



บันทึกข้อความ

กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
รับที่: ๑๖๓๘
วันที่: ๓ พ.ย. ๒๕๖๖
เวลา: ๑๕.๕๑ น.
เข้าบัตร: ภายใน

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล โทร. ๐ ๒๕๕๘ ๐๒๒๗ (ภายใน ๑๔๓๐๒)

ที่ กษ. ๐๕๐๓.๗/ ๖๕๕๑ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความเห็นชอบ แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน อธิบดีกรมประมง

ด้วยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งรับผิดชอบให้เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร กรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และเป็นไปตามกรอบการพัฒนาบุคลากรตาม (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกรมประมงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และดำเนินการแจ้งสำรวจความคิดเห็น (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรฯ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือกองบริหารทรัพยากรบุคคลที่ กษ. ๐๕๐๓.๗/ว ๑๒๔๐ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ โดยหน่วยงานแจ้งความคิดเห็นฯ มาที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ และนำความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุง (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้มีความชัดเจน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และจัดทำเป็น (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมประมงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดพิจารณาอนุมัติ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร กรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ กรมประมงต่อไป หรือเห็นควรประการใดโปรดพิจารณาสั่งการ

อนุมัติ

(นายบัญชา สุขแก้ว)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมประมง

๕๖ พ.ย. ๒๕๖๖

(นายเพติม รอดอินทร์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน อธิบดีกรมประมง

เพื่อโปรดพิจารณา ๑๖/๑๑/๖๖

(นายมานพ หนูสอน)

รองอธิบดีกรมประมง

๕๖ พ.ย. ๒๕๖๖



แผนพัฒนาบุคลากร กรมประมง พ.ศ. 2566 - 2570



กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล

บทสรุปผู้บริหาร

แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับนี้ ได้กำหนดกระบวนการในการทบทวน และจัดทำแผนให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐

จากการวิเคราะห์ ทบทวนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ “บุคลากรคุณภาพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร” โดยมีประเด็นการพัฒนา ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สร้างเสริมกลไกและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง ประกอบด้วย ๕ โครงการ/กิจกรรม ๕ ตัวชี้วัด

๑. แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒. แผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกรมประมงรายตำแหน่ง (Training Roadmap : TRM) มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap : TRM)

๓. แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง ประจำปี มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมงประจำปี

๔. ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมประมง (Training Needs) มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการรายงานผลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมประมง (Training needs)

๕. แผนความต้องการทุนรัฐบาล (Government Scholarship Needs) ของกรมประมง ประจำปี มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนความต้องการทุนรัฐบาล ประจำปี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาบุคลากรกรมประมงให้เป็นมืออาชีพ ประกอบด้วย ๒ โครงการ/กิจกรรม ๔ ตัวชี้วัด

๑. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน มี ๒ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน และร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ได้จากการพัฒนาฯ ไปใช้ประโยชน์

๒. แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มี ๒ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ประกอบด้วยตัวชี้วัด ๔ โครงการ/กิจกรรม ๔ ตัวชี้วัด

๑. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร มี ๑ ตัวชี้วัด คือ จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมประมง

๒. โครงการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง

๓. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากรกรมประมง มี ๑ ตัวชี้วัด คือ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริม ปลุกฝัง เผยแพร่ ค่านิยมองค์กรให้ยึดมั่นในมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร

๔. โครงการ/กิจกรรมเชิดชูบุคลากรดีเด่น มี ๑ ตัวชี้วัด คือ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเชิดชู เกียรติให้แก่บุคลากรดีเด่น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย ๓ โครงการ/กิจกรรม ๓ ตัวชี้วัด

๑. การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM) มี ๑ ตัวชี้วัด คือ จำนวน โครงการ/กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management : KM)

๒. โครงการประชุมวิชาการประจำปี มี ๑ ตัวชี้วัด คือ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่ง การเรียนรู้

๓. โครงการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) มี ๑ ตัวชี้วัด คือ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่พัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)

วิสัยทัศน์กรมประมง	วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล
“ยกระดับการประมงไทยให้แข่งขันได้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างสมดุล พร้อมผลักดันงานวิจัยและนวัตกรรมที่สร้างความมั่นคงแก่เกษตรกร”	“สร้างคนคุณภาพ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสำเร็จขององค์กร”
ประเด็นสำคัญ ๕ ด้าน กรมประมง	พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคล
๑. สร้างสมดุลการประมงที่รักษาสีน้ำเงินไว้ได้ พร้อมได้ผลผลิตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง ๒. เสริมความมั่นคงให้เกษตรกรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เพิ่มทั้งผลผลิตและมูลค่า ๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยสินค้าดี มีคุณภาพ ปลอดภัย และหลากหลาย ๔. ยกระดับการประมงไทยด้วยงานวิจัยและพัฒนา พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๕. พัฒนากำลังคนและการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ	๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ ๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ๓. เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการทรัพยากรบุคคล
	๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของกรมประมง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ มีทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ๓. สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล ๔. เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน
	วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	“บุคลากรคุณภาพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร”
	พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	๑. พัฒนาศักยภาพกรมประมงให้เป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการด้านการประมง และบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ให้แก่บุคลากรกรมประมง ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
	ประเด็นการพัฒนา ๔ ประเด็น
	๑. สร้างเสริมกลไกและเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพกรมประมง ๒. พัฒนาศักยภาพกรมประมงให้เป็นมืออาชีพ ๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ให้แก่บุคลากรกรมประมง ๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	๒.๑ บุคลากรกรมประมงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Smart DOF)	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามสายงาน	๑) โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์		บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่มีการจัดทำแผนและได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๒) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
ประเด็นที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากร	๓.๑ บุคลากรกรมประมงมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติราชการ	๓.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมประมง	๑) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	กบค. (กลุ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๓.๑.๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง	๑) โครงการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กบค. (กลุ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๓.๑.๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริม ปลูกฝัง เผยแพร่ ค่านิยมองค์กรให้ยึดมั่นในมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร	๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากรกรมประมง	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	กบค. (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๓.๑.๔ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรดีเด่น	๓) โครงการเชิดชูบุคลากรดีเด่น	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	กบค. (ฝ่ายบริหารทั่วไป) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
ประเด็นที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔.๑ กรมประมงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรของหน่วยงานระดับกอง	๑) การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM)	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔.๑.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้	๑) โครงการประชุมวิชาการประจำปี	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	กยผ. (กลุ่มวิชาการ) ทุกหน่วยงานใน กรมประมง
		๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่พัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	๑) โครงการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานใน กรมประมง

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ในการกำหนด กรอบ เป้าหมาย และทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของกรมประมง และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรกรมประมง ให้เป็นคุณคุณภาพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป โดยกระบวนการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมงฉบับนี้ เป็นไปตามกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ที่มีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผน ๓ ระดับ ตามนโยบายของมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้ และกำหนดทิศทางการพัฒนา ภายใต้อกรอบ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นหลักในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรกรมประมงฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและทิศทางในการพัฒนาบุคลากร กรมประมงให้มี ศักยภาพในการขับเคลื่อนการปฏิบัติราชการของกรมประมงให้บรรลุเป้าหมาย และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
ที่มา	๑
ข้อมูลเบื้องต้นของกรมประมง	๒
ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมประมง	
ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ	๑๔
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๑
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูล	
ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรกรมประมง (Stakeholder Needs)	๒๖
ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์จากสถานการณ์ด้านการประมงและการเปลี่ยนแปลงของ ปัจจัยแวดล้อมภายนอก	๒๙
การวิเคราะห์ศักยภาพของการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมประมง และสภาพแวดล้อมภายนอก	๓๒
กระบวนการด้านแผนพัฒนาบุคลากร	๓๕
ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง (Vision)	๓๖
พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง (Mission)	๓๕
ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง	
ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สร้างเสริมกลไกและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง	๓๗
ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาบุคลากรกรมประมงให้เป็นมืออาชีพ	๔๐
ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร	๔๒
ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔๔

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ที่มา

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนระดับ ๑ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดประเด็นให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยมีแผนระดับ ๒ ได้แก่ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิรูปประเทศ และแผนระดับ ๓ เป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ที่สนับสนุนแผนระดับ ๑ และ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าวกำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ การพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรมประมง ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการประมงโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำและการประมง การแปรรูปสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์ประมง และการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านประมงอัจฉริยะ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและทักษะของบุคลากรด้านการวิจัยของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและองค์ความรู้ในการนำไปใช้ประโยชน์ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการผลิต ผลผลิต และคุณภาพที่ตรงตามความต้องการของตลาดทั้งในและต่างประเทศ เกิดประโยชน์ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อเกษตรกรและกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนผลักดันการยกระดับการผลิตสินค้าประมงเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการส่งออกสินค้าที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานในภูมิภาคเอเชียและตลาดโลก พร้อมทั้งต่อยอดแผนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ควบคู่กับนโยบายด้านการเกษตร ๓ ด้าน “ความปลอดภัยของอาหาร ความมั่นคงของภาคเกษตรและอาหาร และความยั่งยืนของภาคเกษตร” ตามแนวคิด “Safety, Security & Sustainability for Resilience Agriculture” ดังนั้น การยกระดับการพัฒนาภาคการประมงของไทยทำให้กรมประมงต้องพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นกลไกหลักในการปฏิบัติการกิจของกรมประมงให้บรรลุตามพันธกิจที่วางไว้ บุคลากรกรมประมงจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจด้านการประมงอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้ม ทิศทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการประมงในอนาคต รวมทั้งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์พัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยบุคลากรกรมประมงต้องเป็นผู้มีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมประมงได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป

ข้อมูลเบื้องต้นของกรมประมง

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ กรมประมง มีภารกิจเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านการประมง เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำ ควบคุม การประมง การผลิตสัตว์น้ำ และสินค้าประมงที่มีมาตรฐานถูกสุขอนามัยให้มีปริมาณเพียงพอต่อการบริโภค ภายในประเทศ และสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ตลอดจนป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วย กฎหมาย อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรประมงและสัตว์น้ำให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน โดยมี หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการประมง กฎหมายว่าด้วยสิทธิการประมง ในเขตการประมงไทย กฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบกิจการแพปลา กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่น ที่เกี่ยวข้อง

๒. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาการเพาะเลี้ยง การปรับปรุงพันธุ์ การผลิต การขยายพันธุ์สัตว์น้ำ สัตว์น้ำสวยงาม พันธุ์ไม้น้ำ อาหารสัตว์น้ำ สุขภาพสัตว์น้ำ และวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และสำรวจด้านทรัพยากรสัตว์น้ำ แหล่งทำการประมง เครื่องมือทำการ ประมง และระบบนิเวศทั้งในและนอกน่านน้ำไทย รวมทั้งรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในระดับ ที่สามารถทำประมงได้อย่างยั่งยืน

๔. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเก็บรักษาสัตว์น้ำ การแปรรูปสัตว์น้ำ การเก็บรักษา ผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ เทคโนโลยีการบรรจุ เทคโนโลยีชีวภาพ และนวัตกรรมอุตสาหกรรมสัตว์น้ำ

๕. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาระบบคุณภาพและความปลอดภัย ตลอดจนกำกับดูแล สินค้าประมงให้ได้มาตรฐานตลอดสายการผลิตจนถึงผู้บริโภค

๖. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการด้านการประมง การอนุรักษ์ทรัพยากร สัตว์น้ำ กำหนดมาตรการในการทำการประมงและการใช้ประโยชน์จากสัตว์น้ำ ควบคุม ป้องกัน และ ปราบปรามการทำการประมงและการค้าสัตว์น้ำให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งป้องกัน ยับยั้ง และจัดการทำ การประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายทั้งในและนอกน่านน้ำไทย

๗. พัฒนาระบบการควบคุม เฝ้าระวัง ติดตาม และตรวจสอบการทำการประมง ตลอดจนระบบ สืบค้นที่มีประสิทธิภาพ ให้สามารถตรวจสอบแหล่งที่มาของสัตว์น้ำและผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำตลอดสายการผลิต จนถึงผู้บริโภค

๘. ศึกษา วิจัย พัฒนา และส่งเสริมการถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านการประมง และการพัฒนาธุรกิจ ด้านการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ การทำประมง การแปรรูปสัตว์น้ำ และอาชีพที่เกี่ยวข้องให้มีความมั่นคงและ มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ

๙. ดำเนินการเกี่ยวกับพันธกรณีและความร่วมมือระหว่างประเทศด้านการอนุรักษ์และบริหารจัดการ ทรัพยากรสัตว์น้ำ ด้านวิชาการ การค้า การลงทุน และกิจการอื่น ๆ ด้านการประมงที่เกี่ยวข้อง

๑๐. ศึกษา พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบงานสารสนเทศ ภูมิสารสนเทศและเครือข่าย การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดเก็บและใช้ประโยชน์ข้อมูล ตลอดจนการ ให้บริการสารสนเทศ

๑๑. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์



ประเด็นสำคัญ ๕ ด้าน ตามแผนปฏิบัติการกรมประมง (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑. สร้างสมดุลการประมงที่รักษาสีน้ำเงิน พร้อมได้ผลผลิตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง
๒. เสริมความมั่นคงให้เกษตรกรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เพิ่มทั้งผลผลิตและมูลค่า
๓. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้วยสินค้าดี มีคุณภาพ ปลอดภัยและหลากหลาย
๔. ยกระดับการประมงไทยด้วยงานวิจัยและพัฒนา พร้อมตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
๕. พัฒนากำลังคนและการดำเนินงานของรัฐให้ทันสมัยสอดคล้องกับบริบทในระดับนานาชาติ

ค่านิยมหลักขององค์การ

F	Friendly	ความเป็นมิตร
I	Integrity	คุณธรรม จริยธรรม
S	Smartness	ความสง่างาม
H	Happiness	ความสุข
E	Enthusiasm	ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
R	Responsibility	ความรับผิดชอบ
I	Intelligence	ความฉลาด
E	Energy	พลัง และกำลังความสามารถ
S	Simplicity	ความเรียบง่าย

วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง

สร้างคนคุณภาพ เสริมความสุขในการทำงาน สู่ภาพลักษณ์องค์กร

พันธกิจด้านทรัพยากรบุคคลกรมประมง

๑. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและมีความสุข
๓. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมาสนับสนุนการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

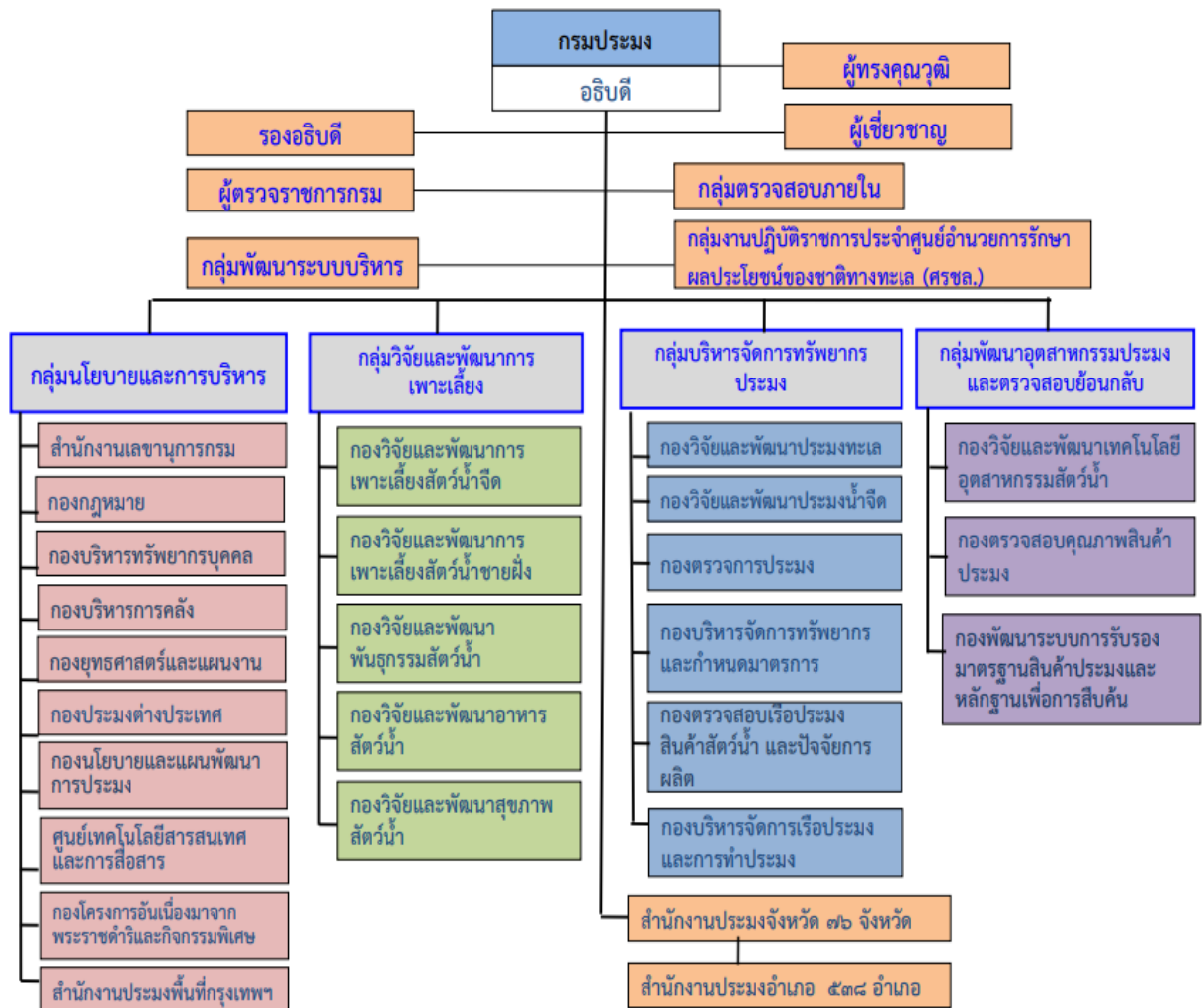
ประเด็นสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมประมง

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน
๓. สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง รองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล

๔. เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีธรรมาภิบาล

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สมดุล มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความสุขในการทำงาน

โครงสร้างกรมประมง



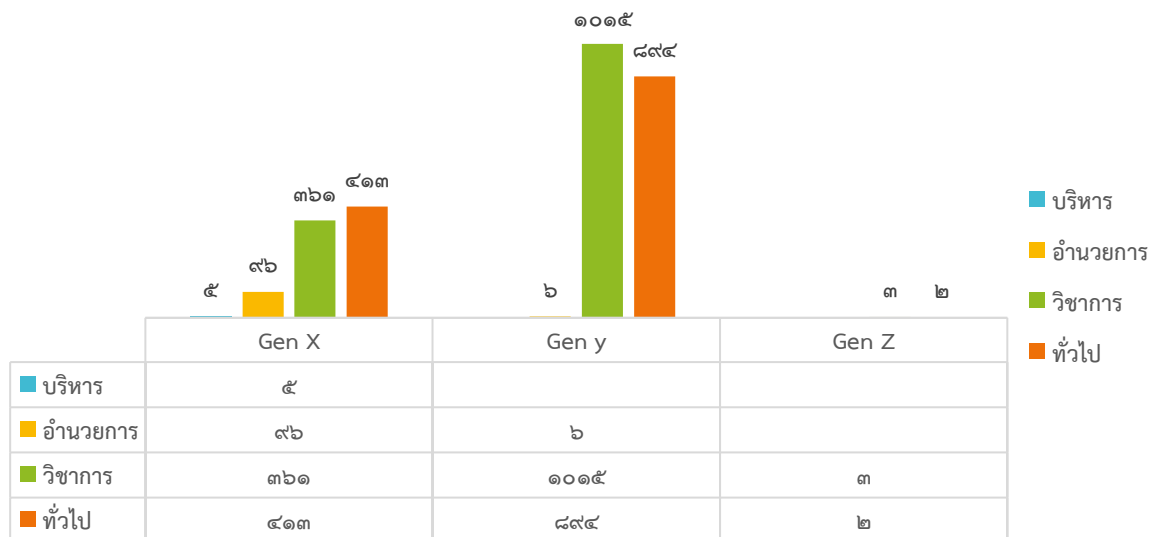
ข้อมูลบุคลากรกรมประมง

กรมประมงมีอัตรากำลัง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	รวม
กรอบตำแหน่ง	๓,๑๑๙	๔,๑๕๑	๗๒๙	๗,๙๙๙
มีนครอง	๒,๗๙๕	๔,๐๙๖	๖๔๘	๗,๕๓๙
ร้อยละ	๘๙.๖๑	๙๘.๖๘	๘๘.๘๙	๙๔.๒๕

โครงสร้างอายุข้าราชการของกรมประมง

ในภาพรวม ข้าราชการกรมประมง จำนวน ๒,๗๙๕ คน เมื่อแบ่งข้าราชการตามยุคสมัย (Generation)^๑ พบว่า เป็นคน Generation Y คือ มีอายุตั้งแต่ ๒๕ – ๔๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒๖ (๑,๗๖๘ คน) และ Generation X คือ มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ ๓๑.๓๑ (๘๗๕ คน) และ Generation Z คือ มีอายุน้อยกว่า ๒๕ ปี ลงไป คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๘ (๕ คน)



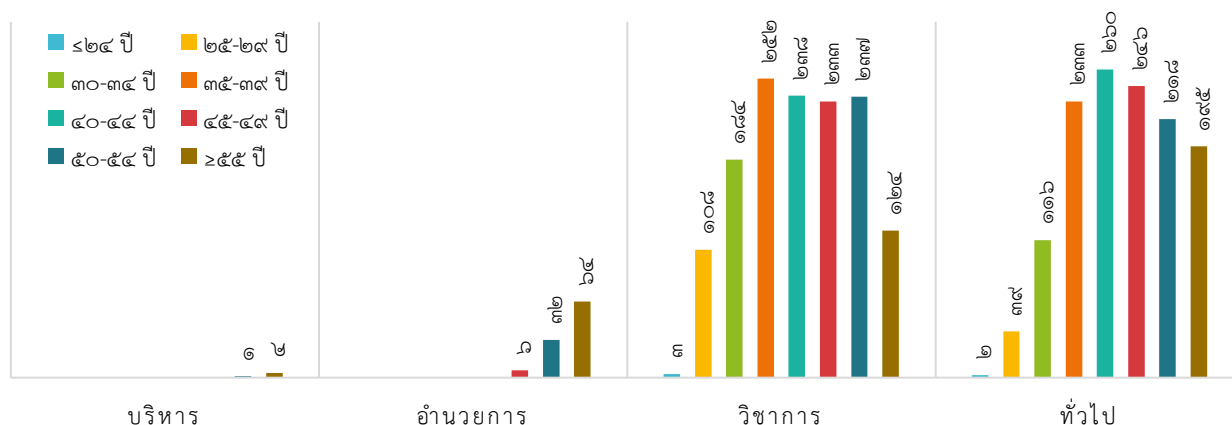
ประเภทบริหารและอำนวยการ จำนวน ๑๐๗ คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๖๓.๕๕ (๖๘ คน) และอายุระหว่าง ๕๐ – ๕๔ ปี ร้อยละ ๓๐.๘๔ (๓๓ คน)

ประเภทวิชาการ ในภาพรวม จำนวน ๑,๓๗๙ คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๕ – ๓๙ ปี ร้อยละ ๑๘.๒๗ (๒๕๒ คน) อายุระหว่าง ๔๐ – ๔๔ ปี ร้อยละ ๑๗.๒๖ (๒๓๘ คน) และอายุระหว่าง ๕๐ – ๕๔ ปี ร้อยละ ๑๗.๑๙ (๒๓๗ คน) ตามลำดับ โดยระดับปฏิบัติการ จำนวน ๗๗๓ คน ส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง ๓๕ – ๔๔ ปี ร้อยละ ๔๘.๗๗ (๓๗๗ คน) อายุต่ำกว่า ๓๕ ปี ร้อยละ ๓๗.๗๗ (๒๙๒ คน) ระดับชำนาญการ จำนวน ๓๒๘ คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ ๔๕ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๖๗.๙๙ (๒๒๓ คน) และอายุต่ำกว่า ๔๕ ปี ร้อยละ ๓๒.๐๑ (๑๐๕ คน) ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒๖๗ คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๗๑.๙๑ (๑๙๒ คน) และต่ำกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๒๘.๐๙ (๗๕ คน) ส่วนระดับเชี่ยวชาญและทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๑ คน ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี ร้อยละ ๘๑.๘๒ (๙ คน) และต่ำกว่า ๕๕ ปี ร้อยละ ๑๘.๑๘ (๒ คน)

