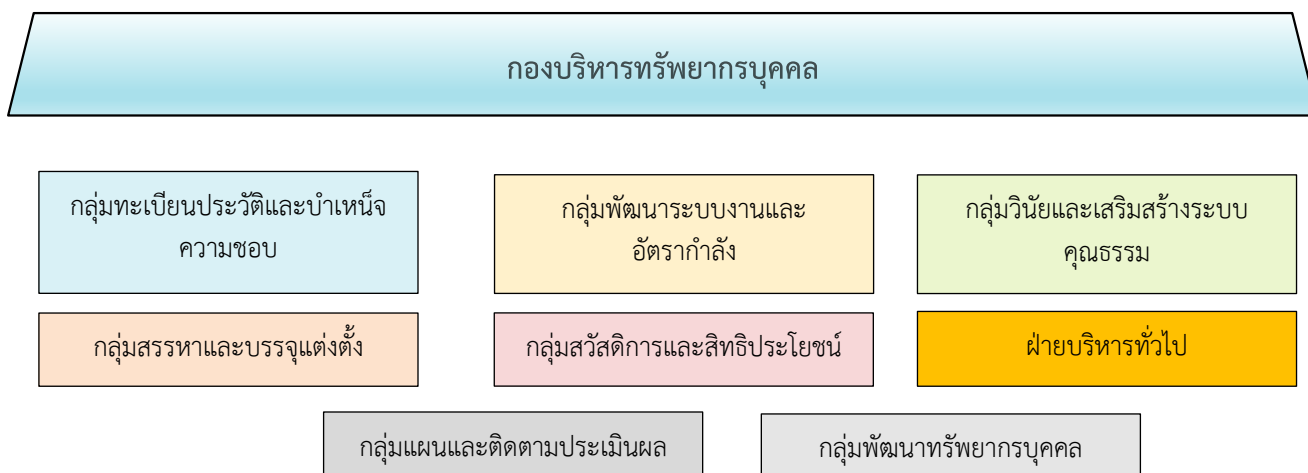
หน้าที่และอำนาจ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2563 กำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำระบบงาน และบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างวินัย พัฒนาระบบคุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรม
3. ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้าง

ตามคำสั่งกรมประมง ที่ 825/2563 ลงวันที่ 24 กันยายน 2563 เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2563 กำหนดให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน่วยงานภายใน 1 ฝ่าย 7 กลุ่ม ดังนี้



หน้าที่รับผิดชอบของกลุ่ม/ฝ่าย

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป

(1) ตรวจสอบ ควบคุม กำกับ อำนวยการ งานสารบรรณ งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานบุคลากร ควบคุมการใช้ การดูแลและบำรุงรักษายานพาหนะ งานการประชุม และงานธุรการของหน่วยงาน

(2) วางแผน พัฒนา ติดตาม รวบรวมข้อมูล งานแผนงานและงบประมาณของหน่วยงาน

(3) ดำเนินการจัดทำหนังสือเพื่อประกอบการขออนุญาตลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลาป่วย ที่เป็นอำนาจของอธิบดีและปลัดกระทรวงฯ รวมถึงการควบคุมรวบรวมข้อมูลสถิติการลา การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการลาของบุคลากร

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุม อ.ก.พ. กรม การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การเสนอชื่อ เทพีคู่หาบเงิน คู่เคียงพระยาแรกนาขวัญ และผู้อัญเชิญเครื่องอิสริยยศในพระราชพิธีมงคลจรดพระนังคัลแรกนาขวัญ รวมทั้งการจัดข้าราชการเข้าร่วมพระราชพิธีต่าง ๆ ประจำปี

(5) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของคำสั่งกรมประมง พร้อมออกเลขที่คำสั่งกรมประมง และจัดทำหนังสือเพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน พัฒนา และปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน ดำเนินการกำหนดและปรับปรุงตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(3) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และอัตรากำลัง รวมทั้งการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน (Job description) เพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) รวมทั้งดำเนินการเสริมสร้างกำลังคนที่มีศักยภาพและสมรรถนะสูง

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ ให้สอดคล้องกับมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(6) ศึกษา วิเคราะห์ กฎ ระเบียบ และดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการถึงระดับทรงคุณวุฒิ การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับ และเปลี่ยนสายงานประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป การประเมินเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ รวมทั้งการจัดทำคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

(7) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และประสานงานเกี่ยวกับตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ

(8) ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(9) ดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงกรอบตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และข้อมูลการแต่งตั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(10) ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

(11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม

(1) ศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนเพื่อเสริมสร้างวินัย ให้ความรู้ พัฒนา และกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันมิให้บุคลากรกระทำความผิดวินัย

(2) ดำเนินการทางด้านวินัย พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องร้องทุกข์ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกของข้าราชการ การอุทธรณ์

(3) ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้ง อ.ก.พ. กรม

(4) ดำเนินการขอเงินทดแทนบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ (กรณีเจ้าหน้าที่สูญเสียอวัยวะ หรือ สูญเสียชีวิต เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(5) ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

(6) ดำเนินการส่งเสริม ปลุกฝัง เผยแพร่ สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามประมวลจริยธรรม

(7) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมของกรม

(8) ให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย รวมทั้ง การปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

(9) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(1) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การสรรหา และเลือกสรรพนักงานราชการ และการบริหารสัญญาจ้างพนักงานราชการ

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการบรรจุ กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ทดลอง ปฏิบัติราชการ แต่งตั้ง ย้ายโอน รักษาราชการแทน รักษาการในตำแหน่ง ให้ไปช่วยราชการ มอบหมายให้ ปฏิบัติหน้าที่ แต่งตั้งที่ปรึกษากรม บรรจุกลับเข้ารับราชการ การจ้างลูกจ้างชั่วคราว และการลาออกจากราชการ

(3) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการคัดสรรบุคลากร ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหารให้เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

(4) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน (Succession Plan) ในด้านการสรรหาและเลือกสรรผู้เหมาะสมที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่สำคัญ เพื่อจัดทำบัญชี ผู้สืบทอดตำแหน่ง หรือ Successor Inventory ไว้ใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วางแผน และดำเนินการจัดทำ หรือพัฒนาหลักเกณฑ์ เครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล แนวทาง การสรรหา คัดเลือก หรือการแต่งตั้ง เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน

(6) ดำเนินการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ สายงานนายสัตวแพทย์ และปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ

(7) ดำเนินคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำหรับพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ การคัดเลือกบรรจุทายาทของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และทายาทข้าราชการพลเรือนสามัญเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ การคัดเลือก เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล และการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอชื่อให้ไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

(8) ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต คนพิการ พ.ศ.2550 (มาตรา 33) และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(9) ดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งในระบบฐานข้อมูล สารสนเทศที่เกี่ยวข้องให้เป็นปัจจุบัน

(10) ให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

(11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ

(1) ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาฐานข้อมูลบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในโปรแกรมระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับกรมให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาฐานข้อมูลข้าราชการในระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (Smart ก.พ.7) ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

(3) ศึกษา วิเคราะห์ สรุป และรายงานผลข้อมูลบุคลากรเพื่อจัดทำแผนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับโครงสร้างอายุของบุคลากร

(4) จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานและความเชี่ยวชาญในงาน

(5) ดำเนินการจัดทำ ตรวจสอบ ปรับปรุง บัตรลูกจ้างประจำ และเก็บรักษาแฟ้มประวัติข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ทะเบียนประวัติข้าราชการ (ก.พ.7) และบัตรลูกจ้างประจำ

(6) วิเคราะห์ ตรวจสอบ และประมวลผลเกี่ยวกับงานบำเหน็จความชอบ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทน และให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ปรับเงินเดือนตามวุฒิ และเงินอื่น ๆ ตามกฎหมายของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

(7) ดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรภาครัฐในระบบจ่ายตรงเงินเดือน และระบบนายทะเบียนค่ารักษาพยาบาลของกรมบัญชีกลาง

(8) จัดทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ข้าราชการบำนาญ และลูกจ้างประจำ บำเหน็จบำนาญ บัตรเหรียญพิทักษ์เสรีชน เหรียญราชการชายแดน และบัตรพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558

(9) ให้คำปรึกษา แนะนำ และให้บริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนประวัติบำเหน็จความชอบ การออกหนังสือรับรองการรับราชการ และเงินเดือนของบุคลากร

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

(1) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และพัฒนาเกี่ยวกับระบบการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 และกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(2) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนสร้างความผูกพัน แผนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและแผนส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศของกรม

(3) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำแผน และประชาสัมพันธ์การดำเนินกิจกรรมเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการบริหารภาครัฐแนวใหม่

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานพระราชทานเพลิงศพ ตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการเกียจฉัยนอายุราชการ ตามกฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(6) ดำเนินรวบรวม และติดตามผลการจ้างงานคนพิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 (มาตรา 35) และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(7) ให้คำปรึกษา แนะนำ และบริการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการภายในส่วนราชการ สิทธิประโยชน์ และงานที่เกี่ยวข้อง

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล

(1) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม และพัฒนาการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกรม และแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม

(2) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม กำกับ ดูแล การวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) รวมทั้งการติดตาม วิเคราะห์ ประมวลผลการพัฒนารายบุคคลในภาพรวมกรม เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(3) วิเคราะห์ ตรวจสอบ และดำเนินการขออนุมัติโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา ของหน่วยงานภายในกรม

(4) ศึกษา วิเคราะห์ รวบรวม ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม ของกรม

(5) ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาการจัดทำหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม ตลอดจนกำกับ ดูแล การบริหารโครงการ/หลักสูตรการฝึกอบรม เพื่อให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งติดตามและ ประเมินผล เพื่อจัดทำรายงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลระดับผลผลิต และผลลัพธ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

(6) พัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(7) ให้คำปรึกษา และแนะนำการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

(1) ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมจริยธรรม รวมทั้งวางแผน ดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2) ศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบรายละเอียดเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา ตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี

(3) ศึกษา วางแผน กำหนดแนวทาง รูปแบบ วิธีการผลิตสื่อและเอกสารประกอบการฝึกอบรม สัมมนา ให้เหมาะสมในแต่ละหลักสูตร

(4) ศึกษา วางแผน กำกับ ดูแล และบริหารการดำเนินการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

(5) ศึกษา วิเคราะห์ จัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (Training Road Map) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม สัมมนา บุคลากรของกรมให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

(6) ดำเนินการขออนุมัติการลาศึกษาของบุคลากรกรมและการขอรับทุนรัฐบาลภายในและต่างประเทศ

(7) ดำเนินการคัดเลือกและขออนุมัติให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก

(8) รวบรวม และประชาสัมพันธ์ข่าวสารการฝึกอบรม สัมมนาโดยหน่วยงานภายนอก

(9) ให้คำปรึกษา และแนะนำการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ

(10) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ

มอบหมาย

ส่วนที่ 2 การดำเนินการตามยุทธศาสตร์
การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
และการพัฒนาบุคลากรกรมประมง

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมงและยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565

วิสัยทัศน์กรมประมง	ประเด็นยุทธศาสตร์กรมประมง
เป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาและบริหารการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การประมงยั่งยืน	1. การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร 2. การพัฒนาและตรวจสอบสินค้าประมงให้มีมาตรฐานเพื่อเพิ่มมูลค่า และความสามารถในการแข่งขัน 3. การบริหารจัดการด้านการประมงและทรัพยากรสัตว์น้ำให้มีความยั่งยืน และคงความหลากหลาย 4. การบริหารจัดการองค์การสู่ความเป็นเลิศ
พันธกิจกรมประมง	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง
1. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิต เพิ่มมูลค่าของสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ และความสามารถในการประกอบอาชีพของเกษตรกร 2. พัฒนาเทคโนโลยีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ตรวจสอบคุณภาพและตรวจสอบย้อนกลับ 3. บริหารจัดการประมงเพื่อให้มีทรัพยากรประมงใช้อย่างยั่งยืน 4. พัฒนาการวิจัยเพื่อนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมถ่ายทอดสู่เกษตรกร 5. ปรับบทบาทขององค์กรและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ สมรรถนะ ทักษะที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	1. พัฒนาโครงสร้าง อัตรากำลัง และระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2. บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ 3. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 4. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร 5. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุณธรรม จริยธรรม 6. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร
พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมประมง
สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กร เพื่อพัฒนาและบริหารการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การประมงที่ยั่งยืน	1. พัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็นมืออาชีพด้านการประมง 2. สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 3. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี 4. เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ.2561-2565



รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรหรือไม่

มี ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับประจำปี พ.ศ. 2561 ถึงปี พ.ศ. 2565

2. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ	การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ 2565 การจัดทำแผนกำหนดตำแหน่ง 3 ปี การเสริมสร้างข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง
ประเด็นที่ 2	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565 การพัฒนาบุคลากรกรมประมงภายใต้ยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรกรมประมง ปี 2565 การเสริมสร้างทักษะการทำงานเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน การปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการปรับปรุงระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ 3	ส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุณธรรม จริยธรรม	การเสริมสร้างความรู้ และหลักปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) การเสริมความโปร่งใสในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ประเมินผลงาน เพื่อย้าย/เลื่อนระดับ การเผยแพร่ความรู้เรื่องการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	สถานภาพในการดำเนินการของส่วนราชการ
การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง 3. มีการทบทวนภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจที่สำคัญ 4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น 5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง 6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน 7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม 8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด 12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา 13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน 14. มีการวางแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต การประเมินผลการปฏิบัติงาน 15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ 16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผน การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น 16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มพัฒนากำลังคนคุณภาพ (Talent) 16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	5 4 2 5 3 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 5 4 4

ประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคล	สถานภาพในการดำเนินการของส่วนราชการ
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)	4
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	5
18. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนพัฒนา โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา	5
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น	4
คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	5
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	5
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลือค่าศพ เป็นต้น	5

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง (มีการวิเคราะห์เพื่อพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง (มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างไร

นวัตกรรม Streaming Zoom on You Tube

กระบวนการทำงานของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมง มีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับพันธกิจกรมประมงในด้านการบริหารและพัฒนากำลังคนและการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับระดับนานาชาติ ประกอบไปด้วย 2 มิติการทำงาน คือ การทำงานเชิงรุก และการทำงานเชิงรับ การทำงานนี้จะแบ่งเป็นลักษณะงานของกลุ่มงานที่แตกต่างกัน โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมงใช้การทำงานที่เรียกว่า Streaming You Tube ผสมกับการนำโปรแกรม ZOOM มาใช้ในการจัดการประชุม จึงกลายเป็นนวัตกรรมที่เรียกว่า “Streaming Zoom on You Tube” จุดประสงค์เพื่อสื่อสารใน 2 ลักษณะ คือ สื่อสารสองทาง (Two – way Communication) กับผู้เข้าร่วมประชุม ZOOM และสื่อสารกึ่งสองทาง (Half Duplex) ต่อผู้เข้าชมการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ในลักษณะเช่นนี้ เป็นการแก้ปัญหาข้อมูลข่าวสารไปถึงตัวบุคคลล่าช้า หรืออาจไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการลดค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมและการเดินทางมาเข้าร่วมประชุม สามารถทดสอบปัญหาหรือความไม่เข้าใจจากเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบได้โดยตรง และภายหลังจากการประชุมสามารถเข้าไปเปิดฟังย้อนหลังได้ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้รับบริการเป็นอย่างมาก

