



**แผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมประมว
พ.ศ. 2566 - 2570**

**กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล**

คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการประเมินสมรรถนะระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน โดยบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ภายใต้กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ประกอบด้วย มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรมประมงจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อมุ่งหมายให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมประมงมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน มุ่งสู่ความสำเร็จของกรมประมงตามแผนการปฏิบัติราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กรมประมงโดยคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ได้ดำเนินการวิเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการปฏิบัติราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน โครงการ กิจกรรม ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ เพื่อช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานตามภารกิจของกรมประมง เป็นไปในทิศทางเดียวกันสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ และประเด็นสำคัญ ๕ ด้านตามแผนการปฏิบัติราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมประมง

มีนาคม ๒๕๖๖

คำนำ

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

วัตถุประสงค์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

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

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

องค์ประกอบของ HR Scorecard

วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard (๕ มิติ)

แผนการปฏิบัติราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

บทที่ ๓ ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

การแต่งตั้งคณะทำงาน

การวิเคราะห์ประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนที่ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมง

ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

บทที่ ๕ การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

การรายงานผล

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) และฉบับปรับปรุง กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคล ภาครัฐโดยมุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความ เป็นมืออาชีพประกอบกับการเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้การบริหารงานภาครัฐ ย่อมได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาการและ เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ที่ต้องปรับเปลี่ยนภารกิจ ระบบงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งเกิดจากแรงกดดันของประชาชนที่ต้องการบริการจากภาครัฐด้วยความโปร่งใส รวดเร็ว สะดวก ประหยัดและ บริการที่ดีมากยิ่งขึ้นดังนั้นระบบราชการ ๔.๐ : ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน จึงเป็นประเด็น การพัฒนาองค์กรภาครัฐที่สำคัญ เพื่อให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ในยุคดิจิทัล การบริหารกำลังคนภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ ตามอำนาจหน้าที่ ที่ระบุไว้ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการของแต่ละหน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วยมาตรฐาน ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ มาตรฐานด้านความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนผลการ ปฏิบัติงานขององค์กร โดยความสำเร็จของแต่ละองค์กรเกิดได้จากการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเป็น ผู้สร้างคุณค่าให้กับองค์กร และนำไปสู่การปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรที่ดีขึ้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็น กลไกสำคัญ ในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานดังกล่าว องค์กรจึงควรต้องมีการ วางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะเป็นการเพิ่ม สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรที่จะส่งผลต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ที่มุ่งเน้นนโยบายการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีระบบ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี บุคลากรมีคุณธรรมและ

จริยธรรม และหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านบุคลากร เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเพื่อพัฒนาองค์กรสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้กรมประมงมีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านการประมง เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ ควบคุมการประมง การผลิตสัตว์น้ำ และสินค้าประมงที่มีมาตรฐานถูกสุขอนามัย ให้มีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภคภายในประเทศ และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ตลอดจนป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย อนุรักษ์ และบริหารจัดการทรัพยากรประมงและสัตว์น้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน เพื่อปฏิบัติภารกิจตามกฎหมายให้มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล การขับเคลื่อนจึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร กรมประมงจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง และให้ทราบถึงขีดความสามารถ และระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมงทั้งในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในการดำเนินการ พร้อมทั้งกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อปรับบทบาทการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง ให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการกรมประมงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และสนับสนุนการดำเนินภารกิจของกรมประมงให้บรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กรมประมงมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมงที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๒. เพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รับรู้และเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
๔. เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันต่อองค์กรภายใต้บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมประมงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากทุกหน่วยงานในสังกัด
๒. กรมประมงมีกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล สนองตอบต่อแผนการปฏิรูปราชการกรมประมงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
๓. กรมประมงมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีความสอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. มีการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. มีความสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนการปฏิรูปราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดในการดำเนินการ

๑. นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (จากคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒)

๑.๑.๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิรูประบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และการบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการดำเนินการ ดังนี้

๑) พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันทั่วทั้งพร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ชั้นวางแผนการนำไปปฏิบัติการติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนการอนุมัติอนุญาตของทางราชการ ที่มีความสำคัญต่อการประกอบธุรกิจและดำเนินชีวิตของประชาชน ให้เป็นระบบดิจิทัลและสามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่อเนื่องกันตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ พร้อมทั้งพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการของภาครัฐได้อย่างทันทีและทุกเวลา

๓) พัฒนาระบบข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารราชการแผ่นดิน ที่มีระบบการวิเคราะห์และแบ่งปันข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ข้อมูลขนาดใหญ่ในระบบบริการประชาชนที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะตัวบุคคลมากขึ้น

๔) เปิดเผยข้อมูลภาครัฐสู่สาธารณะ โดยหน่วยงานของรัฐในทุกระดับต้องเปิดเผยและเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานรัฐกับประชาชน เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีความเข้าใจถึงสถานการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประเทศที่มีความซับซ้อน ปรับเปลี่ยนให้เป็นการทำงาน

๕) ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางพร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรม ๑๐ และธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพชีวิตความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

๖) พัฒนากลไกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการสาธารณะ และการตรวจสอบภาครัฐ โดยการสร้างความเข้าใจถึงหลักการบริหารราชการขั้นพื้นฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแก้ไขปัญหาอุปสรรคและลดข้อจำกัดของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ชุมชนวิสาหกิจเพื่อสังคม องค์กรภาคประชาสังคม และเอกชน สามารถเข้ามาดำเนินกิจกรรมสาธารณะประโยชน์และมีบทบาทในการพัฒนาบริการสาธารณะในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งมีส่วนในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภาครัฐในทุก ๆ ด้าน

๑.๑.๒ ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการทำธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวัน

ปรับปรุงขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ การอำนวยความสะดวก ต้นทุนค่าใช้จ่าย กฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ ของภาครัฐ ให้สามารถสนับสนุนและเอื้อต่อการประกอบธุรกิจทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ โดยครอบคลุมกระบวนการตั้งแต่จัดตั้งธุรกิจจนถึงการปิดกิจการ พร้อมทั้งกำกับและส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ยุติธรรมเสมอภาค เท่าเทียม ถูกต้องตามหลักนิติธรรม และเป็นไปตามปณิญาสาธก ตลอดจนเร่งรัดการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐให้มีความเชื่อมโยงกันอย่างไร้รอยต่อ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการ ได้โดยสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้

๑.๑.๓ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

๑) แก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยจัดให้มีมาตรการและระบบเทคโนโลยี นวัตกรรมที่ช่วยป้องกันและลดการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและเข้มงวด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการติดตาม การแก้ไขปัญหาทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเร่งสร้างจิตสำนึกของคนในสังคมให้ยึดมั่นใน ความซื่อสัตย์สุจริตถูกต้อง ซอธรรม และสนับสนุนทุกภาคส่วนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและเฝ้าระวังการ ทุจริตประพฤติมิชอบ

๒) ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม โดยส่งเสริมให้มีรูปแบบการลงโทษอื่นที่ไม่ใช่โทษอาญาตาม หลักสาธก มุ่งเน้นยกระดับการพัฒนาระบบ แก้ไข บำบัด พื้นฟูผู้กระทำผิด ส่งเสริม ปกป้อง คัดครองสิทธิมนุษยชน พัฒนาประสิทธิภาพระบบการสืบสวนสอบสวนด้านการปราบปรามอาชญากรรมพิเศษ กำหนดมาตรการคุมครอง เจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงหรือครอบงำใด ๆ พร้อมทั้งบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้ดำเนินงานสอดคล้องกันอย่างเป็นองคาคพพ เพื่อให้สามารถจัดการกับข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานเชิงรุก รวมทั้งพัฒนา บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมให้สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมได้อย่างเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใสรวดเร็ว ทัวถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมได้ และสร้างสังคมที่พัฒนาอย่างเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียม พร้อมทั้งผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม สมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกฎหมาย พัฒนากฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้การบังคับใช้ กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นธรรม รวมทั้งให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย ที่จำเป็นและเหมาะสมแก่ผู้ยากไร้ หรือผู้ด้อยโอกาสในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมี แนวทางและประเด็นการพัฒนาที่มีความสำคัญ ดังนี้

๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ

๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เอื้อต่อการมี

สุขภาวะในการทำงานที่ดี

๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑.๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๓) มีการปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๔) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
- ๕) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ๖) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
- ๗) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๘) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๙) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
- ๑๐) การปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑.๓.๑ หมายเหตุที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคอนไทยในช่วงวัยทุกมิติ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้าน มีอุปนิสัยที่ดี ๒) พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้การดำรงชีวิตและการทำงาน ๓) พัฒนาผู้เรียนระดับอุดมศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ๔) พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ๕) พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม โดยพัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลังของสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ๒) เพิ่มกำลังคนที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย ๓) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด โดยการสร้างและพัฒนาทักษะองค์ความรู้รอบด้านที่จำเป็นต่อการประกอบธุรกิจยุคใหม่ โดยการสร้างความเชื่อใหม่ที่ส่งผลต่อการปรับ

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ สร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ๒) พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

๑.๓.๒ หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน ๒) ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ ๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล ๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพมาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ๒) ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

๒. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA๔.๐)

การปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างนวัตกรรมภาครัฐในการยกระดับไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานเปิดกว้างและเชื่อมโยงถึงกัน (Open & Connected Government) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญคือการสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเขาสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/ Digitalization) ทั้งนี้ต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน เพื่อการพัฒนองคการสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้นำเกณฑ์ในการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากรและหมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ มาใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมีกรอบการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

๕.๑ นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากรใหม่มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา

สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ

๗.๑ ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ

๗.๒ ด้านผู้รับบริการ และประชาชน

๗.๓ ด้านบุคลากร

๗.๔ การบรรลุผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการเป็นต้นแบบ

๗.๕ ด้านผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม สาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

๗.๖ ด้านประสิทธิผลการจัดการกระบวนการ

๓. การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๓.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือการจัดการยุคใหม่สำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงาน

ในฐานะเป็นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ HR-Scorecard จะช่วยให้คนทำงานด้าน HR สามารถตอบโต้ได้ว่างานแต่ละงานเกิดผลกระทบอะไรต่อเป้าหมายขององค์กรถือเป็นเครื่องมือทางการจัดการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนที่ทำงาน HR สามารถมองเห็นภาพความสัมพันธ์แผนผังกลยุทธ์ (Strategy Map) ในการสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) หรือการประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล คือเครื่องมือสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบการติดตามและประเมินผลการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ประกอบด้วย

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๓.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติการที่ดี โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในเรื่องการประเมินผลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้น ทางสำนักงาน ก.พ. ก็ได้มีการกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลในลักษณะนี้ไว้ ๔ ส่วนดังต่อไปนี้

๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒) ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการ และการดำเนินการต่าง ๆ ด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งทำให้ส่วนราชการบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔) ผลการดำเนินงาน (Evidence , Application and Reports) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ



๓.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard (๕ มิติ)

การพัฒนา HR Scorecard ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย และมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน

ระดับ	จุดเน้น	ผู้รับผิดชอบ	บทบาท
การบริหารนโยบาย	การบริหารและพัฒนากำลังคน	องค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล	กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM และติดตามประเมินผล
การบริหารยุทธศาสตร์	การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์	ส่วนราชการ/จังหวัด	บริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HRM
การปฏิบัติการ	งานปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่วนราชการ/จังหวัด	จัดทำแผน โครงการ และมาตรการซึ่งสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ด้าน HRM

โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

- (๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- (๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- (๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (๑) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจของส่วนราชการ
- (๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- (๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ
- (๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- (๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- (๓) ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- (๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓.๔ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๓.๕ การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม โดยสรุปกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ มีประโยชน์ต่อองค์กร คือ

๑. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนราชการได้
๒. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการอันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ
๓. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง
๔. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการให้มีความประสานสอดคล้องกัน

๑. แผนการปฏิบัติราชการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

สาระสำคัญของนโยบายแผนปฏิบัติราชการกรมประมงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ ยกระดับการประมงไทยให้แข่งขันได้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล พร้อมผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างความมั่นคงแก่เกษตรกร โดยมีประเด็นสำคัญ ๕ ด้านประกอบด้วย

๑. สร้างสมดุลการประมงที่รักษาสິงแวดล้อม พร้อมได้ผลผลิตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (ครอบคลุมถึงการใชัทรัพยากรและปัจจัยการผลิตอย่างคุ้มค่า)

เป้าหมาย

- สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการประมงได้รับการธำรงรักษา ให้ใช้ประโยชน์ได้ในระยะยาว
- มีมาตรการที่เหมาะสมในการดูแลรักษาสິงแวดล้อม เพื่อกำกับการทำการประมง
- มุ่งเน้นบริหารจัดการทรัพยากรและปัจจัยการผลิตเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า
- ลดการทำลายสิงแวดล้อมจากกิจกรรมการประมง และเป็นมิตรกับสิงแวดล้อม และเพิ่มความเข้มข้นในการกำกับดูแลให้เป็นมิตรกับสิงแวดล้อม

ตัวชี้วัด

- ร้อยละความสำเร็จของโครงการ และกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างสมดุลการประมงที่รักษาสິงแวดล้อม
- จำนวนเกษตรกร - ผู้ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการประมง ที่ได้รับการส่งเสริมสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการดูแลรักษาสິงแวดล้อมทางธรรมชาติ
- ระดับความสำเร็จ และความคืบหน้าของการดำเนินการเพื่อผลักดันการจับสัตว์น้ำ และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ให้เป็นมิตรกับสิงแวดล้อม
- ระดับความสำเร็จในการผลักดันให้เกิด Zero waste / Closed systems เทียบกับเป้าหมายที่กำหนด

กลยุทธ์

- พัฒนาแนวทางการอนุรักษ์ พื้่นฟู บริหารจัดการการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรสัตว์น้ำ และการกำหนดมาตรการ เพื่ออ้างอิงตามหลักวิชาการและใช้ในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย
- ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมการประมงที่เป็นมิตรต่อสิงแวดล้อม ผ่านโครงการ กิจกรรม การดำเนินงานของกรมประมงและส่วนราชการอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- กำกับดูแล ตรวจสอบติดตามการใช้ประโยชน์จากสิงแวดล้อมทางธรรมชาติ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไม่สร้างผลเสียต่อสิงแวดล้อมทางธรรมชาติในระยะยาว
- กำหนดเป็นวาระสำคัญระดับประเทศที่ต้องพัฒนาความตระหนักต่อทรัพยากรทางน้ำ โดยดึงเอาภาคประชาชน ภาคสื่อสารมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมในการรณรงค์ ให้สาธารณชนเข้าใจและสนใจ
- ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการประมง เพื่อปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการธำรงรักษาสภาพแวดล้อม และเปิดให้ใช้ประโยชน์ในระดับที่เหมาะสม

โครงการสำคัญ

- โครงการบริหารจัดการทรัพยากรประมง
- โครงการพัฒนาด้านการประมงในพื้นที่แม่น้ำพรมแดน และพื้นที่ความร่วมมือระหว่างประเทศ

๒. เสริมความมั่นคงให้เกษตรกรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เพิ่มทั้งผลผลิตและมูลค่า (เพิ่มรายได้ส่งเสริมอาชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ ลดต้นทุนการผลิต และยกระดับการจัดการห่วงโซ่อุปทาน)

เป้าหมาย

- พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อรองรับความต้องการสินค้าประมงของผู้บริโภคในยุค New normal
- ต้นทุนสำคัญทั้งอาหาร พันธุ์สัตว์น้ำ ยารักษาโรคและอื่น ๆ ต่ำลง ต้นทุนในการออกจับสัตว์น้ำ อยู่ในระดับที่แข่งขันได้
- ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการห่วงโซ่อุปทานของการประมงตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำได้รับการปรับแก้ไข
- เกิดนวัตกรรมที่เพิ่มมูลค่าสินค้าประมงทั้งปริมาณและรายได้ พร้อมเพิ่มมูลค่าให้ผลิตภัณฑ์และผลผลิตบนฐานความรู้ - ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา
- เกษตรกรมีรายได้เพิ่มจากอัตราการขยายตัวของมูลค่าสินค้าประมงเพิ่มขึ้น (Quantity - based target)

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของต้นทุนที่ลดลงจากการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับใช้
- ร้อยละของจำนวนเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตสัตว์น้ำที่มีศักยภาพได้รับการนำไปใช้ประโยชน์เพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่าของสัตว์น้ำ
- จำนวนเทคโนโลยีการปรับปรุงพันธุ์สัตว์น้ำที่ได้รับการพัฒนา
- จำนวนชนิดสัตว์น้ำเศรษฐกิจที่ได้รับการปรับปรุงพันธุ์ให้มีคุณภาพมากขึ้น
- ร้อยละของจำนวนเทคโนโลยีด้านอาหารสัตว์น้ำ สุขภาพ และการควบคุมโรคสัตว์น้ำได้รับการนำไปใช้ประโยชน์
- จำนวนกลุ่มเกษตรกรที่ได้นำเทคโนโลยีการผลิตสัตว์น้ำในแหล่งน้ำชุมชนไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์

- ปรับเปลี่ยนระบบการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำของประเทศให้เป็นระบบที่ปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับต่ำ และเป็นจุดเด่นของระบบการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำของประเทศที่จะสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้บริโภคในอนาคต
- พัฒนาเทคโนโลยีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่รองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมระบบการผลิตสัตว์น้ำให้ได้มาตรฐานและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- พัฒนาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์น้ำและจับสัตว์น้ำร่วมกับกลุ่มเกษตรกรในแหล่งน้ำชุมชน
- พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตสัตว์น้ำเศรษฐกิจชนิดใหม่ที่มีศักยภาพในอนาคต
- พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตสัตว์น้ำและจับสัตว์น้ำที่มีศักยภาพเพื่อเพิ่มผลผลิตและมูลค่า

โครงการสำคัญ

- โครงการตำบลมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- โครงการผลิตและขยายพันธุ์สัตว์น้ำพันธุ์ดี
- โครงการ ๑ อำเภอ ๑ แปลง เกษตรอัจฉริยะ
- โครงการระบบส่งเสริมเกษตรแบบแปลงใหญ่
- โครงการส่งเสริมการแปรรูปสินค้าเกษตร
- โครงการพัฒนาเกษตรกรยั่งยืน
- โครงการบริหารจัดการการผลิตสินค้าเกษตรตามแผนที่เกษตรเพื่อการบริหารจัดการเชิงรุก (Agri map)
- โครงการพัฒนาพื้นที่โครงการหลวง

- โครงการส่งเสริมการดำเนินงานอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- โครงการสร้างความเข้มแข็งกลุ่มการผลิตด้านประมง
- โครงการศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร

๓. **เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยสินค้าดี มีคุณภาพ ปลอดภัย และหลากหลาย** (เพิ่มมูลค่าสินค้า สร้างอัตลักษณ์พื้นถิ่น ยกกระดับคุณภาพความปลอดภัยในกระบวนการผลิตให้มีมาตรฐานตลอดจนพัฒนาความรู้การใช้ชีวภัณฑ์แทนเคมีภัณฑ์)

เป้าหมาย

- มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงด้วยสินค้าคุณภาพ หลากหลาย มีสินค้าประมงใหม่พัฒนาออกมา
- เกษตรกรและผู้ประกอบการ (ครอบคลุมตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ) ได้รับการรับรองตามมาตรฐาน
- สินค้าจากการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำที่ได้รับการรับรองจากกรมประมงมีคุณภาพ ปลอดภัย ไม่ถูกตีกลับจากประเทศคู่ค้า
- ผลผลิต - ผลิตภัณฑ์จากการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากลร้อยละของผู้ประกอบการที่ขอการรับรองและได้รับการรับรอง

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของสินค้าประมงไทยที่ส่งออก ไม่ถูกตีกลับจากประเทศคู่ค้า
- จำนวนสินค้าประมงที่ส่งเสริมอัตลักษณ์พื้นถิ่นที่ได้รับการพัฒนายกระดับ
- จำนวนมาตรฐานสินค้าประมงที่แสดงความปลอดภัยและคุณภาพ - มาตรฐานของสินค้าประมง ที่ผ่านการรับรอง
- ร้อยละความสำเร็จของโครงการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าสัตว์น้ำให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน
- ร้อยละของสัตว์น้ำหรือผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำที่ส่งออกไปยังต่างประเทศสามารถตรวจสอบย้อนกลับถึงแหล่งที่มาของสัตว์น้ำได้