ประเภททั่วไป ในภาพรวม จำนวน ๑,๓๐๙ คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ ๔๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๗๐.๒๑ (๙๑๙ คน) และต่ำกว่า ๔๐ ปี ร้อยละ ๒๙.๗๙ (๓๙๐ คน) โดยระดับปฏิบัติงาน จำนวน ๔๖๖ คน ส่วนใหญ่

^๑ เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ <https://www.iokbu.com/article/marketing/generation>

มีอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี ร้อยละ ๖๒.๒๓ (๒๙๐ คน) และอายุตั้งแต่ ๔๐ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๓๗.๗๓ (๖๔ คน) ระดับชำนาญงาน จำนวน ๔๓๒ คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ ๔๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๗๙.๘๖ (๓๔๕ คน) และอายุต่ำกว่า ๔๐ ปี ร้อยละ ๒๐.๑๔ (๘๗ คน) และระดับอาวุโส จำนวน ๔๑๑ คน ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ ๕๐ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๖๕.๖๙ (๒๗๐ คน) และอายุต่ำกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๔.๓๑ (๑๔๑ คน)



ประเภท/ระดับ	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	รวมทั้งสิ้น
บริหาร	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๕
สูง	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
ต้น	-	-	-	-	-	-	-	๔	๔
อำนวยการ	-	-	-	-	-	๖	๓๒	๖๔	๑๐๒
สูง	-	-	-	-	-	๓	๑๒	๔๔	๕๙
ต้น	-	-	-	-	-	๓	๒๐	๒๐	๔๓
วิชาการ	๓	๑๐๘	๑๘๔	๒๕๒	๒๓๘	๒๓๓	๒๓๗	๑๒๔	๑,๓๗๙
ทรงคุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑
เชี่ยวชาญ	-	-	-	-	-	๑	๑	๘	๑๐
ประเภท/ระดับ	≤๒๔	๒๕-๒๙	๓๐-๓๔	๓๕-๓๙	๔๐-๔๔	๔๕-๔๙	๕๐-๕๔	≥๕๕	รวมทั้งสิ้น
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	๒	๙	๖๔	๑๓๘	๕๔	๒๖๗
ชำนาญการ	-	-	๓	๓๑	๗๑	๙๒	๗๕	๕๖	๓๒๘
ปฏิบัติการ	๓	๑๐๘	๑๘๑	๒๑๙	๑๕๘	๗๖	๒๓	๕	๗๗๓
ทั่วไป	๒	๓๙	๑๑๖	๒๓๓	๒๖๐	๒๔๖	๒๑๘	๑๙๕	๑,๓๐๙
อาวุโส	-	-	๑	๑๒	๔๐	๘๘	๑๔๒	๑๒๘	๔๑๑
ชำนาญงาน	-	-	๑๓	๗๔	๑๐๘	๑๐๖	๖๗	๖๔	๔๓๒
ปฏิบัติงาน	๒	๓๙	๑๐๒	๑๔๗	๑๑๒	๕๒	๙	๓	๔๖๖
รวม	๕	๑๔๗	๓๐๐	๔๘๕	๔๙๘	๔๘๕	๔๘๘	๓๘๗	๒,๗๙๕

ในระยะ ๑๐ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) กรมประมงมีอัตราสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการ ในอัตราร้อยละ ๒๖.๐๓ (๘๑๒ คน จากกรอบ ๓,๑๑๙ คน) โดยในปี ๒๕๗๓ ปี ๒๕๗๒ และ ปี ๒๕๗๕ จะมีอัตราสูญเสียมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ ๔.๑๐, ๓.๒๑ และ ๓.๒๑ ตามลำดับ พบว่า อัตราการสูญเสียข้าราชการประเภทบริหาร และวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ รองลงมา คือ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๓๙ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๗๐ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๘ และประเภทอำนวยการ ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ ๕๐

ประเภท ตำแหน่ง/ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง	จำนวนอัตราที่เกษียณอายุในแต่ละปี (อัตรา)											อัตรการ สูญเสีย (%)
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	รวม	
บริหาร	๕	๑	๑	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๕	๑๐๐.๐๐
สูง	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑๐๐.๐๐
ต้น	๔	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๑๐๐.๐๐
อำนวยการ	๑๐๘	-	-	๑๐	๑๑	๙	๖	๑๑	๓	๗	๕	๖๒	๕๗.๔๑
สูง	๖๒	-	-	๘	๗	๔	๒	๓	-	๓	๔	๓๑	๕๐.๐๐
ต้น	๔๖	-	-	๒	๔	๕	๔	๘	๓	๔	๑	๓๑	๖๗.๓๙
วิชาการ	๑,๔๙๒	๒๓	๒๔	๒๑	๑๘	๒๗	๓๑	๔๑	๖๔	๕๓	๔๖	๓๔๘	๒๓.๓๒
ทรงคุณวุฒิ	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑๐๐.๐๐
เชี่ยวชาญ	๒๑	๓	๓	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	๙	๔๒.๘๖
ชำนาญการพิเศษ	๒๓๕	๘	๘	๑๐	๖	๙	๑๕	๒๐	๓๒	๑๙	๑๘	๑๔๕	๖๑.๗๐
ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ/ ชำนาญการพิเศษ	๕๗๑	๘	๖	๕	๖	๑๒	๑๑	๑๕	๒๗	๒๖	๒๑	๑๓๗	๒๓.๙๙
ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๖๖๔	๓	๗	๕	๖	๖	๔	๖	๕	๗	๗	๕๖	๘.๔๓
ทั่วไป	๑,๕๑๔	๒๒	๓๘	๓๗	๓๘	๓๔	๓๔	๔๘	๖๑	๓๖	๔๙	๓๘๘	๒๕.๖๓
อาวุโส	๔๑๙	๑๔	๑๗	๒๕	๒๖	๒๕	๒๕	๓๓	๓๖	๒๒	๒๗	๒๕๐	๕๙.๖๗
ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑,๐๙๕	๘	๒๑	๑๒	๑๒	๙	๙	๑๕	๒๕	๑๔	๒๒	๑๔๗	๑๓.๔๒
รวมทั้งสิ้น	๓,๑๑๙	๔๖	๖๓	๗๐	๖๗	๗๐	๗๒	๑๐๐	๑๒๘	๙๖	๑๐๐	๘๑๒	๒๖.๐๓
อัตราสูญเสีย (%)	๑๐๐.๐๐	๑.๔๗	๒.๐๒	๒.๒๔	๒.๑๕	๒.๒๔	๒.๓๑	๓.๒๑	๔.๑๐	๓.๐๘	๓.๒๑	๒๖.๐๓	

ผลการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมประมง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาและส่งเสริมทรัพยากรบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มุ่งสร้างเป็นมืออาชีพด้านการประมง	1.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานด้านการประมง และงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอย่างมืออาชีพ	1.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพัฒนาความสามารถให้เป็นมืออาชีพ ทักษะ ความสามารถ และงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง การประมงและงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง	1.1.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และพัฒนาความสามารถให้เป็นมืออาชีพ ด้านการประมงและงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง (แผนอบรมประจำปีเพื่อรับการจัดสรรงบประมาณ)	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี	95.20	97.65	96.11	95.82	83.16	
	1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1.2.1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (แผนอบรมประจำปีเพื่อรับการจัดสรรงบประมาณ)		✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนอบรมประจำปี	-	100.00	100.00	100.00	100.00	
	1.3 มีวิธีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1.3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	1.3.1.1 โครงการส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยวิธีการหลาย เช่น E – learning การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษา การส่งอบรมหน่วยงานภายนอก เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย จำนวนช่องทางการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย	100.00	94.10	96.51	98.34	96.41	
		1.3.2 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผน IDP	1.3.2.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคคล (IDP)	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดทำแผน IDP ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	99.58	99.89	99.24	99.49	99.31	
									89.95	90.84	88.32	98.34	99.49	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค	
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ภาคีให้การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1 บุคลากรได้รับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (SO1)	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรใหม่สมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1.1.1 โครงการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	95.83	98.25	95.72	97.72	97.23	
								ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	100.00	100.00	100.00	100.00	91.30	
		2.1.2 ระดับความสำเร็จในการสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงใหม่ ความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	2.1.2.2 การสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงใหม่ ความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓*	✓	✓		หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงใหม่ ความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายไม่น้อยกว่าปีละ 1 หลักสูตร	1	3	3	1	2	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี	3.1 บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม	3.1.1.1 โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี เช่น ขรก.บรรจุใหม่ ปริญญาเศรษฐกิจพอเพียง พหุวิถีใหม่ เป็นต้น	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นข้าราชการที่ดี	99.50	94.10	96.51	95.84	94.68	
								ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	100.00	100.00	100.00	100.00	94.55	
					3.1.1.2 โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นด้านการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	100.00	100.00	100.00	
								ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	68.77	76.50	74.75	100.00	94.55	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ						ปัญหา/อุปสรรค
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 มีแนวทางและสร้างระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการและสอดคล้องกับความเป็นที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและสร้างระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการและความเป็นที่ที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	3.1.2.1 โครงการเตรียมความพร้อมผู้การเกษียณอายุราชการ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมผู้การเกษียณอายุราชการ	-	100.00	-	-	-	ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา เกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เป็นช่วง ๆ สำนักงาน ก.พ. เปลี่ยนรูปแบบการจัดฝึกอบรมเป็นแบบออนไลน์ ทำให้บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไม่เข้าร่วมพัฒนาในโครงการดังกล่าว เนื่องจากกรณีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาแบบออนไลน์น้อย
					✓			ระดับความสำเร็จในการกำหนดแนวทางติดตามการใช้ประโยชน์ภายหลังการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพ	73.91	74.19	74.75	99.29	95.56	
				✓	✓			ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางในการฝึกอบรม (TRM) ฉบับร่าง	100.00					
					✓	✓		ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนการจัดความรู้		100.00				

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ				ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64		ปี 65																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
	4.2 มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแก้ปัญหาภาระงานที่เพิ่มขึ้นและงบประมาณที่ไม่เพียงพอ	4.2.1 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.2.1.1 การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

การดำเนินการโครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายนอกกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และกรมประมง พ.ศ. 2561 - 2565

หน่วยงาน : กรมประมง

ลำดับที่	ยุทธศาสตร์		ปี 2561					ปี 2562					ปี 2563					ปี 2564					ปี 2565				
			หลักสูตร	รุ่น	คน	วัน	งบประมาณ	หลักสูตร	รุ่น	คน	วัน	งบประมาณ	หลักสูตร	รุ่น	คน	วัน	งบประมาณ	หลักสูตร	รุ่น	คน	วัน	งบประมาณ	หลักสูตร	รุ่น	คน	วัน	งบประมาณ
1	ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร	แผน	6	9	190	11	1,850,000.00	63	1,069	32,904	761	22,303,515.00	20	535	11,103	547	5,531,220.00	18	510	11,619	607	5,959,020.00	10	180	3,490	184	863,780.00
		ผล	274	849	31,822	932	18,415,393.59	47	630	22,515	712	15,244,912.21	27	312	11,018	482	10,298,832.85	42	307	9,498	452	4,244,266.69	56	379	9,997	569	4,543,893.30
2	ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดห่วงโซ่อุปทาน	แผน	5	182	9,100	182	5,872,500.00	2	8	1,100	8	1,106,400.00	9	19	1,437	25	1,693,380.00	12	292	9,770	618	9,210,940.00	3	21	696	21	558,900.00
		ผล	33	58	2,754	69	1,564,083.80	9	21	798	26	469,195.65	3	5	219	5	125,146.88	38	224	6,683	433	5,150,020.53	15	24	873	27	388,933.65
3	ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	แผน	3	6	200	7	759,080.00	1	7	210	14	624,400.00	2	3	130	7	222,350.00	1	2	60		350,000.00	9	207	6,480	445	6,187,100.00
		ผล	41	147	4,743	148	2,297,805.01	6	36	1,682	39	1,125,690.00	5	6	247	13	226,390.84	1	2	53	6	285,448.61	12	57	1,424	139	1,301,447.16
4	ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน	แผน	3	4	190	9	591,480.00	1	2	100	4	134,000.00	6	22	360	23	2,188,720.00	3	34	880	47	712,400.00	5	51	1,425	59	2,301,140.00
		ผล	26	59	3,431	71	3,813,677.57	13	98	3,947	206	7,265,173.05	11	134	3,657	172	3,828,731.07	9	70	2,922	103	2,623,992.72	10	60	1,619	95	2,938,085.64
5	ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ	แผน																									
		ผล																									
	รวมทั้งสิ้น	แผน	17	201	9,680	209	9,073,060.00	67	1,086	34,314	787	24,168,315.00	37	579	13,030	602	9,635,670.00	34	838	22,329	1,272	16,232,360.00	27	459	12,091	709	9,910,920.00
		ผล	374	1,113	42,750	1,220	26,090,959.97	75	785	28,942	983	24,104,970.91	46	457	15,141	672	14,479,101.64	90	603	19,156	994	12,303,728.55	93	520	13,913	830	9,172,359.75