ปัจจุบัน กองบริหารทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญหลักที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำมาใช้ในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน ลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อน ประชาสัมพันธ์อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีผลลัพธ์ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในมิติของการพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

1. การดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการปฐมนิเทศและการอบรมสัมมนาร่วมกันสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี 2565 ในรูปแบบออนไลน์ 2 รุ่น

2. Streaming Zoom on You Tube ได้มีการดำเนินการไปแล้วมากกว่า 10 ครั้ง บนช่อง YouTube HR DOF Channel โดยวัดความสำเร็จจากค่าเป้าหมาย เทียบกับผลลัพธ์ผ่านยอดผู้เข้าชม โดยกำหนดเป้าหมายในการจัด Streaming Zoom on You Tube แต่ละครั้งไม่ต่ำกว่า 300 ยอดเข้าชม โดยมีผลลัพธ์ที่ได้ดังนี้

(1) การประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ในวันที่ 25 เมษายน 2565 มีผลลัพธ์ 4,260 ยอดเข้าชม

(2) การประชุมชี้แจงการใช้งานโปรแกรม DPIS 6 ในวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 มีผลลัพธ์ 3,417 ยอดเข้าชม ทั้งนี้ ในแต่ละการประชุมมีผลลัพธ์มากกว่าเป้าหมายเกินกว่าร้อยละ 50

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
1) การเข้ารับราชการ		
บรรจุใหม่	97	86.61
รับโอน	14	12.50
บรรจุกลับ	1	0.89
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	-	-
รวมการเข้ารับราชการ	112	100.00
2) การสูญเสียข้าราชการ		
ลาออก	60	38.96
ให้ออก	26	16.88
เกษียณอายุ	62	40.26
เสียชีวิต	4	2.60
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	2	1.30
รวมการสูญเสียข้าราชการ	154	100.00

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ ลาออกหรือโอนออกจากส่วน ราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดขอส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	-	3	-

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน
ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวน - คน

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม
ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	37
2. พนักงานราชการ	44
รวมทั้งสิ้น	81

2. ข้อมูลต้นทุนด้านบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคคล (บาท)	2,276,873,000
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	7,555
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการบริหารบุคคล (บาท)	3,013,737
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	11,986,989.84
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	5,559
ต้นทุนต่อหน่วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	2,156.32

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

	คะแนน
การประเมินประสิทธิภาพผลการดำเนินงาน (Performance Base)	67.27
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	27.3255
คะแนนรวม	94.60

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการในแต่ละประเภท (คน)			
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
ดีเด่น	4	86	1,279	1,156
ดีมาก		1	99	79
ดี			2	8
พอใช้			1	
ต้องปรับปรุง			1	

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวนข้าราชการในแต่ละประเภท (คน)			
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
ดีเด่น	5	85	1,071	1,362
ดีมาก		4	65	100
ดี			6	10
พอใช้			1	1
ต้องปรับปรุง				

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่าง เป็นระบบและการสร้างสรรค์ และทักษะการ คิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	2,346	7,392	31.74
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่น ในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนา ตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วม ในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิด การทำงานบูรณาการและความร่วมมือ อย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและ การเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ และผลสัมฤทธิ์)	3,213	7,392	43.47
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน	577	7,392	7.81

รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมประมง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็นมืออาชีพด้านการประมง	1.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการประมง และงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอย่างมืออาชีพ	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการประมง และงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง	1.1.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและพัฒนาความสามารถให้เป็นมืออาชีพด้านการประมงและงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง (แผนอบรมประจำปีที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ)	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	95.20 100.00	97.65 100.00	96.11 100.00	95.82 100.00	83.16 100.00	
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1.2.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (แผนอบรมประจำปีที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณ)		✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	- -	100.00 100.00	100.00 100.00	100.00 100.00	100.00 100.00	
	1.3 มีวิธีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1.3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1.3.1.1 โครงการส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ E – learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง การลาศึกษา การส่งอบรมหน่วยงานภายนอก เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย จำนวนช่องทาง การพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	100.00 3	94.10 3	96.51 3	98.34 3	96.41 3	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
		1.3.2 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP	1.3.2.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผน IDP	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	
								ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	90.34	90.84	88.32	98.34	99.88	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1 บุคลากรได้รับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (SO1)	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1.1.1 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร	95.83	98.25	95.72	97.72	97.23	
								ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	100.00	100.00	100.00	100.00	91.30	
		2.1.2 ระดับความสำเร็จในการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1.2.2 การสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓*	✓	✓	หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายไม่น้อยกว่าปีละ 1 หลักสูตร	1	3	3	1	2	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี	3.1 บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.1.1.1 โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดีเช่น ขรก. บรรจุใหม่ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทฤษฎีใหม่ เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นข้าราชการที่ดี	99.50	94.10	96.51	95.84	94.68	
								ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	100.00	100.00	100.00	100.00	94.55	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
			3.1.1.2 โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นด้านการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	100.00	100.00	100.00	95.84	94.68	
			ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์					68.77	76.50	74.75	100.00	94.55		
		3.1.2 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.1.2.1 โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกษียณอายุราชการ	-	100.00	-	-	-	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 มีแนวทางและสร้างระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นที่เหมาะสมเพื่อการทำงาน	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและสร้างระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นที่เหมาะสมเพื่อการทำงาน	4.1.1 การติดตามการใช้ประโยชน์ภายหลังการฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม		✓	✓		ระดับความสำเร็จในการกำหนดแนวทางติดตามการใช้ประโยชน์ภายหลังการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพ	73.91	74.19	74.75	99.29	95.56	
			4.1.1.2 การจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (TRM)	✓	✓			ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม (TRM) ฉบับร่าง	100.00					
			4.1.1.3 การจัดทำแผนการจัดการความรู้ในหน่วยงาน		✓	✓*	✓*	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้		100.00				
	4.2 มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแก้ปัญหาภาระงานที่เพิ่มขึ้นและงบประมาณที่ไม่เพียงพอ	4.2.1 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.2.1.1 การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคคลของกรมประมง 1 ระบบ (Portotype)	กำหนดกรอบในการจัดทำระบบ	ดำเนินการจัดทำระบบและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	จัดทำแผนพัฒนาบุคคลของกรมประมงและเรียกจากรายงาน	จัดทำแผนพัฒนาบุคคลของกรมประมงและเรียกจากรายงาน	จัดทำแผนขออนุมัติจัดฝึกอบรมและติดตามความเคลื่อนไหวของแผนและการอนุมัติจัดฝึกอบรม	เนื่องจากระบบดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของ ศทส. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทำให้การพัฒนาไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ การรายงานผลการพัฒนาในระบบ และนำข้อมูลผลการพัฒนามาประมวลผลการพัฒนาได้

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
			4.2.1.2 การจัดทำระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)		✓	✓	✓	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)				✓	✓	ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ กบค. จึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) โดยใช้ระบบ Google Form แทน
			4.2.1.3 การจัดทำระบบติดตามการใช้ประโยชน์ภายหลังการฝึกอบรม		✓	✓	✓	ระดับความสำเร็จในการจัดทำระบบติดตามการใช้ประโยชน์ภายหลังการฝึกอบรม		✓	✓	✓	✓	

ส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ

ผลดำเนินงานตามภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การบริหารอัตรากำลังของกรมประมง

รายการ	จำนวน	หน่วยนับ
1. การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงาน	167	ตำแหน่ง
ข้าราชการ	1	ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ	101	ตำแหน่ง
พนักงานราชการ	65	ตำแหน่ง
2. การเกลี่ยอัตรากำลัง	90	ตำแหน่ง
ข้าราชการ	21	ตำแหน่ง
พนักงานราชการ	69	ตำแหน่ง
3. การกำหนดตำแหน่งในการบริหารงาน	4	ตำแหน่ง
4. การจัดสรรอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ		
อัตรารว่าง	62	ตำแหน่ง
คงตำแหน่ง	58	ตำแหน่ง
ยุบตำแหน่ง	4	ตำแหน่ง
5. การจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	88	ตำแหน่ง
นายสัตวแพทย์ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน		
6. การแต่งตั้ง โยกย้าย และการเลื่อนระดับ		ตำแหน่ง
7. การบรรจุ โอนย้าย		
บรรจุข้าราชการใหม่	97	ตำแหน่ง
รับโอน	14	ตำแหน่ง
บรรจุกลับ	1	ตำแหน่ง
8. การลาออกราชการ		
ข้าราชการ	59	ตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ	15	ตำแหน่ง
พนักงานราชการ	162	ตำแหน่ง

การต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ

กลุ่มงาน	กรอบอัตรากำลัง	การต่อสัญญาจ้าง (คน)
เทคนิคทั่วไป	771	754
บริการ	1,969	1,895
บริหารทั่วไป	1,402	1,380
วิชาชีพเฉพาะ	9	9
รวมทั้งสิ้น	4,151	4,038

2. การประเมินบุคคลและผลงาน

ประเภท	ผู้ขอรับการประเมิน (คน)	ผลการประเมิน (คน)		
		ผ่าน	ไม่ผ่าน	อยู่ระหว่างการประเมิน
เชี่ยวชาญ	6	-	-	6
วิชาการ	56	55	1	-
ทั่วไป	76	65	11	-
รวมทั้งสิ้น	138	120	12	6

3. การปรับปรุงข้อมูลในทะเบียนประวัติ

รายการ	จำนวน	หน่วยนับ
1. ข้อมูลทั่วไป เช่น ชื่อ-สกุล วุฒิการศึกษา		ราย
2. การแต่งตั้ง โยกย้าย โอน ลาออก		ราย
3. ผลการปฏิบัติราชการ		ราย
4. ข้อมูลการพัฒนารายบุคคล		ราย

4. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมิน	ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมิน	ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ (คน)		
				อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป
1/2565	ดีเด่น	90.00-100.00	2.400-5.00	86	1,278	1,156
	ดีมาก	80.00-89.99	2.000-2.9000		99	79
	ดี	70.00-79.99	2.550-2.871		2	8
	พอใช้	60.00-69.99	1.000		1	
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 60	ไม่เลื่อนเงินเดือน		1	
2/2565	ดีเด่น	90.00-100.00	2.400-6.000	85	1,071	1,156
	ดีมาก	80.00-89.99	2.400-3.320	4	65	100
	ดี	70.00-79.99	1.000-3.220		6	10
	พอใช้	60.00-69.99	0.500		1	1
	ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า 60				

5. การดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ สวัสดิการของส่วนราชการ

รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
ทุนการศึกษาบุตรแก่บุตรเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมประมง	350	1,057,500
ทุนการศึกษาผ้าป่าปาย แม่ฮ่องสอน	1	2,000
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการติดตามผลกลุ่มเสี่ยงเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมประมงและข้าราชการบำนาญ (ข้าราชการ 382 ราย พนักงานราชการ 40 ราย และข้าราชการบำนาญ)	458	2,700

รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
เงินช่วยเหลือมาปนกิจศพแก่ทายาทและครอบครัว ศพละ 5,000 บาท	36	180,000
เงินค่าพวงหรีดหรือร่วมทำบุญงานศพ รายละ 1,000 บาท	36	36,000
เงินช่วยเหลือเนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ เสียชีวิต รายละ 100,000 บาท	2	200,000
เงินช่วยเหลือเนื่องจากประสบอุบัติเหตุบาดเจ็บเข้ารับการ รักษาพยาบาลเป็นผู้ป่วยใน รายละ 3,500 บาท และกระเช้า เยี่ยม รายละ 1,500 บาท และเงินช่วยเหลือเนื่องจากประสบ อุบัติเหตุบาดเจ็บเข้ารับการรักษาพยาบาลเป็นผู้ป่วยใน ไม่เกิน 30 วัน วันละ 500 บาท วงเงินไม่เกิน 15,000 บาท	6	30,000
การมอบสเปรย์แอลกอฮอล์ให้กับสมาชิกสวัสดิการกรมประมง พร้อมค่าจัดส่งให้ส่วนภูมิภาค	9,820	275,900
เงินช่วยเหลือกรณีทรัพย์สินเสียหายหรือสูญหายจากการปฏิบัติ หน้าที่หรือการถูกทำร้ายในขณะปฏิบัติหน้าที่รายละไม่เกิน 5,000 บาท	6	30,000
เงินค่าเบี้ยประกันอุบัติเหตุกลุ่มของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนใต้ ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนด สำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำนักงานในพื้นที่ พิเศษ และ 5 อำเภอในจังหวัดสงขลาได้แก่พื้นที่อำเภอจะนะ เทพา นาหวี สะบ้าย้อย และอำเภอสะเดา ในวงเงินทุนประกัน รายละ 200,000 บาท และที่มีการโยกย้ายเข้าออกระหว่างปี	328	68,712
การต่อบันทึกข้อตกลงจ้างเหมาบริการสวัสดิการ โรงอาหารกรมประมงและร้านค้าสวัสดิการกรมประมง (สำเภาทอง)	4	262,280
การเข้าร่วมพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้น สายสะพาย กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	41	24,500
หนังสือยืนยันสิทธิด้านสวัสดิการเงินกู้ยืมเงิน ธนาคารกรุงไทย และธนาคารอาคารสงเคราะห์	180	-
การจ้างทำทะเบียนสมาชิกใหม่และปรับปรุงฐานข้อมูลสมาชิก การมาปนกิจสงเคราะห์กรมประมง	5,500	8,000
การขอรับเงินสงเคราะห์การมาปนกิจสงเคราะห์ กรมประมง (รายละไม่น้อยกว่า 50,000 บาท)	90	-
การจัดทำบันทึกข้อตกลงกับผู้ประกอบการร้านค้าสวัสดิการ กรมประมง	15	-

รายการ	จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (บาท)
การร่วมจัดพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการของ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	60	115,000
การร่วมจัดพิธีประกาศเกียรติคุณผู้เกษียณอายุราชการและจัด งานแด่ญาติผู้เกษียณอายุราชการกรมประมง และแสดง ความยินดีกับข้าราชการพลเรือนดีเด่น และผู้ที่ได้รับเข็ม เชิดชูเกียรติฯ	103	250,000
การขอพระราชทานเพลิงศพ เพลิงหลวง และน้ำหลวงอาบศพ	3	-