กลยุทธ์

- ส่งเสริมให้ความรู้ผู้ประกอบการและเกษตรกรเพื่อให้ได้การรับรองมาตรฐาน
- ยกย่องฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และยกระดับกระบวนการผลิตสินค้าประมงให้ได้มาตรฐานสากล
- ยกระดับการจับสัตว์น้ำให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัยกับสิ่งแวดล้อม ได้ผลผลิตคุณภาพสูง
- เสริมสร้างมาตรฐานสุขอนามัยสถานประกอบการแปรรูปสัตว์น้ำภายในประเทศ
- พัฒนาระบบ - เทคโนโลยีการตรวจสอบย้อนกลับไปถึงวัตถุดิบตลอดห่วงโซ่ เพื่อความปลอดภัย
- เพิ่มศักยภาพการตรวจรับรองและระบบควบคุมคุณภาพสินค้าประมง
- สร้างความตระหนักรู้ด้านอาหารปลอดภัยในทุกภาคส่วน

โครงการสำคัญ

- โครงการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และเชื้อดื้อยาในสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์
- โครงการส่งเสริมอาชีพประมง
- โครงการยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร
- โครงการธนาคารสินค้าเกษตร
- โครงการสินค้าประมงในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๔. ยุทธศาสตร์การประมงไทยด้วยงานวิจัยและพัฒนา พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (มุ่งเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนลดปริมาณขยะ/วัสดุเหลือใช้ ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พร้อมมีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้)

เป้าหมาย

- มีงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมุ่งแก้ไขปัญหที่ตรงจุด เป็นความต้องการของชาวประมง/อุตสาหกรรมประมง
- เกิดความตระหนักต่อความสำคัญในการส่งเสริมให้การประมงไทยเน้นที่เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- นำเอาเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ในด้านที่เกี่ยวข้องเข้ามาประกอบในการวางแผนนโยบายและแผนปฏิบัติการตลอดจนโครงการและกิจกรรมสำคัญของกรมประมง
- ได้รับการยอมรับในระดับสากล จากหน่วยงานหรือองค์กรในต่างประเทศ จากการที่กรมประมงส่งเสริมและยกระดับการทำการประมง ที่อาศัยแนวคิดด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน และลดปริมาณขยะ
- กรมประมงผลิตงานวิจัย - วิชาการคุณภาพสูงออกมาอย่างต่อเนื่อง และเป็นที่พึงเชิงวิชาการของภาคอุตสาหกรรมประมงไทย

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของจำนวนงานวิจัยที่เกิดจากการส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการทำวิจัยและมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- จำนวนผลงานวิจัยที่มีการขยายผลการใช้ประโยชน์
- จำนวนฐานข้อมูลองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการติดตามตรวจสอบ และเฝ้าระวังที่ได้รับการพัฒนา
- จำนวนเทคโนโลยีการวิเคราะห์ พยากรณ์ และคาดการณ์ที่ได้รับการพัฒนา
- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการเสริมสร้างศักยภาพได้ทำวิจัยและจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย

กลยุทธ์

- เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยในการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการทำวิจัยให้มีประสิทธิภาพ
- สนับสนุนการเผยแพร่และการขยายผลในการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัย
- ผลักดันการนำเอาแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน มาใช้ประโยชน์จริงในอุตสาหกรรมการประมงไทย
- วิจัยและพัฒนาวิทยาการด้านการสื่อสารและบูรณาการข้อมูลทางการประมง
- วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการบริหารจัดการด้านการประมงให้มีความยั่งยืน
- วิจัยและพัฒนามุ่งเน้นการลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลต่อทรัพยากรสัตว์น้ำระบบนิเวศ แหล่งทำการประมง และการทำประมงทุกสภาพพื้นที่ ทั้งพื้นที่น้ำจืด พื้นที่ชายฝั่ง และพื้นที่ทะเลและลดความอ่อนไหวหรือข้อจำกัดและอุปสรรคของการปรับตัวของชาวประมง

โครงการสำคัญ

- โครงการขับเคลื่อนการพัฒนา BCG Model ด้านการประมง
- โครงการสร้างมูลค่าเพิ่มจากวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร
- โครงการวิจัยและนวัตกรรมด้านการประมง

๕. พัฒนากำลังคนและการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ
(มุ่งเน้น พัฒนาระบบการของรัฐในการป้องกันการทำการประมงผิดกฎหมายการเฝ้าระวัง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางอุตสาหกรรมประมง เพื่อให้เกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ)

เป้าหมาย

- การดำเนินงานของกรมประมง และภาคอุตสาหกรรมประมงไทยได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ
- มีกระบวนการของรัฐที่เป็นมาตรฐานในการป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ตลอดจนการเฝ้าระวังที่เพียงพอ
- จุดอ่อนสำคัญของการประมงไทยตลอดจนสภาพปัญหาที่เคยเกิดขึ้น ได้รับการปรับปรุงแก้ไข
- การดำเนินงานและแผนปฏิบัติการของกรมประมง สอดคล้องกับข้อบังคับตามมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

- จำนวนกำลังคนภาครัฐเอกชนที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมาย
- กระบวนการภายในของส่วนราชการ และกรมประมงที่ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน
- จำนวนกิจกรรมและโครงการที่ผลักดันให้เกิดการยอมรับและแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจุดอ่อนของอุตสาหกรรมการประมงไทย
- ร้อยละของการเพิ่มขึ้นของการรวมกลุ่ม/สร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนากำลังคน

กลยุทธ์

- พัฒนาองค์ความรู้และบุคลากรของรัฐ - เอกชนที่มีส่วนส่งเสริมให้การประมงไทยถูกยอมรับในระดับนานาชาติ
- เพิ่มศักยภาพระบบการเตือนภัย การเฝ้าระวัง และการควบคุมการระบาดของโรคสัตว์น้ำ และความเสี่ยงอื่นเพื่อประโยชน์ของเกษตรกรผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ/ชาวประมง/ ผู้ประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมง
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพสินค้าประมงฮาลาล
- เพิ่มช่องทางการตลาด และลดอุปสรรคการกีดกันทางการค้า
- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและต่างประเทศ

โครงการสำคัญ

- โครงการจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ด้านการประมง
- โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย
- โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาที่ดินทำกินของเกษตรกร
- โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อบรรลุเป้า ๕ ปีแห่งการพัฒนาอย่างสมดุล พร้อมเพิ่มขีดความสามารถด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี
๒. เพื่อผลักดัน ๕ ด้านของแผนปฏิบัติการ ที่วางกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการทบทวนทุกปีงบประมาณ โดยออกแบบให้มี Plan Do Check Act (PDCA) ด้วยระบบบริหารโครงการ และติดตามวัดด้วย KPI ที่มีกลยุทธ์ดำเนินการอย่างเป็นระบบ
๓. บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ของกฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับการประมง พร้อมทั้งติดตามประเมินผลกระทบจากการกำกับดูแล เพื่อนำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่วางเอาไว้เหมาะสม
๔. สร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าประมงให้ตรงกับความต้องการของตลาด และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๕. วางยุทธศาสตร์ที่รองรับสถานการณ์หลังการแพร่ระบาดของ COVID - ๑๙ เพื่อปรับรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ New normal

๖. ให้ความสำคัญกับทิศทางการพัฒนาระดับโลกที่เน้นไปที่ความยั่งยืน (SDGs) ส่งเสริมให้เกิดระบบการจัดการประมงที่ยั่งยืนทั้งต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความมั่นคงให้อุตสาหกรรมการประมง

๗. เพื่อป้องกันและจัดการทำการประมงที่เกินศักยภาพการผลิต และขีดความสามารถในการทำการประมงส่วนเกิน ตลอดจนควบคุมมิให้ทำการประมงมีผลบั่นทอนความยั่งยืนของทรัพยากรสัตว์น้ำ

๘. มุ่งสร้างความมั่นคงทางการเกษตร เน้นวางทิศทางแผนปฏิบัติการการกรมประมงที่สนับสนุนเกษตรกรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน

๙. ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรควบคู่กับการยกระดับคุณภาพ และความปลอดภัยของสินค้าประมงตามมาตรฐานสากล

๑๐. มีการใช้หลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ นำไปสู่การพัฒนาระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

๑๑. ส่งเสริมและเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการในการแข่งขันทางการค้าในอุตสาหกรรมต่อเนื่องด้านประมงอย่างยั่งยืน ส่งเสริมการปรับตัวของเกษตรกร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในการเพาะเลี้ยง

๑๒. ตอบสนอง ยุทธศาสตร์ระดับชาติ ระดับกระทรวง และระดับภารกิจของกรมรวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศให้ประโยชน์ต่อเกษตรกรชาวประมง และสังคมไทย

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ภายใน ๕ ปี ประเทศไทยจะเป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับการยอมรับด้าน Sustainable fisheries ผ่านการดำเนินโครงการ มาตรการ นโยบายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ชี้วัดจากการบรรลุมาตรฐานสำคัญระดับโลก (For wild production: certified by one of the following programs: IFFO RS, ASMI RFM For farmed production: certified by one of the following programs: ASC, BAP, GGAP, AIP)

๒. บรรลุเป้าหมายการรักษาสมดุลของระบบนิเวศ และหลักการป้องกันล่วงหน้าเพื่อรักษาหรือฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำ ให้อยู่ในระดับที่สามารถก่อให้เกิดผลิตผลสูงสุดของสัตว์น้ำที่สามารถทำการประมงได้อย่างยั่งยืน

๓. ปรับรูปแบบการให้บริการของกรมประมง มีช่องทางดิจิทัลที่ผู้รับบริการสามารถติดต่อหรือขอรับบริการได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

๔. ระยะของเกษตรกรในความรับผิดชอบของกรมประมงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ต่อปี

๕. การดำเนินงานของกรมประมงได้รับการยอมรับในระดับประเทศจนได้รับรางวัลเลิศรัฐ

๖. ยกระดับการรวมกลุ่มของเกษตรกรรายย่อยให้เป็นกลุ่ม และกลุ่มผู้ประกอบการแปรรูปให้มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๗. ฟาร์มเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ สถานแปรรูปสัตว์น้ำที่ขอการรับรองมาตรฐาน ได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานการผลิตที่ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๘. ผลงานวิจัยด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ และอุตสาหกรรมต่อเนื่องกับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๙. สินค้าประมงมีคุณภาพ ปลอดภัย เป็นไปตามมาตรฐานสากล ไม่ถูกตีกลับจากประเทศคู่ค้า ร้อยละ ๙๕