ส่วนที่ ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรกรมประมง

ความสอดคล้องกับแผน ๓ ระดับ

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ครั้งนี้ ดำเนินการตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้หน่วยงานรัฐปรับปรุงแผนในความรับผิดชอบ ตามนโยบายมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิรูปประเทศ และนโยบายความมั่นคง เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของแผนระดับที่ ๑ และแผนระดับที่ ๒ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่จัดทำขึ้นนี้มีความเชื่อมโยง กับแผนระดับที่ ๑ แผนระดับที่ ๒ และแผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ : การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ พัฒนาบุคลากร : การคิด ความสามารถ การปรับตัว สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ : กำลังมีสมรรถนะสูง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และภาครัฐที่มีสมรรถสูง การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ
ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ปัจจัยสำคัญ ๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม ๒. สร้างนวัตกรรม ๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ การพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนารอบความคิดและทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) การพัฒนาบุคลากรเป็น Smart Officer และ Smart Reacher เชื่อมโยงระบบการทำงานของทุกหน่วยงาน ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตร
แผนปฏิบัติการราชการกรมประมง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ด้านการพัฒนากำลังคนและการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ประเด็นที่ ๓ สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง รองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และยึดประโยชน์ส่วนรวม” โดย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และบุคลากรภาครัฐเป็นเป็นคนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ กำหนดเป้าหมายพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ โดยการสร้างและพัฒนาศักยภาพภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ได้การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งเป็นแผนพัฒนาฯ ฉบับแรกที่เริ่มต้นกระบวนการยกร่างกรอบแผนภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และจะมีผลในการใช้เป็นกรอบเพื่อกำหนดแผนระดับปฏิบัติการในช่วง ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยังคงน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปณิธานนำทางในการขับเคลื่อนและวางแผนการพัฒนาประเทศ ให้เกิดประสิทธิผลในการขับเคลื่อนพลวัตการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม และโดยที่ทั่วโลกรวมถึงไทยยังอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากภายนอกและภายในประเทศที่มีความผันแปรสูงและมีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากขึ้นในอนาคต ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) หมายความว่าได้ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีดังนี้

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีนโยบายการบริหารจัดการกำลังคนภายใต้บริบทสังคมสูงวัยมีความชัดเจน และสามารถลดทอนความเสี่ยงในการขาดแคลนกำลังแรงงาน อาทิ การขยายอายุเกษียณ การยกระดับผลิตภาพแรงงานไทย และการดึงดูดแรงงานทักษะสูงจากต่างประเทศ และระบบการบริหารจัดการกำลังคนและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านกำลังคนของประเทศมีความบูรณาการนำไปสู่การออกแบบนโยบายที่เฉพาะเจาะจง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง การทำงานของภาครัฐมีความบูรณาการและเป็นเอกภาพ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ จนถึงการติดตามประเมินผล ทั้งระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐและเอกชน รวมถึงการดำเนินงานร่วมกับภาคีการพัฒนาอื่น ๆ โครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยน ควบรวม หรือยกเลิกภารกิจให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพภาครัฐมีความยั่งยืนทางการคลัง มีความสามารถในการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น และมีการบริหารจัดการรายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปรับบทบาทและลดภารกิจเหลือเพียงเท่าที่จำเป็นการบริหารงานภาครัฐและการให้บริการสาธารณะปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเต็มรูปแบบ กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการภาครัฐมีความทันสมัย ไม่ซ้ำซ้อน มีการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนการพลิก โฉมประเทศไปสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand ทุกภาคส่วน ทั้งภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มีบทบาทในการออกแบบ จัดทำ และขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่การเป็น Hi-Value and Sustainable Thailand รวมถึงมีบทบาทในการติดตามตรวจสอบการทำงานของภาครัฐในทุกระดับอย่างเป็นรูปธรรม



ระบบราชการ ๔.๐

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้ (๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ (๒) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง (๓) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องมีทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน



(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

กำหนดแนวทางการพัฒนา จำนวน ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้กับบุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาเทคโนโลยี เครื่องมือ หรือระบบ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุง พัฒนาอยู่เสมอ การออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ท้าทายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไก เพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และ จริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัย จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิด การตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต ที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร แต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาท ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา การวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นที่ ๒ พัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ท้าทายเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ทักษะดังกล่าวเป็นทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติม

ให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รายบุคคลอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรใน ภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Successions Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา ๒) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ ๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (คน IT) และ ๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) และจำแนกกลุ่มย่อยเป็นผู้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน และตำแหน่งประเภทบริหาร เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ตรงตามความต้องการและการใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน สำหรับประเด็นทักษะด้านดิจิทัล ได้กำหนดกรอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเบื้องต้น โดยหน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดทักษะเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐและเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลอย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลโดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนา กลไก เครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และ กำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ๓) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุง ต่อยอดการพัฒนาต่อไป

ยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมาย ข้าราชการทุกคนเป็น Smart Officer ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างในกระทรวง และปรับและพัฒนากฎหมายให้ทันสมัย โดยมีแนวทางการพัฒนา คือ พัฒนาบุคลากรเป็น Smart Officer และ Smart Researcher เชื่อมโยงระบบการทำงานทุกหน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



แผนปฏิบัติการราชการกรมประมง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จากแผนปฏิบัติการราชการกรมประมง ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในด้านการพัฒนากำลังและการดำเนินงานของรัฐให้ทัดเทียมสากลจนเกิดการยอมรับในระดับนานาชาติ โดยมีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐเอกชนได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีส่วนส่งเสริมให้การประมงไทยถูกยอมรับในระดับนานาชาติ

(ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

จากแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ในมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่สังคมดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นทันต่อการเปลี่ยนแปลงรองรับการทำงานสู่ระบบดิจิทัล การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเติบโตตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

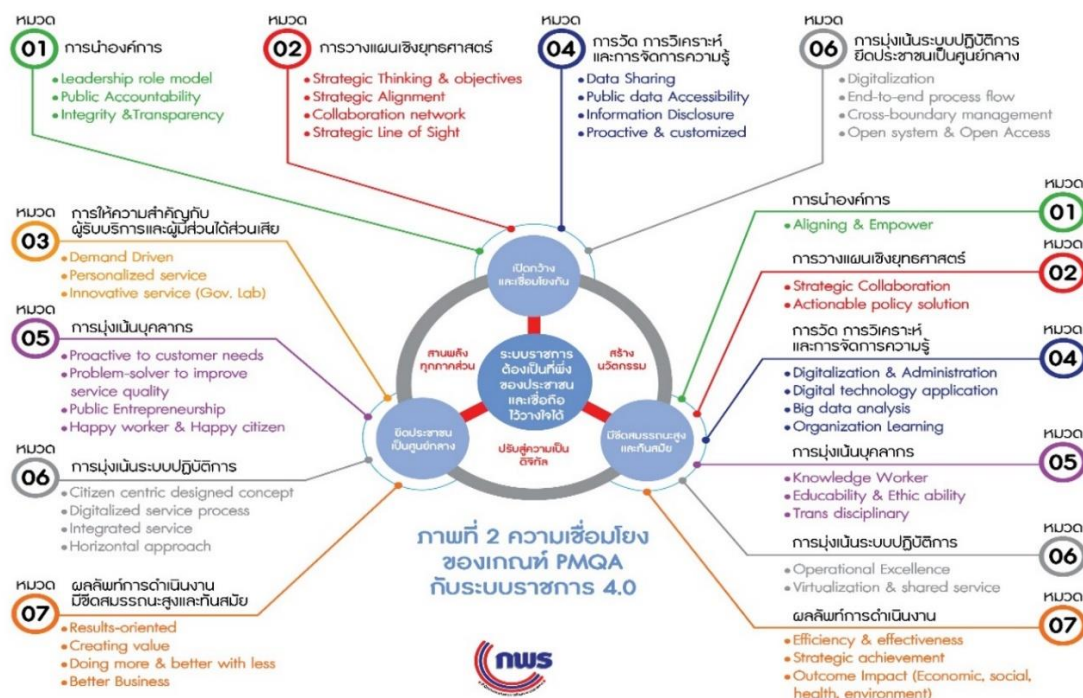
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล กำหนดเกณฑ์สำคัญไว้ ๓ ประเด็น คือ ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างสิ่งจูงใจ และการสร้างความผูกพัน ความพึงพอใจแก่บุคลากร ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามความต้องการ การนำความรู้และทักษะที่ได้รับการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ และจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพตนเองเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้หน่วยงานควรสนับสนุนและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม



ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 หรือ PMQA 4.0 เพื่อเป็นกลไกให้หน่วยงานวิเคราะห์ช่องว่างและโอกาสในการพัฒนา เพื่อยกระดับของหน่วยงานให้เป็นระบบราชการ 4.0 ในส่วนของหมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ภาครัฐจะต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีความเป็น Trans-disciplinary กล่าวคือ กลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายสาขาเข้าทำงานเพื่อแก้ปัญหาและโจทย์ที่มีความซับซ้อนร่วมกัน มีและพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ ใช้ข้อมูลเป็น เปิดสู่การเรียนรู้ (Knowledge worker) โดยอยู่บนพื้นฐานความพร้อมเรียนรู้และคุณธรรม จริยธรรม ที่พัฒนาควบคู่กัน (Educability & Ethic ability)



● การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balance Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับข้าราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งจะต้องมีการเชื่อมระดับนโยบายและยุทธศาสตร์ และระบบปฏิบัติการเข้าด้วยกัน ซึ่งเน้นการสร้างคุณค่าของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อให้ระดับเชี่ยวชาญ และสามารถสร้างมูลค่าให้กับองค์กรได้ (Value Creation) เพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ซึ่งกำหนดมาตรฐานความสำเร็จเป็นเป้าหมายให้ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามมิติทั้ง ๕ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

● แนวคิดเกี่ยวกับช่วงอายุในองค์กร

การยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถแข่งขันและตอบสนองความต้องการของหน่วยงานได้ ปัญหาด้านความหลากหลาย (Diversity) ของบุคลากรโดยเฉพาะความแตกต่างด้านอายุ เนื่องจากคนในแต่ละเจนเนอเรชั่น (Generation) ซึ่งถูกอบรมเลี้ยงดูและเติบโตในสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี และวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิง ทำให้มีความคิดและมุมมองในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน ทำให้องค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายเจนเนอเรชั่นอยู่ภายในองค์กร อาจนำไปสู่ความไม่เข้าใจ และก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และสูญเสียโอกาสในการแข่งขันได้ ดังนั้นการจัดการช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap Management) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่หลายองค์กรให้ความสนใจ โดยเฉพาะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในฐานะผู้ดูแลและบริหารคนในองค์กรต้องเรียนรู้ลักษณะความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชั่น ศึกษาโอกาสและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร รวมทั้งปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถรับมือและบริหารความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร การจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับลักษณะและพฤติกรรมของบุคลากรดังกล่าวเพื่อช่วยลดช่องว่างระหว่างวัย สร้างความกลมกลืน และความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรภายในองค์กร สามารถพึ่งศักยภาพของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชั่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

● แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่

บุคลากรคือส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์กรก้าวหน้า เติบโต และบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้เท่าทันและรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๗ รูปแบบ คือ ๑) ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลต้องทำงานร่วมกับผู้บริหารให้มากขึ้น เข้าใจเป้าหมายขององค์กร ๒) การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากร ๓) การพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills) ๔) การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมต้องสนุก น่าเรียนรู้ น่าสนใจ ๕) การปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Mindset) ของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กร ๖) การมุ่งเน้นผู้เรียนรู้มากกว่าเนื้อหาในการสอบ และ ๗) การเรียนรู้บนสื่อออนไลน์ หรือสื่อดิจิทัล