การจัดทำหนังสือรับรอง/บัตรประจำตัว

รายการ	จำนวน (ฉบับ)
หนังสือรับรองการทำงาน/หนังสือรับรองเงินเดือน	24
หนังสือรับรองผลการสอบแข่งขันลำดับเปอร์เซ็นต์ที่ 90	18
บัตรประจำตัวข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	1,132
บัตรข้าราชการบำนาญ/ลูกจ้างประจำบำนาญรายเดือน	59
บัตรพนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พรก. การประมง พ.ศ. 2558	304
บัตรสวัสดิการรักษายาบาล	11

การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่นของกรมประมง ประจำปี พ.ศ. 2565 กรมประมงได้มีระเบียบกรมประมงว่าด้วยการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2565 และระเบียบกรมประมงว่าด้วยการคัดเลือกพนักงานราชการดีเด่น พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการในสังกัด กรมประมง ที่ประพฤติปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติงานให้เป็นแบบอย่างทั้งในด้านการดำรงตน การปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม กับ การปฏิบัติงานที่พร้อมด้วยจรรยาบรรณ ปรากฏชัดเจนเป็นที่ยอมรับและมีผลงานโดดเด่น เป็นประโยชน์ยิ่งกับการกิจ ราชการที่รับมอบหมาย รวมถึงผลการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานส่งผลกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการเป็นสำคัญ เพื่อมอบรางวัลเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงานราชการในสังกัดกรมประมง โดยแบ่งกลุ่มการคัดเลือก 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประเภทข้าราชการ แบ่งกลุ่มย่อยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- (1) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ระดับสูง และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- (3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน

กลุ่มที่ 2 ลูกจ้างประจำ

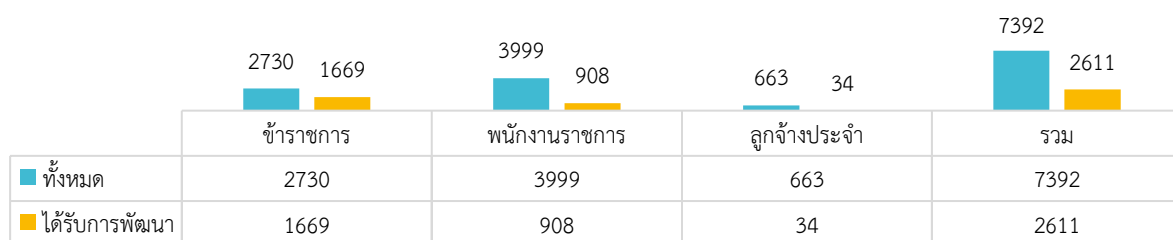
กลุ่มที่ 3 พนักงานราชการ

6. การพัฒนาบุคลากรกรมประมง

6.1 ผลการด้วยการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการฯ

ผลการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2565 จำนวนทั้งสิ้น 7,392 คน ได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมทั้งที่จัดโดยหน่วยงาน ของกรมประมง และหน่วยงานภายนอก เป็นจำนวน 2,611 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32 ของบุคลากรทั้งหมด จำแนกตาม ประเภทบุคลากรดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	จำนวนที่ได้รับการพัฒนา (คน)			
		เพศชาย	เพศหญิง	รวม	ร้อยละ
ข้าราชการ	2,730	932	737	1,669	61.14
พนักงานราชการ	3,999	556	352	908	22.71
ลูกจ้างประจำ	663	8	26	34	5.13
รวมทั้งสิ้น	7,392	1,496	1,111	2,611	35.32



ยุทธศาสตร์กรมประมง	ผลการพัฒนา			
	จำนวน โครงการ/ หลักสูตร	จำนวน รุ่น	จำนวน บุคลากร (นับซ้ำ)	งบประมาณ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มุ่งสู่การเป็นมืออาชีพด้านการประมง	311	335	4,873	6,751,173.20
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19	28	173	5,092,741.64
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	22	24	226	19,635
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	28	31	287	123,440
รวม	380	418	5,559	11,986,989.84

จำแนกการอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายในกรมประมงและภายนอกกรมประมง

ประเภท บุคลากร	จำนวนทั้งหมด (คน)	ผลการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมของบุคลากรกรมประมง (คน)			
		นับเข้า			ไม่นับเข้า
		จัดโดยหน่วยงาน ภายใน	จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก	รวม	
ข้าราชการ	2,730	2,709	1,183	3,892	1,669
พนักงานราชการ	3,999	1,278	348	1,626	908
ลูกจ้างประจำ	663	30	11	41	34
รวมทั้งสิ้น	7,392	4,017	1,542	5,559	2,611

ผลการพัฒนาในหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรผู้บริหารจากสถาบันต่าง ๆ

ชื่อหลักสูตร	จำนวน (คน)
1. วิทยาการเกษตรระดับสูง (วกส.)	2
2. วิทยาลัยการทัพเรือ	1
3. พัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารกองบัญชาการกองทัพไทย (พสบ.บก.ทท.)	1
4. พัฒนาสัมพันธ์ระดับผู้บริหารกองทัพเรือ (พสบ.ทร.)	1
5. โครงการฝึกอบรมเสริมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นบส.)	13
6. นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น (นบต.)	44
7. นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง (นบก.)	40
8. นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับสูง (นบส.)	44
9. นักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.1)	2
10. นักบริหารระดับสูง: ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม (นบส.2)	1
11. นักบริหารระดับสูงกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นบส.กษ.)	5
12. นักบริหารการพัฒนาตามแนวพระราชดำริ	2
13. นักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.)	1
รวมทั้งสิ้น	157

ผลการพัฒนาจำแนกตามระดับตำแหน่ง/กลุ่มงาน

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	จำนวนบุคลากร (คน)		คิดเป็น ร้อยละ
		รวมทั้งหมด	ที่เข้ารับการพัฒนา	
ข้าราชการ				
1	นักบริหารระดับสูง	1	1	100
2	นักบริหารระดับต้น	4	4	100
3	อำนวยการระดับสูง	41	21	51.22
4	อำนวยการระดับต้น	41	22	53.66

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง/ ระดับ	จำนวนบุคลากร (คน)		คิดเป็น ร้อยละ
		รวมทั้งหมด	ที่เข้ารับการพัฒนา	
5	ทรงคุณวุฒิ	0	0	0.00
6	เชี่ยวชาญ	11	11	100
7	ชำนาญการพิเศษ	231	195	84.42
8	ชำนาญการ	336	246	73.21
9	ปฏิบัติการ	783	600	76.63
10	อาวุโส	388	185	47.68
11	ชำนาญงาน	381	184	48.29
12	ปฏิบัติงาน	513	200	38.99
รวม		2,730	1,669	61.14
พนักงานราชการ				
1	เทคนิคทั่วไป	751	153	20.37
2	บริการ	1,901	165	8.68
3	บริหารทั่วไป	1,340	584	43.58
4	วิชาชีพเฉพาะ	7	6	85.71
รวม		3,999	908	22.71
ลูกจ้างประจำ				
1	ช1 - ช4	132	3	2.27
2	บ1 - บ2	141	2	1.42
3	ส1 - ส4	390	29	7.44
รวม		663	34	5.13
รวมทั้งสิ้น		7,392	2,612	35.34

ผลการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรม จำแนกตามประเภทบุคลากร/สายงาน เป็นดังนี้

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (คน)	ร้อยละของบุคลากร แต่ละตำแหน่ง
ข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ				
1	บริหาร	5	5	100.00
2	อำนวยการ	82	43	52.44

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (คน)	ร้อยละของบุคลากร แต่ละตำแหน่ง
ข้าราชการประเภทวิชาการ (สายงานหลัก)				
3	ผู้เชี่ยวชาญ	11	11	100.00
4	นักวิชาการประมง	1,024	813	79.69
5	นักวิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร	71	61	85.92
6	นายสัตวแพทย์	7	7	100
7	นักเดินเรือ	4	1	25.00
8	นายช่างกลเรือ	12	1	8.33
ข้าราชการประเภทวิชาการ (สายสนับสนุน)				
9	นักจัดการงานทั่วไป	63	46	73.02
10	นักทรัพยากรบุคคล	27	22	81.48
11	นิติกร	36	21	58.33
12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	22	17	77.27
13	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	16	12	75.00
14	นักวิชาการพัสดุ	3	2	66.67
15	นักวิชาการสถิติ	11	6	54.55
16	นักวิทยาศาสตร์	4	4	100
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	11	2	18.18
18	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	5	4	80.00
19	เศรษฐกร	13	11	84.62
20	นักประชาสัมพันธ์	2	0	0.00
21	นักวิชาการเผยแพร่	13	4	30.77
22	นักวิชาการช่างศิลป์	1	0	0.00
23	วิศวกรเครื่องกล	2	2	100
24	วิศวกรโยธา	1	0	0.00
25	บรรณารักษ์	2	2	100
26	เจ้าพนักงานประมง	930	436	46.88
27	เจ้าพนักงานเดินเรือ	4	0	0.00
28	เจ้าพนักงานธุรการ	224	108	48.00
29	เจ้าพนักงานพัสดุ	5	3	60.00
30	เจ้าพนักงานสถิติ	2	0	0.00
31	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	38	11	28.95
32	เจ้าพนักงานสื่อสาร	19	9	47.37
33	เจ้าพนักงานห้องสมุด	1	1	100

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	จำนวนบุคลากร (คน)	จำนวนบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา (คน)	ร้อยละของบุคลากร แต่ละตำแหน่ง
34	นายช่างศิลป์	1	0	0.00
35	นายช่างไฟฟ้า	10	0	0.00
36	นายช่างภาพ	1	0	0.00
37	นายช่างโยธา	20	0	0.00
38	นายช่างเครื่องกล	25	1	4.00
39	นายช่างออกแบบเรือ	1	0	0.00
รวมทั้งสิ้น		2,730	1,669	61.14

6.2 ผลการพัฒนาแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

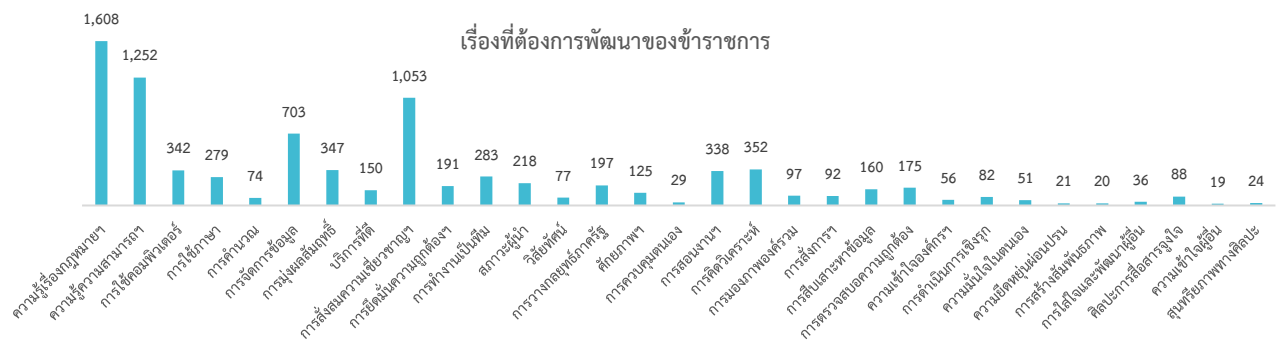
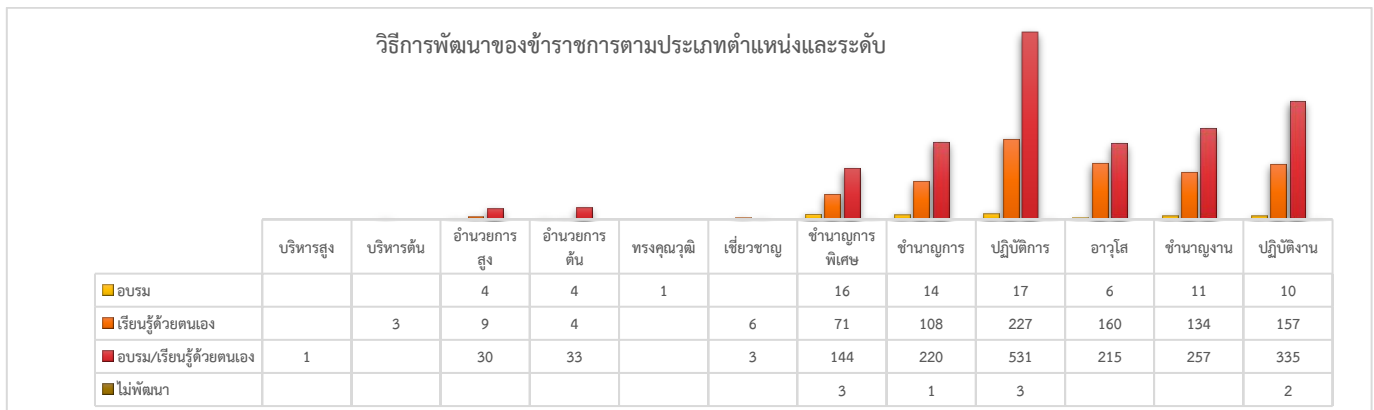
จำนวนบุคลากรกรมประมง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 7,853 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนฯ และพนักงานราชการเฉพาะกิจ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 7,802 คน คิดเป็นร้อยละ 99.35 จากบุคลากรทั้งหมดของกรมประมง และส่งรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 7,808 คน คิดเป็นร้อยละ 100.08 จากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งเกินกว่าที่แผนกำหนดไว้ จำนวน 6 คน เนื่องจากในระหว่างปีงบประมาณมีการบรรจุและรับโอนมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้มีผู้พัฒนาตามแผนพัฒนา จำนวน 7,799 คน และไม่ต้องการพัฒนา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 99.88 และ 0.12 จากผลการพัฒนาในภาพรวม)

ประเภทบุคลากร		บุคลากร ณ 1 ต.ค. 64	แผนพัฒนา		ผลการพัฒนา		
			จัดทำ แผน	ไม่จัดทำ แผน	รวม	ต้องการ พัฒนา	ไม่ต้องการ พัฒนา
ข้าราชการ	คน	2,779	2,730	49	2,751	2,742	9
	ร้อยละ		98.24	1.76	100.77	99.67	0.33
ลูกจ้างประจำ	คน	665	663	2	665	665	
	ร้อยละ		99.70	0.30	100.30	100.30	
พนักงานราชการ	คน	3,999	3,999		3,982	3,982	
	ร้อยละ		100.00		99.57	99.57	
ลูกจ้างเงินทุนฯ	คน	4	4		4	4	
	ร้อยละ		100.00		100.00	100.00	
พนักงานราชการ เฉพาะกิจ	คน	406	406		406	406	
	ร้อยละ		100.00		100.00	100.00	
รวมทั้งสิ้น	คน	7,853	7,802	51	7,808	7,799	9
	ร้อยละ		99.35	0.65	100.08	99.88	0.12