๑๐. อัตราการขยายตัวของสินค้าประมงเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓

๑๑. ผู้ประกอบการผู้เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำและอุตสาหกรรมต่อเนื่องกับการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๑๒. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประมง ร้อยละ ๙๐ ได้รับการติดตาม ประเมินผลกระทบจากการกำกับดูแล พร้อมนำมาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงข้อกำหนดตามความเหมาะสม

บทที่ ๓

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งประกอบด้วย

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการ

กรมประมงได้แต่งตั้งคณะกรรมการตามคำสั่งกรมประมงที่ /๒๕๖๖ ลงวันที่ พ.ศ.๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง โดยมีผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวน ๓๗ ราย โดยให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ ติดตามประเมินผล และเสนอแนะปัญหาอุปสรรคต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา

๒. การวิเคราะห์ประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมประมงโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง มีรองอธิบดีที่กำกับดูแลกองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นประธาน และมีคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกรมประมง จำนวน ๓๗ คน จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ การประชุมคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๒๑ - ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมพะยูนและห้องกุลาดำ กรมประมง กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

๑. ทบทวนกรอบแนวคิดในการกำหนดขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์ และกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนศึกษาบทบาท อำนาจหน้าที่ของกรมประมง การวิเคราะห์แผนปฏิบัติการกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค (SWOT analysis) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. รวบรวมผลการวิเคราะห์องค์การ Situation Analysis (SWOT Analysis) ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง ภายใต้แนวคิดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ มิติ HR Scorecard เพื่อจัดทำเป็นสถานการณ์ของกรมประมงโดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

กรอบแนวคิด HR Scorecard	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treats)
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	S๑ ผู้บริหารมีนโยบาย สนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ชัดเจน โดยมุ่งเน้น พัฒนาบุคลากรทุก ระดับให้สอดคล้องกับ ภารกิจ และอำนาจ	W๑ ขาดแผน อัตรากำลังยังไม่ ครอบคลุม รองรับ ความเสี่ยงและการ เปลี่ยนแปลงใน อนาคต W๒ สวัสดิการที่	O๑ นโยบาย ภาครัฐมุ่งเน้น พัฒนาบุคลากร ภาครัฐให้มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะเพื่อ พัฒนาตนเองอย่าง	T๑ สถานการณ์การ เกิดโรคระบาด ความขัดแย้งระหว่าง ประเทศ และภัยพิบัติ ทางธรรมชาติ ส่งผล ต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

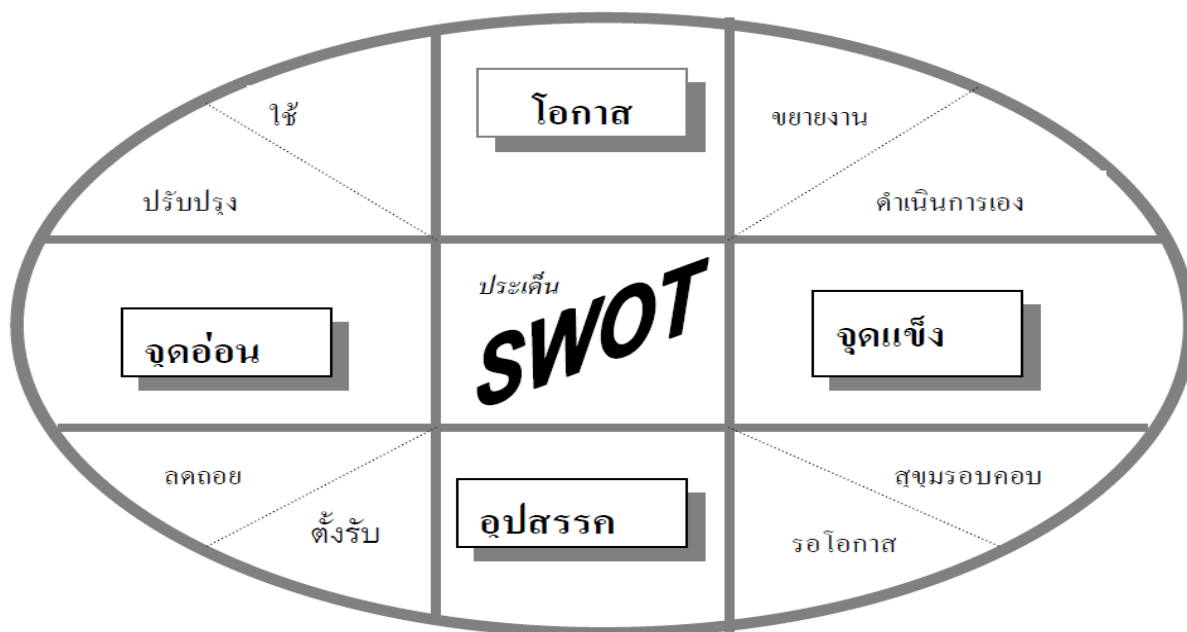
กรอบแนวคิด HR Scorecard	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treats)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	หน้าที่ของกรมประมงรวมถึงส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติและมีผลงานโดดเด่นในทุกระดับ S๒ ผู้บริหารในทุกระดับให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและมีการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ S๓ กรมประมงมีค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน (we are FISHERIES) S๔ กรมประมงมีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่ง และตอบสนองต่อภารกิจของกรม S๕ กรมประมงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกสายงานส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน S๖ มีระเบียบ	กรมฯ จัดสรรให้ยังไม่ครอบคลุม รวมทั้งขาดการนำผลการสำรวจความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด มาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและไม่ทั่วถึงแก่บุคลากรในสังกัด W๓ ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลยังไม่สมบูรณ์ W๔ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ และเทคโนโลยีที่ใช้ไม่รองรับกับการปฏิบัติงาน W๕ การจัดการองค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง W๖ บุคลากรบางส่วนขาดแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่เห็นคุณค่างานและการประเมินผล	ต่อเนื่อง และยึดมั่นค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม O๒ หน่วยงานกลางนโยบายมากำหนด กฎระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ รวมทั้งการมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล O๓ มีหน่วยงานกลางเปิดให้ใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน และมีแนวคิดเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ big data ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว O๔ สถาบันการศึกษา	ของประเทศส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐทำให้การจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีสัดส่วนลดลง T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล T๓ หน่วยงานกลางกำหนดกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่เสมอส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐส่งผลต่อจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานและทำให้จำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการของส่วนราชการ T๔ ขาดการบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

กรอบแนวคิด HR Scorecard	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treats)
	สวัสดิการภายในกรม ประมงที่นอกเหนือจากภาครัฐที่จัดให้และมีการปรับปรุง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสมดุลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี S๗ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนาและพื้นที่ใกล้เคียงรวมทั้งการจัดที่พักให้กับบุคลากรในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน S๘ มีโครงสร้างอัตรากำลัง ทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการทบทวน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง S๙ กรมประมงมีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในทุกกระบวนการจนถึงจัดให้มีกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมกรมประมง	การปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง W๗ ขาดการสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังให้บุคลากรกรมประมง มีค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) W๘ ขาดแผนการกำหนดเส้นทางการพัฒนาตามสายงาน และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) อย่างชัดเจน W๙ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้เฉพาะทาง W๑๐ ขาดแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก W๑๑ การบริหารจัดการบุคลากรผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) ยังไม่มี	มีหลักสูตรหลากหลาย สาขาวิชาทำให้กรมประมงมีโอกาสในการสรรหา และเลือกสรรบุคลากรตรงตามความต้องการมากขึ้น O๕ มีหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ สนับสนุนแหล่งทุนการศึกษา/วิจัย/ดูงาน/ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ O๖ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล O๗ เศรษฐกิจในยุคปัจจุบันที่มีปัญหาการว่างงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้คนสนใจและหันมารับราชการมากขึ้น เนื่องจากเห็นว่างานราชการมีความมั่นคง	ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล T๕ การกีดขวางของหน่วยงานภาครัฐส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล T๖ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้คำตอบแทน ความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากร T๗ ผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อประสิทธิภาพในการให้บริการจากภาครัฐในทุกมิติ T๘ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Digital disruption) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร

กรอบแนวคิด HR Scorecard	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Treats)
	เพื่อติดตามผลการ ส่งเสริมด้านจริยธรรม ของกรมประมงให้ ชัดเจนและเป็น รูปธรรม S๑๐ มีระบบการ จัดการฐานข้อมูลโดย การนำระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคล (DPIS) และ ระบบทะเบียนประวัติ ข้าราชการ อิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของหน่วยงานกลางมา ใช้เพื่อประหยัด งบประมาณในการ พัฒนาระบบและการ บำรุงรักษารวมทั้ง สามารถเชื่อมโยงข้อมูล กับหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องได้	ประสิทธิภาพ W๑๒ การสื่อสาร ยังไม่ครอบคลุม และทั่วถึง ทำให้ ความเข้าใจใน ทิศทาง เป้าหมาย และลำดับ ความสำคัญของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ไม่บรรลุตาม เป้าหมาย		

ผลการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด คณะทำงานฯ นำมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อไปประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (SWOT) มาผสมผสานตามภาพด้านล่าง เพื่อประกอบการดำเนินการจัดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล



จากผลการเชื่อมโยง SWOT มาวิเคราะห์ TOWS MATRIX เพื่อกำหนดกลยุทธ์สรุปผล ดังนี้

๑. กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

๑.๑ S๕ กรมประมงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกสายงานส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

O๑ นโยบายภาครัฐมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

๑.๒ S๑๐ มีระบบการจัดการฐานข้อมูลโดยการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของหน่วยงานกลางมาใช้เพื่อประหยัดงบประมาณในการพัฒนาระบบและการบำรุงรักษา รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้

O๓ มีหน่วยงานกลางเปิดให้ใช้ระบบสารสนเทศด้านบุคลากรเพื่อใช้ประโยชน์ร่วมกัน และมีแนวคิดเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ big data ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