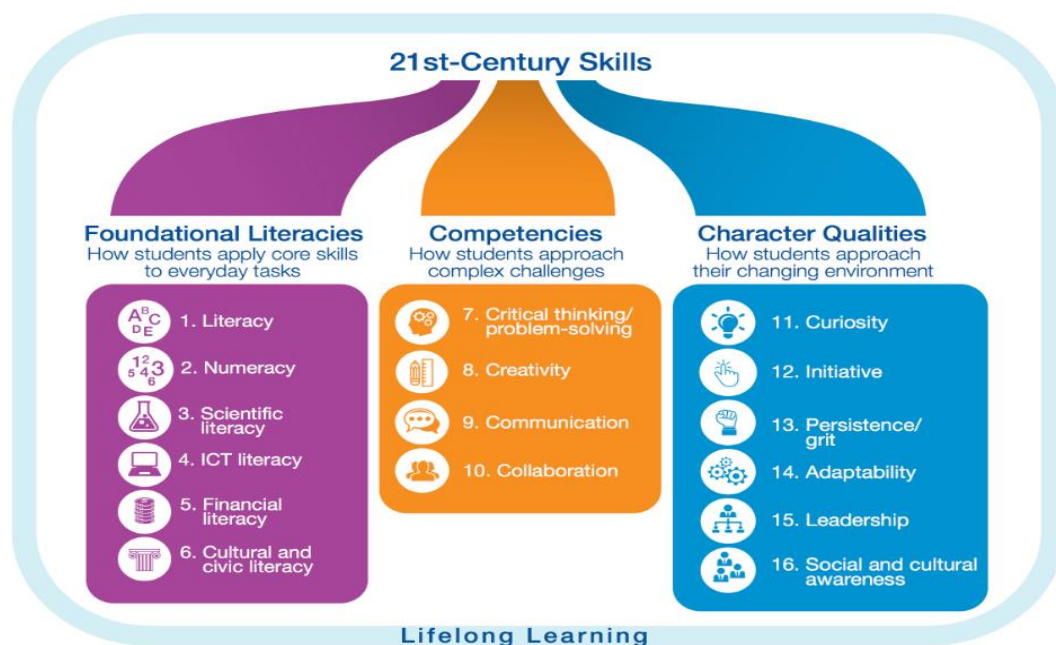
● การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (๒๑st – Century Skill)

องค์กร (World Economic Forum : WEF) ได้สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งแนวโน้มด้านเทคโนโลยีในองค์กรใหญ่ ๆ ทั่วโลก พบว่า ในปัจจุบันและอนาคตองค์กรต่าง ๆ ได้นำความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีใช้ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้น บุคลากรในองค์กรต้องมีการปรับตัวในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มทักษะ คือ

กลุ่มที่ ๑ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการปฏิสัมพันธ์กับบริบทที่แตกต่างกัน (Foundational Literacies) เนื่องจากเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้บริบทในการใช้ชีวิตได้เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้ คือ การใช้ภาษา (Literacy) การคำนวณ (Numeracy) การใช้เทคโนโลยี (ICT Literacy) การใช้วิทยาศาสตร์กับสิ่งรอบตัว (Scientific Literacy) การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม (Cultural & Civil Literacy) การจัดการด้านการเงิน (Financial Literacy) และการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship)

กลุ่มที่ ๒ ทักษะด้านการจัดการกับปัญหา (Competencies) เป็นทักษะสำคัญที่ใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด ซึ่งสภาพปัญหาในอนาคตจะมีความซับซ้อน และท้าทายมากกว่าในอดีต ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้ คือ การวิเคราะห์ปัญหาให้ถูกจุด (Critical Thinking/Problem – Solving) การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creativity) และการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Communication & Collaboration)

กลุ่มที่ ๓ ทักษะการจัดการตัวเองกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป (Character Qualities) เนื่องจากความรวดเร็วของสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรยุคใหม่ต้องปรับตัวให้ทัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะดังต่อไปนี้ คือ ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) การริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Persistence/Grit) ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมและสภาพแวดล้อม (Adaptability) ความเป็นผู้นำ (Leadership) และความตระหนักถึงสังคมและวัฒนธรรม (Social & Cultural Awareness)



Note: ICT stands for information and communications technology.

● รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ (70:20:10 Model for learning and Development)

การพัฒนาบุคลากรในยุคปัจจุบัน มีการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา Model ๗๐:๒๐:๑๐ คือ การมองภาพรวมของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ผสมผสานกัน ๓ รูปแบบ โดยมีจุดมุ่งหมายให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพสูงสุด คือ

๗๐ : เป็นการเรียนรู้และพัฒนาจากการลงมือทำ (Experiential Learning) เป็นการสร้างประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยต้องมีการออกแบบให้การทำงานในแต่ละวันเป็นการเรียนรู้จากงานที่ปฏิบัติ (On the Job Training) หรืออาจจะมาจากการได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย (Project Assignment) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) การทำกิจกรรม (Activity) การเป็นวิทยากรจากภายใน (Internal Trainer) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Benchmarking) การลงมือแก้ไขปัญหา (Problem – Solving) การทำงานเป็นทีม (Team – Working) รวมทั้งการจัดทำคู่มือ ในการทำงาน เอกสารต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถค้นหาและเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การพัฒนาในรูปแบบนี้ยังรวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

๒๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากบุคคลอื่น เช่น การ Coaching และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Program) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญในงาน (Counterpart) การประชุมทีม (Team Meeting) และการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) โดยหัวหน้าหรือผู้บริหาร

๑๐ : การเรียนรู้และพัฒนาจากการฝึกอบรม (Training) ที่เป็นการอบรมอย่างเป็นทางการทั้งในรูปแบบ Classroom Training และ e – Learning ในหลักสูตรฝึกอบรมของภายในและภายนอกหน่วยงาน การสัมมนา (Meeting Seminar) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)



ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูล

ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อบุคลากรกรมประมง (Stakeholder Needs)

๑. ลูกค้ำและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

๑) บุคลากรระดับบริหารมีความต้องการและคาดหวังจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

(๑) ความเป็นมืออาชีพของบุคลากรที่มีขีดความสามารถสูงในการใช้เทคโนโลยี การสร้างสรรค์นวัตกรรม องค์ความรู้ วิชาการ และวิทยาการสมัยใหม่ เพื่อการพัฒนาและยกระดับภารกิจของกรมประมงให้บรรลุผลสัมฤทธิ์อย่างสูงสุดสอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางการประมงของชาติ

(๒) ความสามารถของบุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง และมีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถให้ความคิดเห็น ตัดสินใจ และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อการปรับปรุง พัฒนาปฏิรูประบบการดำเนินงาน และการบริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด

(๓) บุคลากรมีกรอบแนวความคิด (mindset) มีความสามารถในการเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา ที่มุ่งให้ระบบการประมงของชาติ ชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป เป็นศูนย์กลางในการปฏิบัติการกิจ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มความต้องการ ความจำเป็น ความท้าทาย และวิกฤตความเสี่ยงทางการประมงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำมาใช้เป็นปัจจัยในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากร และการวางแผนงานในทุกมิติของกรมประมงที่สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นรูปธรรม จนเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีผลงานในระดับนานาชาติ

(๔) บุคลากรของกรมประมงเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ บุคลากรเป็นผู้ยึดมั่นในสถาบันหลัก ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม มีความกล้าในการตัดสินใจ และยืนหยัดในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการน้อมนำศาสตร์พระราชทานที่เกี่ยวข้อง สามารถแปลงสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒) บุคลากร

(๑) การได้รับโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาขีดความสามารถ และเติมองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองและการเติบโตขององค์กรในอนาคตได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง ด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และเกิดความสะดวกในการเรียนรู้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของการปฏิบัติราชการ

(๒) มีความสุขในการปฏิบัติราชการ ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข และมั่นคง มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสมทันสมัย ปลอดภัย มีความสมดุลในชีวิต มีความมั่นคงในชีวิตจากการปฏิบัติราชการที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๓) บุคลากรได้รับการปฏิบัติและดูแลคุณภาพชีวิตอย่างมีความเหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่มั่นคง ปลอดภัย ได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ได้รับความคุ้มครองและดูแลในด้านคุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา

๓) ชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป

(๑) บุคลากรกรมประมงที่มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในภารกิจที่สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ ร่วมแก้ไขและพัฒนาการเกษตรให้เข้มแข็งและแข่งขันได้ สามารถนำความรู้ เทคโนโลยี และวิทยาการใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้กับชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป

ได้เข้าใจง่ายต่อการนำไปใช้ สะดวกในการนำไปต่อยอด และให้คำปรึกษาได้อย่างใกล้ชิดและเป็นผู้รู้จริงในสถานการณ์ของการเกษตรในเรื่องนั้น ๆ

(๒) บุคลากรที่มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ รับรู้และล่วงรู้ในความต้องการ ความคาดหวัง ทั้งในปัจจุบันและอนาคตของชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป และสามารถนำความต้องการดังกล่าวแปลงสู่การปฏิบัติที่สามารถร่วมพัฒนากับชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(๓) บุคลากรที่มีจิตบริการ กระตือรือร้นในการบริการ มีข้อมูลและสารสนเทศการเกษตรที่มีคุณภาพทันสมัยที่พร้อมให้บริการแก่ชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป มีความสามารถในการสังเคราะห์สถานการณ์ปัญหาทางด้านประมงตามบริบททั้งในสถานการณ์ปัจจุบันและความจำเป็นในอนาคต พร้อมทั้งสมรรถนะที่จะสังเคราะห์และถ่ายทอดไปสู่กลุ่มเกษตรกรและเกษตรกรได้อย่างทั่วถึงและทันทั่วถึง

(๔) บุคลากรที่มีความสามารถในการบูรณาการ เชื่อมโยงให้เกิดเป็นกลุ่มห่วงโซ่คุณค่าการประมงที่มีความเข้มแข็งทั้งระบบการผลิต ระบบการแปรรูป สร้างมูลค่าและความเข้มแข็งทางการตลาด พร้อมทั้งการเชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อสร้างโอกาสทางการเกษตรให้แข่งขันได้

(๕) บุคลากรที่คุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีธรรมาภิบาลในการบริการและการทำงานร่วมกับชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป ปฏิบัติงานบนความถูกต้องในการปฏิบัติราชการและยึดถือชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไปเป็นศูนย์กลางในการทำงาน

๔) ภาคิเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน

(๑) ความสามารถของบุคลากรในการเชื่อมโยงในการประสานการดำเนินงาน เพื่อการบูรณาการภารกิจร่วมกัน โดยมีชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไปเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน มีการทำงานในรูปแบบห่วงโซ่คุณค่าที่มีความเชื่อมโยงต่อกัน มีความเข้มแข็งรวมถึงการบูรณาการทรัพยากรภาครัฐเพื่อการพัฒนาชาวประมง เกษตรกร และกลุ่มเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งตามนโยบาย เป้าหมาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศ

(๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันองค์ความรู้ การเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศระหว่างกัน การเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย การประสานการใช้ประโยชน์ และการช่วยเหลือทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องระหว่างหน่วยงานระหว่างกัน

(๓) ความร่วมมือทางวิชาการ การร่วมวิจัยและพัฒนาระหว่างกันของบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ เพื่อการสร้างสรรค์และพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมทางการเกษตรของประเทศ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนการพัฒนาบุคลากรระหว่างกัน เพื่อการเป็นนักวิจัย นักวิชาการที่เป็นมืออาชีพ และการร่วมเป็นเครือข่ายในการเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไป

(๔) ความเต็มใจที่เต็มใจในการให้บริการ การให้ความช่วยเหลือ และการปฏิบัติราชการอย่างมีธรรมาภิบาล และการร่วมแรงร่วมใจ เพื่อการขับเคลื่อนหรือดำเนินงานนโยบาย หรือวาระเร่งด่วนสำคัญประเทศ ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤตที่ส่งผลโดยตรงกับภาคการประมง

๕) หน่วยงานระหว่างประเทศ

(๑) ความสามารถในการสื่อสาร การประสานงานระหว่างกันอย่างมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และการมีพันธะสัญญา ความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือหรือมาตรฐานร่วมระหว่างกัน หรือข้อตกลงที่รัฐมีต่อกัน

(๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันในการพัฒนาการประมงในรูปแบบของความร่วมมือทางวิชาการหรือการเป็นคู่ค้า และเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมทั้งการเป็นแหล่งศึกษาดูงาน และฝึกงาน เพื่อการพัฒนาทักษะวิชาการและทักษะใหม่ๆ ระหว่างกัน