วิธีการพัฒนาตามผลพัฒนารายบุคคล 3 วิธี คือ การเข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเข้ารับการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีการพัฒนาด้วยการอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 4,315 คน (ร้อยละ 55.32) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3,220 คน (ร้อยละ 41.29) และการอบรม จำนวน 264 คน (ร้อยละ 3.39)

ประเภทบุคลากร		อบรม		เรียนรู้ด้วยตนเอง		อบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง		รวม	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
ข้าราชการ	คน	119	77	533	896	2,078	1,769	2,730	2,742
	ร้อยละ	4.36	2.81	19.52	32.68	76.12	64.51	100.00	100.00
ลูกจ้างประจำ	คน	21	16	239	272	403	377	663	665
	ร้อยละ	3.17	2.41	36.05	40.90	60.78	56.69	100.00	100.00
พนักงานราชการ	คน	222	171	1,250	1,644	2,527	2,167	3,999	3,982
	ร้อยละ	5.55	4.29	31.26	41.29	63.19	54.42	100.00	100.00
พนักงานราชการเฉพาะกิจ	คน			406	406			406	406
	ร้อยละ			100.00	100.00			100.00	100.00
รวมทั้งสิ้น	คน	362	264	2,430	3,220	5,010	4,315	7,802	7,799
	ร้อยละ	4.64	3.39	31.15	41.29	64.21	55.32	100.00	100.00

ข้าราชการ ผลพัฒนารายบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 2,742 คน มีการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 8,539 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2,860 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.49) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 2,024 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.70) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,398 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.37) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1,273 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.91) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 984 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.53) ตามลำดับ โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 1,608 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.83) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 1,252 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.66) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 1,053 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.33) ตามลำดับ



ลูกจ้างประจำ ผลพัฒนารายบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 665 คน มีผลการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 1,788 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 1,017 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 56.88) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 534 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.87) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 116 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.49) สมรรถนะประจำตำแหน่ง 83 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.64) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 38 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.12) ตามลำดับ โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 440 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.61) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 389 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.59) และบริการที่ดี จำนวน 156 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.72) ตามลำดับ

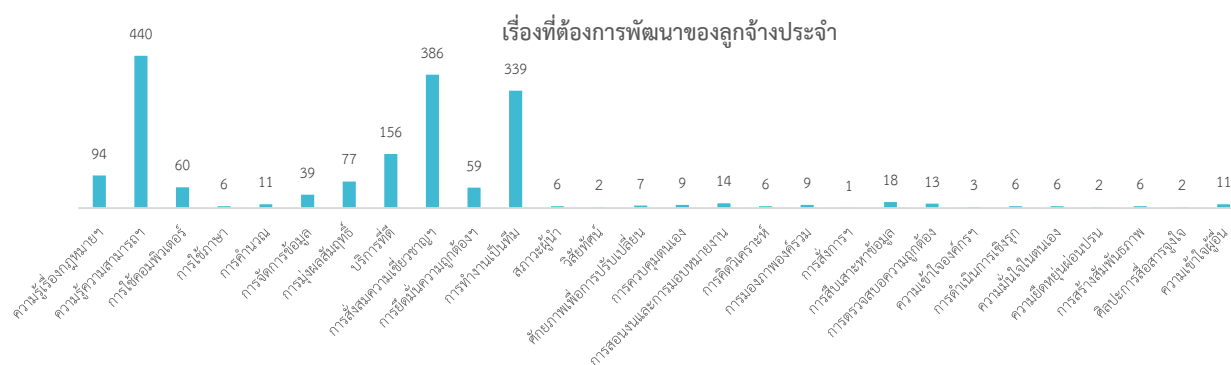
วิธีการพัฒนาของลูกจ้างประจำตามประเภทตำแหน่งและระดับ

	ข4	ข3	ข2	ข1	บ3	บ2	บ1	ส4	ส3	ส2	ส1
อบรม	1				2	3		4		5	
เรียนรู้ด้วยตนเอง	10	24	29	3		68		40	20	88	1
อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	16	8	12		2	54	5	96	44	95	1
ไม่พัฒนา	1					5			1		

สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาตามประเภทตำแหน่งและระดับของลูกจ้างประจำ

	ข4	ข3	ข2	ข1	บ3	บ2	บ1	ส4	ส3	ส2	ส1
ความรู้	20	61	34	1	2	84	4	125	55	147	1
ทักษะ	5	1	3			9	1	46	24	27	
สมรรถนะหลัก	45	119	64	7	3	183	5	199	80	308	4
สมรรถนะทางการบริหาร	4		2			4		11	3	14	
สมรรถนะประจำตำแหน่ง	3	1	10			23		21	8	17	

เรื่องที่ต้องการพัฒนาของลูกจ้างประจำ



พนักงานราชการ ผลพัฒนารายบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 3,982 คน มีผลการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 10,307 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 4,487 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 43.53) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3,431 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.29) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,518 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.73) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 659 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.39) และสมรรถนะบริหาร จำนวน 212 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.06) ตามลำดับ โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 2,515 (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.58) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 1,533 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.98) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 1,103 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.78) ตามลำดับ

(ร้อยละ 31.34) สมรรถนะหลัก จำนวน 279 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.89) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 52 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.44) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 241 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.63) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 230 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.69) และการจัดการข้อมูล จำนวน 174 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.90)

6.3 ผลการจัดฝึกอบรมที่จัดโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดฝึกอบรม จำนวน 8 หลักสูตร พบว่า ในภาพรวมของหลักสูตรที่จัดการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้เป็นร้อยละ 77.99 โดยหลักสูตรการประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการปฏิบัติงานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS : Departmental Personnel Information System Versions 5 สำหรับนายทะเบียน ผ่านระบบ Zoom Cloud meeting) ที่มีผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ค่อนข้างน้อย คือ ร้อยละ 54.14 สำหรับภาพรวมความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกหลักสูตร

สำหรับการติดตามประเมินผลในระดับ Outcome ในปีงบประมาณ 2565 มีการดำเนินการ จำนวน 4 หลักสูตร พบว่าการประเมินความคุ้มค่าของโครงการมีความคุ้มค่า มีการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในระดับมากที่สุด (ร้อยละ 100) โดยผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและผู้บังคับบัญชามีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สรุปผลการประเมินการจัดฝึกอบรมในระดับ Output ประจำปี 2565 (สำหรับโครงการที่จัดโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ ที่	หลักสูตร/ โครงการ	จำนวน รุ่น	วันที่จัด	สถานที่จัดฝึกอบรม	ผู้เข้ารับการอบรม			ผลสัมฤทธิ์ การเรียนรู้ (ร้อยละ)	ความพึงพอใจในภาพรวม						
					เป้าหมาย	เข้าจริง	ร้อยละ		เนื้อหา หลักสูตร	วิทยากร	สถานที่	การจัด ฝึกอบรม	ความรู้ที่ได้	คะแนนรวม	ระดับ
1	การปฐมนิเทศและการสัมมนาร่วมกันหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2565 (ในรูปแบบออนไลน์)	2	22 - 26 พ.ย. 64	ณ ห้องประชุมกะโหลก ชั้น 3 อาคารเขตสุขภาพ อยาตกุล กรมประมง	22	21	95.45	97.62	4.73	4.65	4.46	4.74	4.76	4.67	มากที่สุด
2	การปฐมนิเทศและการสัมมนาร่วมกันหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2565 (ในรูปแบบออนไลน์)		22 - 28 ส.ค. 65	ณ ห้องประชุมปากเปียน ชั้น 5 อาคารจุฬาภรณ์ กรมประมง	82	77	93.90	65.83	4.67	4.69	4.56	4.75	4.71	4.68	มากที่สุด
3	การเสริมสร้างศักยภาพผู้ผ่านการฝึกอบรม การพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ		21 - 25 พ.ย. 65	ณ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าและศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก	114	105	92.11	82.32	4.37	4.50	4.36	4.43	4.44	4.42	มากที่สุด
4	แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของประมงอำเภอด้านการบริหารจัดการประมง (ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก) (ในรูปแบบออนไลน์)		21 -25 มี.ค. 65	ณ ห้องประชุมอินทรี อาคารจุฬาภรณ์ ชั้น 4 กรมประมง	70	67	95.71	85.93	4.42	4.48	4.22	4.39	4.63	4.41	มากที่สุด
5	แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของประมงอำเภอด้านการบริหารจัดการประมง (ในรูปแบบออนไลน์)		7 -11 ก.พ. 65	ณ ห้องประชุมปากเปียน อาคารจุฬาภรณ์ ชั้น 5 กรมประมง	80	79	98.75	75.61	4.57	4.54	4.34	4.55	4.58	4.52	มากที่สุด
6	การประชุมเชิงปฏิบัติการแนวทางการปฏิบัติงานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) Departmental Personnel Information System Version5 สำหรับนายทะเบียนพนักงานราชการ ผ่านระบบ ZOOM Cloud meeting		23-มี.ย.-65	ณ ห้องประชุมทูลเกล้า ชั้น 6 อาคารจุฬาภรณ์ กรมประมง	250	176	70.40	54.14	4.39	4.41	4.27	4.39	4.38	4.37	มากที่สุด
7	การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สำหรับพนักงานราชการ รุ่นที่ 1 (ในรูปแบบออนไลน์)		7 -11 มี.ค. 65	ณ ห้องประชุมกะโหลก ชั้น 3 อาคารเขตสุขภาพ อยาตกุล กรมประมง	100	99	99.00	80.08	4.58	4.65	4.41	4.61	4.60	4.57	มากที่สุด
8	การออกแบบและสร้าง Infographic และ VDO Content เพื่อการประชาสัมพันธ์ รุ่นที่ 1		18- 20 พ.ค. 65	ณ โรงเรียนสยามคอมพิวเตอร์และภาษา สาขาอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ กรุงเทพมหานคร	40	40	100.00	82.35	4.49	4.52	4.29	4.56	4.44	4.46	มากที่สุด
	รวมทั้งสิ้น						93.17	77.99	4.53	4.56	4.36	4.55	4.57	4.51	มากที่สุด

สรุปผลการประเมินการจัดฝึกอบรมในระดับ Outcome ประจำปี 2565 (สำหรับโครงการที่จัดโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล)

ลำดับ ที่	หลักสูตร	การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์				ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ผ่านการฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชา				การประเมินความ คุ้มค่าของโครงการ		หมายเหตุ
		จำนวน (คน)		ร้อยละ	ระดับ	ผลการเปรียบเทียบ		ความคิดเห็น				
		ผู้ผ่าน การอบรม	ผู้นำไปใช้ ประโยชน์			ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน	ไม่เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน	คุ้มค่า	ไม่คุ้มค่า	
1	หลักสูตร การปฐมนิเทศและการสัมมนาพร้อมกันหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ในรูปแบบออนไลน์	21	20	100.00	มากที่สุด	1		1		1		ผู้ผ่านการฝึกอบรม ลาออก จำนวน 1 ราย
2	หลักสูตร โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน สำหรับพนักงานราชการ รุ่นที่ ๑ (ในรูปแบบออนไลน์)	99	96	100.00	มากที่สุด	1		1		1		ผู้ผ่านการฝึกอบรม ลาออก จำนวน 3 ราย
3	หลักสูตร แนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของประมงอำเภอด้านการบริหารจัดการประมง (ในรูปแบบออนไลน์)	79	78	100.00	มากที่สุด	1		1		1		ผู้ผ่านการฝึกอบรม ลาออก จำนวน 1 ราย
4	หลักสูตรแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ของประมงอำเภอ ด้านการบริหารจัดการประมง (ภาคกลาง ภาคตะวันออกและภาคตะวันตก) (ในรูปแบบออนไลน์)	67	66	100.00	มากที่สุด	1		1		1		ผู้ผ่านการฝึกอบรม ลาออก จำนวน 1 ราย
	รวมทั้งสิ้น			100.00		4	0	4	0	4	0	

6.4 ผลการตรวจหลักฐานหลักฐานตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมประมง

จำนวนหลักสูตร/โครงการที่ดำเนินการขออนุมัติจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จาก 14 หน่วยงาน 45 หลักสูตร โดยหน่วยงานผู้จัดได้ดำเนินการส่งหลักฐานมาให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมประมง จำนวน 43 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 95.56

ผลจากการตรวจหาหลักฐานตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 43 หลักสูตร พบว่ามีหลักสูตรที่ไม่มีข้อผิดพลาด จำนวน 39 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 90.70 หลักสูตรที่มีข้อผิดพลาด จำนวน 4 หลักสูตร คิดเป็นร้อยละ 9.30 รายละเอียด

จำนวนข้อผิดพลาดในแต่ละมาตรฐานประจำปีงบประมาณ 2565

จำนวนข้อผิดพลาดในแต่ละมาตรฐาน						
มาตรฐาน 1	มาตรฐาน 2	มาตรฐาน 3	มาตรฐาน 4	มาตรฐาน 5	มาตรฐาน 6	รวม
7 ข้อ (70)	0 ข้อ (0)	0 ข้อ (0)	2 ข้อ (20)	1 ข้อ (10)	0 ข้อ (0)	10 ข้อ (100)

จำนวนข้อผิดพลาดในแต่ละมาตรฐาน จำนวน 10 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 100 มีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐานที่ 1 ตัวชี้วัดที่ 1.1 การกำหนดหลักสูตรและการจัดทำโครงการฝึกอบรม พบว่ามีข้อผิดพลาด จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย

1.1 ตัวชี้วัดที่ 1 ที่มาของหลักสูตรไม่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ ประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ ระยะปีที่เกี่ยวข้อง จำนวน 1 ข้อ โดยหน่วยงานจะต้องวิเคราะห์ที่มาของหลักสูตรให้มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง ระยะปีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการหรือความสามารถที่จำเป็น โดยพิจารณาจากคุณภาพงานหรือผลผลิตที่ต้องการ

1.2 ตัวชี้วัดที่ 3 การกำหนดรายละเอียดของหลักสูตร จำนวน 1 ข้อ จำนวน 2 หน่วยงาน รวมเป็น 2 ข้อ โดยหน่วยงานผู้จัดต้องจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร ประกอบด้วย หมวดวิชา/หัวข้อวิชา และระยะเวลาของแต่ละหัวข้อวิชามาประกอบการพิจารณาผลตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

1.3 ตัวชี้วัดที่ 4 การกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางฝึกอบรม หรือประเด็นเนื้อหา จำนวน 1 ข้อ จำนวน 2 หน่วยงาน รวมเป็น 2 ข้อ โดยหน่วยงานผู้จัดต้องจัดทำรายละเอียดของแต่ละวิชา กำหนดวัตถุประสงค์ และแนวทางการฝึกอบรม หรือประเด็นเนื้อหา ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี วิธีการปฏิบัติการประยุกต์ใช้มาประกอบการพิจารณาผลตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