O๖ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

๑.๓ S๔ กรมประมงมีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่ง และตอบสนองต่อภารกิจของกรม

O๔ สถาบันการศึกษามีหลักสูตรหลากหลายสาขาวิชา ทำให้กรมประมงมีโอกาสในการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตรงตามความต้องการมากขึ้น

O๒ หน่วยงานกลางนำนโยบายมากำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ รวมทั้งการมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๔ S๑ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมประมง รวมถึงส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติและมีผลงานโดดเด่นในทุกระดับ

O๑ นโยบายภาครัฐมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และยึดมั่นค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม

O๒ หน่วยงานกลางนำนโยบายมากำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ รวมทั้งการมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๕ S๕ กรมประมงมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกสายงานส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

O๕ มีหน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา เอกชน และองค์กรระหว่างประเทศ สนับสนุนแหล่งทุนการศึกษา/วิจัย/ดูงาน/ฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

๑.๖ S๘ มีโครงสร้างอัตรากำลังทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการทบทวน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

O๒ หน่วยงานกลางนำนโยบายมากำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ รวมทั้งการมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๗ S๙ กรมประมงมีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในทุกกระบวนการจนถึงจัดให้มีกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมกรมประมงเพื่อติดตามผลการส่งเสริมด้านจริยธรรมของกรมประมงให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

S๒ ผู้บริหารในทุกระดับให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และมีการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

O๒ หน่วยงานกลางนำนโยบายมากำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางการปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ รวมทั้งการมอบอำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy)

๒.๑ S๑ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมประมง รวมถึงส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติและมีผลงานโดดเด่นในทุกระดับ

T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ S๖ มีระเบียบสวัสดิการภายในกรมประมงที่นอกเหนือจากภาครัฐที่จัดให้และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสมดุล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

S๗ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนา และพื้นที่ใกล้เคียงรวมทั้งการจัดที่พักให้กับบุคลากรในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

T๖ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ค่าตอบแทนความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากร

๒.๓ S๘ มีโครงสร้างอัตรากำลังทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการทบทวน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

T๕ ภารกิจซ้ำซ้อนของหน่วยงานภาครัฐส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๒.๔ S๘ มีโครงสร้าง อัตรากำลัง ทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการทบทวน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

T๓ หน่วยงานกลางกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่เสมอส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐส่งผลต่อจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงาน และทำให้จำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการของส่วนราชการ

๒.๕ S๙ กรมประมงมีการส่งเสริมระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในทุกกระบวนการ รวมถึงจัดให้มีกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมกรมประมงเพื่อติดตามผลการส่งเสริมด้านจริยธรรมของกรมประมงให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

S๙ กรมประมงมีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่ง และตอบสนองต่อภารกิจของกรม

T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๖ S๑๐ มีระบบการจัดการฐานข้อมูลโดยการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบทะเบียน

T๒. ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

S๓ กรมประมงมีค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน (we are FISHERIES)

T๖ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้คำตอบแทนความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากร

๒.๗ S๑ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมประมง รวมถึงส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติและมีผลงานโดดเด่นในทุกระดับ

T๗ ผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อประสิทธิภาพในการให้บริการจากภาครัฐในทุกมิติ

๓. กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WO Strategy)

๓.๑ W๔ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ยานพาหนะ และเทคโนโลยีที่ใช้ไม่รองรับกับการปฏิบัติงาน

T๑ สถานการณ์การเกิดโรคระบาด ความขัดแย้งระหว่างประเทศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐทำให้การจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีสัดส่วนลดลง

๓.๒ W๑ ขาดแผนอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุม รองรับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

T๑ สถานการณ์การเกิดโรคระบาด ความขัดแย้งระหว่างประเทศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐทำให้การจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีสัดส่วนลดลง

๓.๓ W๓ ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลยังไม่สมบูรณ์

T๘ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Digital disruption) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร

๓.๔ W๖ บุคลากรบางส่วนขาดแรงบันดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่เห็นคุณค่างานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง

W๑๒ การบริหารจัดการบุคลากรผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) ยังไม่มีประสิทธิภาพ

T๖ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้คำตอบแทนความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากร

T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๕ W๑๐ ปัจจุบันยังไม่มีการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และการสรรหาบุคลากรเชิงรุก (Road Show)

W๑๑ ขาดแผนการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

T๓ หน่วยงานกลางกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่เสมอส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐส่งผลต่อจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานและทำให้จำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการของส่วนราชการ

๓.๖ W๕ การจัดการองค์ความรู้ยังไม่เป็นระบบและขาดความต่อเนื่อง

T๘ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Digital disruption) ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร

๔. กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WT Strategy)

๔.๑ S๑ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมประมง รวมถึงส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติและมีผลงานโดดเด่นในทุกระดับ

T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ S๖ มีระเบียบสวัสดิการภายในกรมประมงที่นอกเหนือจากภาครัฐที่จัดให้ และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อสร้างสมดุลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

S๗ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในภูมิลำเนา และพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งการจัดที่พักให้กับบุคลากรในพื้นที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

T๖ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้คำตอบแทนความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากร

๔.๓ S๘ มีโครงสร้างอัตรากำลังทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการทบทวน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

T๕ ภารกิจซ้ำซ้อนของหน่วยงานภาครัฐส่งผลกระทบต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

๔.๔ S๘ มีโครงสร้างอัตรากำลังทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวมถึงมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และมีการทบทวน ปรับปรุงให้เหมาะสมกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

T๓ หน่วยงานกลางกำหนด กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีจำนวนมาก และมีการปรับปรุงอยู่เสมอส่งผลต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีมาตรการบริหารจัดการ

กำลังคนภาครัฐส่งผลต่อจำนวนอัตรากำลังของหน่วยงานและทำให้จำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความต้องการของส่วนราชการ

๔.๕ S๙ กรมประมงมีการส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในทุกกระบวนการ รวมถึงจัดให้มีกิจกรรม/โครงการอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะกรรมการจริยธรรมกรมประมงเพื่อติดตามผลการส่งเสริมด้านจริยธรรมของกรมประมงให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

S๔ กรมประมงมีระบบการสรรหาบุคลากรที่โปร่งใส เป็นธรรม โดยมีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่ง และตอบต่อการกิจของกรม

T๒ ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๖ S๑๐ มีระบบการจัดการฐานข้อมูลโดยการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) และระบบทะเบียน

T๒. ระบบอุปถัมภ์ทำให้เกิดปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล

S๓ กรมประมงมีค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน (we are FISHERIES)

T๖ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้คำตอบแทนความก้าวหน้า และคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าส่งผลให้เกิดการสูญเสียบุคลากร

๔.๘ S๑ ผู้บริหารมีนโยบายสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมประมง รวมถึงส่งเสริมยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความประพฤติและมีผลงานโดดเด่นในทุกระดับ

T๗ ผู้รับบริการมีความคาดหวังต่อประสิทธิภาพในการให้บริการจากภาครัฐในทุกมิติ

โดยสรุปได้เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนภาพข้างล่างนี้

TOWS Matrix	จุดแข็ง (Strength) S๑ มีนโยบายที่ดี S๒ คำนึงมองครุฑชัดเจน S๓ มีโครงสร้างที่ชัดเจน S๔ มีระบบจัดการฐานข้อมูลพร้อม	จุดอ่อน (Weakness) W๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอ W๒ อัตรากำลังลดลงทุกปี W๓ องค์ความรู้ในการทำงานไม่ส่งต่อหรือต่อเนื่อง W๔ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน W๕ ขาดแรงจูงใจ W๖ เกิดสมองไหล W๗ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น W๘ ช่องว่างระหว่างวัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunity) O๑ นโยบายประเทศเอื้อ O๒ มีหน่วยงานกลางกำหนดระเบียบ O๓ มีระบบกลางให้ใช้ O๔ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ (เศรษฐกิจชะลอตัว คนตกงาน) O๕ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	กลยุทธ์เชิงรุก (จุดแข็ง+โอกาส) ๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (S๑ + S๓ + O๑ + O๒) ๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (S๑ + S๔ + O๑ + O๒ + O๓ + O๔)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (จุดอ่อน+โอกาส) ๓. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล (W๑ + W๓ + O๑ + O๒ + O๕)
อุปสรรค (Threats) T๑ สถานการณ์โลก T๒ ระบบอุปถัมภ์ T๓ กฎระเบียบมาก ปรับปรุงบ่อย	กลยุทธ์เชิงรับ (จุดแข็ง+อุปสรรค) ๔. เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีธรรมาภิบาล (S๑ + T๒)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (จุดอ่อน+อุปสรรค) ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน (W๑ + W๕ + W๖ + T๑ + T๓)

๓. การกำหนดประเด็นสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ครั้งที่ ๒ การประชุมคณะทำงานฯ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมพะยูนและห้องกุลาดำ กรมประมาณ กรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

๑. นำกลยุทธ์ที่ได้จากการประชุมครั้งที่ ๑ กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) กลยุทธ์เชิงรับ (ST Strategy) กลยุทธ์เชิงปรับปรุง (WO Strategy) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WT Strategy) มากำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ดังนี้

วิสัยทัศน์

สร้างคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร

พันธกิจ

๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและมีความสุข
๓. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 ๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
 ๓. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล
 ๔. เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล
 ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน
- สรุปผลการวิเคราะห์ทั้งหมดเป็นร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้ดังภาพด้านล่าง
๒. มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ไปจัดทำรายละเอียดร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และนำเสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อประกาศใช้ต่อไป

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

วิสัยทัศน์

สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร

พันธกิจ

๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ
๒. พัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและมีความสุข
๓. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
๓. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล
๔. เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

ตารางแสดงเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

กรอบแนวคิด HR Scorecard	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบหลัก
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ กรมประมงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐
	๑.๒ การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	- แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