(๓) การมีอัยาศัย ไม่ตรีจิตที่ตือตือกัน มีความเข้าใจระหว่างกัน เคารพในการแตกต่างของวัฒนธรรม และความเป็นมนุษย์ระหว่างกัน และต้องมีการเรียนรู้เพื่อที่จะเข้าใจ เข้าถึง ความแตกต่างระหว่างกันที่จะเกิดเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการประมงทั้ง ๒ ฝ่าย

ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์จากสถานการณ์ด้านการประมงและความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายนอก

๑) สถานการณ์ทางการประมงของประเทศ และแนวโน้มการประมงในอนาคต

(๑) ความจำเป็นในการพัฒนาเกษตรกรเพื่อยกระดับสู่ Smart farmer และการพัฒนาชาวประมงเกษตรกร กลุ่มเกษตรกร เป็น Smart farm ที่ได้มาตรฐานและมีผลผลิตที่มีคุณภาพแข่งขันได้ เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพทางการเกษตรของประเทศว่ามีผลผลิตที่มีคุณภาพ ปลอดภัย เพียงพอ ต่อความต้องการของตลาดผู้บริโภค และคู่ค้า รวมถึงความสามารถในการรองรับวิกฤตทางด้านเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมที่มีความผันผวนเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

(๒) ความท้าทายจากการลดลงของระบบงบประมาณจากผลกระทบของวิกฤตทางเศรษฐกิจ การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ สถานการณ์การณ์ด้านภัยสงครามและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ส่งผลให้การจัดเก็บรายได้ของภาครัฐลดลงอย่างต่อเนื่อง

ความจำเป็นในทางยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมประมง ดังต่อไปนี้

(๑) บุคลากรของกรมประมงจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจทางการประมงสมัยใหม่ มีความรู้สหสาขาวิชา ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงมีความรู้ ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และวิทยาการประมงที่สำคัญ เพื่อการพัฒนาการประมง เพื่อที่จะชี้แนะ ให้คำปรึกษาต่อชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไปได้

(๒) บุคลากรที่ทันการเปลี่ยนแปลงและนำการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการประมง และมีศักยภาพในการโน้มน้าวใจในการให้ชาวประมง เกษตรกร กลุ่มเกษตรกร ผู้ประกอบการด้านการประมง และประชาชนทั่วไปได้ปรับตัวให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงอย่างเท่าทัน

(๓) บุคลากรที่ใฝ่รู้และเรียนรู้ตลอดเวลา มีความสามารถในการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้ที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อการส่งเสริมและพัฒนาการประมงให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานที่แข่งขันได้ และที่สำคัญคือ การยกระดับไปสู่ระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง

(๔) บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีผลิตภาพในการทำงานที่สูงได้รับการยอมรับ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในวงการเกษตรของประเทศและนานาชาติ เป็นนักคิดค้น สร้างสรรค์ เป็นนวัตกรรมทางการประมงของประเทศที่มีขีดความสามารถในการประมง และเป็นนักปฏิบัติที่ดี พร้อมทั้งถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการประมง เพื่อการเปลี่ยนแปลงในด้านประมงอย่างเป็นรูปธรรม

(๕) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่สามารถชักนำชาวประมง เกษตรกร และกลุ่มเกษตรกรในการพึ่งกันเอง พึ่งตนเองมากขึ้น ในมิติการเกษตรเพื่อเศรษฐกิจ และการประมง เพื่อความมั่นคงทางอาหาร

(๖) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของกรมประมงที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในทั่วทุกพื้นที่ ของประเทศ มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่คล่องตัวที่ทำให้บุคลากรไวต่อการปฏิบัติที่เข้าถึงวิกฤตและความ ทำลายทางเกษตร เฉพาะพื้นที่ได้อย่างรวดเร็ว

๒) ความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมภายนอก

(๑) การเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีความทันสมัยของเทคโนโลยี มีความก้าวหน้าอย่างพลิกผัน เช่น การผสานเทคโนโลยีดิจิทัล เข้าด้วยกันกับเทคโนโลยีชีวภาพ ส่งผลให้เกิด การเร่งความเร็วและความครอบคลุมของการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ เปลี่ยนแปลงของโลกในยุคดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง ในการจัดการการ ประมง และอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากภาคอุตสาหกรรมประมง ปฏิรูปการประมงแบบเดิมมาใช้ระบบ อัตโนมัติในกระบวนการผลิต เพื่อเพิ่มผลิตภาพของผลผลิต การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ ในการกำหนดทิศทาง การประมง และธุรกิจการประมง เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดของบริโภคได้อย่างเฉพาะเจาะจง โดยมีตัวอย่างเทคโนโลยีที่สำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analysis) Blockchain หรืออินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง และยังมีเทคโนโลยีของโลกกายภาพ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ และระบบอัตโนมัติ (Artificial Intelligence and Automation) เทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงมนุษย์ เช่น เทคโนโลยีชีวภาพ ความจริงเสมือน และความจริงเสริม (Virtual Reality and augmented Reality) หรือ แม้กระทั่งการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีการบูรณาการสิ่งแวดล้อม เพื่อการดักจับ กักเก็บ และการส่งพลังงาน ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวข้างต้นนี้มีผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่คุณค่าของการเกษตรเป็นอย่างสูง อีกทั้ง ก่อให้เกิดการเติบโตของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (Platform Economy) และเศรษฐกิจแบ่งปัน (Sharing Economy) พร้อมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และการใช้หุ่นยนต์แรงงานในภาคการประมง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงกับการยกระดับของธุรกิจภาคการประมง

(๒) การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรต่อสังคมผู้สูงอายุ มีโครงสร้างประชากรสูงวัย ทำให้ ประชากรแรงงานลดลงและหากไม่มีการปรับใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมจะส่งกระทบต่อแรงงาน ภาคการประมงรวมถึงทำให้อัตราส่วนพึ่งพิงของผู้สูงอายุของวัยแรงงานและภาระค่าใช้จ่ายผู้สูงอายุเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากผู้สูงอายุชาวประมง หรือกลุ่มเกษตรกรผู้สูงอายุมีโอกาสเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง และมีภาวะทุพพลภาพ เพิ่มขึ้นตามวัย ความท้าทายสำคัญคือ การดูแลชาวประมงหรือเกษตรกรผู้สูงอายุให้มีสุขภาพดี พึ่งพาตนเอง และยังเป็นชาวประมงหรือเกษตรกรได้ต่อไป สามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างสมศักดิ์ศรี ปรับใช้เทคโนโลยีได้ อย่างเหมาะสม สังคมภาคการประมงของประเทศจะมีภาวะการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติเพิ่มขึ้น นำไปสู่การขยายตัว ของการเคลื่อนย้ายแรงงาน ย่อมเกิดผลกระทบในแง่ของผลิตภาพทางการประมง ความเสี่ยงด้านสุขภาพ หรือ ความจำเป็นในการปรับตัวของสังคมพหุวัฒนธรรม และความท้าทาย ในการจัดการแรงงานภาคการประมง ที่ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) การเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและสังคม ทศคติ ความเชื่อ วิถีการใช้ชีวิตของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไป ชอบเข้าสังคมทั้งแบบออฟไลน์และออนไลน์ผ่านอินเทอร์เน็ต บนสื่อสังคมออนไลน์ ความรวดเร็ว และความไว ต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตและความต้องการ รวมทั้งความสนใจต่อตนเอง ในมิติของเป้าหมายค่าตอบแทนและ ความมั่นคงของตัวเองมากขึ้น รวมทั้งเกิดทัศนคติสังคมที่อาศัยความทันสมัย ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาการ เกษตรที่มีการนำเทคโนโลยีโดยคนรุ่นใหม่มาพัฒนาเพิ่มขึ้น นอกจากนั้นความเปลี่ยนแปลงที่จะกระทบต่อ

การเกษตรของประเทศ เนื่องจากเป็นความเปลี่ยนแปลงของครอบครัวจากครอบครัวขยายมาเป็นครอบครัวเดี่ยวจะส่งผลกระทบต่อภาคการประมง และที่สำคัญทัศนคติและพฤติกรรมการใช้ชีวิตของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีสไตล์การทำงานในอนาคตและวิถีชีวิตดิจิทัลที่สูงมากขึ้นจะเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคที่ท้าทายในการพัฒนาการประมง

(๔) **อนาคตของงาน (Future of Work)** พฤติกรรมดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยยะสำคัญของความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร ทัศนคติคนรุ่นใหม่ซึ่งจะส่งผลให้งานบางประเภทหายไปและเกิดงานประเภทใหม่ขึ้นมาทดแทน โดยระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์ มีแนวโน้มเข้ามาทดแทนงานที่มีลักษณะของการทำซ้ำ หรือทำเป็นแบบแผน ส่งผลให้เกิดความต้องการแรงงานเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีมากขึ้น ผลจากการที่ประชากรกลุ่ม **Generation Y** มีบทบาทสำคัญในตลาดแรงงาน ซึ่งมีความต้องการในการชีวิตที่ยืดหยุ่นและมีความสมดุลในชีวิตทำให้การจ้างงานในระยะต่อไปมีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น การจ้างงานที่ไม่ใช่รูปแบบมาตรฐาน การจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานบางช่วงเวลา การจ้างงานตามความต้องการ การทำงานอิสระ หรือการเกิดรูปแบบการทำงานแบบทุกที่ทุกเวลา การทำงานทางไกล (**Remote Work**) การทำงานจากที่บ้าน (**Work from Home**) โดยอยู่ภายใต้ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น และจะช่วยเพิ่มความสมดุลในชีวิต และช่วยลดภาวะผลกระทบจากความเครียด

(๕) **การเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙** ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวางและรุนแรงจนเกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม จากการแพร่ระบาดอย่างรุนแรงเป็นความปกติใหม่ท่ามกลางความปั่นป่วน บุคลากรภาครัฐและเกษตรกรมีภาวะความเครียด ภาวการณ์บีบคั้นจากการใช้ภาวะปกติได้ปรับตัวไม่ทันการเปลี่ยนแปลง และต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการติดเชื้อจากการแพร่ระบาดทั้งในส่วนตนและครอบครัว มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับเปลี่ยนและสร้างวิถีชีวิตขึ้นมาใหม่

(๖) **การขยายตัวของความเป็นเมือง** ก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคมในหลากหลายมิติ ทั้งความสะดวก รวดเร็ว การเดินทาง การคมนาคมขนส่ง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และโอกาสในการเข้าถึงเศรษฐกิจ รวมทั้งการส่งผลกระทบต่อขยายตัวของความย้ายถิ่นของประชากรในการเข้ามาอยู่อาศัยในเขตเมืองมากขึ้น ส่งผลต่อความหนาแน่นและการเพิ่มขึ้นของสังคมมิติใหม่ และเป็นปัจจัยเร่งให้เมืองเป็นเมืองอัจฉริยะ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะของสังคมเมืองให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และยังส่งผลต่อการขาดแคลนที่อยู่อาศัย การขยายตัวของเมือง ซึ่งส่งผลต่อการใช้ชีวิต

(๗) **การเชื่อมโยงการพัฒนาประเทศเพื่อนบ้านและนานาชาติ** การเชื่อมโยงการพัฒนาประเทศเพื่อนบ้านและสมาชิกในอาเซียน มีความรวดเร็ว สะดวกมากขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของมหาอำนาจ ตะวันออก (จีน) ตะวันตก (อเมริกา) ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์เศรษฐกิจ การนำเข้าส่งออก การกีดกันทางการค้าจากผลผลิตและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร มีการนำรูปแบบการกีดกันที่ไม่ใช่ภาษีมาใช้ เช่น สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ซึ่งความจำเป็นในทางยุทธศาสตร์สำหรับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของกรมประมง พบว่ามีความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญดังต่อไปนี้

(๑) **เร่งฟื้นฟูและพัฒนาคุณภาพชีวิตความมั่นคงในชีวิต** คุณภาพชีวิตแก่บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีภาวะพึ่งพิงทางเศรษฐกิจ บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านหน้าในพื้นที่เสี่ยง ให้ได้รับการฉีดวัคซีนอย่างรวดเร็วทั่วถึงตามมาตรการทางสาธารณสุข พร้อมทั้งการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีระเบียบ การเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนเทคโนโลยี เพื่อการรองรับการทำงานในช่วงของวิกฤตโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙

(๒) สร้างสรรค์ระเบียบการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่น มีความสะดวกได้ผลิตภาพงานที่สูงขึ้น เกิดความปลอดภัยแก่บุคลากร ลดต้นทุนการปฏิบัติงาน และที่สำคัญคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชากร กลุ่มเกษตรกร และผู้ที่เกี่ยวข้อง