1.4 ตัวชี้วัดที่ 5 การกำหนดเทคนิค วิธีการ หรือสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม จำนวน 1 ข้อ จำนวน 2 หน่วยงาน รวมเป็น 2 ข้อ โดยหน่วยงานผู้จัดต้องจัดทำรายละเอียดของแต่ละวิชา กำหนดเทคนิค วิธีการ หรือสื่อที่ใช้ในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับแนวทางการฝึกอบรม ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎี วิธีการปฏิบัติการประยุกต์ใช้มาประกอบการพิจารณาผลตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

2. มาตรฐานที่ 4 ตัวชี้วัดที่ 5 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้องมีแผนหรือแนวทางสนับสนุนให้ผู้เข้ารับการอบรมนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 1 ข้อ จำนวน 2 หน่วยงาน รวมเป็น 2 ข้อ โดยหน่วยงานผู้จัดต้องนำเอกสารการมอบหมายงานหลังเข้ารับการอบรมจากผู้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณาผลตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

3. มาตรฐานที่ 5 ตัวชี้วัดที่ 4 ห้องฝึกอบรมมีขนาดห้องและจำนวนห้องเพียงพอเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้ารับการอบรม และกิจกรรมที่ฝึกอบรมที่นำมาใช้ จำนวน 1 ข้อ โดยพิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการอบรม

ผลการตรวจหลักฐานตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม กรมประมง เปรียบเทียบ 3 ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 พบว่าในปีงบประมาณ 2563 มีข้อผิดพลาด จำนวน 23 ข้อ และในปีงบประมาณ 2564 มีข้อผิดพลาด จำนวน 3 ข้อ แต่ในปีงบประมาณ 2565 มีข้อผิดพลาดจำนวน 10 ข้อ ซึ่งลดลงจากปีงบประมาณ 2563 จำนวน 13 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 56.52 แต่เพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2564 จำนวน 7 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 233.33 เนื่องจากหน่วยงานผู้จัดฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการจัดทำหลักฐานตามหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ให้คำแนะนำแก่หน่วยงานเรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการจัดทำเอกสารให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรมต่อไป

เปรียบเทียบจำนวนข้อผิดพลาดในแต่ละมาตรฐาน ปี 2563 – 2565

ปีงบประมาณ	จำนวนข้อผิดพลาดในแต่ละมาตรฐาน						
	มาตรฐาน 1	มาตรฐาน 2	มาตรฐาน 3	มาตรฐาน 4	มาตรฐาน 5	มาตรฐาน 6	รวม
2563	0 ข้อ (0)	0 ข้อ (0)	1 ข้อ (4.35)	7 ข้อ (30.43)	1 ข้อ (4.35)	14 ข้อ (60.87)	23 ข้อ (100)
2564	2 ข้อ (66.67)	0 ข้อ (0)	0 ข้อ (0)	1 ข้อ (33.33)	0 ข้อ (0)	0 ข้อ (0)	3 ข้อ (100)
2565	7 ข้อ (70.00)	0 ข้อ (0)	0 ข้อ (0)	2 ข้อ (20.00)	1 ข้อ (10.00)	0 ข้อ (0)	10 ข้อ (100)

7. ข้อมูลด้านทุนการศึกษา การลาศึกษา การเป็นวิทยากร และอื่น ๆ

7.1 การจัดทำแผนความต้องการทุนรัฐบาล สาขาวิชาที่ขาดแคลน

การจัดทำแผนสาขาวิชาที่ขาดแคลน จำเป็น สำหรับการปฏิบัติการกิจที่สำคัญ และความ ต้องการทุนของกรมประมงในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2566 – 2575) โดยเรียงลำดับความสำคัญและสอดคล้องกับภารกิจกรมประมง ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ
2. ด้านการปรับปรุงพันธุ์สัตว์น้ำ
3. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรประมง
4. ด้านสุขภาพและโรคสัตว์น้ำ
5. ด้านอาหารสัตว์น้ำ
6. ด้านผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ อุตสาหกรรมสัตว์น้ำ และการตรวจสอบย้อนกลับ

ปี พ.ศ.	ประเภททุน/จำนวนทุน			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ฝึกอบรม	รวม
2566	0	4	4	8
2567	4	5	10	19
2568	7	3	13	23
2569	5	4	13	22
2570	6	3	23	32
2571	5	7	21	33
2572	8	11	29	48
2573	13	6	23	42
2574	13	6	31	50
2575	15	6	32	53
รวม	76	55	199	330

7.2 การจัดทำรายละเอียดทุนตามความต้องการของกรมประมงเพื่อเสนอขอรับการจัดสรรทุน
รัฐบาล (ทุน ก.พ.) จากสำนักงาน ก.พ. และดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีคุณสมบัติเพื่อรับทุนฯ เป็นดังนี้

ทุนการศึกษา	หน่วยงานที่จัดสรร	จำนวนทุนที่ ได้รับจัดสรร	จำนวน ผู้ได้รับทุน
ทุนรัฐบาล (ก.พ.) ทุนพัฒนา บุคลากรภาครัฐ ประจำปี 2563	สำนักงาน ก.พ.	1	1 (เนื่องจาก สถานการณ์โควิดจึง เดินทางปี พ.ศ. 2565)
ทุนรัฐบาล (ก.พ.) ทุนพัฒนา บุคลากรภาครัฐ ประจำปี 2565	สำนักงาน ก.พ.	5	(อยู่ระหว่าง ดำเนินการเนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. ขยายระยะเวลารับ สมัครฯ จนถึงเดือน มิถุนายน 2566)
ทุนกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ ประจำปี 2565	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	1	1
ทุนรัฐบาลทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ประจำปี 2565 (ทุนพัฒนา บุคลากรภาครัฐ)	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	1	1

7.3 การลาศึกษา ขยายระยะเวลาการศึกษา และการรายงานตัวหลังจากสำเร็จการศึกษา

ประเภท	จำนวน
1. การลาศึกษา	
- ในเวลาราชการ (ทน ก.พ., ทน กษ., ทนกระทรวงวิทย์ฯ, ทนส่วนตัว)	4 ราย
- นอกเวลาราชการ	10 ราย
2. การขยายระยะเวลาการศึกษา/รายงานความก้าวหน้าระหว่างศึกษา	5 ราย
3. การรายงานตัวหลังจากสำเร็จการศึกษา	4 ราย
รวมทั้งสิ้น	23 ราย

7.4 การขออนุญาตเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ และอื่น ๆ

ประเภท	จำนวน
1. วิทยากร	3 ราย
2. อาจารย์พิเศษ	3 ราย
รวมทั้งสิ้น	6 ราย

8. การดำเนินการทางวินัยและการเสริมสร้างระบบคุณธรรม

	จำนวน	หน่วยนับ
1. การตรวจสอบข้อมูลการกระทำผิดวินัย	2,355	ราย
2. การอุทธรณ์/ร้องทุกข์/พิจารณาดำเนินการทางวินัย	96	เรื่อง
3. การจัดทำคำสั่งลงโทษทางวินัย	4	ฉบับ
4. การลงพื้นที่สืบสวนทางลับ	16	เรื่อง
5. การจัดทำคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	2	ฉบับ
6. การสรรหาและแต่งตั้ง อ.พ.ก. กรม	3	ครั้ง
7. การให้ความรู้เกี่ยวกับด้านวินัยให้แก่บุคลากรกรมประมง	2/104	รุ่น/คน

ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประเภทส่วนราชการระดับกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ผลปรากฏว่ากรมประมงผ่านเกณฑ์การประเมินและถูกจัดให้อยู่ในระดับ A ด้วยคะแนน 91.74 คะแนน



ส่วนที่ 4 การสำรวจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร

การสำรวจความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการในระดับชำนาญการพิเศษ อาวุโสชำนาญการ ข้าราชการงาน ปฏิบัติการ และปฏิบัติงาน พนักงานราชการทุกกลุ่มงาน และลูกจ้างประจำทุกระดับ ตามข้อมูลอัตราค่าจ้าง ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 (จากระบบ DPIS และ DGEIS) มากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรจากวิธีการคำนวณของ Taro Yamane ภายใต้อัตราความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ตามประเภทกลุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 960 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3,011 คน คิดเป็นร้อยละ 41.02 ของประชากรทั้งหมด

ประเภท	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ตอบแบบสอบถาม
ข้าราชการ	2,657	348	1,179
ลูกจ้างประจำ	652	248	220
พนักงานราชการ	4,032	364	1,612
รวมทั้งสิ้น	7,341	960	3,011

หมายเหตุ ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 1 พฤษภาคม 2565 จากระบบ DPIS และ DGEIS

ทั้งนี้ จากผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น จำนวน 3,011 คน จำแนกเป็น ข้าราชการ จำนวน 1,179 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 220 คน และพนักงานราชการ จำนวน 1,612 คน เป็น เพศชาย จำนวน 1,406 คน (ร้อยละ 46.70) และเพศหญิง จำนวน 1,605 คน (ร้อยละ 53.30) เป็นผู้อยู่ใน Gen B จำนวน 199 คน (ร้อยละ 6.61) Gen X จำนวน 1,314 คน (ร้อยละ 43.64) Gen Y จำนวน 1,474 คน (ร้อยละ 48.95) และ Gen Z จำนวน 24 คน (ร้อยละ 0.80)

ข้อมูลทั่วไป	ประเภทบุคลากร				ร้อยละ
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม	
1. เพศ					
ชาย	479	174	753	1,406	46.70
หญิง	700	46	859	1,605	53.30
2.อายุ(แยกตาม Generation)					
Gen B	82	60	57	199	6.61
Gen X	562	150	602	1,314	43.64
Gen Y	535	10	929	1,474	48.95
Gen Z	-	-	24	24	0.80
3.สถานภาพ					
โสด	445	39	745	1,229	40.82
สมรส	648	154	757	1,559	51.77
หม้าย/หย่าร้าง	86	27	110	223	7.41

ข้อมูลทั่วไป	ประเภทบุคลากร				ร้อยละ
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	รวม	
4. ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	1	86	137	224	7.44
ปวช./ม.6	10	49	185	244	8.10
ปวส./ปวท./อนุปริญญา	67	45	291	403	13.38
ปริญญาตรี	839	38	946	1,823	60.55
ปริญญาโท	234	2	51	287	9.53
ปริญญาเอก	28	-	2	30	1.00
5. อายุราชการ					
≤5 ปี	287	6	547	840	27.90
ระหว่าง 6– 10 ปี	210	-	275	485	16.10
ระหว่าง 11 –15 ปี	152	1	229	382	12.69
ระหว่าง 16 – 20 ปี	116	9	388	513	17.04
ระหว่าง 21 – 25 ปี	140	47	86	273	9.07
≥26 ปี	274	157	87	518	17.20
6. บทบาทหน้าที่งานในปัจจุบัน					
ผู้ปฏิบัติงาน	799	220	1,612	2,631	87.38
หัวหน้ากลุ่ม	380	-	-	380	12.62

ผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมประมงที่มีต่อกรมประมง ประจำปี 2564 – 2565 เป็นดังนี้

1. ผลการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวม ทั้ง 8 ด้าน พบว่าบุคลากรกรมประมงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 แยกตามประเภทบุคลากรพบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.90 ตามลำดับ แยกตาม Generation พบว่า Gen Z มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.29 รองลงมา คือ Gen B ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 Gen Y ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ Gen X ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ

ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในภาพรวม ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.24 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ค่าเฉลี่ย 4.05 ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การพัฒนา และความก้าวหน้า ค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.63 และด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่ามีความรู้สึกภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.50 ส่วนความท้าทาย โอกาสในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานทำให้มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.33, 50.15 และ 46.93 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเอื้อต่อการทำงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36.20 ส่วนอุปกรณ์เครื่องมือ สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 39.69

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วขึ้น มีการดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างการใช้ชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.33, 41.41, 47.76 และ 50.38 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและให้ความช่วยเหลือ ให้ความสำคัญและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.08, 51.71 และ 54.73 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ร่วมรับผิดชอบ และแบ่งปันความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48.79, 48.62, 47.73, 48.46 และ 48.72 ตามลำดับ

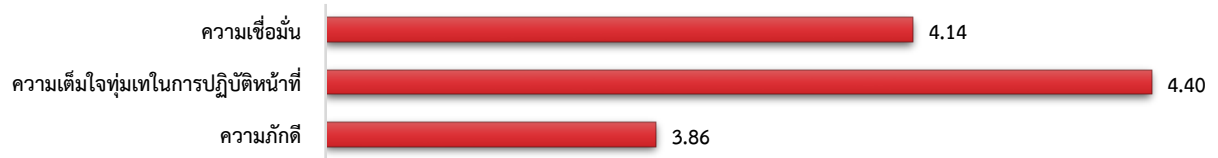
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ มีการกำหนดนโยบาย มีการสื่อสารนโยบาย การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ และหน่วยงานมีโครงสร้างการแบ่งหน้าที่ สายบังคับบัญชา และการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ชัดเจน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 55.53, 53.97, 51.61 และ 53.47 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน และสวัสดิการภาครัฐที่ได้รับ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 42.15 และ 38.26 ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การพัฒนา และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) หลักเกณฑ์ วิธีการ ประเมินผล และการแจ้งผลการปฏิบัติราชการ การพิจารณาเลื่อนระดับ โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงที่สุด การพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และการพัฒนาที่สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 51.68, 49.09, 47.13, 34.37, 49.75 และ 44.64 ตามลำดับ

2. ผลการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมประมงในภาพรวม ทั้ง 3 ด้าน พบว่าบุคลากรกรมประมงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 แยกตามประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 สำหรับลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และ 4.16 ตามลำดับ แยกตาม Generation พบว่า Gen Z มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ Gen B ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 Gen X ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ Gen Y ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ทั้งนี้ พบว่าด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.40 รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.14 และด้านความภักดี ค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ



ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดีต่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานจนกว่าจะเกษียณอายุหรือเลิกจ้าง อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.20 และ 40.88 ส่วนความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 46.80 และความคิดหรือวางแผนโอน ย้าย หรือลาออก อยู่ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 27.10

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า มีความตั้งใจ มุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายแม้ไม่ใช่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.34 และ 46.43 ตามลำดับ และมีความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.19

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า เชื่อมั่น ในทิศทาง แนวทางการทำงานขององค์กรเป็นส่วนใหญ่ มีทัศนคติต่อหน่วยงานในทางบวก และยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยม ค่านิยม และหรือวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 53.24, 51.31 และ 52.54 ตามลำดับ

3. ความผูกพันของบุคลากรกรมประมงที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72



แยกตามประเภทประเภทบุคลากร พบว่า ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และมีความพึงพอใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนลูกจ้างประจำ มีความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และมีความพึงพอใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และมีความพึงพอใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27

แยกตาม Generation พบว่า Gen Z มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจต่อองค์กร สูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ 4.50 ตามลำดับ รองลงมา คือ Gen B มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 4.30 ตามลำดับ Gen X มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 4.27 ตามลำดับ และ Gen Y มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความพึงพอใจต่อองค์กร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 4.19 ตามลำดับ

จากการสำรวจความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของสำนักงาน ก.พ. พบว่า คะแนนความผูกพันของกรมประมง คิดเป็นร้อยละ 78.75 (อยู่ในระดับที่สูงกว่าคะแนนความผูกพันเฉลี่ยของภาครัฐการ ซึ่งมีค่าคะแนน 78.70) โดยมีคะแนนความผูกพันในแต่ละมิติ ดังนี้ ความผูกพันต่องาน คิดเป็นร้อยละ 82.79 ความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 73.93 และแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ คิดเป็นร้อยละ 79.54 เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสำรวจ พบว่าผู้ตอบแบบสำรวจของกรมประมง ร้อยละ 84.11 อยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพัน (Engaged) ร้อยละ 11.62 และอยู่ในกลุ่มที่มีความผูกพันต่ำ (Disengaged) และร้อยละ 4.27 อยู่ในกลุ่มที่ไม่มีความผูกพัน (Actively Disengaged) นอกจากนี้ พบว่า ร้อยละ 60.14 ไม่เคยคิดถึงการลาออกหรือโอนย้ายออกจากหน่วยงานในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา และร้อยละ 67.39 ไม่มีความคิดจะลาออกจากระบบราชการ

ผลการสำรวจความต้องการสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของบุคลากรกรมประมง

การสำรวจความต้องการสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของบุคลากรกรมประมง กลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว (แต่ไม่รวมถึงพนักงานจ้างเหมาบริการ) ที่มีอายุราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ จำนวน 1,492 คน โดยส่วนใหญ่สังกัดบริหารราชการส่วนกลาง จำนวน 1,191 คน (ร้อยละ 79.80) และสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จำนวน 301 คน (ร้อยละ 20.20) เป็นเพศชาย จำนวน 613 คน (ร้อยละ 41.10) เพศหญิง จำนวน 879 คน (ร้อยละ 58.90) มีอายุราชการ 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 411 คน (ร้อยละ 27.50) สถานภาพสมรส จำนวน 702 คน (ร้อยละ 41.10) มีบุตร จำนวน 748 คน (ร้อยละ 50.10) มีวุฒิการศึกษาคือปริญญาตรีจำนวน 924 คน (ร้อยละ 61.90) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการจำนวน 764 คน (ร้อยละ 51.20) ที่อยู่อาศัยมี/อยู่ระหว่างผ่อนชำระจำนวน 495 คน (ร้อยละ 33.20) และเดินทางมาทำงานโดยรถยนต์ส่วนตัว จำนวน 607 คน (ร้อยละ 40.70)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	625	41.90
พนักงานราชการ	764	51.20
ลูกจ้างประจำ	75	5.00
ลูกจ้างชั่วคราว	28	1.90
เพศ		
ชาย	613	41.10
หญิง	879	58.90
อายุราชการ (ปีเศษที่เกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)		
1- 5 ปี	343	23.00
6- 10 ปี	285	19.10
11- 15 ปี	214	14.30
16 – 20 ปี	239	16.00
20 ปี ขึ้นไป	411	27.50

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	639	42.80
สมรส	702	47.10
หม้าย / หย่า	151	10.10
บุตร		
มี	748	50.10
ไม่มี	744	49.90
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	319	21.40
ปริญญาตรี	924	61.90
ปริญญาโท	220	14.70
ปริญญาเอก	29	1.90
ที่อยู่อาศัย		
มี/อยู่ระหว่างผ่อนชำระ	495	33.20
มี/แต่ปลอดภาระการผ่อนชำระแล้ว	401	26.90
ไม่มี/แต่พักกับญาติ	288	19.30
ไม่มี/แต่เช่าที่อยู่อาศัย	308	20.60
การเดินทางมาทำงานโดย		
รถยนต์ส่วนตัว	595	39.90
รถมอเตอร์ไซด์ส่วนตัว	607	40.70
รถประจำทางหรือรถมอเตอร์ไซด์รับจ้าง	134	9.00
รถไฟฟ้า	51	3.40
เดินเท้า	105	7.00

1. ผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ใน 4 ด้าน เป็นดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งทางกายภาพ ทางการบริหารงาน และทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนใหญ่ต้องการปรับปรุงสถานที่ทำงานสำนักงาน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานและมีสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงาม น่าทำงาน มีที่พักผ่อน จากการทำงานไม่แออัดมากเกินไป จำนวน 402 คน (ร้อยละ 26.94)

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
1. การป้องกันอันตรายจากเครื่องถ่ายเอกสาร	3.01	75.25	0.95	ต้องการมาก
2. การป้องกันอันตรายจากสารพิษอื่น	3.36	84.00	0.83	ต้องการมาก
3. การติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย อุปกรณ์เตือนภัย กล้องวงจรปิด	3.58	89.50	0.69	ต้องการมาก

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
4. การปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องออกกำลังกายให้พร้อมใช้งานอย่างปลอดภัย	3.11	77.75	0.97	ต้องการมาก
5. การจัดหาอุปกรณ์ ครุภัณฑ์สวัสดิการที่เพียงพอและเหมาะสมต่อความต้องการเช่น โต๊ะ เก้าอี้ ภายในโรงอาหาร	3.46	86.50	0.82	ต้องการมาก
6. การติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัล มาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน	3.70	92.50	0.60	ต้องการมาก
7. จัดกิจกรรม 5ส/Big Cleaning Day ในสถานที่ทำงาน	3.15	78.75	0.81	ต้องการมาก
8. แผนการรักษาความปลอดภัย และสวัสดิภาพในการทำงานเช่น ทางหนีไฟ เครื่องดับเพลิง	3.45	86.25	0.76	ต้องการมาก
9. จัดทำโครงการประกันชีวิตหมู่ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยตามคำสั่งกรมประมง	3.58	89.50	0.69	ต้องการมาก
10. จัดทำแผนป้องกัน ภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ	3.43	85.75	0.74	ต้องการมาก
11. การทำงานแบบยืดหยุ่น เช่น Work From Home/ Work From Any where การเลื่อนเวลาทำงาน	3.34	83.50	0.78	ต้องการมาก
12. จัดให้มีไฟสว่างทางเดินในตอนกลางคืน	3.42	85.50	0.80	ต้องการมาก
13. จัดให้มีอาคารสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์	3.50	87.50	0.76	ต้องการมาก
14. จัดให้มีการปรับปรุงโรงอาหาร และการบริหารจัดการ	3.25	81.25	0.90	ต้องการมาก
15. จัดให้มีการปรับปรุง ซ่อมแซมยานพาหนะทางราชการให้พร้อมใช้งาน	3.69	92.25	0.61	ต้องการมาก

1.2 ด้านสังคม หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ มีความต้องการอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่ต้องการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีภายในกรมประมง เช่น กีฬาสานสัมพันธ์สัมพันธ์กัน งานทำบุญตักบาตรร่วมกันกิจกรรมงานวันสำคัญต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่งานสถาปนากรมงานวันสงกรานต์ งานเลี้ยงเกษียณเป็นต้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานจำนวน 136 คน (ร้อยละ 9.12)

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
1. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม เช่น การบริจาคโลหิต (เนื่องในโอกาสวันพ่อแห่งชาติ หรือวันแม่แห่งชาติ วันคล้ายวันสถาปนากรมประมง)	3.16	93.25	0.75	ต้องการมาก
2. การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานจากต่างหน่วยงาน (กอง)	3.37	92.75	0.68	ต้องการมาก

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
3. กิจกรรมพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันสถาปนากรมประมง)	3.27	86.25	0.77	ต้องการมาก
4. กิจกรรมประโยชน์สาธารณะเช่น การช่วยเหลือผู้ยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร กิจกรรมจิตอาสาการปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ	3.26	82.75	0.73	ต้องการมาก

1.3 ด้านบุคคล (ส่วนตัว) หมายถึง การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจมีความต้องการอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่ต้องการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย โยคะโดยจัดหาสถานที่และเครื่องออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น การตรวจสุขภาพประจำปีจำนวน 86 คน (ร้อยละ 5.76)

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
1. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีและตรวจติดตามผล	3.73	93.25	0.54	ต้องการมาก
2. โครงการตรวจทันตกรรม	3.71	92.75	0.56	ต้องการมาก
3. โครงการจัดหาอุปกรณ์ออกกำลังกายหรือสถานที่ออกกำลังกาย	3.45	86.25	0.77	ต้องการมาก
4. จัดสถานที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น แอร์โรบิค โยคะ หรือห้องสปอร์ตคลับ	3.31	82.75	0.86	ต้องการมาก
5. โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพด้านโภชนาการผ่านระบบ online	3.27	81.75	0.84	ต้องการมาก
6. กิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตร หรือจัดห้องละหมาด	3.18	79.50	0.84	ต้องการมาก

1.4 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงินมีความต้องการอยู่ในระดับมากส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มระบบสวัสดิการทางการเงินออมเงินรูปแบบสะสมทรัพย์สวัสดิการเงินกู้เงินทุนกู้ยืมเงินกู้ฉุกเฉินเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ จำนวน 155 คน (ร้อยละ 10.39)

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
1. โครงการออมเงินในรูปแบบการสะสมทรัพย์ ยามเกษียณอายุราชการ (ประกันชีวิตหมู่)	3.50	87.50	0.73	ต้องการมาก
2. สวัสดิการร้านอาหารที่มีคุณภาพ ราคาถูก	3.48	87.00	0.78	ต้องการมาก
3. สวัสดิการร้านค้า ตลาดนัดสินค้าราคาถูก	3.46	86.50	0.77	ต้องการมาก
4. สวัสดิการทุนการศึกษาแก่บุตร - ธิดา	3.54	88.50	0.81	ต้องการมาก
5. สวัสดิการเงินช่วยเหลือการมาปนกิจศพ	3.65	91.25	0.64	ต้องการมาก
6. สวัสดิการเงินช่วยเหลือเนื่องจากประสบอุบัติเหตุจากการปฏิบัติราชการ	3.80	95.00	0.47	ต้องการมาก
7. สวัสดิการเงินช่วยเหลือเนื่องจากประสบภัยพิบัติ	3.75	93.75	0.52	ต้องการมาก
8. ประกันชีวิตกลุ่มกรมประมง	3.62	90.50	0.67	ต้องการมาก

ข้อมูล	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	SD.	ระดับความต้องการ
9. สวัสดิการสินเชื่อเอนกประสงค์	3.58	89.50	0.71	ต้องการมาก
10. สวัสดิการสินเชื่อเงินกู้ที่อยู่อาศัยดอกเบี้ยต่ำ	3.63	90.75	0.71	ต้องการมาก

2. ผลการสำรวจปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของบุคลากรกรมประมง โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้านดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่วนใหญ่ต้องการปรับปรุงสถานที่ทำงานสำนักงาน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานและมีสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงาม น่าทำงาน มีที่พักผ่อนจากการทำงานไม่แออัดมากไปจำนวน 402 คน (ร้อยละ 26.94) รองลงมาต้องการปรับปรุงครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานและระบบที่ทันสมัย ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ (Window) ควรจัดให้เป็นของลิขสิทธิ์แท้ทุกเครื่อง รวมถึงระบบการแปลผลข้อมูลและใช้ในงานวิจัยควรจัดให้เป็นของลิขสิทธิ์แท้เช่นกันจำนวน 92 คน (ร้อยละ 6.17)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานสำนักงาน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานและมีสภาพแวดล้อมที่ดี สวยงาม น่าทำงาน มีที่พักผ่อนจากการทำงานไม่แออัดมากไป	402	26.94
ควรปรับปรุงครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานและระบบที่ทันสมัย ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ (Window) ควรจัดให้เป็นของลิขสิทธิ์แท้ทุกเครื่อง รวมถึงระบบการแปลผลข้อมูลและใช้ในงานวิจัยควรจัดให้เป็นของลิขสิทธิ์แท้เช่นกัน	92	6.17
ครุภัณฑ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่ เก่าและชำรุด ควรปรับปรุงให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งาน และสามารถจัดซื้อได้ทันทั้งที่	91	6.10
รถที่ใช้ในราชการการออกพื้นที่มีสภาพเก่าซึ่งมีปัญหาสำหรับการออกพื้นที่เนื่องจากรถเสียบ่อยส่งผลให้เกิดอันตรายแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ต้องการยานพาหนะ ทดแทนของเดิมที่อายุมากและควรมีสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องการซื้อประกันรถยนต์ทุกคันของกรมประมงที่ไปราชการรวมถึงประกันคุ้มครองเจ้าหน้าที่ด้วย	57	3.82
ควรมีสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่อยากให้มีประกันชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีความเสี่ยงเช่นเจ้าหน้าที่ที่ออกพื้นที่ ความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งอันตรายจากสารเคมี/ชีวภาพ/การเดินทาง/ด้านไฟฟ้า รวมถึงชุดดับเพลิงอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในห้องปฏิบัติการ/ในที่ทำงาน	17	1.14
ขาดแคลนบุคลากรอย่างมากทำงานลำบากมาก	12	0.80
ควรติดตั้งกล้องวงจรปิดทั้งภายในและภายนอกสถานที่เพื่อป้องกันการเกิดเหตุอันตรายต่าง ๆ และมีการบำรุงรักษาให้สามารถใช้งานได้ดีอยู่เสมอ	11	0.74
จัดกิจกรรม 5 ส และ big cleaning day	9	0.60