กรอบแนวคิด HR Scorecard	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบหลัก
		๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหาร อัตรากำลัง	- แผนอัตรากำลังที่สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์กรมประมง
		๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง	- แผนปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของ กรมประมง
		๑.๒.๔ ระดับความสำเร็จของ การเปลี่ยนสายงานของกรม ประมง	- การเปลี่ยนสายงานของกรม ประมง
		๑.๒.๕ ระดับความสำเร็จของ การดำเนินการสรรหาและ คัดเลือกข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	- โครงการระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)
		๑.๒.๖ ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan)	- แผนสืบทอดตำแหน่งทางการ บริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) - แผนปฏิบัติการรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ ถูกต้องเหมาะสม และ สอดคล้องกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จใน การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ให้เป็นตามแผน	- แผนการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทน ตำแหน่งที่ว่าง
	๒.๒ การนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมา ใช้ในกระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกิจกรรม/ กระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่นำระบบ เทคโนโลยีมาใช้	- แผนการเพิ่มประสิทธิภาพใน การนำระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลมาใช้
		๒.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาทักษะความ เข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Digital literacy) ทั้งผู้ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง	- แผนการพัฒนาทักษะความ เข้าใจและการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหารทรัพยากร บุคคล (Digital literacy) ทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากร บุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

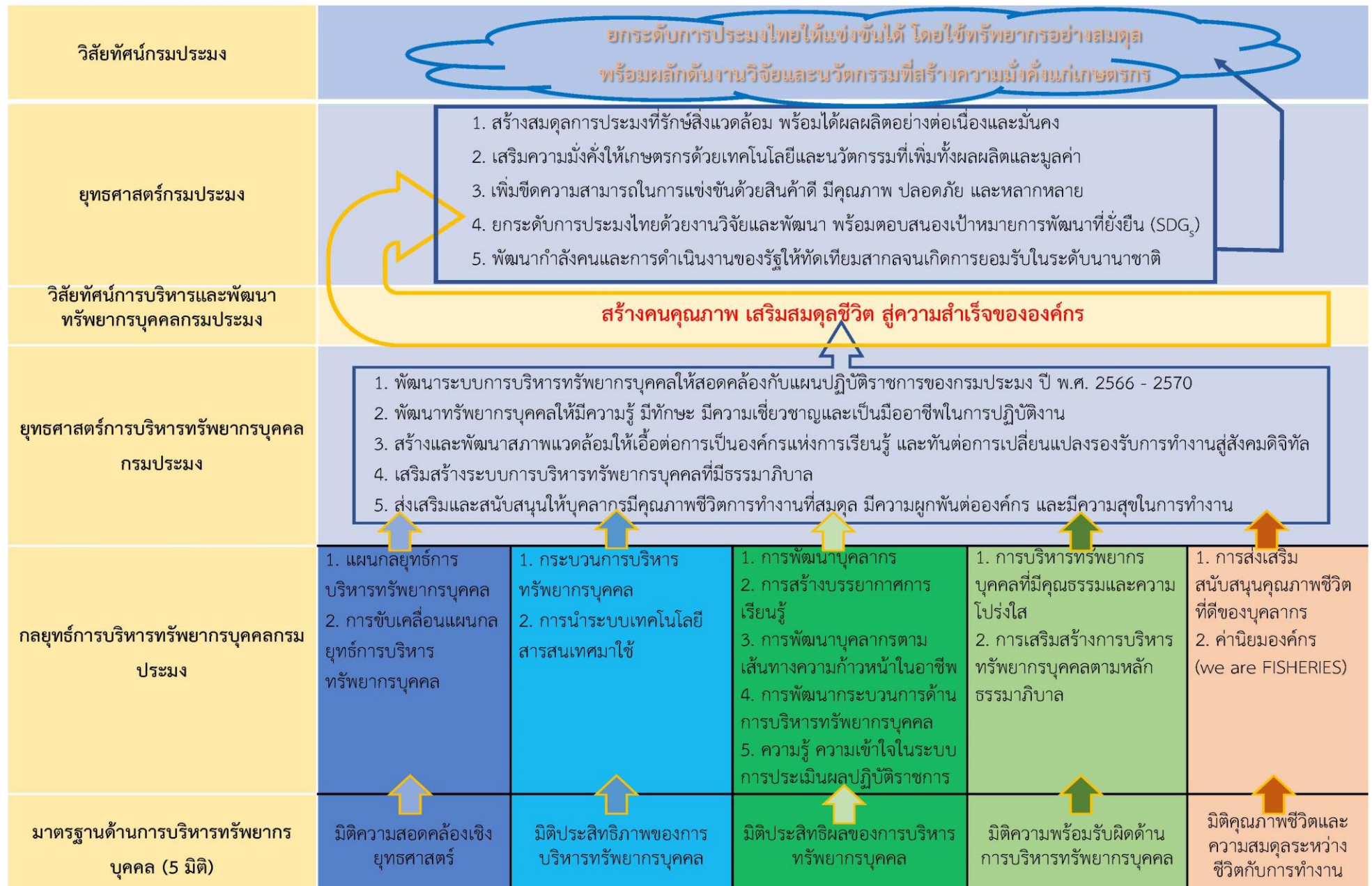
กรอบแนวคิด HR Scorecard	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบหลัก
		๒.๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ
มิติที่ ๓ : ประสิทธิผล การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่ระบบดิจิทัล	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่ระบบดิจิทัล	- แผนพัฒนาบุคลากรกรม ประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
	๓.๒ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้	- การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)
	๓.๓ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	- โครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย
		๓.๓.๒ ร้อยละบุคลากรด้านงานวิจัยที่ได้รับการพัฒนา	- เสริมสร้างให้บุคลากรผลิตงานวิจัยเพื่อตอบ สนอง และแก้ไขปัญหาความต้องการของชาวประมง เกษตรกร และผู้เกี่ยวข้อง
	๓.๔ พัฒนากลไกกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การสำรวจความ พึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๓.๔.๒ ร้อยละของกระบวนการที่มีการทบทวนและปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบแนวคิด HR Scorecard	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบหลัก
	๓.๕ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
มิติที่ ๔ : ความพร้อม รับผิดชอบ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส	๔.๑.๑ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตามแนวทางหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่เพิ่มขึ้น	- การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)
	๔.๒ การเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล	๔.๒.๑ ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	- แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
		๔.๒.๒ ระยะเวลาในการตอบ ข้อร้องเรียนผ่านช่องทาง ต่าง ๆ	- การบริหารจัดการข้อ ร้องเรียนอย่างเป็นระบบ
		๔.๒.๓ ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผน การป้องกันการทุจริต	- แผนการป้องกันการทุจริต
	๔.๓ การเสริมสร้างองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	๔.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการองค์กร คุณธรรมต้นแบบ	- การส่งเสริมการดำเนินการ เพื่อเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบ
มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตและ สวัสดิการในการทำงานที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ	- แผนการจัดสวัสดิการภายใน กรมประมง
		๕.๑.๒ ร้อยละของโครงการ/ กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตาม แผน การเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร กรมประมง	- แผนการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร กรมประมง (รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน และมอบรางวัล)
	๕.๒ การปลูกฝังให้ บุคลากรมีค่านิยมร่วมของ กรมประมง (we are FISHERIES)	๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จของ โครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	- โครงการส่งเสริมค่านิยมร่วม ของกรมประมง (we are FISHERIES)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ 2566 - 2570

วิสัยทัศน์กรมประมง	วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง
ยกระดับการประมงไทยให้แข่งขันได้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล พร้อมผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างความมั่นคงแก่เกษตรกร	สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร
ประเด็นสำคัญ 5 ด้าน กรมประมง	พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล
1. สร้างสมดุลการประมงที่รักษาสีน้ำเงิน พร้อมได้ผลผลิตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (ครอบคลุมถึงการใช้ทรัพยากรและปัจจัยการผลิตอย่างคุ้มค่า) 2. เสริมความมั่นคงให้เกษตรกรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เพิ่มทั้งผลผลิตและมูลค่า (เพิ่มรายได้ส่งเสริมอาชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ ลดต้นทุนการผลิต และยกระดับการจัดการห่วงโซ่อุปทาน) 3. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยสินค้าดี มีคุณภาพ ปลอดภัย และหลากหลาย(เพิ่มมูลค่าสินค้าสร้างอัตลักษณ์พื้นถิ่น ยกระดับคุณภาพความปลอดภัยในกระบวนการผลิตให้มีมาตรฐานตลอดจนพัฒนาความรู้การใช้ชีวภัณฑ์แทนเคมีภัณฑ์) 4. ยกระดับการประมงไทยด้วยงานวิจัยและพัฒนา พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) (มุ่งเน้นเกษตรกรรมยั่งยืนลดปริมาณขยะ/วัสดุเหลือใช้ ใช้แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน พร้อมมีการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้) 5. พัฒนากำลังคนและการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ (มุ่งเน้น พัฒนาระบบการของรัฐในการป้องกันการทำการประมงผิดกฎหมายการเฝ้าระวังแก้ไขปัญหาต่าง ๆทางอุตสาหกรรมประมง เพื่อให้เกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ)	1. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ 2. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและมีความสุข 3. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง
	1. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมประมง ปี พ.ศ. 2566 - 2570 2. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน 3. เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล 4. เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล 5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. 2566 - 2570



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของกรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑.๑ กรมประมงมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๖	-	-	-	ทบทวน ติดตาม ดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และเตรียมจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ – ๒๕๗๕	กบค. และคณะทำงาน