(๓) การเตรียมพร้อมบุคลากรเพื่อเข้าสู่สังคมสูงวัย สุขภาพดี ให้การดูแลสุขภาพ คุณภาพชีวิต ความมั่นคงในชีวิตแก่บุคลากร และร่วมสร้างแผนที่ทางเดินชีวิตช่วงเกษียณอายุราชการ และการจัดการความรู้เพื่อการสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของสื่อที่จะถ่ายทอดสู่คนรุ่นหลังได้ง่าย และร่วมพัฒนาผู้เกษียณอายุเป็นเครือข่าย จิตอาสา ผู้ร่วมปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เหมาะสม

(๔) การเตรียมพร้อมและเร่งพัฒนาทัศนคติ กรอบความคิด ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรอบรู้ในการสื่อสารบนระบบออนไลน์ มีธรรมาภิบาลในการใช้สื่อออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงานภารกิจของหน่วยงาน และการใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเกษตรต่อเกษตรกร

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ใฝ่รู้และเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งให้ความสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การปรับปรุงและพัฒนาระเบียบได้เรียนรู้ตลอดเวลา มีพื้นที่ในการแสดงความคิดเห็น และพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

(๖) การสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้เกิดความกลมกลืน และการพัฒนางานที่เหมาะสมของบุคลากรแต่ละช่วงวัย การส่งเสริมบุคลากรรุ่นใหม่ร่วมสร้างสรรค์การปฏิบัติงานและรับการถ่ายทอดในเชิงลึกจากการถ่ายทอดเชิงลึกที่ตกผลึกประสบการณ์ที่มากกว่า ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในความคิดที่แตกต่างระหว่างวัย มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมบนพื้นฐานของความหลากหลายซึ่งกันและกันของสมาชิก

(๗) การเร่งยกระดับกระทรวงเกษตรสู่ระบบ e-HR เพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการในการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ พร้อมทั้งการรองรับผู้บริหารเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจที่รวดเร็ว ทันทั่วถึง

การวิเคราะห์ศักยภาพของการบริหารและพัฒนาบุคลากรกรมประมง และสภาพแวดล้อมภายนอก

จุดแข็ง (Strength : S)

S๑: กรมประมงมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาประจำปี และแผนพัฒนารายบุคคลที่ต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกหน่วยงาน ที่เป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง นำไปสู่การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

S๒: มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ

S๓: บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนา โดยเฉพาะกำลังของคนรุ่นใหม่ที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการแรกบรรจุและข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า ๑๐ ปี

S๔: บุคลากรสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่เกษตรกร และผู้เกี่ยวข้องได้

จุดอ่อน (Weakness : W)

W๑: การบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ขาดความต่อเนื่อง

W๒: เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการพัฒนาไม่ทันสมัย และรองรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน

W๓: ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) ของกรมประมง ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวเพื่อให้การทำงานให้สอดคล้องกัน

W๔: ภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับอัตรากำลัง ทำให้บุคลากรมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาในพัฒนาตนเอง

W๕: ขาดเส้นทางพัฒนาตามสายงาน (Training Roadmap) และการหาความจำเป็นในการอบรม (Training Needs) เพื่อให้บุคลากรวางแผนการพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามสายงาน เพื่อเข้าสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

โอกาส (Opportunity)

O๑: ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทาง ทำให้การพัฒนาตนเองมีความสะดวกมากขึ้นและตรงความต้องการ

O๒: ความเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความสะดวก รวดเร็ว ที่ง่ายต่อการเข้าถึง และปัจจัยเร่งเร้าจากความจำเป็นจากการปฏิบัติงานท่ามกลางวิกฤตโควิด-๑๙ ทำให้บุคลากรกระตือรือร้น และเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น

O๓: นโยบาย “ระบบราชการ ๔.๐” ซึ่งเน้นให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาคส่วนต่าง ๆ ทำให้บุคลากรของกรมประมงต้องได้รับการพัฒนาให้สามารถบริหารจัดการและปฏิบัติงานด้านการประมงภายใต้บริบทต่าง ๆ

O๔: นโยบายของภาครัฐมุ่งเน้นให้บุคลากรของรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทำให้การพัฒนาบุคลากรขององค์กร ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามากขึ้น

O๕: รูปแบบการทำงานแห่งอนาคตมีความหลากหลายทั้งการทำงานจากที่บ้าน การทำงานนอกสถานที่ การจ้างงานเหมา การจ้างงานเฉพาะ การทำงานร่วม หรือวิธีการต่าง ๆ พร้อมทั้งปัจจัยเร่งเร้าจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่สะดวก รวดเร็ว และทันสมัย เป็นโอกาสสำคัญในการสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร

อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threat)

T๑: สถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส ๒๐๑๙ ความขัดแย้งระหว่างประเทศ และภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลต่อการจัดเก็บรายได้ภาครัฐ ทำให้การจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีสัดส่วนลดลง

T๒: ความต้องการของประชาชนมีเพิ่มมากขึ้น และเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้บุคลากรต้องปรับตัว

T๓: เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในการดูแล บำรุงรักษาที่เพิ่มขึ้น และการปรับตัวของบุคลากรในการใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

T๔: ความเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและวิถีสังคมที่บุคคลยึดความเป็นตัวเองมากยิ่งขึ้น ความเป็นอิสระและพึงพอใจต่อความสะดวกเป็นสำคัญ ส่งผลกระทบต่อการมีความรักความผูกพัน และความภาคภูมิใจการปฏิบัติหน้าที่ของประชาชน และโดยเฉพาะจิตวิญญาณในหน้าที่ด้านการเกษตรเพื่อเกษตรกร ที่ต้องมีภาวะของการเป็นผู้ปฏิบัติการเชิงรุก แบบเข้าใจ เข้าถึง

T๕: ปัญหาสังคม ความวุ่นวายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการเพิ่มขึ้นของค่าครองชีพและต้นทุนของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสูงขึ้น กระทบต่อรายจ่ายประจำวันของบุคลากรและส่งผลต่อการก่อกวนสินของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ความสุข และความมุ่งมั่นในการทำงาน

	จุดแข็ง (S) S๑: มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี S๒: มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ในงานต่าง ๆ S๓: บุคลากรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนา โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กร โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ S๔: นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ได้	จุดอ่อน (W) W๑: การบริหารจัดการองค์ความรู้ขาดความต่อเนื่อง W๒: เครื่องมืออุปกรณ์ไม่ทันสมัยและรองรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน W๓: ช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) W๔: ภาระงานไม่สอดคล้องกับอัตรากำลัง ทำให้ W๕: ขาดเส้นทางการพัฒนาตามสายงาน (Training Roadmap) และการหาความจำเป็นในการอบรม (Training Needs)
โอกาส (O) O๑: ช่องทางการพัฒนาตนเองมีมากขึ้น O๒: ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการเข้าถึง O๓: นโยบายภาครัฐส่งเสริมให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน O๔: นโยบายของภาครัฐมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา O๕: รูปแบบการทำงานแห่งอนาคตส่งผลให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร	SO = ยุทธศาสตร์เชิงรุก แผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (S1,O3,O4) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมงประจำปี (S1,S4,O2,O3,O4,O5) แผนพัฒนารายบุคคล (individual Develop Plan :IDP) (S2,O1,O2)	WO = ยุทธศาสตร์เชิงพัฒนา การจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) (W1,O3,O4) เส้นทางการฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap :TRM) (W5,O3,O4) ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs) (W5,O3,O4)
อุปสรรค/ภัยคุกคาม (T) T๑: ข้อจำกัดด้านงบประมาณ T๒: การปรับตัวให้ทันความต้องการของประชาชน T๓: การปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัล T๔: วิถีชีวิต แนวคิด และสังคมที่เปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร T๕: ปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม กระทบต่อค่าครองชีพทำให้บุคลากรขาดความมุ่งมั่นในการทำงาน	ST = ยุทธศาสตร์เชิงรับ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล (S2,T3) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (S3,T2,T4)	WT = ยุทธศาสตร์เชิงถอย การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อรองรับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน (W2,T1)

กระบวนการด้านแผนพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

โดยการศึกษานโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ และที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของกรมประมง แนวโน้มในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในอนาคต รวมถึงรายงานผลการพัฒนาบุคลากรของกรมประมงที่ผ่านมา เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมประมง

ประเมินศักยภาพขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรจากการรวบรวมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ เช่น ช่วงอายุ การคาดการณ์จำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งของบุคลากร ภารกิจของกรมประมง และหน่วยงานในสังกัดกรมประมง วิเคราะห์สภาพองค์กร ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมประมง

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนด (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง

กำหนดรายละเอียดของ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สำคัญประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และประเด็นการพัฒนา เป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และโครงการสำคัญที่ควรผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกรมประมง เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานในสังกัดนำไปปฏิบัติ และแจ้งเวียนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาร่วมกัน

ขั้นตอนที่ ๔ พิจารณออนุมัติหรือเห็นชอบแผน

เสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติหรือเห็นชอบแผน และประกาศใช้และแจ้งเวียนแผนฯ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและถือปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ ๕ ติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ และรายงานผลต่อผู้บริหาร

ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง (Vision)

“บุคลากรคุณภาพ ยึดมั่นธรรมาภิบาล เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กร”

นิยามศัพท์

บุคลากรคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ มีความเชี่ยวชาญ และเป็นมืออาชีพที่สามารถปฏิบัติงานและให้บริการได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้อง กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบต่อสิ่งที่ถูกต้อง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ มีความคิด สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ พร้อมทั้งเป็นคนดี คนเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อเกษตรกร มีหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น สามารถเติบโตและมีความก้าวหน้าในอาชีพด้วยผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสามารถส่วนตัว พร้อมทั้งสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นได้จากเพื่อนร่วมงานในองค์กร เกษตรกร ประชาชน และสังคมในภาพกว้าง

ยึดมั่นธรรมาภิบาล หมายถึง มีระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน มีมาตรฐานที่ดี ทุกภาคส่วนในกรมประมงยอมรับ และสามารถถือปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนในการดำเนินงาน มีความรับผิดชอบต่อภารกิจ หน้าที่ เชื้อมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และการปฏิบัติราชการการที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และความคุ้มค่าในการปฏิบัติราชการของตน

พลังขับเคลื่อนองค์กร หมายถึง บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความรับผิดชอบร่วมกัน รวมทั้งสามารถช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร และประชาชนเป็นสำคัญ

พันธกิจด้านการพัฒนาบุคลากรกรมประมง (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรกรมประมงให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้านการประมงและบูรณาการอย่างเป็นระบบ พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ให้แก่บุคลากรกรมประมง

๓. สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง

๑. สร้างเสริมกลไกและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง

๒. พัฒนาบุคลากรกรมประมงให้เป็นมืออาชีพ

๓. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร ให้แก่บุคลากรกรมประมง

๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สร้างเสริมกลไกและเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรกรมประมง

เป้าหมาย กรมประมงมีแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมงอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สำหรับใช้เป็นกลไกและเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน (Smart HRD) (HRDG๑)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑) ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	-	-	-	-
K๒) ความสำเร็จของการจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap : TRM)	-	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	-	-	-
K๓) ความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมงประจำปี	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๔) ความสำเร็จของการรายงานผลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมประมง (Training needs)	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ	เสนอ ผู้บริหาร เห็นชอบ และแจ้ง หน่วยงาน เพื่อทราบ และถือ ปฏิบัติ
K๕) ความสำเร็จของการจัดทำแผนความต้องการทุนรัฐบาล ประจำปี	ทบทวน ความ ต้องการ และเสนอ ขอรับการ จัดทุน รัฐบาล ประจำปี ๒๕๖๗	ทบทวน ความ ต้องการ และเสนอ ขอรับการ จัดทุน รัฐบาล ประจำปี ๒๕๖๘	ทบทวน ความ ต้องการ และเสนอ ขอรับการ จัดทุน รัฐบาล ประจำปี ๒๕๖๙	ทบทวน ความ ต้องการ และเสนอ ขอรับการ จัดทุน รัฐบาล ประจำปี ๒๕๗๐	ทบทวน ความ ต้องการ และเสนอ ขอรับการ จัดทุน รัฐบาล ประจำปี ๒๕๗๑