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
มีที่จอดรถและที่นั่งพักผ่อนที่เพียงพอต่อการแม่บ้านสำหรับทำความสะอาดและยามเฝ้าประตูทางเข้าตลอด 24 ชม. ยามรักษาความปลอดภัยในทุกสถานที่ราชการเพื่อความปลอดภัย และทำงานอย่างมีความสุข	9	0.60
อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีควรปรับปรุงให้รองรับการสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น กล้อง webcam ควรจัดหาที่เหมาะสมเพื่อป้องกันข้ออ้างเวลาประชุมออนไลน์ว่าอุปกรณ์ไม่พร้อมทำให้การประชุมออนไลน์ไม่เต็มประสิทธิภาพ เพราะอุปกรณ์เทคโนโลยีไม่สมบูรณ์ต้องการอุปกรณ์ที่ครบครันและทันสมัยรวมถึงมีการอัปเดตเพื่อให้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง	6	0.40
ร้านอาหารในกรมประมงควรมีความหลากหลายมากกว่านี้ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความอร่อย การจัดสถานที่ให้นั่งให้สามารถบรรจุคนมากกว่านี้ ตอนกลางวันควรมีไฟส่องสว่างเพราะหน่วยงานสัตว์เลื้อยคลานค่อนข้างเยอะ ควรทำระบบบำบัดน้ำหลังโรงอาหารเพราะน้ำเน่าเสียเป็นประจำ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	5	0.34
ซ่อม ระบบความปลอดภัยในการทำงาน เช่น วายน้ำ ไฟฟ้า อัคคีภัย	3	0.20
สำนักงานประมงอำเภอขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานคือรถยนต์	3	0.20
ราชการ ควรให้มีรถยนต์สำหรับประมงอำเภอถ้าไม่ได้รับรถยนต์ควรตั้งงบประมาณค่าน้ำมัน ให้ประมงอำเภอเพื่อใช้ปฏิบัติงาน	2	0.13
ควรมีการช่วยเหลือบุคลากรผู้ประสบเหตุจากการทำงาน	2	0.13
ควรจัดให้มีที่ละหมาด สำหรับเจ้าหน้าที่มุสลิม และบุคคลที่มาติดต่อ	1	0.07
ผู้บริหารระดับกลุ่ม/กองควรสอบถามปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละกลุ่ม/คน ว่าพบปัญหาอะไรบ้างควรกระจายงานเพื่อให้ช่วยกันทำงานในทีม ได้สิ่งสำคัญที่สุดในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา การพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาที่ดี ไม่ควรใช้คำพูดที่ทำร้ายจิตใจกัน แม้จะสนิทสนมกันมากแค่ไหนก็ตาม	2	0.13
ควรมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับกลุ่มที่มีความเสี่ยงกับงานที่ทำ	2	0.13
ควรเพิ่มค่าโอทีในการทำงาน หากมีงานล่วงเวลา	2	0.13
ควรจัดรถเข้า - ออก ระหว่างตึก และกรม	2	0.13
อยากให้พิจารณาแนวทาง Work From any where/การเหลื่อมเวลา	2	0.13
การทำงาน มาปรับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ		
ระบบอินเทอร์เน็ต (แบบวิซัย) ไม่สนับสนุนการประชุมออนไลน์	1	0.07
เนื่องจากสภาพอากาศที่ร้อน ภายในตัวอาคารไม่มีเครื่องปรับอากาศ การทำงานก็ทำให้เครียดกับอากาศที่ร้อนอยากให้เพิ่มค่าสาธารณูปโภคให้หน่วยงานมากขึ้น เพื่อการทำงานที่มีความสุขไม่มีความตึงเครียด	1	0.07
สภาพแวดล้อมการทำงานค่อนข้างอึดอัดบุคลากรในองค์กรไม่มีความสามัคคีปรองดองกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	1	0.07

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นควรพิจารณาหลักเกณฑ์การอยู่เวรยามรักษาการณ์ในวันหยุดราชการ เนื่องจากสำนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงการอยู่เวรยามช่วงวันหยุด ผู้หญิงคนเดียวหากเกิดเหตุขึ้นอาจไม่สามารถระงับเหตุได้ทันทั่วทั้งที่หรืออาจเกิด อันตรายต่อบุคคลได้	1	0.07
ต้องการให้การทำงานเป็นทีมมากขึ้น	1	0.07
กรณีร่วมบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ต้องรอให้หน่วยงานร่วมพร้อม ซึ่งบางครั้ง ไม่ทันเหตุการณ์	1	0.07
การปฏิบัติงานไม่มีความปลอดภัยต่อชีวิตของบุคลากรหากพบผู้กระทำ ความผิดที่มีอาวุธ	1	0.07
การประชาสัมพันธ์การจับกุมนั้นเป็นสิ่งที่ดีมากสามารถลดความขัดแย้ง แต่กับผู้กระทำความผิดที่เห็นแก่ตนเองที่ไม่ยอมรับกฎหมายการประชาสัมพันธ์ ไม่มีประโยชน์อะไร	1	0.07
สถานการณ์โควิดน่าจะมีการฉีดพ่นห้องทำงานทุกอาทิตย์	1	0.07
อยากให้ม็อสติการลูกจ้างประจำที่ดีกว่านี้	1	0.07
ควรจัดให้มีโครงการอบรมมารยาทในการทำงาน หรือการเข้าสังคม	1	0.07
มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน	1	0.07
การแยกขยะที่ถูกต้อง	1	0.07
ช่วยเหลือบรรจ ลูกจ้างชั่วคราว ให้มีความมั่นคงมีการจ้างอย่างต่อเนื่อง	1	0.07
ปริมาณงานมากไม่สอดคล้องกับเวลางาน วันหยุดก็ไม่ได้พัก ทำงานนอกเวลา ก็ไม่ได้ค่าตอบแทน	1	0.07
จัดให้มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลและยารักษาโรค	1	0.07
การประสานงานนอกกลุ่มบางกลุ่มผู้ปฏิบัติไม่ค่อยเต็มใจบริการขอมีคำพูด น้ำเสียงในเชิงไม่ค่อยยินดีให้สอบถามโดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุทำงานมาก ๆ	1	0.07
สวัสดิการด้านอุบัติเหตุจากกรมประมง ของพนักงานราชการ	1	0.07
การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เช่น	1	0.07
การศึกษาดูงานต่างประเทศที่ได้ไปเฉพาะกองประมงต่างประเทศ ซึ่งให้อีกกอง ทำวิจัยเกี่ยวกับต้นทุนเครื่องมือเทคโนโลยีจากญี่ปุ่น Power Block อวนล้อมจับ ที่ไม่เคยเห็นไม่รู้จักเลย ต้องมาสัมภาษณ์ออนไลน์		

2.2 ด้านสังคม ส่วนใหญ่ต้องการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะพบปะสังสรรค์ เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีภายในกรมประมง เช่น กีฬาสานสัมพันธ์สัมพันธ์กัน งานทำบุญตักบาตรร่วมกัน กิจกรรมงานวันสำคัญต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่งานสถาปนากรม งานวันสงกรานต์ งานเลี้ยงเกษียณ เป็นต้น เพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานจำนวน 136 คน (ร้อยละ 9.12) รองลงมาต้องการกิจกรรมนันทนาการกิจกรรมสัมพันธ์ ระหว่างกองเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานจำนวน 14 คน (ร้อยละ 0.94)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีภายในกรมประมง เช่น กีฬาสามัคคีสัมพันธ์สมัครเล่นร่วมกัน งานทำบุญ ตักบาตรร่วมกันกิจกรรมงานวันสำคัญต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่งานสถาปนากรมงานวันสงกรานต์ งานเลี้ยงเกษียณเป็นต้นเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนความรู้ และทัศนคติต่าง ๆ ทั้งในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน	136	9.12
กิจกรรมนันทนาการกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างกองเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน	14	0.94
จัดกิจกรรมร่วมกับท้องถิ่น	8	0.54
ควรมีกิจกรรมเกี่ยวกับการบำเพ็ญประโยชน์บ่อย ๆ	7	0.47
ควรจัดกิจกรรมที่มีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือกรมอื่น	7	0.47
ควรจัดกิจกรรมภายในหน่วยงาน	5	0.34
ควรจัดกิจกรรมเพื่อสังคม	3	0.20
ควรจัดกิจกรรมจิตอาสา	3	0.20
ควรมีการจัดพบปะพูดคุยระหว่างหัวหน้าลูกน้องให้บ่อยขึ้นเพื่อรับทราบข้อคิดเห็นและปัญหาต่าง ๆ นำมาแก้ไข	2	0.13
ควรจัดกิจกรรมกรมประมง ปลูกป่า	2	0.13
ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร	2	0.13
ควรจัดกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น ตักบาตร ทำบุญจัดทริปปไหว้พระ	2	0.13
กิจกรรมต่าง ๆ อยู่แต่ส่วนกลางส่วนภูมิภาคมีส่วนร่วมยาก จึงควรกระจายมายังส่วนภูมิภาคบ้างเพื่อกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน	1	0.07
ควรจัดกิจกรรมทางศาสนามากกว่านี้	1	0.07
ควรจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลาย และกระชับความสัมพันธ์	1	0.07
ควรมีการประสานงานการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพโดยมองถึงผลสำเร็จของงานเป็นหลักไม่ได้มองว่าเป็นการไปสั่งให้อีกคนทำงานเพิ่มขึ้น	1	0.07
การสนับสนุนและช่วยเหลือการปฏิบัติงานจากต่างหน่วยงาน (กอง)	1	0.07
ส่งเสริมกิจกรรม 5 ส./แยกขยะ/ลดขยะพลาสติกอย่างจริงจัง	1	0.07
ควรจัดให้มีการจัดการดูงานนอกสถานที่ โดยข้าราชการลูกจ้าง พนักงานงานในศูนย์ไปพร้อมกันได้ เพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีภายในศูนย์และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาปรับปรุงการทำงาน	1	0.07
ควรจัดให้มีกิจกรรมทัศนศึกษาของเจ้าหน้าที่กรม	1	0.07
ควรจัดกิจกรรมเดิน-วิ่งการกุศล (ปีละ 1 ครั้ง)เงินรายได้เข้าสวัสดิการกรมฯ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์สาธารณกุศลหรือบริจาคมูลนิธิต่าง ๆ ได้	1	0.07
ควรจัดหาพื้นที่รับบริจาคสิ่งของเพื่อนำไปมอบให้ผู้ขาดแคลนหรือมูลนิธิต่าง ๆ	1	0.07
กิจกรรมการสร้างความรู้จักหรือเครือข่ายในการดำเนินงานประสานงานภายในองค์กรค่อนข้างน้อย	1	0.07

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมที่เป็นสวัสดิการด้านสังคมเพื่อสาธารณประโยชน์สร้างความสัมพันธ์ที่ผ่านมา ทำได้ดีอยู่แล้ว ขอให้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป	1	0.07

2.3 ด้านบุคคล (ส่วนตัว) ส่วนใหญ่ต้องการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายโยคะ โดยจัดหาสถานที่และเครื่องออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้นการตรวจสุขภาพประจำปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 5.76) รองลงมาต้องการตรวจสุขภาพจิตเพิ่มด้วยควรมีห้องสำหรับบำบัดจิต (จิตแพทย์) เพื่อบำบัดความเครียดให้กับบุคลากรจำนวน 10คน (ร้อยละ 0.67)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายโยคะ โดยจัดหาสถานที่และเครื่องออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้นการตรวจสุขภาพประจำปี	86	5.76
ควรมีการตรวจสุขภาพจิตเพิ่มด้วยควรมีห้องสำหรับบำบัดจิต (จิตแพทย์) เพื่อบำบัดความเครียดให้กับบุคลากร	10	0.67
ควรมีสวัสดิการห้องพยาบาลประจำหน่วยงานกรณีเหตุฉุกเฉิน เช่น วิงเวียน ศีรษะ หน้ามืด เป็นลม อาหารเป็นพิษ ฯลฯ	9	0.60
จัดสวัสดิการด้านทันตกรรมให้เพียงพอ	5	0.34
ควรมีรางวัลพิเศษ โบนัสสำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเด่นในรอบปีงบประมาณ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่คนทำงาน	4	0.27
สวัสดิการของการเสียชีวิต	3	0.20
ควรจัดให้มีที่ละหมาดสำหรับคนที่มาติดต่องานและเจ้าหน้าที่ที่เป็นมุสลิม	2	0.13
ควรมีสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการพนักงานและลูกจ้างที่เงินเดือนน้อย เป็นกรณีพิเศษ	1	0.07
ให้มีแรงจูงใจด้านการงานสู่เป้าหมายที่ชัดเจน	1	0.07
ให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้เวลาในการหยุดพักร้อนหรือลาป่วยได้ครบตามสิทธิ์ที่ควรจะได้รับ	1	0.07
ควรจัดให้มีการตรวจคัดกรองมะเร็งเบิกจ่ายได้เต็ม	1	0.07
ควรมีศูนย์บำบัดความเครียดให้กับบุคลากร	1	0.07
ควรมีพนักงานผู้ช่วยประจำอำเภอ	1	0.07
โครงการให้ความรู้กับบุคลากรที่อยากเลิกบุหรี่หรือเหล้า	1	0.07
ควรจัดฝึกอบรมด้านการใช้ชีวิตหรือการฝึกอบรมด้านธรรมะ	1	0.07

2.4 ด้านเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ต้องการเพิ่มระบบสวัสดิการทางการเงินออมเงินรูปแบบสะสมทรัพย์สวัสดิการเงินกู้ยืมเงินกู้ฉุกเฉินเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำจำนวน 155คน (ร้อยละ 10.39) รองลงมาต้องการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันจำนวน 37คน (ร้อยละ 2.48)

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรเพิ่มระบบสวัสดิการทางการเงินออมเงินรูปแบบสะสมทรัพย์สวัสดิการเงินกู้ยืมเงินกู้ฉุกเฉินเงินกู้อัตราดอกเบี้ยต่ำสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ	155	10.39

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	37	2.48
ควรจัดให้มีสวัสดิการเกี่ยวกับการจำหน่ายสินค้าของใช้ในชีวิตประจำวันราคาถูก	21	1.41
จากเกษตรกรขายตรงกับบุคคลากรเพื่อลดค่าใช้จ่าย จัดตลาดนัดเพื่อชุมชน		
ควรมีให้กู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัย ดอกเบี้ยต่ำ	21	1.41
ควรมีกองทุนประจํากรมเพื่อช่วยเหลือบุคลากรของกรมที่มีรายได้ต่ำไม่เพียงพอ	17	1.14
ควรจัดร้านสวัสดิการกรมประมงขายสินค้าให้พนักงานในราคาที่ถูกลงกว่านี้ เช่น	12	0.80
เสื้อผ้าเสื้อโลโก้ของกรมและอื่น ๆ สามารถผ่อนชำระได้มีปันผลสวัสดิการร้านค้า		
กรมประมง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้คนไปใช้บริการมากขึ้น		
สัญญาจ้างพนักงานราชการควรมีระยะเวลาสัญญามากกว่า 1 ปี เนื่องจาก	5	0.34
การทำธุรกรรมทางการเงินกับสถาบันการเงินพนักงานราชการไม่มีโอกาสได้		
ดอกเบี้ยถูกหรือสิทธิเท่าเทียมกับหน่วยงานเพราะสัญญาปัจจุบันมีระยะ แค่ 1 ปี		
ทำให้เสียสิทธิกู้ต่าง ๆ ทั้งการกู้เงินอเนกประสงค์ หรือการกู้ซื้อบ้านต่าง ๆ หรือ		
แม้กระทั่งการกู้เงินสหกรณ์ จากกรมประมงพนักงานราชการไม่มีสิทธิได้		
สวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการทำได้เพียงแค่ฝากเงินเพื่อรับดอกเบี้ยเท่านั้น		
อยากให้พิจารณาเรื่องระยะเวลาสัญญาจ้างใหม่ เพราะหน่วยงานมีอายุสัญญา		
จ้างมากกว่า 4 ปี ยกตัวอย่างธนาคารกรุงไทย พนักงานราชการหน่วยงานอื่น		
สามารถกู้เงินอเนกประสงค์ได้เพราะหน่วยงานต้นสังกัดทำ MOU		
ควรให้ความรู้ด้านการเงินการลงทุนในสินทรัพย์ต่าง ๆ แก่ บุคลากร	5	0.34
ควรจัดทำกองทุนสวัสดิการ เงินบำนาญ เงินออมและอื่น ๆ สำหรับพนักงาน	5	0.34
ที่ไม่ใช่ข้าราชการ		
มอบทุนการศึกษาบุตร	4	0.27
ควรมีกองทุน มีโบนัส มีเบี้ยเลี้ยง	3	0.20
แนวทางในการช่วยเหลือข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างที่มีอัตรา	2	0.13
เงินเดือนน้อย เพื่อให้เพียงพอสำหรับค่าครองชีพในปัจจุบัน		
ควรส่งเสริมการหารายได้นอกเวลางาน เช่น จัดอบรมฝึกอาชีพเสริมฯ	2	0.13
ค่าเดินทางควรเพิ่มขึ้นตามราคาน้ำมันปัจจุบัน	2	0.13
ควรมีกองทุนสำหรับการเกษียณของพนักงานราชการ	2	0.13
ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการควรมีความเหมาะสมให้	2	0.13
สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน		
ควรมีระบบช่วยเหลือหากเกิดภาวะทางเศรษฐกิจ	1	0.07
ควรปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับประมงอำเภอเพื่อแบ่งเบาภาระ	1	0.07
ควรทำประกันให้กับบุคลากรเนื่องจากบุคลากรบางท่านมีความเสี่ยงกับสารเคมี	1	0.07
และการเดินทาง		
สวัสดิการที่อยู่อาศัย การปรับปรุงบ้านพักข้าราชการ ตามศูนย์ สถานีต่าง ๆ	1	0.07
กรมประมงไม่มีสวัสดิการด้านสินเชื่อบ้านดอกเบี้ยต่ำให้กับพนักงานราชการ เช่น	1	0.07
ธอส. พนักงานราชการไม่มีสิทธิสวัสดิการ, สมาชิกสมทบสหกรณ์กรมประมง		
ก็สิทธิศูนย์		

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
ควรดูแลปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศและของโลก	1	0.07
ภาระหนี้สินของแต่ละคนมีมากควรจะช่วยเหลือนักงานราชการกรณีเสียชีวิตหรือครอบครัวเสียชีวิตให้มากกว่า	1	0.07
อยากให้เงินกู้มาก ๆ กว่านี้เกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา	1	0.07
สนับสนุนรายได้เสริมแก่พนักงานเช่นการจัดอบรมการค้าขายแบบออนไลน์เพื่อพัฒนาอาชีพเสริม	1	0.07
เรื่องฌาปนกิจสงเคราะห์สมาชิกต้องสามารถแจ้งโดยตรงไปยังหน่วยงานได้เงินสมาชิกต้องสงเคราะห์เฉพาะสมาชิกไม่ควรนำ "เงินเดือน" ของสมาชิกไปใช้ในเรื่องที่ "ไม่เกี่ยวข้อง" กับสมาชิกขั้นตอนการลาออกจากสมาชิกต้องปรับปรุงให้กระทำได้ ไม่ใช่ใช้ระเบียบเก่าที่ต้องเห็นชอบจากสมาชิก 1 ใน 4	1	0.07
ส่งเสริมการค้าและการลงทุนให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการโดยเปิดร้านค้าออนไลน์สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีผลิตภัณฑ์หรือสินค้ามาจำหน่าย เพื่อช่วยในการเปิดตลาดการค้าที่หลากหลายมีการกำหนดรหัสร้านค้าเพื่อป้องกันการแอบอ้างทั้งนี้กรมประมงยังมีส่วนช่วยผลักดันสินค้าเกษตรให้ผู้คนได้รู้จักมากขึ้น	1	0.07
ให้กรมประมงส่งเสริมการค้าการลงทุนให้กับเจ้าหน้าที่พนักงานภายในกรมผ่านช่องทางออนไลน์	1	0.07

3. กิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติมที่กรมประมงควรจัด

บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้กรมประมงจัดกิจกรรมสนทนาระหว่างหน่วยงานควรจัดทุกปี เช่น กีฬาสีกีฬาหน่วยงานกีฬาสัมพันธ์กีฬาสานสัมพันธ์ระดับเขตเพื่อเป็นการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของ คนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจำนวน 177 คน (ร้อยละ 7.84) รองลงมาคือกิจกรรมประมงสัญจร ระหว่างหน่วยงานกิจกรรมพบปะสังสรรค์ กิจกรรมสานสัมพันธ์ของกรม ทำให้คนในกรมได้รู้จักกันเพิ่มขึ้นลดความเหลื่อมล้ำ ที่ส่งผลต่อความสามัคคีกลมเกลียวในการทำงานหรือช่องว่างระหว่างสายงานกับผู้ปฏิบัติงานจัดสัมมนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจำนวน 90 คน (ร้อยละ 6.03)

กิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมสนทนาระหว่างหน่วยงานควรจัดทุกปี เช่น กีฬาสีกีฬาหน่วยงานกีฬาสัมพันธ์กีฬาสานสัมพันธ์ระดับเขตเพื่อเป็นการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่าย	117	7.84
กิจกรรมประมงสัญจร ระหว่างหน่วยงานกิจกรรมพบปะสังสรรค์กิจกรรมสานสัมพันธ์ของกรมทำให้คนในกรมได้รู้จักกันเพิ่มขึ้นลดความเหลื่อมล้ำ ที่ส่งผลต่อความสามัคคีกลมเกลียวในการทำงานหรือช่องว่างระหว่างสายงานกับผู้ปฏิบัติงานจัดสัมมนาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่าย	90	6.03

กิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมการจัดอบรม/สัมมนาพัฒนาองค์ความรู้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีแต่ละหน่วยงานเพิ่มความรู้ในแต่ละสายงานโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่าย	38	2.55
กิจกรรมทัศนศึกษาศึกษาดูงานนอกหน่วยงาน/จัดอบรมตามงานที่ได้รับมอบหมายอย่างทั่วถึงจัดทัศนศึกษาต่างประเทศ ปีละครั้งประมงสัตวศาสตร์ศึกษาทั่วทิศเที่ยวทั่วไทย	30	2.01
กิจกรรมปีใหม่มกรมประมงเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหลายๆหน่วยงานสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรเป็นอย่างดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร	29	1.94
สวัสดิการเงินกู้ปลอดดอกเบี้ย กองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำมกรมสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนกรมประมงและให้มีโครงการออมเงิน	24	1.61
กิจกรรมเต้นออกกำลังกายเบาๆ สัปดาห์ละ 1-2 ครั้งจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม พร้อมเครื่องออกกำลังกายควรจัดกิจกรรมเต้นแอโรบิคส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย	18	1.21
กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ตรวจสอบสุขภาพแบบสัจจรเป็นรายจังหวัด การประกันสุขภาพ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ กิจกรรมด้านการเสริมสร้างสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต ที่ดีในการทำงานและอื่น ๆ ตามความเหมาะสม	15	1.01
กิจกรรมเกี่ยวกับ การวางแผนด้านการเงินความรู้ด้านการลงทุนต่าง ๆ อบรมด้านการวางแผนการเงินอาชีพหรือทักษะเสริมอื่น ๆ จัดอบรมให้ความรู้ด้านการวางแผนการเงินการลงทุนเพื่อยามเกษียณ	12	0.80
กิจกรรมสนทนากิจกรรมประเภทช่วยเหลือสังคมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเป็นผู้ให้และแบ่งปันกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสามัคคีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกัน	10	0.67
กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมส่งเสริมการทำบุญใส่บาตรสัปดาห์ละ 1 วัน จัดกิจกรรมอบรมธรรมะ	9	0.60
กิจกรรมโยคะ โดยจ้างครูมาสอนโยคะส่งเสริมให้มีกิจกรรมโยคะอย่างต่อเนื่อง	9	0.60
กิจกรรมครบรอบวันเกิดกรมประมงจัดให้หน่วยงานได้พบปะ	8	0.54
กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมที่เหมาะสมตามเทศกาลต่าง ๆ กิจกรรมวันสงกรานต์ กิจกรรมวันกินปลา กิจกรรมวันไหว้แม่ พร้อมสนับสนุนงบประมาณ	7	0.47
กิจกรรมที่มีประโยชน์กับบุคลากร เช่น การจัดแข่งขันให้กับบุตรของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทุนการศึกษา สร้างกำลังใจให้บุคลากร เพราะลูกคือกำลังใจของบุคลากรทุกคน	7	0.47
กิจกรรมนำสินค้าประมง 4 ภาค เข้ามาจำหน่ายในงานผู้ผลิตพบผู้บริโภค	7	0.47
กิจกรรมสินค้าราคาถูก (ราคาถูกกว่าท้องตลาดจริง ๆ) โดยส่งตรงจากผู้ผลิต	7	0.47

กิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
กรมประมงควรจัดสวัสดิการที่พักรอ ห้องที่มีที่นั่งเป็นสัดส่วน มีห้องอาบน้ำ บริเวณในกรมประมงสำหรับข้าราชการต่างจังหวัดที่มาติดต่อราชการ และต้องรอการเดินทางกลับ	7	0.47
กิจกรรมเดิน วิ่ง ปั่นจักรยานเพื่อสุขภาพเดิน-วิ่งเพื่อการกุศล	6	0.40
กิจกรรมด้านการเงินให้พนักงานราชการสามารถกู้เงินได้เหมือนข้าราชการ เช่น สหกรณ์/และเนื่องจากกระบุว่าเป็นการทำงานตามสัญญาจ้างเมื่อไปทำธุรกรรมทางการเงินถูกแจ้งว่าไม่มั่นคงและไม่สามารถทำเรื่องกู้ได้เองเช่น จะกู้สินเชื่อบริษัทเพื่อซื้อบ้านกับธนาคารออมสินขยายระยะเวลาการผ่อนชำระหนี้สหกรณ์กรมประมง	5	0.34
กิจกรรมงานเกษียณ	5	0.34
กิจกรรมปลูกต้นไม้ร่วมกับชุมชน ปลูกป่าชายเลน	3	0.20
กิจกรรมจัดหาแหล่งที่อยู่อาศัยผ่อนระยะยาวราคาถูก	3	0.20
กิจกรรมซ่อมบำรุงครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เก่ามากชำรุดมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับใช้งานปรับปรุงครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์พร้อมระบบใช้งานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น	3	0.20
กิจกรรมด้านสุขภาพจิตที่ดีควรมีจิตแพทย์ไว้เป็นที่ปรึกษา	3	0.20
กิจกรรมประกันชีวิตหมู่	3	0.20
กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชารางวัลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นต้น	2	0.13
กิจกรรมซ่อมบำรุงวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานโต๊ะ เก้าอี้ สำนักงาน เก้าอี้ชำรุดมีจำนวนไม่เพียงพอสำหรับใช้งานปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น	2	0.13
กิจกรรมด้านดนตรี จัดตั้งชมรมดนตรีดุริยางค์กรมประมง จัดแสดงดนตรีในสวน และกิจกรรมอื่น ๆ พิธีเปิดงานของกรม ปล่อยสัตว์น้ำ ปล่อยเรือตรวจ	2	0.13
กิจกรรมประเภทช่วยเหลือสังคมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม/การบริจาคสิ่งของ	2	0.13
กิจกรรมอบรม การทำแอปพลิเคชันสำหรับ บันทึกพัสดุข้อมูลการเลี้ยงสัตว์น้ำ	2	0.13
กิจกรรมอบรมจริยธรรม คุณธรรมเพราะบุคลากรบางท่านยังขาดสิ่งนี้อยู่มากชอบเอาเปรียบผู้ที่น้อยกว่าเอาตัวเองเป็นที่ตั้ง	1	0.07
กิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ เป็นต้น	1	0.07
กิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระบบสินทรัพย์ภาครัฐ	1	0.07
กิจกรรมอบรมทักษะ เทคโนโลยีต่าง ๆ	1	0.07
กิจกรรมสินค้าราคาถูก แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	1	0.07
กิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการเกิดการแข่งขัน เช่น การสอบภาษาอังกฤษเพื่อวัดความสามารถ ในการเปิดโอกาสให้ผู้ที่สามารถมีโอกาสได้อบรมต่างประเทศ	1	0.07
กิจกรรมบริจาคโลหิต กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาสถานที่สาธารณะ	1	0.07

กิจกรรมอื่น ๆ เพิ่มเติม	จำนวน	ร้อยละ
กิจกรรมทางศาสนาโดยจัดตั้งชมรมพุทธศาสนามีที่สวดมนต์และนั่งสมาธิทุกวันพระ	1	0.07
กิจกรรมฉีดพ่นฆ่าเชื้อโรค	1	0.07
กิจกรรมอบรมการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัย	1	0.07
กิจกรรมพี่สอนน้อง (ให้ข้าราชการรุ่นพี่ที่มีความเชี่ยวชาญ เข้ามาให้ความรู้ น้อง ๆ)	1	0.07
กิจกรรมการประชุมสัญจรไปตามภาคต่าง ๆ	1	0.07
กิจกรรมมอบพันธุ์สัตว์น้ำคืนกำไรให้ผู้เลี้ยงสัตว์น้ำ	1	0.07
กิจกรรมการแข่งขันทักษะด้านการประมง	1	0.07
กิจกรรมที่สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน	1	0.07
กิจกรรมการจัดงานประกวดปลาสวยงามในพื้นที่กรมประมงสร้างความรับรู้ alien species ให้ประชาชนรับทราบ	1	0.07
กิจกรรมแจกพันธุ์สัตว์น้ำให้กับเกษตรกรที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการซื้อพันธุ์สัตว์น้ำ	1	0.07
กิจกรรม 5 ส	1	0.07
กิจกรรมซ้อมอพยพหนีไฟและดับเพลิงขั้นต้นประจำปี	1	0.07
กิจกรรมการเยี่ยมหน่วยงานทุกหน่วยของกรมประมงโดยเจ้าหน้าที่ระดับสูง	1	0.07
กิจกรรมเสียงตามสายแต่ละกองนำกิจกรรม/ข้อมูลมาเผยแพร่ให้ความรู้	1	0.07
กิจกรรม open house กรมประมงให้น้องนักศึกษาได้เรียนรู้	1	0.07
กิจกรรมบริจาคโลหิต	1	0.07
กิจกรรมจริยธรรมในที่ทำงาน	1	0.07
กิจกรรมตรวจทันตกรรมฟรี	1	0.07
กิจกรรมสาธารณะประโยชน์	1	0.07
กิจกรรมรับบริจาคสิ่งของ เช่น เสื้อผ้า เครื่องสำอาง หนังสือเพื่อเป็นหน่วยงาน	1	0.07
ส่งต่อไปยังองค์กรหรือมูลนิธิที่มีความต้องการ		
กิจกรรมจัดอบรมการกู้ชีพเบื้องต้น CPR และการใช้เครื่อง AED (รวมถึงการจัดหาเครื่อง AED ประจำทุกอาคาร)เนื่องจากปัจจุบันเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	1	0.07