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	๑.๒ การขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑) แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี	๑. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหารและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๗ ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหารและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และดำเนินการตามแผนฯได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๑. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๘ ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหารและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผนฯได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๙ ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหารและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผนฯได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑. แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๗๐ ได้รับ ความเห็นชอบจากผู้บริหารและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ ๒๕๗๐ และดำเนินการตามแผนฯได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง	๑) แผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมประมง	จัดทำแผนอัตรากำลังปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แล้วเสร็จผู้บริหารให้ความเห็นชอบ	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	การจัดทำแผนอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ แล้วเสร็จผู้บริหารให้ความเห็นชอบ	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง ในระยะเวลา ๕ ปี	๑) แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง ในระยะเวลา ๕ ปี	จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ แล้วเสร็จ และดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง ปี ๒๕๖๙ – ๒๕๗๑ แล้วเสร็จ และดำเนินการตามแผนฯ ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กบค.
		๑.๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนสายงานของกรมประมง	๑) การเปลี่ยนสายงานของกรมประมง	ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อพิจารณาเปลี่ยนสายงานของหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้สอดคล้องกับ	ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อพิจารณาเปลี่ยนสายงานของหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้สอดคล้องกับ	ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อพิจารณาเปลี่ยนสายงานของหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้สอดคล้องกับ	ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อพิจารณาเปลี่ยนสายงานของหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้สอดคล้องกับ	ดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อพิจารณาเปลี่ยนสายงานของหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้สอดคล้องกับ	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
				ภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงาน	ภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงาน	ภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงาน	ภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงาน	ภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงาน	
		๑.๒.๕ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	๑) โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้ทันภายในระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนด และมี HiPPS ในระบบอย่างน้อย ๕ คน	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้ทันภายในระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนด และมี HiPPS ในระบบอย่างน้อย ๑๐ คน	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้ทันภายในระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนด และมี HiPPS ในระบบอย่างน้อย ๑๕ คน	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้ทันภายในระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนด และมี HiPPS ในระบบอย่างน้อย ๒๐ คน	ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ได้ทันภายในระยะเวลาตามที่ ก.พ. กำหนด และมี HiPPS ในระบบอย่างน้อย ๒๕ คน	กบค. และทุกหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๑.๒.๖ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๑) แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan)	จัดทำแผนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	จัดทำแผนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	จัดทำแผนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	จัดทำแผนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	จัดทำแผนแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) และดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค.
			๒) แผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่</u> ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	๒.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งให้เป็นตามแผน	๑) แผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่าง	ดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเชิงรุกเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแนวทางที่คปร. กำหนด (มีไม่เกินร้อยละ ๕)	ดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเชิงรุกเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแนวทางที่คปร. กำหนด (มีไม่เกินร้อยละ ๕)	ดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเชิงรุกเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแนวทางที่คปร. กำหนด (มีไม่เกินร้อยละ ๕)	ดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเชิงรุกเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแนวทางที่คปร. กำหนด (มีไม่เกินร้อยละ ๕)	ดำเนินการตามแผนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเชิงรุกเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างตามแนวทางที่คปร. กำหนด (มีไม่เกินร้อยละ ๕)	กบค.
	๒.๒ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๒.๑ จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำระบบเทคโนโลยี	๑) แผนการเพิ่มประสิทธิภาพในการนำระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลมาใช้	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการ	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการ	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการ	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการ	จำนวนกิจกรรม/กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ในการ	

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		มาใช้		ระบบไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	ระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	ระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	ระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	ระบบเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	
		๒.๒.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital literacy) ทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๑) แผนการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Digital literacy) ทั้งผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค.
		๒.๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลข้าราชการลูกจ้างประจำ	๑) การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการ	ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากร	ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากร	ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากร	ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากร	ความพึงพอใจของผู้นำข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากร	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		พนักงานราชการไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล		บุคคลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคคลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคคลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคคลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคคลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล									
<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล	๓.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่ระบบดิจิทัล	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็น ทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่ระบบดิจิทัล	๑) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒. ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	๓.๒ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้	๑) การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	หน่วยงานระดับกองมีการจัดทำองค์ความรู้ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และมีการแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์	หน่วยงานระดับกองมีการจัดทำองค์ความรู้ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และมีการแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์	หน่วยงานระดับกองมีการจัดทำองค์ความรู้ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และมีการแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์	หน่วยงานระดับกองมีการจัดทำองค์ความรู้ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และมีการแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์	หน่วยงานระดับกองมีการจัดทำองค์ความรู้ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และมีการแสดงให้เห็นถึงการนำไปใช้ประโยชน์	กบค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๓.๓ การพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๓.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๑) โครงการพัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย	จำนวน ๕๐ ราย	จำนวน ๕๐ ราย	จำนวน ๕๐ ราย	จำนวน ๕๐ ราย	จำนวน ๕๐ ราย	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๓.๓.๒ ร้อยละบุคลากรด้านงานวิจัยที่ได้รับการพัฒนา	๑) เสริมสร้างให้บุคลากรผลิตงานวิจัยเพื่อตอบสนอง และ แก้ไขปัญหาความต้องการของชาวประมงเกษตรกรและผู้เกี่ยวข้อง	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๙๐	กบค. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๓.๔ พัฒนากลไกกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๔.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กบค.
		๓.๔.๒ ร้อยละของกระบวนการที่มีการทบทวนและปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) การทบทวนและการปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการทบทวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการทบทวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการทบทวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการทบทวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการทบทวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
				ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	
	๓.๕ การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑) โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค.
มิติที่ ๔ : ความพร้อม รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี	๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส	๔.๑.๑ ร้อยละของผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสตามแนวทางหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความ	๑) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรม (ITA)	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้คะแนน	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้คะแนน	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้คะแนน	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้คะแนน	ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้คะแนน	กบค. และทุกหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ธรรมาภิบาล		โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่เพิ่มขึ้น		ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๑	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๒	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๓	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๔	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	
	๔.๒ การเสริมสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๔.๒.๑ ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	๑) แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมได้ร้อยละ ๑๐๐	กบค. และทุกหน่วยงาน
		๔.๒.๒ ระยะเวลาในการตอบข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ	๑) การบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ	ดำเนินการตอบข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินการตอบข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ดำเนินการตอบข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตอบข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ดำเนินการตอบข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่าง ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ได้ร้อยละ ๑๐๐	ทุกหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔.๒.๓ ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันการทุจริต	๑) แผนการป้องกันการทุจริต	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันการทุจริต ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ร้อยละของกิจกรรมที่มีการดำเนินการตามแผนการป้องกันการทุจริต ได้ร้อยละ ๑๐๐	กบค.
	๔.๓ การเสริมสร้างองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๔.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินการองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๑) การส่งเสริมการดำเนินการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม	ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม	ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ระดับที่ ๒ องค์กรคุณธรรม	ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	ผลการประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปี ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	กบค. และทุกหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิต การทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน	๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการในทำงานที่ดี	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ	๑) แผนการจัดสวัสดิการภายในกรมประมง	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กบค.
		๕.๑.๒ ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมประมง (รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน และมอบรางวัล)	๑) แผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมประมง (รวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน และมอบรางวัล)	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของ	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของ	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของ	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของ	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการได้ตามแผนการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของ	กบค.

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง : สร้างคนคุณภาพ เสริมสมดุลชีวิต สู่ความสำเร็จขององค์กร									
มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปีงบประมาณ)					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
				บุคลากรกรมประมงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	
	๕.๒ การปลูกฝังให้บุคลากรมีค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES)	๕.๒.๑ ระดับความสำเร็จของโครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	๑) โครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES)	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) และมีผลความตระหนักรู้ต่อค่านิยมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) และมีผลความตระหนักรู้ต่อค่านิยมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) และมีผลความตระหนักรู้ต่อค่านิยมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) และมีผลความตระหนักรู้ต่อค่านิยมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินการตามโครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) และมีผลความตระหนักรู้ต่อค่านิยมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. และทุกหน่วยงาน

บทที่ ๕

การติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน

การติดตามและประเมินผลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (แผน ๕ ปี) นั้น บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้มากน้อยเพียงใด มีประสิทธิภาพหรือไม่ ผลการติดตามและประเมินผลจะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จ จุดอ่อน จุดแข็ง และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลการดำเนินงาน และสามารถแก้ปัญหา อุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับแนวทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและรายงานผลการประเมิน ดังนี้

๑. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (แผน ๕ ปี) ได้เสนอแนวคิด Balanced Scorecard เพื่อใช้ในการวัดผลของกิจการที่จะทำให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นภาพรวมขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น ให้ได้ภาพรวมขององค์กรอย่างสมดุลขึ้น โดยการวัดผลนอกจากการวัดทางด้านการเงินที่เป็นผลของการดำเนินงานที่เกิดขึ้นมาแล้ว ต้องมีการวัดผลด้านกระบวนการบริหารงาน การสร้างความพอใจให้แก่ลูกค้า ตลอดจนสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ให้แก่องค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างอนาคตให้แก่องค์กรด้วย ด้วยแนวคิดนี้ผู้บริหารสามารถประเมินศักยภาพโดยรวมขององค์กร และความสามารถในการแข่งขันและอนาคตขององค์กรนั้น ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยขอบเขตหรือองค์ประกอบในการวัดผลตามแนวคิดของ Balanced Scorecard ภายใต้มุมมองแต่ละด้านนั้นจะประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

๑. วัตถุประสงค์ (objective) เพื่อเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของแต่ละมุมมองที่ต้องการจะชี้วัด

๒. ตัวชี้วัด (Performance Indication) คือ ตัวชี้วัดนั้นจะแสดงให้เห็นว่าองค์กรได้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ในแต่ละด้านหรือไม่

๓. เป้าหมาย (Target) คือ เป้าหมายหรือค่าตัวเลขที่ตั้งไว้เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงค่านั้น ๆ

๔. แผนงาน โครงการที่ตั้งใจ (Initiatives) คือ แผนการปฏิบัติงานที่มีการลำดับเป็นขั้น ๆ ในการจัดทำกิจกรรม ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี และสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในกรมประมงต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๒. การรายงานผล

การรายงานผลการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้อำนาจแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข ทบทวน และพัฒนางานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี ตามระดับความสำคัญของข้อมูลที่ต้องรายงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้อำนาจแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. แผนการปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงาน

๓. ผลการปฏิบัติงานภายใต้อำนาจหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อขัดข้อง ปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

4483
28/5

กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รับที่ ๖๕๗๑
วันที่ - ๒ พค. ๒๕๖๖
เวลา ๑๑.๑๕ น.
เข้าบัตร ภายใน

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๓๔๑๔

ที่ กษ ๐๕๐๓.๒/ ๖๐๖ ๗

วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน อธิบดีกรมประมง

ตามที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งคณะทำงานฯ ได้พิจารณาหารือร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมทั้งกำหนดแผนงาน โครงการ ที่ตอบสนองต่อแผนปฏิบัติราชการ กรมประมง ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และได้แจ้งเวียนร่างแผนกลยุทธ์ฯ เสนอร้องอธิบดีกรมประมง ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า และประมงจังหวัดทุกจังหวัดร่วมแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อร่างแผนกลยุทธ์ฯ นั้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคลขอเรียนว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นด้วยกับร่างแผนกลยุทธ์ฯ และมีบางส่วนที่ให้ความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

ประเด็นแก้ไข	ข้อเสนอของผู้บริหาร	ความเห็นของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง	ประมงจังหวัดนครพนม แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง ในระยะเวลา.....ปี	แผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นของกรมประมง ในระยะเวลา ๕ ปี
ตัวชี้วัดที่ ๑.๒.๔ ระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนสายงานของกรมประมง แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การเปลี่ยนสายงานของกรมประมง	ประมงจังหวัดอำนาจเจริญ ควรระบุกรณีไม่มีการเปลี่ยนสายงานจะวัดอย่างไร	ขอปรับค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดเป็นดำเนินการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อพิจารณาเปลี่ยนสายงานของหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปของแต่ละหน่วยงานทุกปี

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒.๖...