แนวทางพัฒนา

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมประมง ในระยะปานกลาง และระยะสั้น เพื่อใช้เป็นกลไก เครื่องมือ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย แผนระยะปานกลาง (ระยะ ๕) คือ แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนระยะสั้น (แผนประจำปีงบประมาณ) คือ แผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง ความต้องการทุนรัฐบาล (Government Scholarship) ของกรมประมง และความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมประมง

๒. จัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap : TRM) เพื่อให้บุคลากรมีทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานของตนเองได้อย่างเป็นมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

โครงการ/แผนงาน/กิจกรรมที่สำคัญ (Initiative) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

๑. แผนการพัฒนาบุคลากรกรมประมง พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมประมง ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๖ เพื่อเสนอผู้บริหารกรมประมงเห็นชอบ และแจ้งหน่วยงานทราบและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

๒. แผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap : TRM)

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง (Training Roadmap : TRM) ให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๖๗ เพื่อเสนอผู้บริหารกรมประมงเห็นชอบ และแจ้งหน่วยงานทราบและใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

๓. แผนพัฒนาบุคคลของกรมประมงประจำปี

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและบุคคลภายนอกตามงบประมาณที่หน่วยงานได้รับจัดสรร และดำเนินการจัดส่งข้อมูลให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรวบรวมวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากรและบุคคลภายนอกในภาพรวมของกรมประมง ประจำปีงบประมาณเพื่อผู้บริหารกรมประมงเห็นชอบ และแจ้งเวียนทุกหน่วยงานเพื่อทราบ และดำเนินการพัฒนาตามแผนฯ

๔. แผนความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรประจำปี (Training Needs)

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรกรมประมงเป็นประจำทุกปี และรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจนำมาสังเคราะห์ วิเคราะห์ และสรุปผลความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรในภาพรวมและเสนอผู้บริหารทราบ และจัดทำเป็นหลักสูตรสำหรับพัฒนาบุคลากรกรมประมงต่อไป เป็นประจำทุกปี

๕. แผนความต้องการทุนรัฐบาลของกรมประมงประจำปี

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการทบทวนความต้องการทุนรัฐบาลของกรมประมงเป็นประจำทุกปี เพื่อเสนอผู้บริหารเห็นชอบ และขอรับการจัดสรรทุนจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาบุคลากรกรมประมงให้เป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย บุคลากรกรมประมงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Smart DOF) (HRDG๒)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๖) ร้อยละของบุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕
ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕
K๗) ร้อยละของบุคลากรที่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๙๐
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	๙๐

แนวทางพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรกรมประมงทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเป็นมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานของตนเองได้อย่างเป็นมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะและมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพกรมประมงเป็นรายบุคคล โดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้ความสำคัญกับการกำหนดให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ที่ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างเป็นรูปธรรม กำกับติดตามให้บุคลากรพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างจริงจัง ตลอดจนมีการติดตามรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างจริงจังและเชื่อถือได้

โครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญ (Initiative) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

๑. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการรวบรวมผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมประมงตามแบบรายงานผลการพัฒนาศักยภาพ กบค. ๑ (กรณีเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก) และ กบค. ๒ (กรณีหน่วยงานภายในกรมประมงเป็นผู้จัดฝึกอบรม) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำรายงานสรุปผลการพัฒนาประจำปี และประจำปี เสนอผู้บริหารเพื่อทราบ

๒. โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการรวบรวมแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี เสนอผู้บริหารเพื่อทราบ และเมื่อสิ้นปีจะดำเนินการติดตามผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ประมวลผล และจัดทำรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี เสนอผู้บริหารเพื่อทราบ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กร

เป้าหมาย บุคลากรกรมประมงมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติงาน (HRDG๓)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๘) จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม
K๙) ร้อยละความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง	๗๕	๗๕	๘๐	๘๐	๘๕
K๑๐) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริม ปลุกฝัง เผยแพร่ ค่านิยมองค์กรให้ยึดมั่นในมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม
K๑๑) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรดีเด่น	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างผาสุกและความผูกพันของบุคลากร โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การตรวจสอบสุขภาพประจำปี การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากร เป็นต้น

๒. ส่งเสริมบุคลากรกรมประมงให้ยึดมั่นในคุณธรรม และมาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยการพัฒนาให้บุคลากรกรมประมงสามารถบริหารจัดการตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม โดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ทั้งในระดับตนเอง และระดับองค์กรเป็นที่ตั้ง สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป ยังหมายรวมถึงความสามารถ ในการกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานจริยธรรม และการเป็นแบบอย่างในการ ทำงานที่เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งการให้ความรู้บุคลากรมีวินัย และป้องกันไม่ให้เกิดทุจริตวินัย โดยการให้ความรู้ทางวินัยและการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการ และระหว่าง การรับราชการอย่างต่อเนื่อง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวินัย และโทษทางวินัย โดยการจัดสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ในช่องทาง ต่าง ๆ รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร เช่น กิจกรรมทำบุญตักบาตร ฟัง ธรรมเทศนา กิจกรรมจิตอาสาและการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

๔. ให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยการจัดทำแผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต และดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรมที่กำหนดในแผนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์เรื่องการประเมินความโปร่งใสในภาครัฐ (ITA)

๕. ปลุกฝังค่านิยมร่วมกรมประมงให้แก่บุคลากรกรมประมงทุกระดับ โดยส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมประมงให้ความสำคัญกับการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง เพื่อปลุกฝังวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกรมประมง อาทิ กำหนดกลยุทธ์การสื่อสารวัฒนธรรมและค่านิยมให้บุคลากรทุกระดับ การเปิดด้วยกิจกรรมต่าง ๆ (Kick-off) เช่น การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง นิทรรศการ เกมส์ ป้ายประชาสัมพันธ์ การตอบปัญหา คลิปเผยแพร่ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร จัดประกวดและเชิดชูยกย่องผู้มีพฤติกรรมดีเด่น การเป็นแบบอย่างที่ดีจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ การกล่าวถึงหรือสอดแทรกเนื้อหาของวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทุกหลักสูตร ทุกการประชุม และทุกกิจกรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

โครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญ (Initiative) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

๑. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๒. โครงการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจระดับความพึงพอใจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง และจัดทำรายงานผลงานสำรวจให้ผู้บริหารทราบ

๓. โครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากรกรมประมง

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการกรมประมง

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการกรมประมง ร่วมกันดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ทางด้านวินัยและการรักษาวินัย การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การประกาศเจตนารมณ์ในด้านการความโปร่งใสของกรมประมง รวมถึงการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การทำบุญตักบาตร การฟังธรรมเทศนา กิจกรรมจิตอาสาและสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการปลุกฝังจิตสำนึกบุคลากรให้ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมของกรมประมง อย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม

๔. โครงการ/กิจกรรมเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรดีเด่น

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการกรมประมง

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และสำนักงานเลขาธิการกรมประมง ร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรที่มีพฤติกรรมดีเด่นทุกระดับ โดยการให้รางวัล/เกียรติบัตร/โล่ ฯลฯ เพื่อขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรที่มีความประพฤติปฏิบัติดี เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรคนอื่นให้ประพฤติปฏิบัติตาม อย่างน้อยปีละ ๑ กิจกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมาย

กรมประมงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (HRDG๔)

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตามปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
K๑๒) จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM) ของหน่วยงานระดับกอง	อย่างน้อย ๑ เรื่อง	อย่างน้อย ๑ เรื่อง	อย่างน้อย ๑ เรื่อง	อย่างน้อย ๑ เรื่อง	อย่างน้อย ๑ เรื่อง
K๑๓) จำนวนกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ ระดับกรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	อย่างน้อย ๑ กิจกรรม
K๑๔) ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่พัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐

แนวทางพัฒนา

๑. ส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยทุกหน่วยงานระดับกอง ในกรมประมงดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กรหรือการจัดการข้อมูลความรู้ (Knowledge Management System) ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ ระบบการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบ แนวทางการบริหารหรือแนวทางการทำงานภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คือ ระบบการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบแนวทางการบริหารหรือแนวทางการทำงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ขององค์กรขึ้น และมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์และต่อยอด รวมถึงเป็นการช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร เพื่อให้ทุกในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ที่สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในกรมประมง และสนับสนุนให้จัดกิจกรรมชุมชนอย่างต่อเนื่อง มีเวทีในการเชิดชูผลงานของแต่ละชุมชน และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เช่น การจัดประชุมวิชาการ การมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่นระดับกรม เป็นต้น

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรกรมประมงพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรกรมประมงพัฒนาตนเองตามความถนัดและสอดคล้องกับบริบทของงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา อาทิ เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น เครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและทั่วถึง จัดหาแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง อาทิ สำนักงาน ก.พ. MOOC ของสถาบันการศึกษา TDGA พัฒนาระบบแพลตฟอร์ม เครื่องมืออุปกรณ์ สื่อและหลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และอนาคต ห้องสมุดจริงและเสมือนจริง

โครงการหรือกิจกรรมที่สำคัญ (Initiative) เพื่อขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนา

๑. โครงการส่งเสริมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge management : KM)

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และทุกหน่วยงาน

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ในหน่วยงานในระดับกอง และให้หน่วยงานดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานอย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ เรื่อง พร้อมรายงานผลการดำเนินการให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้หน่วยงานสามารถดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานที่ยังไม่เคยดำเนินการหรือปรับปรุงองค์ความรู้ของหน่วยงานที่เคยดำเนินการแล้วแต่มีการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงกระบวนการงาน

๒. โครงการประชุมวิชาการประจำปี

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน และทุกหน่วยงาน

วิธีการ : ดำเนินการจัดประชุมวิชาการประจำปี เพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของกรมประมงที่ได้ดำเนินการสู่สาธารณชน เสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพงานวิจัยด้านการประมงในสาขาต่าง ๆ มีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานวิจัยและงานวิชาการด้านการประมง และรายงานผลการจัดประชุมดังกล่าวให้ผู้บริหารทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. โครงการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)

ผู้รับผิดชอบหลัก : กองบริหารทรัพยากรบุคคล และทุกหน่วยงาน

วิธีการ : กองบริหารทรัพยากรบุคคลแจ้งประชาสัมพันธ์หลักสูตรอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ให้หน่วยงานต้นสังกัดแจ้งบุคลากรทราบและเข้ารับการอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยบุคลากรจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ต้องได้รับการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning)

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
ประเด็นที่ ๒ พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ	๒.๑ บุคลากรกรมประมงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ (Smart DOF)	๒.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามสายงาน	๑) โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๒.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์		บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาฯ นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๒.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่มีการจัดทำแผนและได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๒) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	- บุคลากรจัดทำแผน IDP ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐ - บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
ประเด็นที่ ๓ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากร	๓.๑ บุคลากรกรมประมงมีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือค่านิยมองค์กรในการปฏิบัติราชการ	๓.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมประมง	๑) กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	กบค. (กลุ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๓.๑.๒ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง	๑) โครงการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อกรมประมง	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความผูกพันและความผูกพันต่อกรมประมง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	กบค. (กลุ่มสวัสดิการและสิทธิประโยชน์) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๓.๑.๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริม ปลูกฝัง เผยแพร่ ค่านิยมองค์กรให้ยึดมั่นในมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร	๒) โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมองค์กรให้แก่บุคลากรกรมประมง	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	กบค. (กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
		๓.๑.๔ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรดีเด่น	๓) โครงการเชิดชูบุคลากรดีเด่น	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	จำนวนกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๑ กิจกรรม	กบค. (ฝ่ายบริหารทั่วไป) ทุกหน่วยงานในกรมประมง
ประเด็นที่ ๔ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔.๑ กรมประมงเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๔.๑.๑ จำนวนโครงการ/กิจกรรมการจัดการองค์ความรู้ในองค์กรของหน่วยงานระดับกอง	๑) การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร (KM)	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	อย่างน้อย ๑ เรื่องต่อหน่วยงาน	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานในกรมประมง

ประเด็นการพัฒนา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
		๔.๑.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้	๑) โครงการประชุมวิชาการประจำปี	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	จำนวนกิจกรรม ปีละ ๑ ครั้ง	กยผ. (กลุ่มวิชาการ) ทุกหน่วยงานใน กรมประมง
		๔.๑.๓ ร้อยละของบุคลากรกรมประมงที่พัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	๑) โครงการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning)	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนา ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	กบค. (กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล) ทุกหน่วยงานใน กรมประมง