ประเด็นแก้ไข	ข้อเสนอของผู้บริหาร	ความเห็นของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
<u>ตัวชี้วัดที่ ๑.๒.๖</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) <u>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</u> แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร และวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) แผนปฏิบัติการรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	<u>ประมงจังหวัดนครพนม</u> ควรใช้คำอื่นแทน สืบทอดตำแหน่ง เช่น พัฒนาศักยภาพสู่เป้าหมาย การเป็นนักบริหารและวิชาการที่ สำคัญ <u>กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยง สัตว์น้ำชายฝั่ง</u> การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ควรมีค่าเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นทุกปี	เห็นควรใช้เหมือนเดิม เนื่องจาก เป็นคำที่มีความหมายเฉพาะตามที่ ก.พ. กำหนด เห็นควรปรับค่าเป้าหมายร้อยละ ให้เพิ่มขึ้นทุกปี โดยปรับเป็น ปี ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ทุกปี
<u>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</u> <u>ตัวชี้วัดที่ ๓.๑.๑</u> ระดับความสำเร็จของการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการ ทำงานสู่ระบบดิจิทัล <u>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</u> แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	<u>ประมงจังหวัดอำนาจเจริญ</u> การดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากร ควรมีค่าเป้าหมายที่ เพิ่มขึ้นทุกปี <u>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</u> ควรเพิ่มแผนการจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	เห็นควรปรับค่าเป้าหมายร้อยละ ให้เพิ่มขึ้นทุกปี โดยปรับเป็น ปี ๒๕๖๖ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ทุกปี เห็นควรเพิ่มการจัดทำแผน การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ในแผนพัฒนา บุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

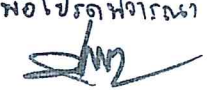
ประเด็นแก้ไข	ข้อเสนอของผู้บริหาร	ความเห็นของ กองบริหารทรัพยากรบุคคล
<u>ตัวชี้วัดที่ ๓.๒.๑</u> ระดับความสำเร็จของการจัดการ องค์กรความรู้ <u>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</u> การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM)	<u>ประมงจังหวัดอุบลราชธานี</u> ค่าเป้าหมาย ควรเพิ่มการจัดการ ความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	เห็นควรปรับค่าเป้าหมายเป็น หน่วยงานระดับกองมีการจัดทำ องค์กรความรู้ ไม่น้อยกว่า ๑ เรื่อง และมีการแสดงให้เห็นถึงการนำ ไปใช้ประโยชน์
<u>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน</u> และความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน <u>ตัวชี้วัดที่ ๕.๒.๑</u> ระดับความสำเร็จของโครงการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร <u>แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม</u> โครงการส่งเสริมค่านิยมร่วมของ กรมประมง (we are FISHERIES)	<u>กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยง สัตว์น้ำชายฝั่ง</u> ควรปรับค่าเป้าหมายเพิ่มขึ้นเป็น ดำเนินการตามโครงการส่งเสริม ค่านิยมร่วมของกรมประมง (we are FISHERIES) และมีผลความ ตระหนักรู้ต่อค่านิยมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	เห็นด้วยตามข้อเสนอ

ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้วิเคราะห์และปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ฯ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อประกาศใช้ต่อไป


 (นายเจสสิมชัย สุวรรณรักษ์)
 อธิบดีกรมประมง


 (นายเจตติม รอดอินทร์)
 ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียง อธิบดีกรมประมง
 เพื่อโปรดพิจารณา

 (นายมานพ พงษ์สอน)
 รองอธิบดีกรมประมง
 - ๒ พ.ค. ๒๕๖๖

สำเนา

คำสั่งกรมประมง

ที่ ๑๒๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง

ด้วยกรมประมงได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมทั้งกำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์กรมประมง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมประมงที่กำกับดูแลกองบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. หัวหน้าผู้เชี่ยวชาญ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าผู้ตรวจราชการกรม | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๕. นางสาวณาดยา ศรีจันทิก เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
กองนโยบายและแผนพัฒนาการประมง | คณะกรรมการ |
| ๖. นายอมรชัย สมเจตน์เลิศเจริญ หัวหน้ากลุ่มวิชาการ
กองวิจัยและพัฒนาสุขภาพสัตว์น้ำ | คณะกรรมการ |
| ๗. นางอัญชลี นงค์นวล หัวหน้ากลุ่มวิชาการ
กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด | คณะกรรมการ |
| ๘. นายพิสิฐ ภูมิคง หัวหน้ากลุ่มวิชาการ
กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด | คณะกรรมการ |
| ๙. นางสาวเสาวมล ภูติกา หัวหน้ากลุ่มวิชาการ
กองวิจัยและพัฒนาประมงทะเล | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางสุจิตรา เพชรคง หัวหน้ากลุ่มวิชาการ
กองวิจัยและพัฒนาพันธุ์กรรมสัตว์น้ำ | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นายปัฐพล ประพฤติ หัวหน้ากลุ่มวิเคราะห์และพัฒนาระบบการตรวจสอบ
เรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต
กองตรวจสอบเรือประมง สินค้าสัตว์น้ำ และปัจจัยการผลิต | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นางวีระพร สุขสมจิตร หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบการตรวจสอบย้อนกลับ
กองพัฒนาระบบการรับรองมาตรฐานสินค้าประมง
และหลักฐานเพื่อการสืบค้น | คณะกรรมการ |

๑๓. นางดาราวรรณ...

๑๓. นางดาราวรรณ ยุทธยงค์ หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาการตรวจสอบ
คุณภาพอาหารสัตว์น้ำ กองวิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์น้ำ คณะทำงาน
๑๔. นายยานยนต์ สราญรมย์ หัวหน้ากลุ่มกฎหมายและระเบียบ
กองกฎหมาย คณะทำงาน
๑๕. นายปวเรศวร อินทุเศรษฐ หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนาการจัดการ
วัตถุดิบสัตว์น้ำ กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสัตว์น้ำ คณะทำงาน
๑๖. นางสุจิตรา วรรณพัฒน์ หัวหน้ากลุ่มแผนงานและงบประมาณ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน คณะทำงาน
๑๗. นางสาวเสาวลักษณ์ วิญญูนนทกุล หัวหน้ากลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองประมงต่างประเทศ คณะทำงาน
๑๘. นายเชิดศักดิ์ ชูคง หัวหน้ากลุ่มกิจการแรงงานในภาคประมง
กองบริหารจัดการทรัพยากรและกำหนดมาตรการ คณะทำงาน
๑๙. นายสมศักดิ์ โตพูล หัวหน้ากลุ่มประสานงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค
กองตรวจราชการ คณะทำงาน
๒๐. นายดำรงกิต์ เกิดกิจ หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการฐานข้อมูล
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร คณะทำงาน
๒๑. นายวิจิต ไชยสาส์ หัวหน้ากลุ่มแผนงานและติดตามการตรวจการประมง
กองตรวจการประมง คณะทำงาน
๒๒. นายนิรันดร์ พรหมครวญ หัวหน้าประมงเขตพื้นที่ ๑
สำนักงานประมงพื้นที่กรุงเทพมหานคร คณะทำงาน
๒๓. นางวรารณ สีนปรุ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
กองบริหารจัดการเรือประมงและการทำการประมง คณะทำงาน
๒๔. นางพัชรินทร์ ชื้อสกุล หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
กองโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ คณะทำงาน
๒๕. นายบดินทร์ อิทธิพงษ์ นักวิชาการประมงชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คณะทำงาน
๒๖. นางจิรพร เจริญวัฒนาพร นักวิชาการประมงชำนาญการพิเศษ
กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง คณะทำงาน
๒๗. นางสาวอัญชรา มะณีวงศ์ นักวิชาการผลิตภัณฑ์อาหารชำนาญการ
กองตรวจสอบคุณภาพสินค้าประมง คณะทำงาน
๒๘. นางสาววิไลวัลย์ คณะพรหม นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
กองบริหารการคลัง คณะทำงาน
๒๙. นางพลอยวนิช ญัฐนาปฏิภาณ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
กลุ่มตรวจสอบภายใน คณะทำงาน
๓๐. นางนฤชยา ไกรเนตร นักวิชาการเผยแพร่ชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการกรม คณะทำงาน
๓๑. นางสาวรัตนวดี อินทร์สกุล หัวหน้ากลุ่มแผนและติดตามประเมินผล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน

๓๒. ว่าที่ร้อยโทสาโรจน์...

๓๒. ว่าที่ร้อยโทสาโรจน์ เสถียรวุฒิกุล หัวหน้ากลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน
๓๓. นางสาวรุ่งอรุณ ครองบุญ หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน
๓๔. หัวหน้ากลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม
กองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงาน
๓๕. นายเผด็จม รอดอินทร์ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานและ
เลขานุการ
๓๖. นางสาววิรัตน์ จุฬจำบก หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๗. นางสาวบุษกร กาญจนภิญโญพงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานที่ได้รับแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมประมง

๒. ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์
ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกรมประมง

๓. ยกร่างแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อคณะกรรมการ
กำหนดและกำกับกำกับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง
ภายในมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์หรือแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๕. นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ รวมทั้งข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารพิจารณา

๖. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ในภาพรวมกรมประมง

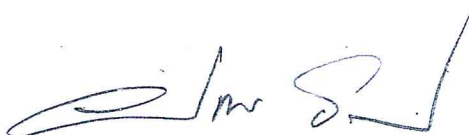
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเฉลิมชัย สุวรรณรักษ์)

อธิบดีกรมประมง



ร่าง
พิมพ์
ตรวจ



**แผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมประมง
พ.ศ. 2566 - 2570**

**กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองบริหารทรัพยากรบุคคล**