



รายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP)
กรมประมง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

จัดทำโดย

กลุ่มแผนและติดตามประเมินผล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมประมง

Planning and Performance Group
Human Resource Management Division
Department of Fisheries

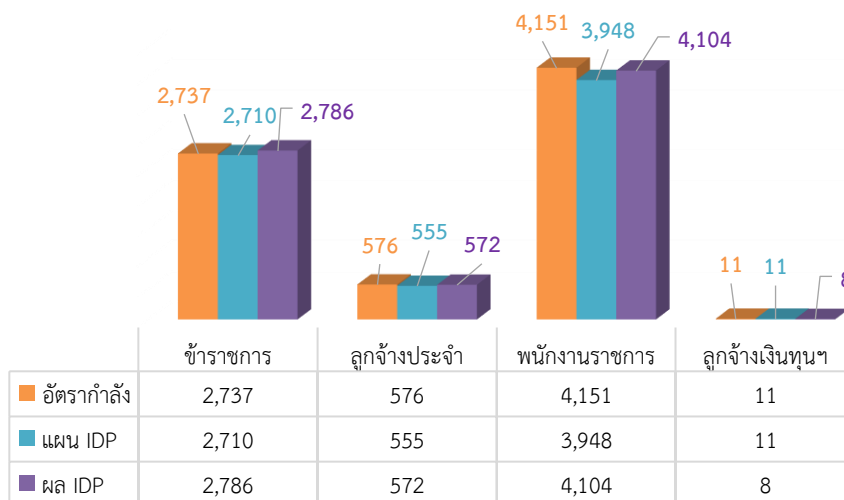
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

จากข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรกรมประมง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 7,475 คน พบว่า หน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 28 หน่วยงาน และหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 76 หน่วยงาน มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 7,224 คน คิดเป็นร้อยละ 96.64 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมประมง และส่งรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 7,560 คน คิดเป็นร้อยละ 104.65 จากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งเกินกว่าแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 336 คน เนื่องจากในระหว่างปีงบประมาณมีการบรรจุแต่งตั้งและรับโอนเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) มีผู้ที่พัฒนาตามแผนพัฒนา จำนวน 7,363 คน คิดเป็นร้อยละ 101.92 และไม่ต้องการพัฒนา จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 จากผลการพัฒนาในภาพรวมทั้งหมด

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรตามแผนและผลการพัฒนารายบุคคล

ประเภทบุคลากร ของกรมประมง	บุคลากร ณ วันที่ 1 ต.ค.65	จำนวน บุคลากร ทั้งสิ้น (คน)	แผนพัฒนา		ผลการพัฒนา		
			จัดทำ แผน	ไม่จัดทำ แผน	ต้องการ พัฒนา	ไม่ต้องการ พัฒนา	รวม
ข้าราชการ	คน ร้อยละ	2,737	2,710 99.01	27 0.99	2,798 103.25	78 2.88	2,876 106.13
ลูกจ้างประจำ	คน ร้อยละ	576	555 96.35	21 3.65	564 101.62	8 1.44	572 103.06
พนักงานราชการ	คน ร้อยละ	4,151	3,948 95.11	203 4.89	3,993 101.14	111 2.81	4,104 103.95
ลูกจ้างเงินทุนฯ	คน ร้อยละ	11	11 100.00	-	8 72.73	-	8 72.73
รวมทั้งสิ้น	คน ร้อยละ	7,475 100.00	7,224 96.64	251 3.36	7,363 101.92	197 2.73	7,560 104.65



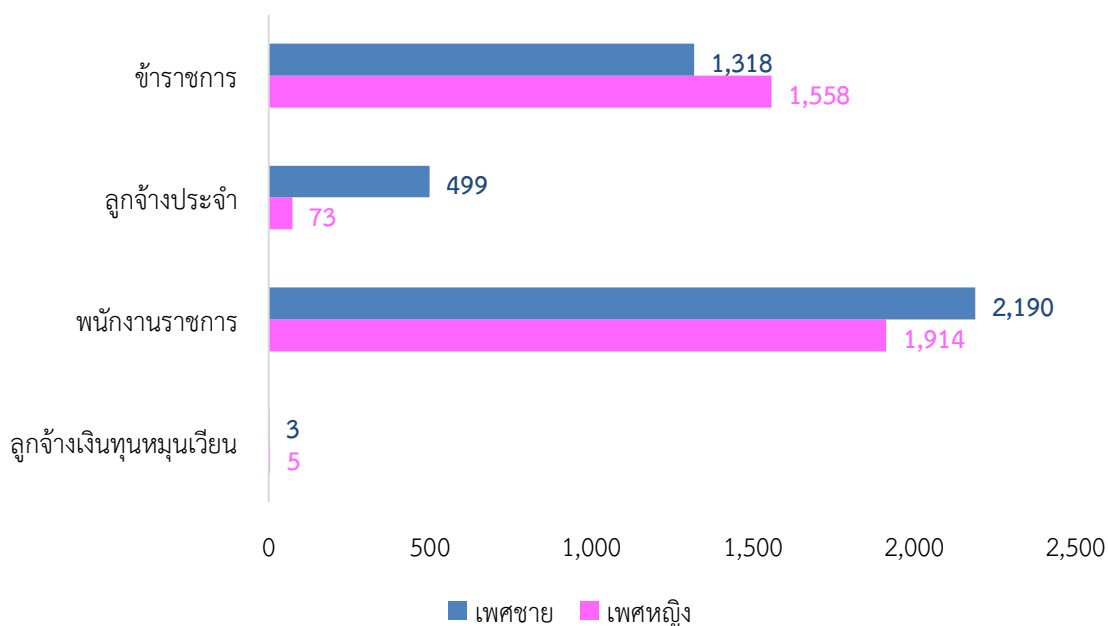
แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบแผนและผลการพัฒนารายบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร

สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่า บุคลากรกรมประมงได้รับการพัฒนาจำนวนทั้งสิ้น 7,560 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 4,010 คน (ร้อยละ 53.04) และเพศหญิง จำนวน 3,550 คน (ร้อยละ 46.96) โดยผลการพัฒนารายบุคคลสูงกว่าแผนพัฒนารายบุคคล (จำนวน 7,224 คน) ที่กำหนดไว้ จำนวน 336 คน เนื่องจากการโอน/ย้าย/บรรจุแต่งตั้งเพิ่มขึ้นระหว่างปีงบประมาณ

ตารางที่ 2 ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทและเพศ

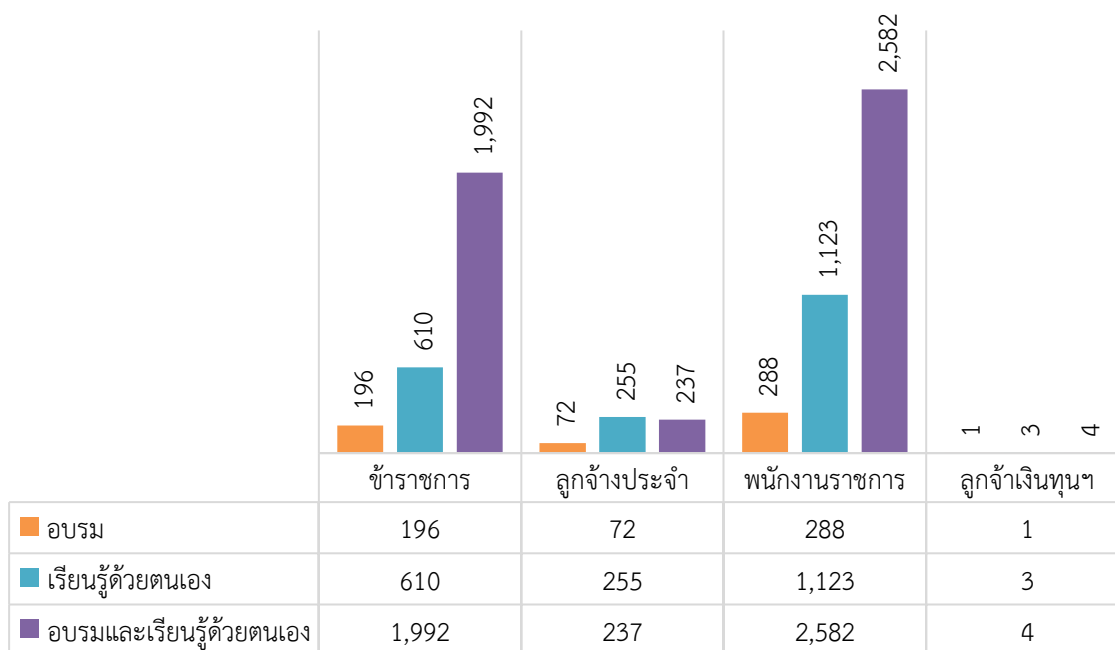
ประเภทบุคลากร	ผลการพัฒนา		
	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการ	1,318	1,558	2,876
ลูกจ้างประจำ	499	73	572
พนักงานราชการ	2,190	1,914	4,104
ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน	3	5	8
รวมทั้งสิ้น	4,010	3,550	7,560



แผนภูมิที่ 2 ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามเพศ

วิธีการพัฒนาของบุคลากรกรมประมง

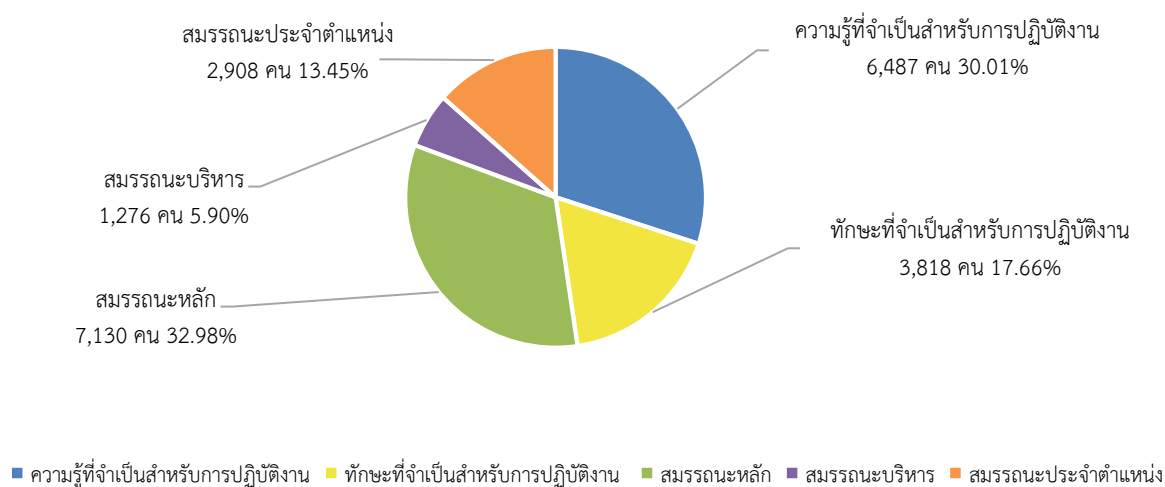
ผลการพัฒนาบุคลากรกรมประมง จำนวน 7,363 คน พบว่า มีการพัฒนาด้วยการอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4,815 คน (ร้อยละ 65.40) มากที่สุด รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1,991 คน (ร้อยละ 27.04) และการอบรม จำนวน 557 คน (ร้อยละ 7.56) ตามลำดับ โดยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่จะพัฒนาด้วยการอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนลูกจ้างประจำ จะพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง



แผนภูมิที่ 3 วิธีการพัฒนาแยกตามประเภทบุคลากร

สมรรถนะที่พัฒนาในภาพรวม

บุคลากรกรมประมงที่มีการพัฒนา จำนวน 7,363 คน พบว่า มีการพัฒนาสมรรถนะรวมทุกด้าน จำนวนทั้งสิ้น 21,619 คน (นับซ้ำ) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 7,130 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.98) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6,487 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.00) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3,818 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.66) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2,908 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.45) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1,276 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.90) ตามลำดับ



แผนภูมิที่ 4 ผลการพัฒนาตามสมรรถนะในภาพรวม

ผลการพัฒนาตามรายสมรรถนะและเรื่องที่พัฒนา (คน : นับซ้ำ) ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก จำนวน 7,130 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.98) เรื่องที่พัฒนา คือ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 2,569 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.88) การทำงานเป็นทีม จำนวน 1,519 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.03) บริการที่ดี จำนวน 1,193 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.52) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 981 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.54) และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 868 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.02)

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6,487 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.01) เรื่องที่พัฒนา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 3,872 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.91) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,615 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.10)

ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3,818 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.66) เรื่องที่พัฒนา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,576 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.29) การจัดการข้อมูล จำนวน 1,465 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.78) การใช้ภาษา จำนวน 589 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.72) และการคำนวณ จำนวน 188 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.87)

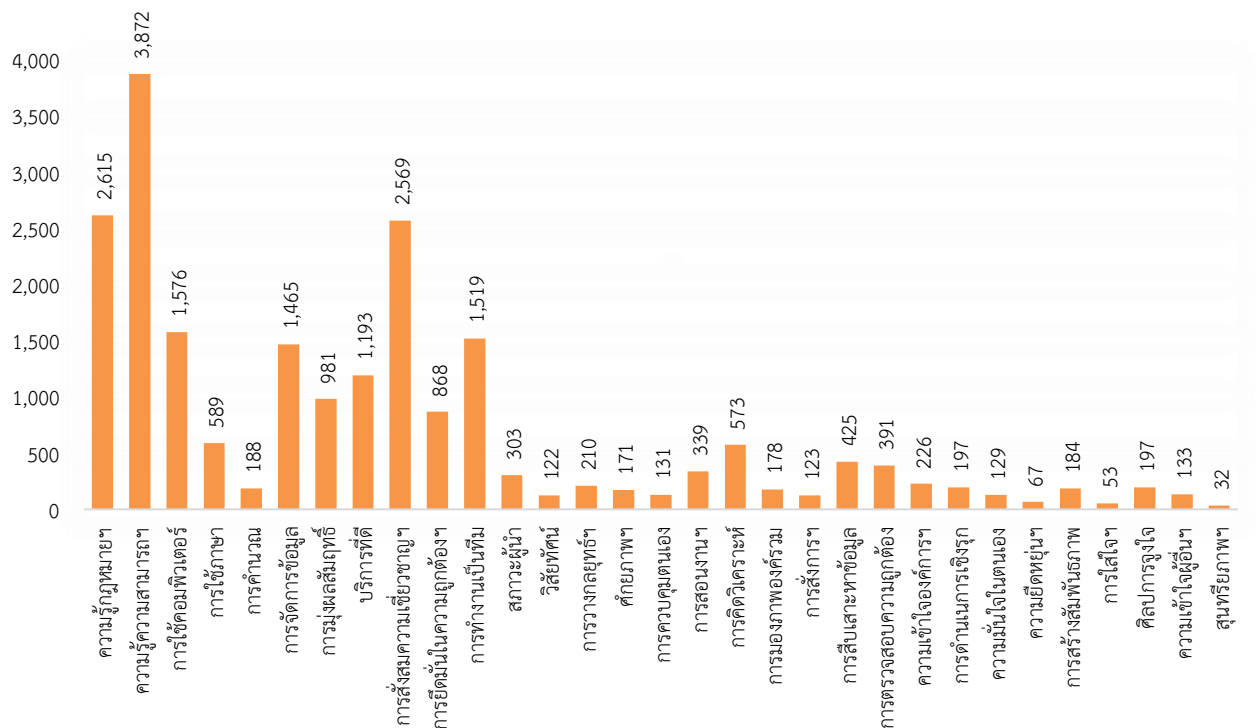
สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2,908 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.45) เรื่องที่พัฒนา คือ การคิดวิเคราะห์ จำนวน 573 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.65) การสืบเสาะหาข้อมูล จำนวน 425 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.97) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ จำนวน 391 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.81) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ จำนวน 226 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.05) การดำเนินการเชิงรุก และศิลปะการสื่อสารสูงใจ จำนวนร้อยละ 197 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.91) การสร้างสมพันธภาพ จำนวน 184 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.85) การมองภาพองค์กรรวม จำนวน 178 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.82) ความเข้าใจผู้อื่น จำนวน 133 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.62) ความมั่นใจในตนเอง จำนวน 129 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.60) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 123 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.57) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน จำนวน 67 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.31) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น จำนวน 53 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.25) และสุนทรียภาพทางศิลปะ จำนวน 32 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.15)

สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1,276 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.90) เรื่องที่พัฒนา คือ การสอนงาน และการมอบหมายงาน จำนวน 339 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.57) สภาวะผู้นำ จำนวน 303 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.40) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ จำนวน 210 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.97) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 171 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.79) การควบคุมตนเอง จำนวน 131 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.61) และวิสัยทัศน์ จำนวน 122 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.56)

โดยข้าราชการ ส่วนใหญ่พัฒนาในสมรรถนะด้านความรู้ความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ส่วนลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ส่วนใหญ่จะพัฒนาสมรรถนะหลัก และลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่พัฒนาด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ สำหรับเรื่องที่พัฒนาข้าราชการ ส่วนใหญ่พัฒนาเรื่อง ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ส่วนใหญ่พัฒนาเรื่อง ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่พัฒนาเรื่อง การใช้คอมพิวเตอร์

	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างเงินทุนฯ
■ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	2,764	434	3,284	5
■ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน	1,735	203	1,873	7
■ สมรรถนะหลัก	2,352	715	4,057	6
■ สมรรถนะทางการบริหาร	965	52	259	
■ สมรรถนะประจำตำแหน่ง	1,511	273	1,118	

แผนภูมิที่ 5 ผลการพัฒนาตามสมรรถนะ จำแนกตามประเภทบุคลากร



แผนภูมิที่ 6 เรื่องที่พัฒนาในภาพรวมจำแนกเป็นรายเรื่อง

สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	2
วิธีการพัฒนา	4
สมรรถนะที่พัฒนา	5
ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับ และกลุ่มงาน	9
ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของแต่ละหน่วยงาน	23
หลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาต่อไป	46
ภาคผนวก	47

รายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของบุคลากรกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาศักยภาพภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวนที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การนำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มาใช้ในในการพัฒนาศักยภาพ ช่วยให้ส่วนราชการเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างคุ้มค่า เนื่องจากแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) มีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (Weakness) และสร้างจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรให้มีมากขึ้น โดยเป็นกรอบแนวทางในการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรรายบุคคลให้ตอบรับหรือสนองต่อความต้องการที่จะพัฒนาและปรับปรุงในการทำงานของตนเอง ซึ่งแผนที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมายตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ อีกทั้งยังเป็นการช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการวางแผนอาชีพของตนเอง เพื่อนำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานและองค์กรต้องการ ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เปลี่ยนมาเป็นให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ มีคุณภาพ คุณธรรม และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จของส่วนราชการ รวมทั้งให้พัฒนาความรู้ ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อตอบสนองนโยบายของภาครัฐ นโยบายของผู้บริหาร ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นหน่วยงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ได้กำหนดขึ้นตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552 – 2556 ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และมาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งกรมประมงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของสมรรถนะที่กำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมประมงให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรมประมงได้ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยเริ่มจากการประเมินสมรรถนะการทำงานในแต่ละด้านของบุคลากรว่ามีอยู่ในระดับใดแล้วนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับค่าความแตกต่างของสมรรถนะการทำงานแต่ละด้านที่บุคลากรมีอยู่จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ค่าความแตกต่างที่ปรากฏเรียกว่า ช่องว่างของสมรรถนะการทำงาน (Competency Gap) แล้วนำมาจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพและดำเนินการพัฒนาศักยภาพตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร

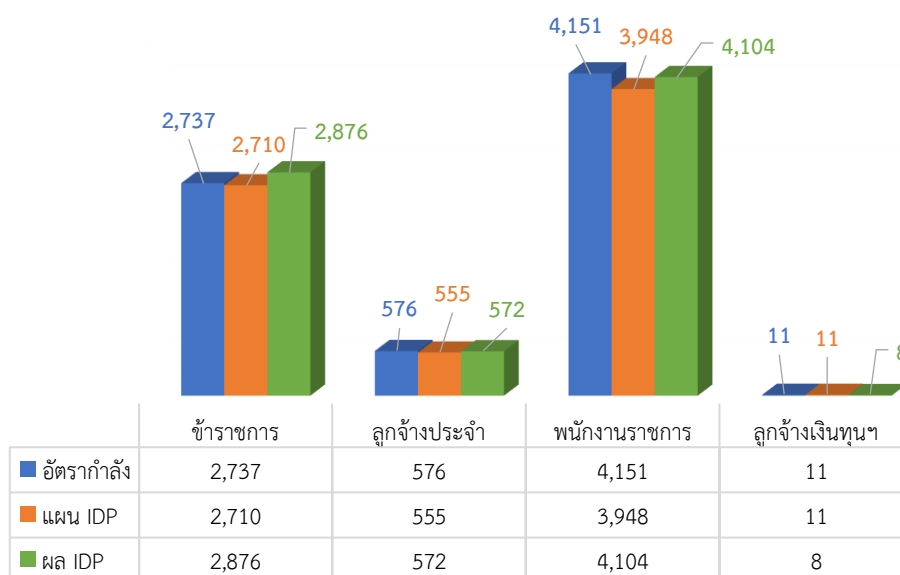
สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ข้อมูลทั่วไป

จากข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรกรมประมง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 มีจำนวนทั้งสิ้น 7,475 คน พบว่า หน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง จำนวน 28 หน่วยงาน และหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จำนวน 76 หน่วยงาน มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 7,224 คน คิดเป็นร้อยละ 96.64 จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดของกรมประมง และส่งรายงานผลการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน 7,560 คน คิดเป็นร้อยละ 104.65 จากแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ซึ่งเกินกว่าแผนที่กำหนดไว้ จำนวน 336 คน เนื่องจากในระหว่างปีงบประมาณมีการบรรจุแต่งตั้งและรับโอนเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) มีผู้ที่พัฒนาตามแผนพัฒนา จำนวน 7,363 คน คิดเป็นร้อยละ 101.92 และไม่ต้องการพัฒนา จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 2.73 จากผลการพัฒนาในภาพรวมทั้งหมด

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรตามแผนและผลการพัฒนารายบุคคล

ประเภทบุคลากร ของกรมประมง		บุคลากร ณ วันที่ 1 ต.ค.65	แผนพัฒนา		ผลการพัฒนา		
			จัดทำ แผน	ไม่จัดทำ แผน	ต้องการ พัฒนา	ไม่ต้องการ พัฒนา	รวม
ข้าราชการ	คน	2,737	2,710	27	2,798	78	2,876
	ร้อยละ		99.01	0.99	103.25	2.88	106.13
ลูกจ้างประจำ	คน	576	555	21	564	8	572
	ร้อยละ		96.35	3.65	101.62	1.44	103.06
พนักงานราชการ	คน	4,151	3,948	203	3,993	111	4,104
	ร้อยละ		95.11	4.89	101.14	2.81	103.95
ลูกจ้างเงินทุนฯ	คน	11	11	-	8	-	8
	ร้อยละ		100.00		72.73		72.73
รวมทั้งสิ้น	คน	7,475	7,224	251	7,363	197	7,560
	ร้อยละ	100.00	96.64	3.36	101.92	2.73	104.65



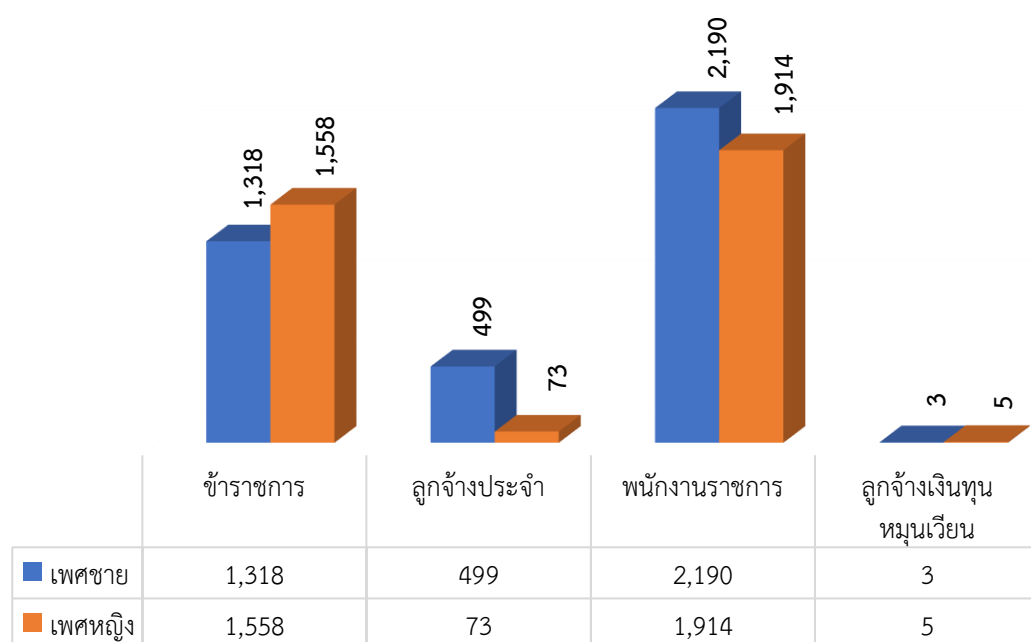
แผนภูมิที่ 1 เปรียบเทียบแผนและผลการพัฒนารายบุคคล จำแนกตามประเภทบุคลากร

รายละเอียดผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) แยกตามประเภทบุคลากรและเพศ มีรายละเอียดดังนี้

- ข้าราชการ มีผลการพัฒนา จำนวน 2,876 คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 1,318 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 และเพศหญิง จำนวน 1,558 คน คิดเป็นร้อยละ 54.17
- ลูกจ้างประจำ มีผลการพัฒนา จำนวน 572 คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 499 คน คิดเป็นร้อยละ 87.24 และเพศหญิง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 12.76
- พนักงานราชการ มีผลการพัฒนา จำนวน 4,104 คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 2,190 คน คิดเป็นร้อยละ 53.36 และเพศหญิง จำนวน 1,914 คน คิดเป็นร้อยละ 46.64
- ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน มีผลการพัฒนา จำนวน 8 คน แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และเพศหญิง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50

ตารางที่ 2 ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทและเพศ

ประเภทบุคลากร	ผลการพัฒนา		
	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการ	1,318	1,558	2,876
ลูกจ้างประจำ	499	73	572
พนักงานราชการ	2,190	1,914	4,104
ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน	3	5	8
รวมทั้งสิ้น	4,010	3,550	7,560



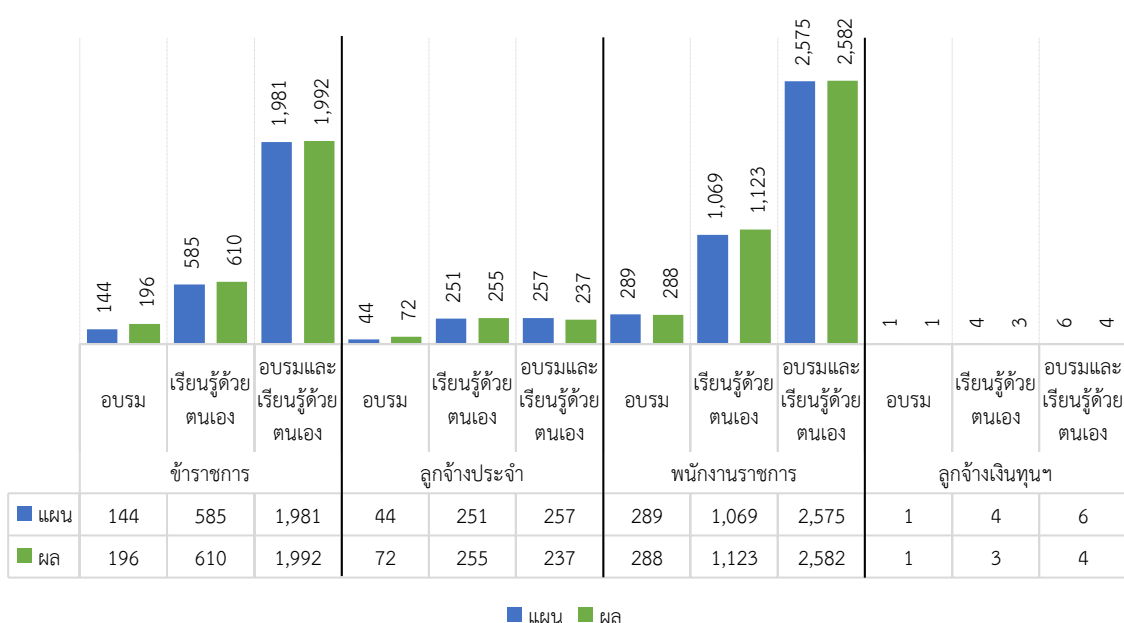
แผนภูมิที่ 2 ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามเพศ

2. วิธีการพัฒนา

ผลการพัฒนาศูนย์กลางกรมประมง จำนวนทั้งสิ้น 7,363 คน มีวิธีการพัฒนาตามผลการพัฒนารายบุคคล 3 วิธี คือ การเข้ารับการอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเข้ารับการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่า ในภาพรวมบุคลากรมีการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 4,815 คน (ร้อยละ 65.40) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1,991 คน (ร้อยละ 27.04) และการอบรม จำนวน 557 คน (ร้อยละ 7.56) ตามลำดับ โดยข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน ส่วนใหญ่จะพัฒนาด้วยการอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่จะพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตารางที่ 3 วิธีการพัฒนา จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร ของกรมประมง		วิธีการพัฒนา							
		อบรม		เรียนรู้ด้วยตนเอง		อบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง		รวม	
		แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล	แผน	ผล
ข้าราชการ	คน	144	196	585	610	1,981	1,992	2,710	2,798
	ร้อยละ	5.31	7.01	21.59	21.80	73.10	71.19	100.00	100.00
ลูกจ้างประจำ	คน	44	72	251	255	257	237	552	564
	ร้อยละ	7.97	12.77	45.47	45.21	46.56	42.02	100.00	100.00
พนักงานราชการ	คน	289	288	1,069	1,123	2,575	2,582	3,948	3,993
	ร้อยละ	7.385	7.21	27.18	28.12	66.47	64.66	100.00	100.00
ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน	คน	1	1	4	3	6	4	11	8
	ร้อยละ	9.09	12.50	36.36	37.50	54.55	50.00	100.00	100.00
รวมทั้งสิ้น	คน	478	557	1,909	1,991	4,818	4,815	7,206	7,363
	ร้อยละ	6.63	7.56	26.49	27.04	66.87	65.39	100.00	100.00



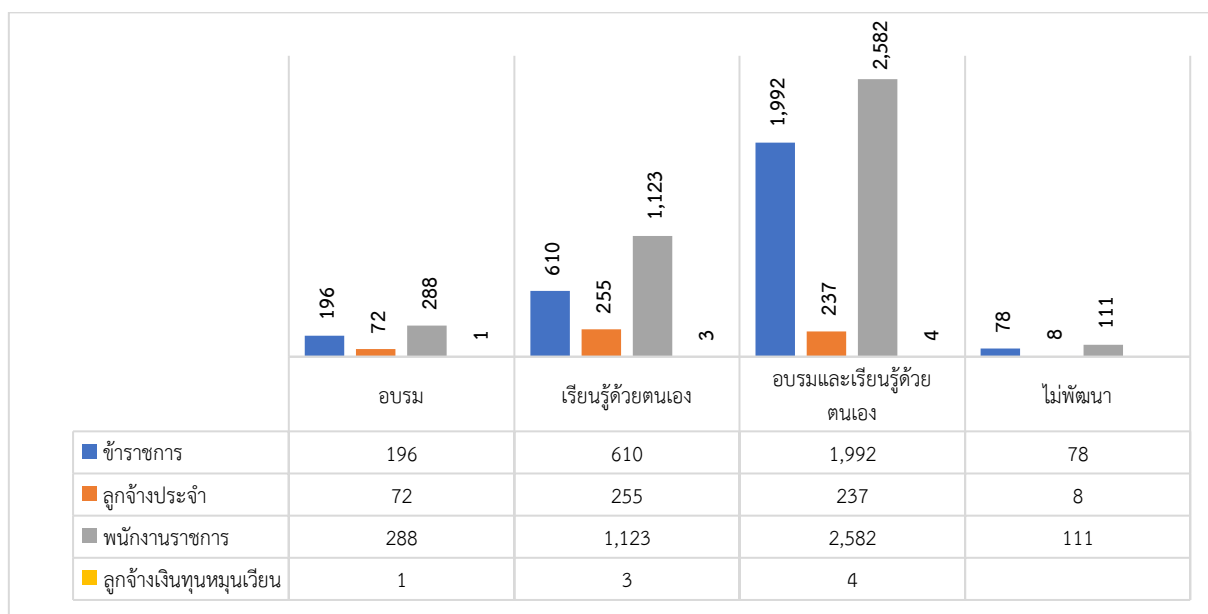
แผนภูมิที่ 3 ผลการพัฒนา (IDP) จำแนกตามวิธีการพัฒนา

ข้าราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น 2,876 คน พบว่ามีผู้พัฒนา จำนวน 2,798 คน มีการพัฒนาด้วยวิธีอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 1,992 คน คิดเป็นร้อยละ 71.19 รองลงมา คือ เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 610 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และอบรม จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01 ทั้งนี้ มีข้าราชการผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนา จำนวน 78 คน เนื่องจากในระหว่างปีงบประมาณมีการบรรจุแต่งตั้งและรับโอนเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง

ลูกจ้างประจำ มีจำนวนทั้งสิ้น 572 คน พบว่ามีผู้พัฒนา จำนวน 564 คน มีการพัฒนาด้วยวิธีเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 45.21 รองลงมา คือ อบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 237 คน คิดเป็นร้อยละ 42.02 และอบรม จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 ทั้งนี้มีผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนา จำนวน 8 คน

พนักงานราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น 4,104 คน พบว่ามีผู้พัฒนา จำนวน 3,993 คน มีการพัฒนาด้วยวิธีอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 2,582 คน คิดเป็นร้อยละ 64.66 รองลงมา คือ เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1,123 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 และอบรม จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 7.21 ทั้งนี้ มีผู้ที่ไม่ต้องการพัฒนา จำนวน 111 คน เนื่องจากในระหว่างปีงบประมาณมีลาออกและบรรจุใหม่

ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน มีจำนวนทั้งสิ้น 8 คน พบว่ามีผู้พัฒนา จำนวน 8 คน มีการพัฒนาด้วยวิธีอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา คือ เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และอบรม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09



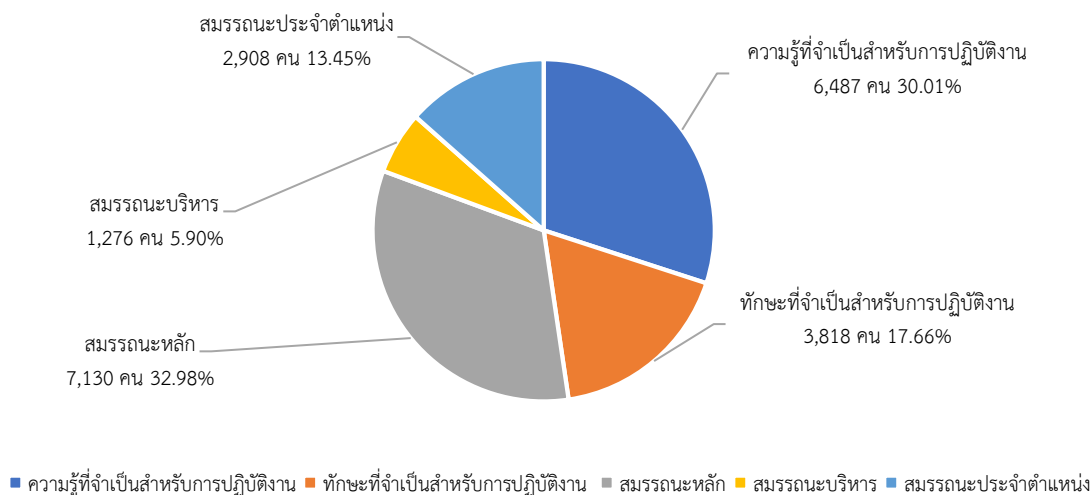
แผนภูมิที่ 4 วิธีการพัฒนาแยกตามประเภทบุคลากร

3. สมรรถนะที่พัฒนา

จากแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของสมรรถนะที่กำหนดให้บุคลากรกรมประมงทุกคนต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมประมงได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเริ่มจากการประเมินสมรรถนะการทำงานแต่ละด้านของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการประเมินมาเปรียบเทียบกับค่าความแตกต่างของสมรรถนะการทำงานแต่ละด้านที่บุคลากรมีอยู่จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ค่าความแตกต่างที่ปรากฏเรียกว่า ช่องว่างของสมรรถนะการทำงาน (Competency Gap) สามารถสรุปผลการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร พิจารณาตามประเด็นภาพรวม และแยกตามประเภทของบุคลากรกรมประมง ดังนี้

3.1 สมรรถนะที่พัฒนาในภาพรวม

บุคลากรกรมประมงที่มีการพัฒนา จำนวน 7,363 คน พบว่า มีการพัฒนาสมรรถนะรวมทุกด้าน จำนวนทั้งสิ้น 21,619 คน (นับซ้ำ) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 7,130 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.98) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6,487 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.00) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3,818 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.66) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2,908 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.45) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1,276 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.90) ตามลำดับ



แผนภูมิที่ 5 ผลการพัฒนาสมรรถนะในภาพรวม

เมื่อพิจารณาตามรายสมรรถนะ พบว่า

(1) ด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6,487 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.01) เรื่องที่พัฒนา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 3,872 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.91) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2,615 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.10)

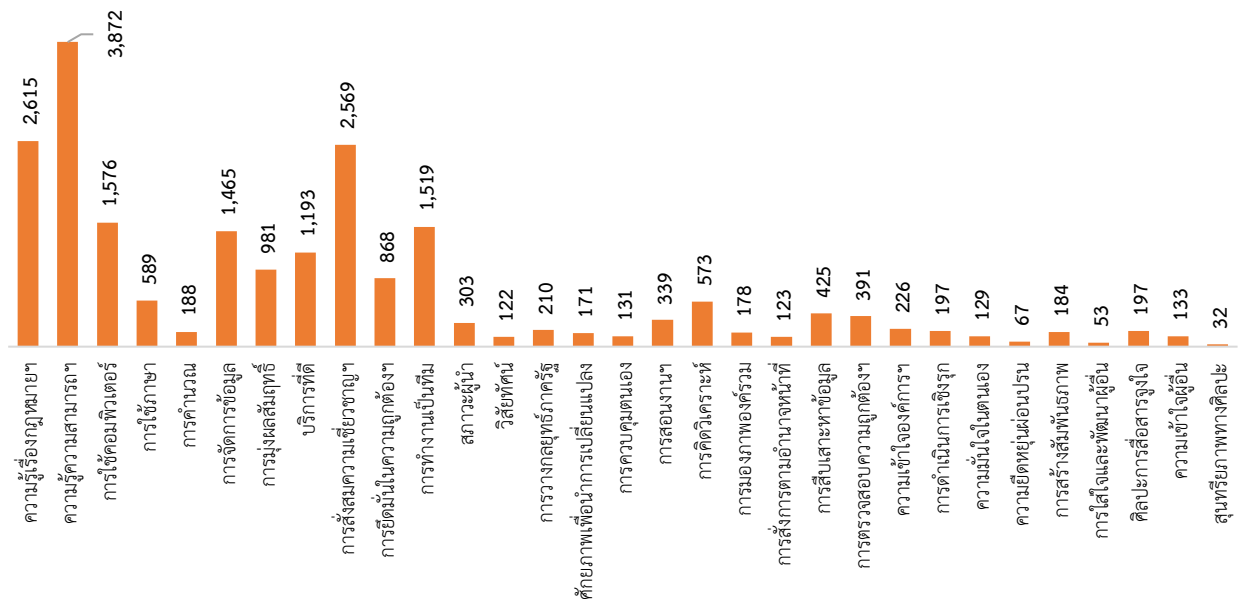
(2) ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3,818 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.66) เรื่องที่พัฒนา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 1,576 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.29) การจัดการข้อมูล จำนวน 1,465 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.78) การใช้ภาษา จำนวน 589 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.72) และการคำนวณ จำนวน 188 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.87) ตามลำดับ

(3) ด้านสมรรถนะหลัก จำนวน 7,130 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.98) เรื่องที่พัฒนา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 2,569 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.88) การทำงานเป็นทีม จำนวน 1,519 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.03) บริการที่ดี จำนวน 1,193 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.52) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 981 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.54) และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 868 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.02) ตามลำดับ

(4) ด้านสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1,276 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.90) เรื่องที่พัฒนา คือ การสอนงานและการมอบหมายงาน จำนวน 339 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.57) สภาวะผู้นำ จำนวน 303 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.40) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ จำนวน 210 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.97) ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง จำนวน 171 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.79) การควบคุมตนเอง จำนวน 131 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.61) และวิสัยทัศน์ จำนวน 122 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.56) ตามลำดับ

(5) ด้านสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2,908 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.45) เรื่องที่พัฒนา คือ การคิดวิเคราะห์ จำนวน 573 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.65) การสืบเสาะหาข้อมูล จำนวน 425 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.97) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ จำนวน 391 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.81) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ จำนวน 226 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.05) การดำเนินการเชิงรุก และศิลปะการสื่อสารสูงใจ จำนวนร้อยละ 197 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.91) การสร้างสมพันธภาพ จำนวน 184 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.85) การมองภาพองค์กรรวม จำนวน 178 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.82) ความเข้าใจผู้อื่น จำนวน 133 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.62) ความมั่นใจในตนเอง จำนวน 129 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.60) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 123 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.57) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน จำนวน 67 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.31) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น จำนวน 53 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.25) และสุนทรียภาพทางศิลปะ จำนวน 32 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.15) ตามลำดับ

สำหรับเรื่องที่บุคลากรกรมประมงพัฒนาในภาพรวม พบว่า บุคลากรพัฒนาในเรื่องความรู้ความสามารถที่ใช้ในงานมากที่สุด จำนวน 3,872 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.91) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 2,615 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.10) และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 2,569 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.88) ตามลำดับ



แผนภูมิที่ 6 เรื่องที่พัฒนาในภาพรวมเป็นรายเรื่อง

3.2 สมรรถนะที่พัฒนาตามประเภทบุคลากร

ข้าราชการ มีผลการพัฒนาทั้งสิ้น 2,798 คน พัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 9,327 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2,764 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.63) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 2,352 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.22) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,735 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.60) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1,511 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.20) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 965 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.35) ตามลำดับ

โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 1,504 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.13) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 1,260 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.51) และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 1,000 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.72) ตามลำดับ

ลูกจ้างประจำ มีผลการพัฒนาทั้งสิ้น 564 คน พัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 1,683 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 715 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.48) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 434 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.79) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 279 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.58) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 203 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.06) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 52 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.09) ตามลำดับ

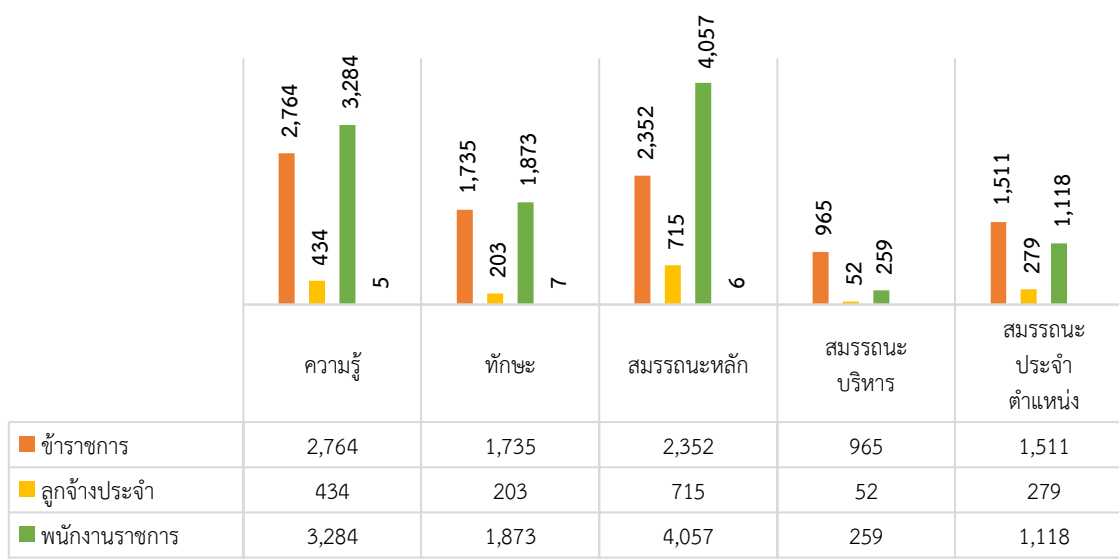
โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 308 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.30) รองลงมา คือ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 234 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.90) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 169 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.04) ตามลำดับ

พนักงานราชการ มีผลการพัฒนาทั้งสิ้น 3,993 คน พัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 10,591 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 4,057 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 38.31) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3,284 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.01) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,873 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.68) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1,118 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.56) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 259 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.45) ตามลำดับ

โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 2,302 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.74) รองลงมา คือ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 1,335 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.61) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 982 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.27) ตามลำดับ

ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน มีผลการพัฒนาทั้งสิ้น 8 คน พัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100) สมรรถนะที่มีการพัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 38.89) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.78) ตามลำดับ

โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และบริการที่ดี จำนวนร้อยละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และการจัดการข้อมูล จำนวนร้อยละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11)



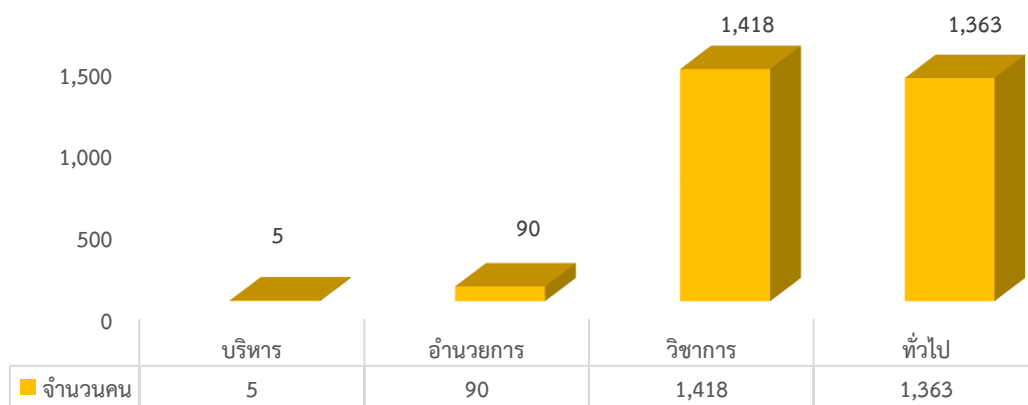
แผนภูมิที่ 7 สมรรถนะที่พัฒนาแยกตามประเภทบุคลากร

4. ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) จำแนกตามประเภทบุคลากร ระดับ และกลุ่มงาน

ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง จำแนกตามประเภทและระดับดังนี้

4.1 ข้าราชการ

ผลการพัฒนาข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 2,876 คน (ร้อยละ 100.00) ประกอบด้วย 4 ประเภท ประเภทบริหาร จำนวน 5 ราย (ร้อยละ 0.17) ประเภทอำนวยการ จำนวน 90 ราย (ร้อยละ 3.13) ประเภทวิชาการ จำนวน 1,418 คน (ร้อยละ 49.31) และประเภททั่วไป จำนวน 1,363 คน (ร้อยละ 47.39)



แผนภูมิที่ 8 จำนวนบุคลากรตามประเภทตำแหน่ง

4.1.1 ประเภทบริหาร จำนวน 5 คน มี 2 ระดับ

ระดับสูง

จำนวนทั้งสิ้น 1 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนา คือ สมรรถนะทางการบริหาร 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00)

โดยเรื่องที่ต้องการพัฒนา คือ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และการสอนงานและการมอบหมายงาน จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00)

ระดับต้น

จำนวนทั้งสิ้น 4 คน เป็นเพศชาย จำนวน 4 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองจำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 15 คน (ร้อยละ 100.00) (นับซ้ำ) โดยสมรรถนะที่ต้องการพัฒนา คือ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 86.67) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.66) และและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.66)

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ วิสัยทัศน์ และศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง จำนวนเรื่องละ 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.67 ต่อเรื่อง) การสอนงานและมอบหมายงาน จำนวน 3 คน (ร้อยละ 20.00) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.33) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และศิลปะการสื่อสารเชิงใจ จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.66 ต่อเรื่อง)

4.1.2 ประเภทอำนวยการ จำนวน 98 คน แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

ระดับสูง

จำนวนทั้งสิ้น 50 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็น เพศชาย จำนวน 43 คน (ร้อยละ 86.00) และเพศหญิง จำนวน 7 คน (ร้อยละ 14.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การการอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 28 คน (ร้อยละ 56.00) รองลงมาคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 15 คน (ร้อยละ 30) การเข้ารับการอบรม จำนวน 6 ราย (ร้อยละ 12) และไม่พัฒนา จำนวน 1 ราย (ร้อยละ 2.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 186 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 65 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 34.95) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 57 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.65) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 33 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.74) สมรรถนะหลัก จำนวน 24 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.90) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.76) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 29 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.59) รองลงมา คือ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.37) และศิลปะการสื่อสารจูงใจ จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.68)

ระดับต้น

จำนวนทั้งสิ้น 40 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็น เพศชาย 33 คน (ร้อยละ 82.50) และเพศหญิง จำนวน 7 คน (ร้อยละ 17.50) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 28 คน (ร้อยละ 70.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 25.00) และการอบรม จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 5.00) ตามลำดับ

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 177 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 53 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.45) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 53 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.45) จำนวนเท่ากัน รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 31 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.51) สมรรถนะหลัก จำนวน 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.25) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.34) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 24 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.56) รองลงมา คือ การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ จำนวน 16 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.04) และการสอนงานและการมอบหมายงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.21)

4.1.3 ประเภทวิชาการ จำนวน 1,418 คน แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับทรงคุณวุฒิ

จำนวนทั้งสิ้น 1 คน เป็นเพศหญิง 1 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีที่ต้องการพัฒนา มากที่สุด คือ เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 35.71) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.43) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) สมรรถนะหลัก จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) จำนวนเท่ากัน

เรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษา การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม สภาวะผู้นำ การสอนงานและการมอบหมายงาน การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การสร้างสัมพันธ์ภาพ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และความเข้าใจผู้อื่น จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.14 ต่อเรื่อง)

ระดับเชี่ยวชาญ

จำนวนทั้งสิ้น 9 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็น เพศชาย 1 คน (ร้อยละ 11.11) และ เพศหญิง 8 คน (ร้อยละ 88.89)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 44.44) และการเข้ารับการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 44.44) จำนวนเท่ากัน รองลงมา คือ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 11.11)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 64 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 28 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 43.75) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.75) สมรรถนะหลัก จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.06) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.50) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.94) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.50) รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.94) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.25)

ระดับชำนาญการพิเศษ

จำนวนทั้งสิ้น 231 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 108 คน (ร้อยละ 42.19) และเพศหญิง จำนวน 143 คน (ร้อยละ 57.81)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 182 คน (ร้อยละ 71.09) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 46 คน (ร้อยละ 17.97) การอบรม จำนวน 24 คน (ร้อยละ 9.39) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.56)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 806 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 210 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.05) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 176 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.84) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 163 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.22) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 158 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.60) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 99 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.28) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 116 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.39) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 94 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.66) และการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 73 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.06)

ระดับชำนาญการ

จำนวนทั้งสิ้น 333 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 137 คน (ร้อยละ 41.14) และเพศหญิง จำนวน 196 คน (ร้อยละ 58.86)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 239 คน (ร้อยละ 71.77) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 69 คน (ร้อยละ 20.72) การอบรม จำนวน 15 คน (ร้อยละ 4.50) และไม่พัฒนา จำนวน 10 คน (ร้อยละ 3.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 990 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 279 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.18) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 252 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.45) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 202 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.40) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 144 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.55) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 113 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.41)

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 143 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.44) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 136 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.74) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 124 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.53)

ระดับปฏิบัติการ

จำนวนทั้งสิ้น 819 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 356 คน (ร้อยละ 43.47) และเพศหญิง จำนวน 463 คน (ร้อยละ 56.53)

วิธีการที่พัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 576 คน (ร้อยละ 70.33) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 147 คน (ร้อยละ 17.95) การอบรม จำนวน 51 คน (ร้อยละ 6.23) และไม่พัฒนา จำนวน 45 คน (ร้อยละ 5.49)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 2,300 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 764 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.22) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 547 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.70) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 545 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.70) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 302 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.13) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 142 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.17) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 391 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.00) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 373 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.22) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 292 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.70)

4.1.4 ประเภททั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 1,363 คน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับอาวุโส

จำนวนทั้งสิ้น 383 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 239 คน (ร้อยละ 61.92) และเพศหญิง จำนวน 147 คน (ร้อยละ 38.08)

วิธีการที่พัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 257 คน (ร้อยละ 66.58) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 106 คน (ร้อยละ 27.46) การอบรม จำนวน 19 คน (ร้อยละ 4.92) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.04)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 1,356 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 240 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.70) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 145 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.69) และการจัดการข้อมูล การจัดการข้อมูล จำนวน 112 ราย (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.26)

ระดับชำนาญงาน

จำนวนทั้งสิ้น 452 จำนวน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 189 คน (ร้อยละ 41.81) และเพศหญิง จำนวน 263 คน (ร้อยละ 58.19)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 316 คน (ร้อยละ 69.91) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 102 คน (ร้อยละ 22.57) การเข้ารับการอบรม จำนวน 30 คน (ร้อยละ 6.64) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.88)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 1,557 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 482 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.96) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 421 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.04) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 297 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.08) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 254 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.31) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 103 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.62) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 275 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.66) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 207 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.29) และการจัดการข้อมูล จำนวน 139 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.93)

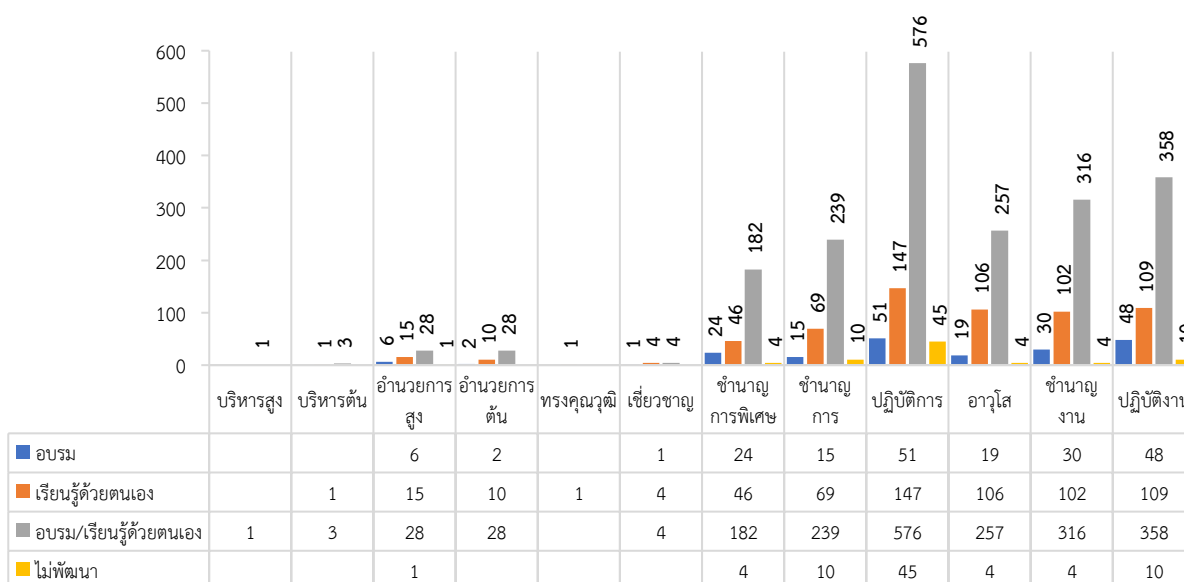
ระดับปฏิบัติงาน

จำนวนทั้งสิ้น 525 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 207 คน (ร้อยละ 39.43) และเพศหญิง จำนวน 318 คน (ร้อยละ 60.57)

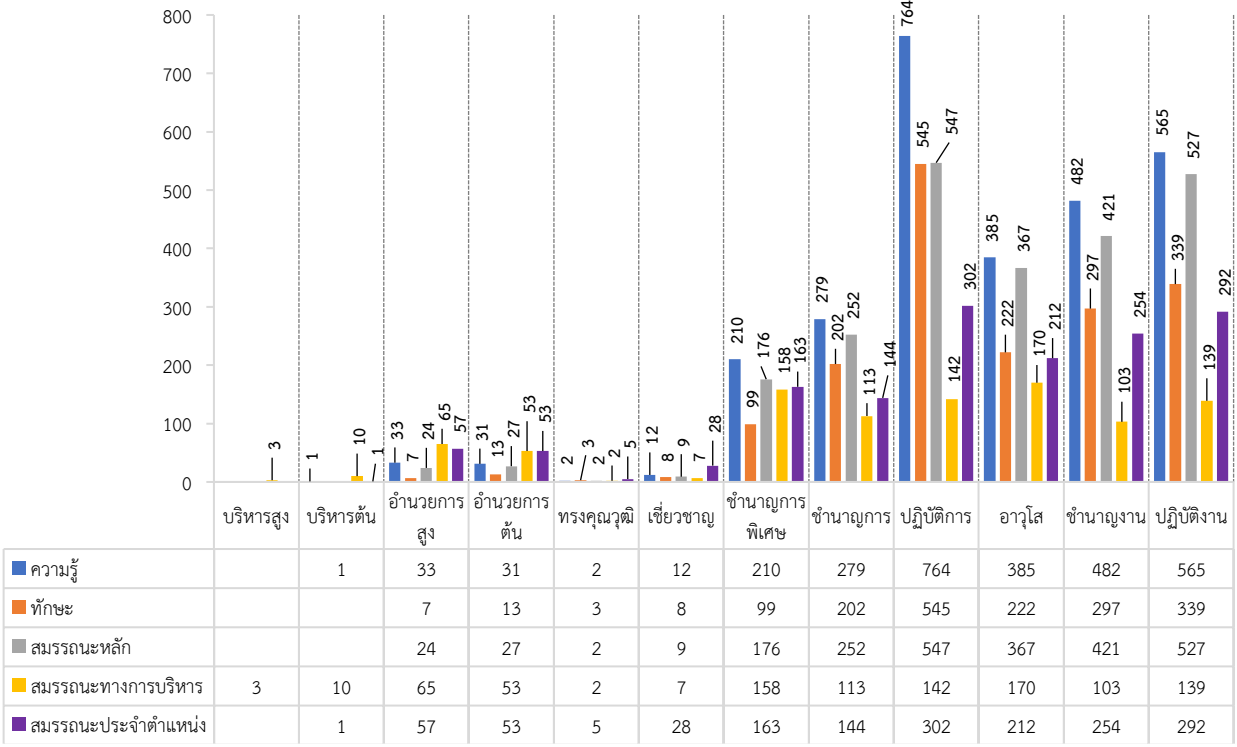
วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 358 คน (ร้อยละ 68.19) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 109 คน (ร้อยละ 20.76) การอบรม จำนวน 48 คน (ร้อยละ 9.14) และไม่พัฒนา จำนวน 10 คน (ร้อยละ 1.90)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 1,862 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 565 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.34) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 527 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.30) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 339 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.21) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 292 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.68) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 139 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.47) ตามลำดับ

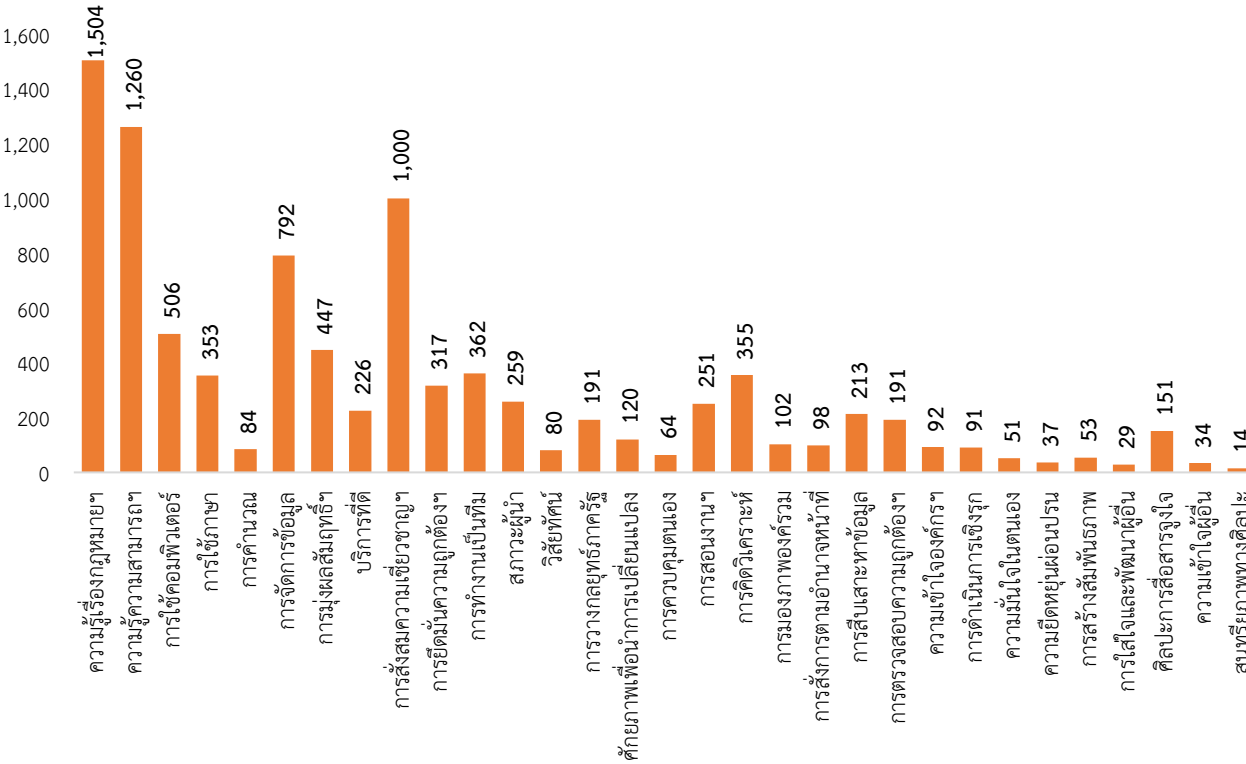
เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 301 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.17) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 264 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.18) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 211 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.33)



แผนภูมิที่ 9 วิธีการพัฒนาตามประเภทและระดับของข้าราชการ



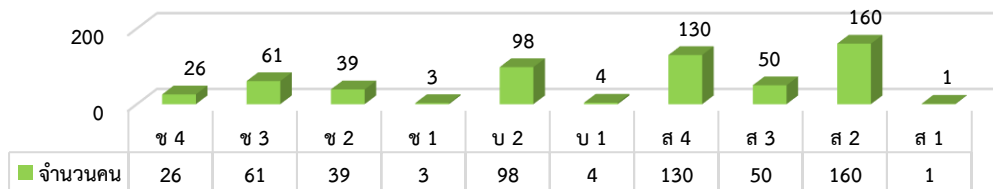
แผนภูมิที่ 10 สมรรถนะที่พัฒนาตามประเภทและระดับ



แผนภูมิที่ 11 เรื่องที่พัฒนาของข้าราชการในภาพรวม

4.2 ลูกจ้างประจำ

ผลการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 572 คน (ร้อยละ 100.00) ประกอบด้วย 6 ประเภท คือ ระดับ ข4 จำนวน 26 คน (ร้อยละ 4.55) ข3 จำนวน 61 คน (ร้อยละ 10.66) ข2 จำนวน 39 คน (ร้อยละ 6.82) ข1 จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.52) บ2 จำนวน 98 คน (ร้อยละ 17.83) บ1 จำนวน 4 คน (ร้อยละ 0.70) ส4 จำนวน 130 คน (ร้อยละ 22.73) ส3 จำนวน 50 คน (ร้อยละ 8.74) ส2 จำนวน 160 คน (ร้อยละ 27.97) และ ส1 จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.17)



แผนภูมิที่ 12 จำนวนลูกจ้างประจำแยกตามประเภทและระดับของตำแหน่ง

ข 4

จำนวนทั้งสิ้น 26 คน (ร้อยละ 100.00) เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 26 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 53.85) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 38.46) และการเข้ารับการอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.85) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.85)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 64 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 35 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 54.69) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 15 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.44) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.94) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.25) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.69) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.31) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.75) และการมุ่งสัมฤทธิ์ผล และบริการที่ดี จำนวนเรื่องละ 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.38 ต่อเรื่อง)

ข 3

จำนวนทั้งสิ้น 61 คน (ร้อยละ 100.00) เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 61 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 25 คน (ร้อยละ 40.98) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 37.70) และการอบรม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 21.31)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 208 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 67 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.21) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 58 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.88) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 48 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.08) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 30 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.42) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.40) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 32 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.38) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.58) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.62)

ข 2

จำนวนทั้งสิ้น 39 คน (ร้อยละ 100.00) เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 39 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 58.97) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 33.33) และการอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 7.69) ตามลำดับ

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 116 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 58 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.31) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.48) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.03) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.17) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 30 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.86) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 26 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.41) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.07)

ข 1

จำนวนทั้งสิ้น 3 คน (ร้อยละ 100.00) เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 100.00)

วิธีการพัฒนา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.00) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.33)

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี จำนวนร้อยละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67 ต่อเรื่อง) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การใช้คอมพิวเตอร์ การคำนวณ การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การทำงานเป็นทีม และการสืบเสาะหาข้อมูล จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.33 ต่อเรื่อง)

บ 2

จำนวนทั้งสิ้น 98 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน (ร้อยละ 88.78) และเพศหญิง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.22)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 47 คน (ร้อยละ 47.96) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 34 คน (ร้อยละ 34.69) การอบรม จำนวน 14 ราย (ร้อยละ 14.29) และไม่พัฒนา จำนวน 3 คน (ร้อยละ 3.06)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 225 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 119 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 52.89) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 69 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.67) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 24 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.67) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.00) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 4 คน (ร้อยละ 1.78) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 50 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 38 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.89) และ บริการที่ดี จำนวน 36 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.00)

บ 1

จำนวนทั้งสิ้น 4 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.00) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 50.00) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00) และการอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00) จำนวนเท่ากัน

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา คือ สมรรถนะหลัก และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนด้านละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน)

เรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00) และบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67 ต่อเรื่อง)

ส 4

จำนวนทั้งสิ้น 130 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 87 คน (ร้อยละ 66.92) และเพศหญิง จำนวน 43 คน (ร้อยละ 33.08)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 60 คน (ร้อยละ 46.15) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 58 คน (ร้อยละ 44.62) การอบรม จำนวน 11 คน (ร้อยละ 8.46) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.77)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 482 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 154 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.95) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 120 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.90) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 111 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.03) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 87 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.05) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 10 คน (ร้อยละ 2.07) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 78 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.18) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 57 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.83) และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 48 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.96)

ส 3

จำนวนทั้งสิ้น 50 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 38 คน (ร้อยละ 76.00) และเพศหญิง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 24.00)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 24 คน (ร้อยละ 48.00) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 36.00) การอบรม จำนวน 6 คน (ร้อยละ 12.00) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 4.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 124 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 54 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 43.55) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.42) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.74) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.68) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.61) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.55) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.32) และการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.52)

ส 2

จำนวนทั้งสิ้น 160 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 154 คน (ร้อยละ 96.25) และเพศหญิง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 3.75)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 73 คน (ร้อยละ 45.63) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 63 คน (ร้อยละ 39.38) การอบรม จำนวน 23 คน (ร้อยละ 14.38) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.63)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 443 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 218 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 49.21) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 116 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.19) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 49 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.06) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 43 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.71) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.84) ตามลำดับ

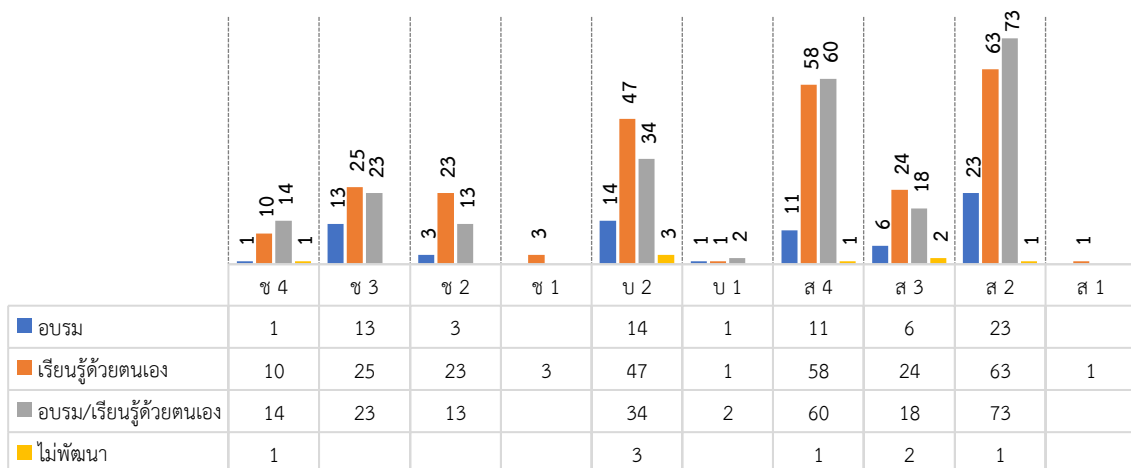
เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.38) รองลงมา คือ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 59 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.32) และบริการที่ดี จำนวน 55 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.42)

ส 1

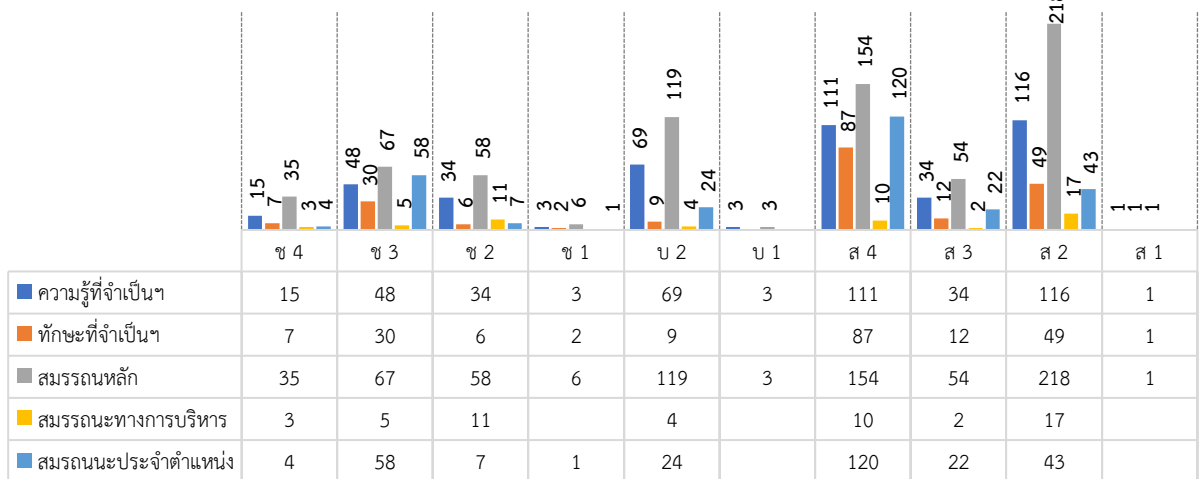
จำนวนทั้งสิ้น 1 คน (ร้อยละ 100.00) เป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33 ต่อด้าน)

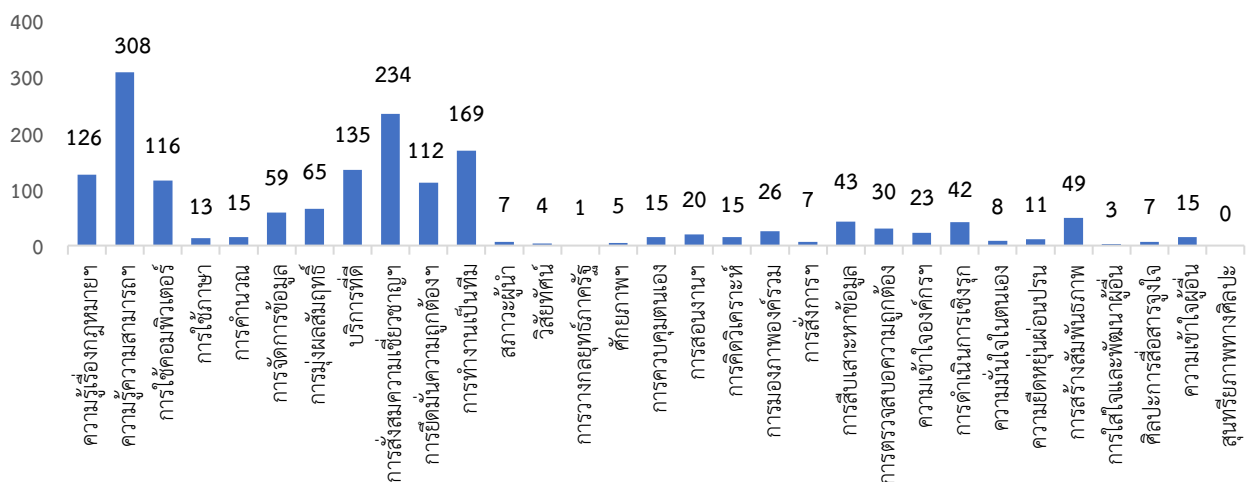
เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การคำนวณ และการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33 ต่อเรื่อง)



แผนภูมิที่ 13 วิธีการพัฒนาของลูกจ้างประจำแยกตามประเภทตำแหน่งและระดับ



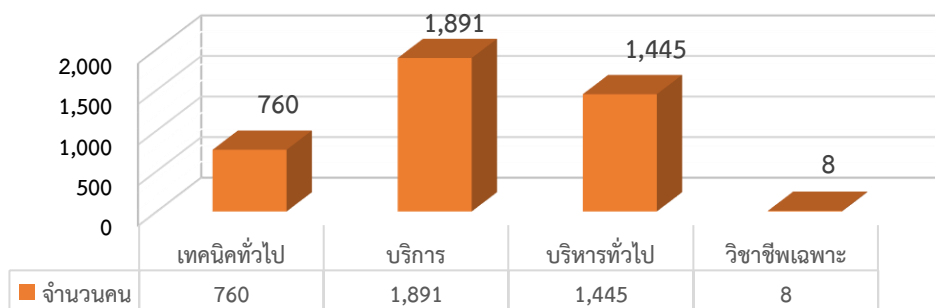
แผนภูมิที่ 14 สมรรถนะที่พัฒนาของลูกจ้างประจำตามประเภทตำแหน่งและระดับ



แผนภูมิที่ 15 เรื่องที่พัฒนาของลูกจ้างประจำในภาพรวม

4.2 พนักงานราชการ

จำนวนทั้งสิ้น 4,104 คน (ร้อยละ 100.00) ประกอบด้วย 4 กลุ่มงาน คือ เทคนิคทั่วไป จำนวน 760 คน (ร้อยละ 18.52) บริการ จำนวน 1,891 คน (ร้อยละ 46.08) บริหารทั่วไป จำนวน 1,445 คน (ร้อยละ 35.21) และวิชาชีพเฉพาะ จำนวน 8 คน (ร้อยละ 0.19)



แผนภูมิที่ 16 จำนวนพนักงานราชการตามประเภทตำแหน่ง

เทคนิคทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 760 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 570 คน (ร้อยละ 75.00) และเพศหญิง จำนวน 190 คน (ร้อยละ 25.00)

วิธีการที่พัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 466 คน (ร้อยละ 61.32) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 213 คน (ร้อยละ 28.03) การเข้ารับการอบรม จำนวน 73 คน (ร้อยละ 9.61) และไม่พัฒนา จำนวน 8 คน (ร้อยละ 1.05)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 2,073 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 764 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 38.85) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 649 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.31) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 356 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.17) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 259 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.49) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 45 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.17) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 449 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.66) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 244 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.77) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 211 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.18)

บริการ จำนวนทั้งสิ้น 1,891 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1,051 คน (ร้อยละ 55.58) และเพศหญิง จำนวน 840 คน (ร้อยละ 44.42)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1,136 คน (ร้อยละ 60.07) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 607 คน (ร้อยละ 32.01) การอบรม จำนวน 110 คน (ร้อยละ 5.82) และไม่พัฒนา จำนวน 38 คน (ร้อยละ 2.01)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 4,878 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 2,197 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 45.04) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,412 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.95) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 693 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.21) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 475 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.74) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 101 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.07) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 1,051 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.55) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 667 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.67) และการทำงานเป็นทีม 567 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.62)

บริหารทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 1,445 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 561 คน (ร้อยละ 38.82) และเพศหญิง จำนวน 884 คน (ร้อยละ 61.18)

วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 972 คน (ร้อยละ 67.27) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 303 คน (ร้อยละ 20.97) การอบรม จำนวน 105 คน (ร้อยละ 7.27) และไม่พัฒนา จำนวน 65 คน (ร้อยละ 4.50)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 3,618 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,220 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.72) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 1,087 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.04) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 816 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.55) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 382 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.56) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 113 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.12) ตามลำดับ

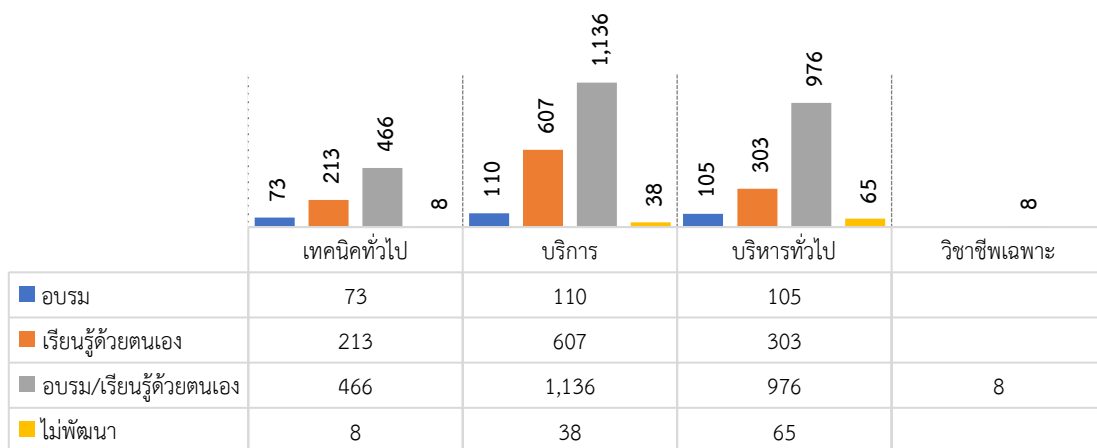
เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 800 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.11) รองลงมา คือ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 422 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.66) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 420 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.61)

วิชาชีพเฉพาะ จำนวนทั้งสิ้น 8 คน (ร้อยละ 100.00) เป็นเพศชายทั้งหมด 8 คน (ร้อยละ 100.00)

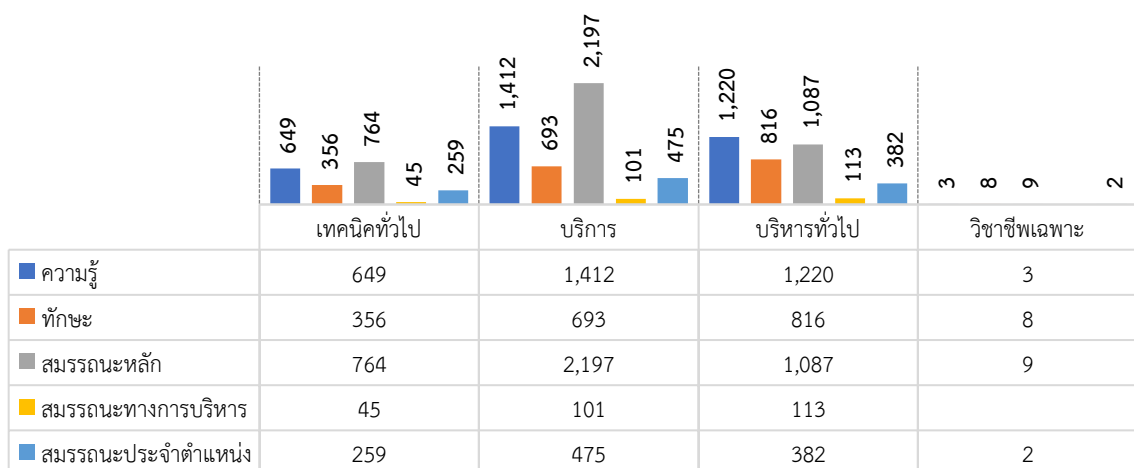
วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 8 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 40.91) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.36) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.64) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.09) ตามลำดับ

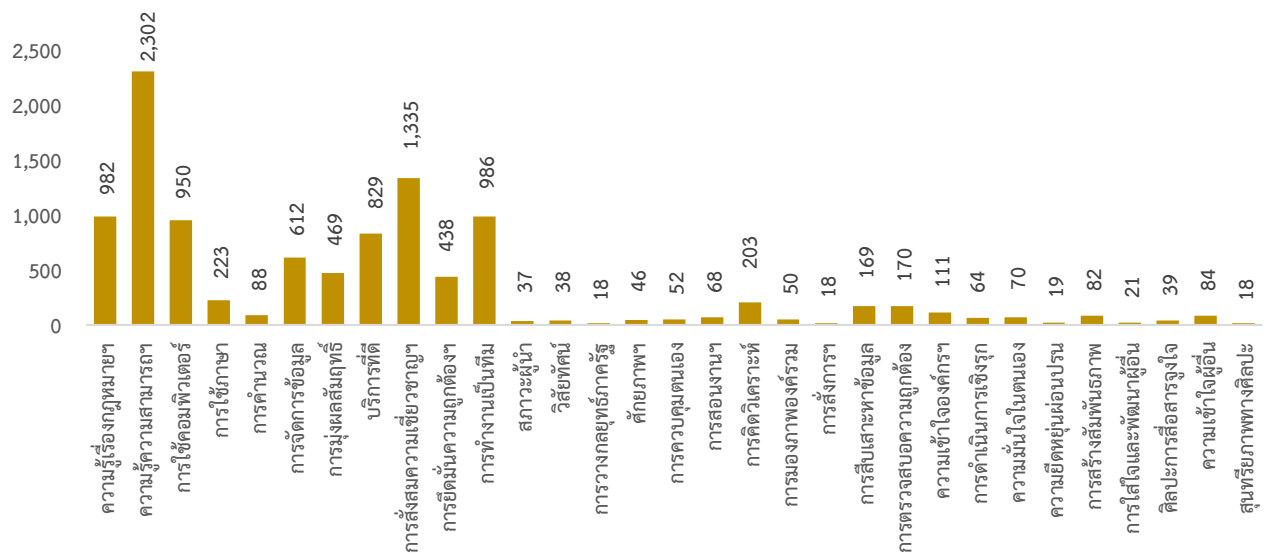
เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ บริการที่ดี จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.18) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การจัดการข้อมูล และการใช้ภาษา จำนวนร้อยละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.64 ต่อเรื่อง) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวนร้อยละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.09 ต่อเรื่อง)



แผนภูมิที่ 17 วิธีการพัฒนาของพนักงานราชการตามประเภทตำแหน่งและระดับ



แผนภูมิที่ 18 สมรรถนะที่พัฒนาของพนักงานราชการตามประเภทตำแหน่งและระดับ



แผนภูมิที่ 19 เรื่องที่พัฒนาของพนักงานราชการในภาพรวม

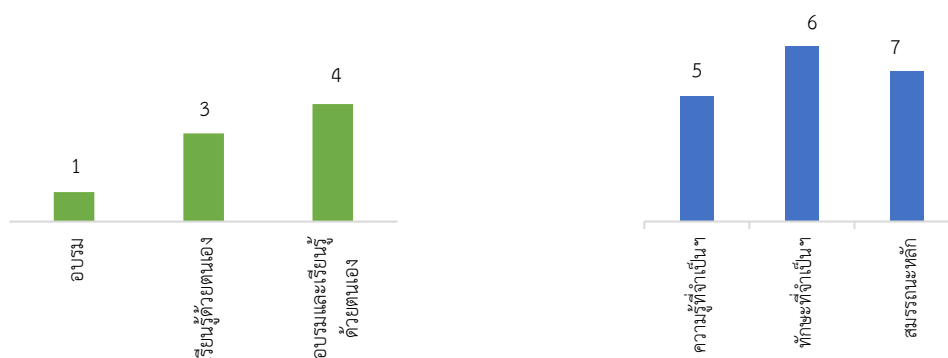
4.3 ลูกเงินทุนหมุนเวียน

จำนวนทั้งสิ้น 8 คน (ร้อยละ 100.00) แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.50) และเพศหญิง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 62.50)

วิธีการที่พัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.50) และการอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 12.50)

สมรรถนะที่พัฒนา รวมทั้งสิ้น 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) สมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 38.89) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.78) ตามลำดับ

เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การจัดการข้อมูล จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ บริการที่ดี จำนวนเรื่องละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67 ต่อเรื่อง) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การทำงานเป็นที และบริการที่ดี จำนวนเรื่องละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11 ต่อเรื่อง)



แผนภูมิที่ 20 วิธีการพัฒนาและสมรรถที่พัฒนาของลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียนในภาพรวม

5. ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของแต่ละหน่วยงาน

จำแนกการพัฒนาตามหน่วยงานที่สังกัด ดังนี้

กองกฎหมาย (กกม.)

บุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 57 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 28 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน (ร้อยละ 32.29) และเพศหญิง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 60.71) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 75.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 21.43) และการอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.57)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 84 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 40.48) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.24) สมรรถนะหลัก จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.10) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.82) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.38) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.10) และการใช้ภาษา จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.90)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน เป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การใช้คอมพิวเตอร์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33 ต่อเรื่อง)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 28 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน (ร้อยละ 39.29) และเพศหญิง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 60.71) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 25 คน (ร้อยละ 89.29) และเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 10.71)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 74 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 31 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 41.89) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.03) สมรรถนะหลัก จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.92) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.81) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.35) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.03) การใช้ภาษา จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.22) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.86)

กองคลัง (กค.)

บุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 75 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 45 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 3 คน (ร้อยละ 6.67) และเพศหญิง จำนวน 42 คน (ร้อยละ 93.33) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ อบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 42 คน (ร้อยละ 93.33) และไม่พัฒนา จำนวน 3 คน (ร้อยละ 6.67)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 84 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 42 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่องละ 42 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 29 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.90) และเพศหญิง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 93.10) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 93.10) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 6.90)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 54 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่อง 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

(4) ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 1 คน แบ่งเป็นเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

กองโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและกิจกรรมพิเศษ (กคพ.)

บุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 270 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 17 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน (ร้อยละ 58.82) และเพศหญิง จำนวน 7 คน (ร้อยละ 41.18) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 93.33) และเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 23.53)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 51 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนด้านละ 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.45) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.57) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 7 คน (ร้อยละ 13.73) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.80) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.65) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.76) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และการจัดการข้อมูล จำนวนเรื่องละ 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.80 ต่อเรื่อง)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 253 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 148 คน (ร้อยละ 58.50) และเพศหญิง จำนวน 105 คน (ร้อยละ 41.50) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 174 คน (ร้อยละ 68.77) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 63 คน (ร้อยละ 24.90) การอบรม จำนวน 7 คน (ร้อยละ 2.77) และไม่พัฒนา จำนวน 9 คน (ร้อยละ 3.56)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 711 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 241 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.90) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 206 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.97) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 139 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.55) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 90 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.66) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 35 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.92) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 144 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.25) รองลงมา คือ บริการที่ดี จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.83) และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 76 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.69)

กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตบ.)

บุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 9 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 5 คน เป็นเพศหญิงทั้งหมด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 72.73) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.18) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.09) ตามลำดับ เรื่องที่ต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวนร้อยละ 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.36 ต่อเรื่อง) รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ และการดำเนินการเชิงรุก จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.09)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 4 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00) และเพศหญิง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.00) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวนร้อยละ 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

กองตรวจการประมง (กตป.)

บุคลากรได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 593 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 136 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 111 คน (ร้อยละ 81.62) และเพศหญิง จำนวน 25 คน (ร้อยละ 18.38) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 70 คน (ร้อยละ 51.47) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 33 คน (ร้อยละ 24.26) และการอบรม จำนวน 33 คน (ร้อยละ 24.26) จำนวนเท่ากัน

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 599 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 140 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.37) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็น
สำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 138 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.04) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 126 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 21.04) สมรรถนะหลัก จำนวน 110 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.36) และทักษะที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน จำนวน 85 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.19) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมาย
และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 86 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.36) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถ
ที่ใช้ในงาน จำนวน 52 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.68) และ สภาวะผู้นำ จำนวน 36 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.01)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 175 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 174 คน (ร้อยละ 99.43) และเพศหญิง
จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.57) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 69 คน
(ร้อยละ 39.43) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 67 คน (ร้อยละ 38.29) และการอบรม จำนวน 39 คน (ร้อยละ 22.29)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 640 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 197 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.78) รองลงมา คือ สมรรถนะ
หลัก จำนวน 185 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.91) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 137 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 21.41) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 103 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.09) และสมรรถนะ
ทางการบริหาร จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.81) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถ
ที่ใช้ในงาน จำนวน 78 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.19) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 68 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 10.63) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 66 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.31)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 282 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 230 คน (ร้อยละ 81.56) และ
เพศหญิง จำนวน 52 คน (ร้อยละ 18.44) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง
จำนวน 129 คน (ร้อยละ 45.74) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 83 คน (ร้อยละ 29.43) และ
การอบรม จำนวน 70 คน (ร้อยละ 24.82)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 999 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 318 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.83) รองลงมา คือสมรรถนะประจำตำแหน่ง
จำนวน 244 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.42) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 233 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 23.32) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 196 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.62) และสมรรถนะ
ทางการบริหาร จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.80) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การทำงานเป็นทีม
จำนวน 141 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.11) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 136 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.61) และ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 118 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.81)

กองตรวจราชการ (กตร.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 16 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 4 คน แบ่งเป็นเพศชาย 1 คน (ร้อยละ 25.00) และเพศหญิง จำนวน 3 คน
(ร้อยละ 75.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.00)
รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนด้านละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.00 ต่อด้าน)
และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ
ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน บริการที่ดี และการวิเคราะห์ จำนวนเรื่องละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67)

รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ภาษา การคำนวณ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.33)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.00) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติและความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวนร้อยละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 10 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 4 คน (ร้อยละ 40.00) และเพศหญิง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 60.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 9 คน (ร้อยละ 90.00) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 10.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 30 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 15 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.67) สมรรถนะหลัก จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.67) สมรรถนะประจำตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.33 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.00) รองลงมา คือ และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.33) และ การใช้ภาษา จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67)

กองตรวจสอบคุณภาพสินค้าประมง (กตส.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 291 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 58 คน แบ่งเป็นเพศชาย 13 คน (ร้อยละ 22.41) และเพศหญิง จำนวน 45 คน (ร้อยละ 77.59) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 63.79) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 10 คน (ร้อยละ 17.24) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 7 คน (ร้อยละ 12.07) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 6.90)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 108 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 48 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 44.44) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.37) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.19) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.33) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 38 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 35.19) รองลงมา คือ สภาวะผู้นำ จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.04) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.19)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถ
ที่ใช้ในงาน จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม จำนวน 1 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 33.33)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 230 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 58 คน (ร้อยละ 25.22) และ
เพศหญิง จำนวน 172 คน (ร้อยละ 74.78) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน
142 คน (ร้อยละ 62.56) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 18.06) การอบรม
จำนวน 31 คน (ร้อยละ 13.66) และไม่พัฒนา จำนวน 13 คน (ร้อยละ 5.73)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 281 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 165 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 58.72) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 83 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.54) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.98) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.63) และสมรรถนะทางการบริหาร
จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.14) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน
จำนวน 148 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 52.67) รองลงมา คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 26 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.25) และบริการที่ดีและการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนร้อยละ 20 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.12)

กองนโยบายและแผนพัฒนาการประมง (กนป.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 66 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 39 คน แบ่งเป็นเพศชาย 8 คน (ร้อยละ 20.51) และเพศหญิง จำนวน 31 คน
(ร้อยละ 79.49) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 33 คน (ร้อยละ 84.62)
รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 10.26) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 5.13)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 122 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 51 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 41.80) รองลงมา คือ
ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.85 ต่อด้าน)
สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.03) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 3 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.46) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์ และการใช้ภาษา จำนวนร้อยละ
21 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.21 ต่อเรื่อง) รองลงมา คือ การวิเคราะห์ จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.93)
และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 61 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.11)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน แบ่งเป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนา
คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 77.78) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ บริการที่ดี และ
การทำงานเป็นทีม จำนวนร้อยละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33 ต่อเรื่อง) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์
จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 24 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 25.00) และเพศหญิง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 75.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 22 คน (ร้อยละ 91.67) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.17) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.17)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 50 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.00) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 34.00) สมรรถนะหลัก จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.00) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.00) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.00) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวนร้อยละ 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.00 ต่อเรื่อง) รองลงมา คือ การจัดการข้อมูล จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.00) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.00)

กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบค.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 91 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 45 คน แบ่งเป็นเพศชาย 10 คน (ร้อยละ 22.22) และเพศหญิง จำนวน 35 คน (ร้อยละ 77.78) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 31 คน (ร้อยละ 68.89) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 22.22) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 8.89)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 111 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 42 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 37.84) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 37 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.41) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.91) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.50) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.72) รองลงมา คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.02) และความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.61)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 46 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 16 คน (ร้อยละ 34.78) และเพศหญิง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 65.22) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 39 คน (ร้อยละ 84.78) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 13.04) และการอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 2.17)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 99 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 39 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 39.39) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 36 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.36) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.20) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.04) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.27) รองลงมา คือ บริการที่ดี และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนร้อยละ 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.13 ต่อเรื่อง) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.12)

กองบริหารจัดการทรัพยากรและกำหนดมาตรการ (กบม.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 57 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 25 คน แบ่งเป็นเพศชาย 8 คน (ร้อยละ 32.00) และเพศหญิง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 68.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 52.00) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 6 คน (ร้อยละ 24.00) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 20.00) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 4.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 72 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.17) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.61) สมรรถนะหลัก จำนวน 15 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.83) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.28) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.00) รองลงมา คือ การใช้ภาษา จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.72)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 32 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 28.13) และเพศหญิง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 71.87) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 56.25) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 12.50) การอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 9.38) และไม่พัฒนา จำนวน 7 คน (ร้อยละ 21.88)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนด้านละ 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.97 ต่อด้าน) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.68) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.18) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.19) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.58) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.69) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงานและการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่องละ 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.39 ต่อเรื่อง)

กองบริหารจัดการเรือประมงและการทำการประมง (กปร.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 72 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 45 คน แบ่งเป็นเพศชาย 26 คน (ร้อยละ 57.78) และเพศหญิง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 42.22) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 64.44) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 35.56)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 123 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 37 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.83) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 33 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.83) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.95) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.26) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.88) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.89) รองลงมา คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 18 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.63) และการใช้ภาษา และการจัดการข้อมูล จำนวนเรื่องละ 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.57 ต่อเรื่อง)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.00) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.00) วิธีการพัฒนา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 44.44) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) และสมรรถนะหลัก สมรรถนะ ทางการบริหาร และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในงาน และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวนเรื่อง 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22 ต่อเรื่อง) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การสอนงานและการมอบหมายงาน และการตรวจสอบ ความถูกต้องตามกระบวนการ จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11 ต่อเรื่อง)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 32 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 28.13) และเพศหญิง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 71.88) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 18 คน (ร้อยละ 56.25) รองลงมา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 12.50) การอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 9.38) และไม่พัฒนา จำนวน 7 คน (ร้อยละ 21.88)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนด้านละ 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.97 ต่อด้าน) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.68) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.18) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.19) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.58) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.69) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่อง 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.39 ต่อเรื่อง)

กองวิจัยและพัฒนาประมงน้ำจืด (กปจ.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 760 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 163 คน แบ่งเป็นเพศชาย 71 คน (ร้อยละ 43.56) และเพศหญิง จำนวน 92 คน (ร้อยละ 56.44) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 94 คน (ร้อยละ 57.67) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 57 คน (ร้อยละ 34.97) การอบรม จำนวน 7 คน (ร้อยละ 4.29) และไม่พัฒนา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.07)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 523 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 143 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.34) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 121 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 23.14) สมรรถนะหลัก จำนวน 118 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.56) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 92 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.59) และสมรรถนะ ทางการบริหาร จำนวน 49 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.37) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในงาน จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.72) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 70 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.38) และการจัดการข้อมูล จำนวน 69 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.19)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 103 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 93 คน (ร้อยละ 90.29) และเพศหญิง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 9.71) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 69 คน (ร้อยละ 66.99) รองลงมา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 29.13) การอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.97) และไม่พัฒนา จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.91)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 282 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 142 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.35) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 87 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.85) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.45) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.09) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.26) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 68 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.11) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 61 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.63) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.06)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 494 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 332 คน (ร้อยละ 67.21) และเพศหญิง จำนวน 162 คน (ร้อยละ 32.79) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 239 คน (ร้อยละ 48.38) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 219 คน (ร้อยละ 44.33) การอบรม จำนวน 9 คน (ร้อยละ 1.82) และไม่พัฒนา จำนวน 27 คน (ร้อยละ 5.47)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 1,381 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 676 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 48.95) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 342 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.76) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 203 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.70) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 105 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.60) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 55 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.98) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 248 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.96) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 247 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.89) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 158 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.44)

(4) ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 3 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33) และเพศหญิง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) และการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67) เรื่องที่พัฒนา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การใช้คอมพิวเตอร์ บริการที่ดี และยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเรื่องละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.67 ต่อเรื่อง)

กองประมงต่างประเทศ (กปต.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 40 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 25 คน แบ่งเป็นเพศชาย 10 คน (ร้อยละ 40.00) และเพศหญิง จำนวน 15 คน (ร้อยละ 60.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 80.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 20.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.17) รองลงมา คือ

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.57) สมรรถนะหลัก จำนวน 15 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.48) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.99) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.79) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การใช้ภาษา จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.08) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.88) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.69)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 15 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 33.33) และเพศหญิง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 66.67) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 73.33) รองลงมา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 4 คน (ร้อยละ 26.67)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 49 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.65) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.57) สมรรถนะหลัก จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.53) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.20) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.04) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การใช้ภาษา จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.53) รองลงมา คือ การคิดวิเคราะห์ จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนร้อยละ 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.16 ต่อเรื่อง)

กองวิจัยและพัฒนาพันธุ์กรรมสัตว์น้ำ (กพก.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 180 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 55 คน แบ่งเป็นเพศชาย 26 คน (ร้อยละ 47.27) และเพศหญิง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 52.73) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 45 คน (ร้อยละ 81.82) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.45) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.82) และไม่พัฒนา จำนวน 6 คน (ร้อยละ 10.91)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 96 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 53 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 55.21) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 25 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.04) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.42) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.25) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.08) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 38 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 39.58) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.79) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 15 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.63)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 13 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน (ร้อยละ 76.92) และเพศหญิง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 23.08) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 63.16) รองลงมา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5.26) และไม่พัฒนา จำนวน 6 คน (ร้อยละ 31.58)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 26 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.31) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.69) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 11 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.31) รองลงมา คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 6 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 23.08) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.23)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 112 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 64 คน (ร้อยละ 57.14) และ
เพศหญิง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 42.86) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน
72 คน (ร้อยละ 64.29) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 37 คน (ร้อยละ 33.04) และไม่พัฒนา
จำนวน 3 คน (ร้อยละ 2.68)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 194 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 91 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 46.91) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน จำนวน 77 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 39.69) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 18 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.28) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.61) และสมรรถนะทางการ
บริหาร จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.52) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้
ในงาน จำนวน 58 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.90) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน
37 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.07) และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 21 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 10.82)

กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด (กพจ.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 1,034 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 215 คน แบ่งเป็นเพศชาย 92 คน (ร้อยละ 42.79) และเพศหญิง จำนวน 123 คน
(ร้อยละ 57.21) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 158 คน (ร้อยละ 73.49)
รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 41 คน (ร้อยละ 19.07) และการอบรม จำนวน 16 คน (ร้อยละ 7.44)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 768 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 186 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.22) รองลงมา คือ
สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 174 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.26) สมรรถนะหลัก จำนวน 171 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 22.27) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 137 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.84) และสมรรถนะ
ทางการบริหาร จำนวน 100 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.02) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่อง
กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 94 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.24) รองลงมา คือ
ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 92 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.98) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ
ในงานอาชีพ จำนวน 65 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.46)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 97 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 78 คน (ร้อยละ 80.41) และ
เพศหญิง จำนวน 19 คน (ร้อยละ 19.59) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน
50 คน (ร้อยละ 51.55) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 39 คน (ร้อยละ 40.21) และการอบรม
จำนวน 8 คน (ร้อยละ 8.25)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 281 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 160 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 56.94) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน จำนวน 52 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.51) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 35 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.46) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 28 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.96) และสมรรถนะ ทางการบริหาร จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.14) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 46 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.37) รองลงมา คือ บริการที่ดี จำนวน 40 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.23) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 33 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.74)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 722 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 472 คน (ร้อยละ 65.37) และ เพศหญิง จำนวน 250 คน (ร้อยละ 34.63) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 420 คน (ร้อยละ 58.17) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 262 คน (ร้อยละ 36.29) การอบรม จำนวน 37 คน (ร้อยละ 5.12) และไม่พัฒนา จำนวน 3 คน (ร้อยละ 0.42)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 1,917 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 957 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 49.92) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน จำนวน 488 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.46) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 212 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.06) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 197 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.28) และสมรรถนะทาง การบริหาร จำนวน 63 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.29) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถ ที่ใช้ในงาน จำนวน 341 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.79) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 265 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.82) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 238 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.42)

(4) ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 1 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการ พัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนา คือ และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และการทำงานเป็น จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง (กพข.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 900 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 200 คน แบ่งเป็นเพศชาย 66 คน (ร้อยละ 33.00) และเพศหญิง จำนวน 134 คน (ร้อยละ 67.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 142 คน (ร้อยละ 71.00) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 32 คน (ร้อยละ 16.00) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 21 คน (ร้อยละ 10.50) และไม่พัฒนา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.50)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 479 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 173 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.12) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 142 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.65) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 74 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.45) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 55 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.48) และสมรรถนะ ทางการบริหาร จำนวน 35 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.31) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถในการใช้ในงาน จำนวน 122 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.47) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ จำนวน 86 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.95) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ งานที่ปฏิบัติ จำนวน 51 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.65)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 39 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน (ร้อยละ 69.23) และเพศหญิง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 30.77) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 43.59) รองลงมา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 12 คน (ร้อยละ 30.77) การอบรม จำนวน 8 คน (ร้อยละ 20.51) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 5.13)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 82 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 33 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 40.24) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 31 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 37.80) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.98) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.10) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.88) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 26 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.17) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.63) และบริการที่ดี จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.98)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 661 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 305 คน (ร้อยละ 46.14) และเพศหญิง จำนวน 356 คน (ร้อยละ 53.86) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 452 คน (ร้อยละ 68.38) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 123 คน (ร้อยละ 18.61) การอบรม จำนวน 67 คน (ร้อยละ 10.14) และไม่พัฒนา จำนวน 19 คน (ร้อยละ 2.87)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 1,388 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 591 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.58) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 471 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.93) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 206 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.84) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 101 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.28) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.37) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 507 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.53) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 218 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.71) และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 107 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.71)

(4) ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน จำนวน 3 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33) และเพศหญิง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) วิธีการพัฒนา คือ การอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33) การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33) และการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 75.00) รองลงมาคือ สมรรถนะหลัก จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.00) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 3 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมา คือ การจัดการข้อมูล และบริการที่ดี จำนวนร้อยละ 2 คน (ร้อยละ 25.00) และการคำนวณ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 12.50)

กองวิจัยและพัฒนาประมงทะเล (กพท.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 576 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 196 คน แบ่งเป็นเพศชาย 98 คน (ร้อยละ 50.00) และเพศหญิง จำนวน 98 คน (ร้อยละ 50.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 153 คน (ร้อยละ 78.06) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 15.31) และการอบรม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 6.63)

สมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด จำนวน 508 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 198 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 38.98) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 137 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.97) สมรรถนะหลัก จำนวน 109 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.46) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 37 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.28) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 27 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.31) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 111 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.85) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 87 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.13) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 80 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.75)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 56 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 51 คน (ร้อยละ 91.07) และเพศหญิง จำนวน 5 คน (ร้อยละ 8.93) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 23 คน (ร้อยละ 41.07) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 35.71) และการอบรม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 23.21)

สมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด จำนวน 124 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 76 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 61.29) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 46 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.87) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.03) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.81) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 41 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.06) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.55) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.74)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 324 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 182 คน (ร้อยละ 56.17) และเพศหญิง จำนวน 142 คน (ร้อยละ 43.83) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 236 คน (ร้อยละ 72.84) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 76 คน (ร้อยละ 23.46) และการอบรม จำนวน 12 คน (ร้อยละ 3.70)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 823 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 303 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.82) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 264 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.08) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 207 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.15) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 43 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.22) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.73) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 213 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.88) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 149 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.10) และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 106 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.88)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 8 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 4 คน แบ่งเป็นเพศชาย 1 คน (ร้อยละ 25.00) และเพศหญิง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 75.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 44.44) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และ สมรรถนะหลัก จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ การสืบเสาะหาข้อมูล จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) และการจัดการข้อมูล การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การคิดวิเคราะห์ และ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ จำนวนร้อยละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11 ต่อเรื่อง)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 4 คน แบ่งเป็นเพศหญิงทั้งหมด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 50.00) รองลงมา คือ การอบรมและ เรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 25.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวนด้านละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการคิดวิเคราะห์ จำนวนร้อยละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.00 ต่อเรื่อง)

กองวิจัยและพัฒนาสุขภาพสัตว์น้ำ (กพส.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 89 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 46 คน แบ่งเป็นเพศชาย 13 คน (ร้อยละ 28.26) และเพศหญิง จำนวน 33 คน (ร้อยละ 71.74) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 40 คน (ร้อยละ 86.96) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเองและการอบรม จำนวนวิธีละ 1 คน (ร้อยละ 2.17 ต่อวิธี) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 8.70)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 149 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 53 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 35.57) รองลงมา คือ ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 38 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.50 ต่อด้าน) และ สมรรถนะประจำตำแหน่งและสมรรถนะทางการบริหาร จำนวนด้านละ 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.71 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.82) รองลงมา คือ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 29 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.46) และความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.75)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33) และเพศหญิง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 66.67) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 33.33)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 45.45) รองลงมา คือ และทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานและสมรรถนะหลัก จำนวนด้านละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.27 ต่อด้าน) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 27.27) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและ กฎระเบียบเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ การใช้คอมพิวเตอร์ และบริการที่ดี จำนวนร้อยละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.18 ต่อเรื่อง)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 40 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 32.50) และเพศหญิง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 67.50) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 32 คน (ร้อยละ 80.00) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 15.00) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 5.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 88 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 40 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 45.45) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 25 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.41) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.59) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.41) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.14) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 32 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.36) รองลงมา คือ การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.91) และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.64)

กองวิจัยและพัฒนาอาหารสัตว์น้ำ (กพอ.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 76 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 34 คน แบ่งเป็นเพศชาย 4 คน (ร้อยละ 11.76) และเพศหญิง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 88.24) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 79.41) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 8.82) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 11.76)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 61 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 55.74) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.03) สมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร จำนวนด้านละ 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.84 ต่อด้าน) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 6.56) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 26 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.62) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการใช้คอมพิวเตอร์ จำนวนร้อยละ 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 13.11 ต่อเรื่อง) และการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.84)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00) เรื่องที่พัฒนา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 100.00)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 41 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 11 คน (ร้อยละ 26.83) และเพศหญิง จำนวน 30 คน (ร้อยละ 73.17) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 36 คน (ร้อยละ 87.80) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 7.32) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 4.88)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 67 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 34 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 50.75) รองลงมา คือ สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.90) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.91) สมรรถนะหลัก จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.96) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.49) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 28 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 41.79) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ การใช้คอมพิวเตอร์ และการสืบเสาะหาข้อมูล จำนวนร้อยละ 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.96 ต่อเรื่อง) และการจัดการข้อมูล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการคิดวิเคราะห์ จำนวนร้อยละ 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.97 ต่อเรื่อง)

กองพัฒนาระบบการรับรองมาตรฐานสินค้าประมงและหลักฐานเพื่อการสืบค้น (กมป.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 36 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 18 คน แบ่งเป็นเพศชาย 4 คน (ร้อยละ 22.22) และเพศหญิง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 77.78) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 17 คน (ร้อยละ 94.44) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5.56)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 39 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 16 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 41.03) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.21) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.51) และสมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวนด้านละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.13 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเรื่อง 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.64 ต่อเรื่อง) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.38) และการใช้คอมพิวเตอร์ และการจัดการข้อมูล จำนวนเรื่องละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 7.69 ต่อเรื่อง)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 18 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 27.78) และเพศหญิง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 72.22) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 72.22) และไม่พัฒนา จำนวน 5 คน (ร้อยละ 27.78)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 37 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.43) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.32) และสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวนด้านละ 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.62 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 12 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.43) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน จำนวนเรื่องละ 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.22 ต่อเรื่อง) และการใช้คอมพิวเตอร์และการใช้ภาษา จำนวนเรื่องละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.11 ต่อเรื่อง)

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กยผ.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 37 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 18 คน แบ่งเป็นเพศชาย 4 คน (ร้อยละ 22.22) และเพศหญิง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 77.78) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 61.11) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 6 คน (ร้อยละ 33.33) และการอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5.56)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 63 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.75) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.98) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.87) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.05) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.87) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.00) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 50.00) ไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 100.00)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 17 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 35.29) และเพศหญิง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 64.71) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 16 คน (ร้อยละ 94.12) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 5.88)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 39 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 17 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 43.59) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.21) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.64) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.56) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.64) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.38) และการจัดการข้อมูล จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.26)

กองตรวจสอบเรือประมง ลินคำสัตว์น้ำและปัจจัยการผลิต (กรป.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 425 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 222 คน แบ่งเป็นเพศชาย 123 คน (ร้อยละ 55.41) และเพศหญิง จำนวน 99 คน (ร้อยละ 44.59) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 160 คน (ร้อยละ 72.07) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 13.06) การอบรม จำนวน 9 คน (ร้อยละ 4.05) และไม่พัฒนา จำนวน 24 คน (ร้อยละ 10.81)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 677 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 212 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.31) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 150 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.16) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 129 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.05) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 110 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.25) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 76 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.23) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 152 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.45) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 62 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.16) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 60 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.86)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 6 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 83.33) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 16.67) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 50.00) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 3 คน (ร้อยละ 50.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 52.63) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวนด้านละ 4 คน (ร้อยละ 21.05 ต่อด้าน) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.26) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ บริการที่ดี จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.32) รองลงมา คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.05)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 197 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 101 คน (ร้อยละ 51.27) และเพศหญิง จำนวน 96 คน (ร้อยละ 48.73) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 136 คน (ร้อยละ 69.04) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 40 คน (ร้อยละ 20.30) การอบรม จำนวน 10 คน (ร้อยละ 5.08) และไม่พัฒนา จำนวน 11 คน (ร้อยละ 5.58)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 562 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 209 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 37.19) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 167 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.72) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 105 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.68) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 61 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.85) และสมรรถนะ
ทางการบริหาร จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.56) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมาย
และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 106 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.86) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถ
ที่ใช้ในงาน จำนวน 103 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.33) และบริการที่ดี จำนวน 58 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.32)

กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสัตว์น้ำ (กอส.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 78 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 28 คน แบ่งเป็นเพศชาย 8 คน (ร้อยละ 28.57) และเพศหญิง จำนวน 20 คน
(ร้อยละ 71.43) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 71.43)
รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 7 คน (ร้อยละ 25.00) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 3.57)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 54 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.59) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 37.04) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ
9.26) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและสมรรถนะทางการบริหาร จำนวนด้านละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ
5.56 ต่อด้าน) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 21 คน (นับซ้ำ)
(ร้อยละ 38.89) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 16 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.63)
และการทำงานเป็นทีม จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 5.56)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน แบ่งเป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 4 คน (ร้อยละ 100.00) วิธีการพัฒนา
คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 50.00) และการอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน
(ร้อยละ 50.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 77.78) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 33.33) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน บริการที่ดี และการยึดมั่น
ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวนเรื่องละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.22 ต่อเรื่อง)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 46 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 12 คน (ร้อยละ 26.09) และเพศหญิง
จำนวน 34 คน (ร้อยละ 73.91) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 26 คน
(ร้อยละ 56.52) รองลงมา คือ การอบรม จำนวน 13 คน (ร้อยละ 28.26) และการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 7 คน
(ร้อยละ 15.22)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 93 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 46 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 49.46) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน จำนวน 40 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 43.01) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ
4.30) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.23) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 40 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 43.01) รองลงมา คือ การส่งเสริม
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 28 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.11) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 12 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.90)

สำนักงานเลขาธิการกรม (สลก.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 135 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 58 คน แบ่งเป็นเพศชาย 31 คน (ร้อยละ 53.45) และเพศหญิง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 46.55) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 58 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 287 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 111 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 38.68) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.09) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 57 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.86) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 45 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.68) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.70) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 41 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 35 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.20) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 29 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.10)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 9 คน (ร้อยละ 90.00) และเพศหญิง จำนวน 1 คน (ร้อยละ 10.00) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 10 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 25 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 52.00) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 6 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 24.00) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.00) และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวนด้านละ 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 4.00) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.00) รองลงมา คือ บริการที่ดี จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.00) และความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวนเรื่องละ 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 12.00 ต่อเรื่อง)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 67 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 27 คน (ร้อยละ 40.30) และเพศหญิง จำนวน 40 คน (ร้อยละ 59.70) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 65 คน (ร้อยละ 97.01) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.99)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 279 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 131 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 46.95) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 63 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.58) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 59 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.15) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.96) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 0.36) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์ จำนวน 49 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.56) รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม จำนวนเรื่องละ 31 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.11 ต่อเรื่อง) และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม จำนวน 23 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 8.24)

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 54 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 34 คน แบ่งเป็นเพศชาย 14 คน (ร้อยละ 41.18) และเพศหญิง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 58.82) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 15 คน (ร้อยละ 44.12) รองลงมา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 41.18) การอบรม จำนวน 1 คน (ร้อยละ 2.94) และไม่พัฒนา จำนวน 4 คน (ร้อยละ 11.76)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 96 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.21) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 24 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.00) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 22 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.92) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.79) และสมรรถนะ
ทางการบริหาร จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 2.08) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ความสามารถ
ที่ใช้ในงาน จำนวน 19 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.79) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 41 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 14.29) รองลงมา คือ การจัดการข้อมูล จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.46) และความรู้
เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.42)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 20 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน (ร้อยละ 70.00) และเพศหญิง
จำนวน 6 คน (ร้อยละ 30.00) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 17 คน (ร้อยละ
85.00) และไม่พัฒนา จำนวน 3 คน (ร้อยละ 15.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 43 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 21 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 48.84) รองลงมา คือ ทักษะที่จำเป็นสำหรับ
การปฏิบัติงาน จำนวน 13 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.23) และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 20.93) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ การจัดการข้อมูล จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ
20.93) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.60) และ บริการที่ดี
จำนวน 7 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.28)

สำนักงานประมงพื้นที่กรุงเทพมหานคร (สปก.)

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 24 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 13 คน แบ่งเป็นเพศชาย 8 คน (ร้อยละ 61.54) และเพศหญิง จำนวน 5 คน
(ร้อยละ 38.48) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 13 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 26 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 42.31) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 9 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 34.62) สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.38)
ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 72 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.09) และสมรรถนะประจำตำแหน่ง
จำนวน 1 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 3.85) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 30.77) รองลงมา คือ การสั่งสมความเชี่ยวชาญ
ในงานอาชีพ จำนวน 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 15.38) และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ
สภาวะผู้นำ จำนวนเรื่องละ 3 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.54 ต่อเรื่อง)

(2) พนักงานราชการ จำนวน 11 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 5 คน (ร้อยละ 45.45) และเพศหญิง
จำนวน 6 คน (ร้อยละ 54.55) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 11 คน (ร้อยละ 100.00)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 22 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนา
มากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 45.45) รองลงมา คือ
สมรรถนะหลัก จำนวน 8 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 36.36) และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน
(นับซ้ำ) (ร้อยละ 18.18) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กับงานที่ปฏิบัติ และความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวนเรื่องละ 5 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 22.73 ต่อเรื่อง)
รองลงมา คือ การจัดการข้อมูล และการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวนเรื่องละ 4 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ
18.18 ต่อเรื่อง) และการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.09)

สำนักงานประมงจังหวัด

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 1,485 คน รายละเอียดการพัฒนาตามประเภทบุคลากร ดังนี้

(1) ข้าราชการ จำนวน 1,082 คน แบ่งเป็นเพศชาย 533 คน (ร้อยละ 49.26) และเพศหญิง จำนวน 549 คน (ร้อยละ 50.74) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 722 คน (ร้อยละ 66.73) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 297 คน (ร้อยละ 27.45) การอบรม จำนวน 52 คน (ร้อยละ 4.81) และไม่พัฒนา จำนวน 11 คน (ร้อยละ 1.02)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 3,935 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 1,114 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 28.31) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 1,052 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 26.73) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 688 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.48) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 662 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.82) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 419 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.65) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 684 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 17.38) รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 430 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 10.93) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 367 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.33)

(2) ลูกจ้างประจำ จำนวน 51 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 37 คน (ร้อยละ 72.55) และเพศหญิง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 27.45) วิธีการพัฒนา คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 27 คน (ร้อยละ 52.94) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 20 คน (ร้อยละ 39.22) การอบรม จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.88) และไม่พัฒนา จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.96)

สมรรถนะที่พัฒนารวมทั้งสิ้น จำนวน 151 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 61 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 40.40) รองลงมา คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 44 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 29.19) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 29 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 19.24) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 15 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.93) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 2 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.32) เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 33 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 21.85) รองลงมา คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำนวน 25 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.56) และบริการที่ดี จำนวน 14 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.27)

(3) พนักงานราชการ จำนวน 352 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 144 คน (ร้อยละ 40.91) และเพศหญิง จำนวน 208 คน (ร้อยละ 59.09) วิธีการพัฒนามากที่สุด คือ การอบรมและเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 243 คน (ร้อยละ 69.03) รองลงมา คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง จำนวน 85 คน (ร้อยละ 24.15) การอบรม จำนวน 22 คน (ร้อยละ 6.25) และไม่พัฒนา จำนวน 2 คน (ร้อยละ 0.57)

สมรรถนะที่พัฒนาทั้งสิ้น จำนวน 1,140 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 100.00) โดยสมรรถนะที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 369 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 32.37) รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก จำนวน 355 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 31.14) ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน จำนวน 285 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 25.00) สมรรถนะประจำตำแหน่ง จำนวน 111 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 9.74) และสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 20 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 1.75) ตามลำดับ เรื่องที่พัฒนามากที่สุด คือ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ จำนวน 186 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.32) รองลงมา คือ รองลงมา คือ ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน จำนวน 183 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 16.05) และการจัดการข้อมูล จำนวน 129 คน (นับซ้ำ) (ร้อยละ 11.32)

6. หลักสูตรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาต่อไป

จากผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมงในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแยกเป็นรายสมรรถนะและหลักสูตรที่ต้องการพัฒนาต่อไป ดังนี้

1. ความรู้ความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา เช่น กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการประมง การสืบหาข้อเท็จจริง ทักษะการตีความข้อกฎหมาย การวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การเขียนหนังสือราชการ ระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่าย ระเบียบของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ เป็นต้น

2. ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา เช่น อินโฟกราฟฟิก ทักษะการแปลภาษาเฉพาะทาง การสื่อสารภาษาอังกฤษ หลักการทำบัญชีเบื้องต้น การวิเคราะห์ทางสถิติ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ การเขียนรายงานการประชุม เป็นต้น

3. สมรรถนะหลัก หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา เช่น ความคิดเชิงนวัตกรรม เทคนิคการประสานงาน การบริหารงานองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และการวิเคราะห์ การพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เทคนิคการประเมินโครงการ แนวทางปฏิบัติด้านการตรวจสอบ เป็นต้น

4. สมรรถนะทางการบริหาร หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์และนโยบาย กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี การวิเคราะห์รายงานในเชิงลึก การวิเคราะห์ความเสี่ยง เทคนิคการบริหารสมัยใหม่เชิงสร้างสรรค์สู่การเป็นผู้บริหารสมัยใหม่ เป็นต้น

5. สมรรถนะประจำตำแหน่ง หลักสูตรที่ต้องการพัฒนา เช่น ความรู้พื้นฐานด้านการประมง การคิดวิเคราะห์/วิจัย หลักการเขียนแผนงาน/โครงการ การนำเสนอข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ การจัดการสื่อในยุคดิจิทัล การจับใจความ การจัดทำข้อเสนอโครงการสำคัญ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือและแนวทางที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และยกระดับบุคลากรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งเป็นกลไกในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ภาคผนวก
ตารางสรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมแผน-ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภท/ตำแหน่ง	รายการ	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร					สมรรถนะประจำตำแหน่ง															รวมสมรรถนะทั้งสิ้น				
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่พัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้คอมพิวเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางแผนยุทธศาสตร์	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสื่อสารงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นต่อการแปรปรวน	การสร้างสัมพันธ์กับสภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		ศิลปะการสื่อสารใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม
ข้าราชการ	แผน	1,275	1,435	2,710	144	585	1,981	0	2,710	1,545	1,144	2,689	416	328	108	765	1,617	401	197	938	247	352	2,135	248	73	197	148	50	244	960	394	121	96	206	169	62	85	31	25	41	28	126	31	18	1,433	8,834
	ผล	1,318	1,558	2,876	196	610	1,992	78	2,876	1,504	1,260	2,764	506	353	84	792	1,735	447	226	1,000	317	362	2,352	259	80	191	120	64	251	965	355	102	98	213	191	92	91	51	37	53	29	151	34	14	1,511	9,327
ลูกจ้างประจำ	แผน	471	84	555	44	251	257	3	555	131	312	443	116	13	16	64	209	62	149	240	103	155	709	7	5	1	5	18	23	59	15	26	7	37	38	23	41	9	10	24	2	7	16	0	255	1,675
	ผล	499	73	572	72	255	237	8	572	126	308	434	116	13	15	59	203	65	135	234	112	169	715	7	4	1	5	15	20	52	15	26	7	43	30	23	42	8	11	49	3	7	15	0	279	1,683
พนักงานราชการ	แผน	2,139	1,809	3,948	289	1,069	2,575	15	3,948	1,005	2,337	3,342	811	228	104	628	1,771	482	852	1,385	364	941	4,024	27	44	17	37	53	65	243	212	31	15	135	170	112	83	55	15	70	22	34	84	11	1,049	10,429
	ผล	2,190	1,914	4,104	288	1,123	2,582	111	4,104	982	2,302	3,284	950	223	88	612	1,873	469	829	1,335	438	986	4,057	37	38	18	46	52	68	259	203	50	18	169	170	111	64	70	19	82	21	39	84	18	1,118	10,591
เงินทุนหมุนเวียน	แผน	4	7	11	1	4	6	0	11	5	5	10	1	0	0	1	2	1	4	1	1	4	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23
	ผล	3	5	8	1	3	4	0	8	3	2	5	4	0	1	2	7	0	3	0	1	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
รวมทั้งหมด	แผน	3,889	3,335	7,224	478	1,909	4,819	18	7,224	2,686	3,798	6,484	1,344	569	228	1,458	3,599	946	1,202	2,564	715	1,452	6,879	282	122	215	190	121	332	1,262	621	178	118	378	377	197	209	95	50	135	52	167	131	29	2,737	20,961
	ผล	4,010	3,550	7,560	557	1,991	4,815	197	7,560	2,615	3,872	6,487	1,576	589	188	1,465	3,818	981	1,193	2,569	868	1,519	7,130	303	122	210	171	131	339	1,276	573	178	123	425	391	226	197	129	67	184	53	197	133	32	2,908	21,619

ตารางที่ 2 สรุปแผน-ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกประเภทบุคลากร

ประเภท/ตำแหน่ง	รายการ	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				สมรรถนะหลัก				สมรรถนะทางการบริหาร						สมรรถนะประจำตำแหน่ง														รวมสมรรถนะทั้งสิ้น					
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่พัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การส่งมอบงานและสามารถมอบหมายงาน	รวม	การตัดสินใจวิเคราะห์	การมองภาพกว้าง	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ		การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม
ข้าราชการ	แผน	1,275	1,435	2,710	144	585	1,981	0	2,710	1,545	1,144	2,689	416	328	108	765	1,617	401	197	938	247	352	2,135	248	73	197	148	50	244	960	394	121	96	206	169	62	85	31	25	41	28	126	31	18	1,433	8,834
	ผล	1,318	1,558	2,876	196	610	1,992	78	2,876	1,504	1,260	2,764	506	353	84	792	1,735	447	226	1,000	317	362	2,352	259	80	191	120	64	251	965	355	102	98	213	191	92	91	51	37	53	29	151	34	14	1,511	9,327
ประเภทบริหาร	แผน	5	0	5	1	3	1	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	4	0	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	15
	ผล	5	0	5	0	1	4	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	4	0	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	15	
สูง	แผน	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	ผล	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
ต้น	แผน	4	0	4	1	2	1	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	0	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	12	
	ผล	4	0	4	0	1	3	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	0	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	12	
ประเภทอำนวยการ	แผน	80	18	98	11	19	68	0	98	54	12	66	6	5	0	9	20	18	3	15	7	4	47	28	12	37	17	2	23	119	12	15	14	5	4	2	9	2	4	4	6	28	4	1	110	362
	ผล	76	14	90	8	25	56	1	90	53	11	64	4	4	1	11	20	21	3	15	10	2	51	29	15	39	13	2	20	118	10	9	14	6	7	4	9	2	5	5	8	26	3	2	110	363
สูง	แผน	43	8	51	5	13	33	0	51	28	5	33	0	4	0	3	7	10	2	8	3	2	25	15	4	21	8	1	11	60	3	7	7	2	2	0	4	0	3	1	2	17	1	0	49	174
	ผล	43	7	50	6	15	28	1	50	29	4	33	0	2	0	5	7	12	1	6	4	1	24	17	7	23	8	1	9	65	3	5	6	3	3	2	3	1	4	3	3	18	2	1	57	186
ต้น	แผน	37	10	47	6	6	35	0	47	26	7	33	6	1	0	6	13	8	1	7	4	2	22	13	8	16	9	1	12	59	9	8	7	3	2	2	5	2	1	3	4	11	3	1	61	188
	ผล	33	7	40	2	10	28	0	40	24	7	31	4	2	1	6	13	9	2	9	6	1	27	12	8	16	5	1	11	53	7	4	8	3	4	2	6	1	1	2	5	8	1	1	53	177
ประเภทวิชาการ	แผน	583	765	1,348	62	246	1,040	0	1,348	630	612	1,242	150	234	47	382	813	157	72	509	80	156	974	121	29	93	52	20	105	420	189	62	39	84	70	22	44	14	11	16	15	55	14	11	646	4,095
	ผล	602	816	1,418	91	267	1,001	59	1,418	634	633	1,267	202	241	39	375	857	169	76	496	108	137	986	129	25	85	45	27	111	422	166	49	43	78	75	35	38	24	12	17	15	65	16	9	642	4,174
ทรงคุณวุฒิ	แผน	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5	14
	ผล	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5	14	
เชี่ยวชาญ	แผน	2	6	8	1	4	3	0	8	5	2	7	1	0	0	5	6	1	0	6	0	1	8	0	0	4	2	0	2	8	6	4	0	3	1	0	3	0	0	0	1	0	1	19	48	
	ผล	1	8	9	1	4	4	0	9	8	4	12	1	1	0	6	8	1	0	6	0	2	9	1	0	2	1	0	3	7	7	4	0	3	1	1	3	1	0	1	3	2	1	1	28	64
ชำนาญการพิเศษ	แผน	98	133	231	17	41	173	0	231	117	76	193	11	26	2	45	84	35	9	66	14	16	140	47	10	43	16	3	36	155	28	19	14	8	20	6	13	0	1	4	5	19	3	2	142	714
	ผล	108	148	256	24	46	182	4	256	116	94	210	19	28	1	51	99	44	13	73	24	22	176	50	10	41	11	3	43	158	30	16	19	10	22	8	12	3	3	5	5	24	4	2	163	806
ชำนาญการ	แผน	139	191	330	13	60	257	0	330	134	159	293	29	44	15	75	163	44	14	125	19	49	251	29	8	28	19	7	32	123	37	19	13	19	10	5	9	3	4	4	2	16	7	2	150	980
	ผล	137	196	333	15	69	239	10	333	136	143	279	56	48	16	82	202	45	18	124	28	37	252	29	5	25	18	8	28	113	38	15	12	18	11	5	7	3	5	4	1	20	4	1	144	990
ปฏิบัติการ	แผน	344	434	778	31	14																																								

ตารางที่ 2 สรุปแผน-ผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกประเภทบุคลากร

ประเภท/ตำแหน่ง	รายการ	เพศ			วิธีการพัฒนา					ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร					สมรรถนะประจำตำแหน่ง														รวมสมรรถนะทั้งสิ้น							
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่พัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อุปกรณ์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การส่งมอบงานและภาระมอบหมายงาน	รวม	การตัดสินใจวิเคราะห์	การมองภาพกว้าง	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม			
สนับสนุน	แผน	265	69	334	25	146	161	2	334	90	184	274	89	7	11	48	155	35	88	144	62	102	431	7	2	0	4	7	15	35	11	15	5	22	28	15	28	7	8	14	0	7	11	0	171	1,066			
	ผล	280	61	341	40	146	151	4	341	83	179	262	86	7	11	45	149	36	77	135	72	107	427	6	2	0	2	6	13	29	12	17	6	25	20	15	28	6	9	29	1	6	11	0	185	1,052			
ส4	แผน	71	41	112	5	53	54	0	112	27	68	95	45	6	5	27	83	15	15	57	15	37	139	2	1	0	2	2	5	12	3	12	3	14	20	13	23	1	0	12	0	2	1	0	104	433			
	ผล	87	43	130	11	58	60	1	130	33	78	111	48	5	6	28	87	18	16	57	20	43	154	2	1	0	1	2	4	10	5	14	3	17	19	13	23	3	1	19	0	1	2	0	120	482			
ส3	แผน	34	18	52	6	21	24	1	52	18	25	43	13	0	0	4	17	5	11	21	10	17	64	0	0	0	0	1	1	2	3	0	0	1	2	0	1	2	5	0	0	1	2	0	17	143			
	ผล	38	12	50	6	24	18	2	50	11	23	34	8	0	0	4	12	1	6	18	10	19	54	0	0	0	0	1	1	2	3	0	0	1	1	0	1	1	5	5	0	0	2	3	0	22	124		
ส2	แผน	159	10	169	14	71	83	1	169	45	90	135	31	1	5	17	54	15	62	65	37	48	227	5	1	0	2	4	9	21	5	3	2	7	6	2	4	4	3	2	0	4	8	0	50	487			
	ผล	154	6	160	23	63	73	1	160	39	77	116	30	2	4	13	49	17	55	59	42	45	218	4	1	0	1	3	8	17	4	3	3	7	0	2	4	2	3	5	1	3	6	0	43	443			
ส1	แผน	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3		
	ผล	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	
พนักงานราชการ	แผน	2,139	1,809	3,948	289	1,069	2,575	15	3,948	1,005	2,337	3,342	811	228	104	628	1,771	482	852	1,385	364	941	4,024	27	44	17	37	53	65	243	212	31	15	135	170	112	83	55	15	70	22	34	84	11	1,049	10,429			
	ผล	2,190	1,914	4,104	288	1,123	2,582	111	4,104	982	2,302	3,284	950	223	88	612	1,873	469	829	1,335	438	986	4,057	37	38	18	46	52	68	259	203	50	18	169	170	111	64	70	19	82	21	39	84	18	1,118	10,591			
เทคนิคทั่วไป	แผน	553	175	728	71	184	468	5	728	194	414	608	188	33	22	130	373	78	132	257	76	175	718	5	5	4	9	18	3	44	54	15	6	49	32	14	22	5	5	16	3	7	9	6	243	1,986			
	ผล	570	190	760	73	213	466	8	760	200	449	649	196	30	11	119	356	72	148	244	89	211	764	7	4	3	7	19	5	45	53	18	7	58	30	17	23	6	7	17	0	10	7	6	259	2,073			
บริการ	แผน	1,050	823	1,873	125	627	1,115	6	1,873	391	1,102	1,493	340	51	36	192	619	272	514	686	189	552	2,213	2	24	7	16	17	38	104	51	12	4	47	63	84	39	38	7	35	17	7	48	2	454	4,883			
	ผล	1,051	840	1,891	110	607	1,136	38	1,891	361	1,051	1,412	416	50	35	192	693	259	465	667	239	567	2,197	5	20	8	16	14	38	101	52	20	4	64	63	75	25	43	8	42	17	8	52	2	475	4,878			
บริหารทั่วไป	แผน	527	811	1,338	93	254	989	2	1,338	417	820	1,237	280	141	45	304	770	129	205	440	99	211	1,084	20	15	6	12	18	22	93	106	4	5	38	75	14	22	12	3	19	2	20	27	2	349	3,533			
	ผล	561	884	1,445	105	303	972	65	1,445	420	800	1,220	336	140	42	298	816	135	212	422	110	208	1,087	25	14	7	23	19	25	113	98	12	7	47	77	19	16	20	4	22	4	21	25	10	382	3,618			
วิชาชีพเฉพาะ	แผน	9	0	9	0	4	3	2	9	3	1	4	3	3	1	2	9	3	1	2	0	3	9	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	27	27			
	ผล	8	0	8	0	0	8	0	8	1	2	3	2	3	0	3	8	3	4	2	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	22	22	
รวมทั้งสิ้น	แผน	3,885	3,328	7,213	477	1,905	4,813	18	7,213	2,681	3,793	6,474	1,343	569	228	1,457	3,597	945	1,198	2,563	714	1,448	6,868	282	122	215	190	121	332	1,262	621	178	118	378	377	197	209	95	50	135	52	167	131	29	2,737	20,938			
	ผล	4,007	3,545	7,552	556	1,988	4,811	197	7,552	2,612	3,870	6,482	1,572	589	187	1,463	3,811	981	1,190	2,569	867	1,517	7,124	303	122	210	171	131	339	1,276	573	178	123	425	391	226	197	129	67	184	53	197	133	32	2,908	21,601			
เงินทุนหมุนเวียน	แผน	4	7	11	1	4	6	0	11	5	5	10	1	0	0	1	2	1	4	1	1	4	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	23	23	
	ผล	3	5	8	1	3	4	0	8	3	2	5	4	0	1	2	7	0	3	0	1	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	18
ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน	แผน	3	5	8	1	3	4	0	8	3	4	7	1	0	0	0	1	1	3	1	1	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	16
	ผล	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานทุนหมุนเวียน	แผน	1	2	3	0	1	2	0	3	2	1	3	0	0	0	1	1	0	1	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0													

ตารางที่ 3 สรุปผลพัฒนารายบุคคล (IDP) ของกรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวม

ประเภทตำแหน่ง/ระดับ	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				สมรรถนะหลัก						สมรรถนะทางการบริหาร						สมรรถนะประจำตำแหน่ง															รวมสมรรถนะพื้นฐาน				
	ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่พัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้คอมพิวเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสื่อสารงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินงานการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารใจ		ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ		
ข้าราชการ	1,318	1,558	2,876	196	610	1,992	78	2,876	1,504	1,260	2,764	506	353	84	792	1,735	447	226	1,000	317	362	2,352	259	80	191	120	64	251	965	355	102	98	213	191	92	91	51	37	53	29	151	34	14	1,511	9,327	
บริหาร	5	0	5	0	1	4	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	4	0	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	15			
สูง	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
ต้น	4	0	4	0	1	3	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	0	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	12		
อำนวยการ	76	14	90	8	25	56	1	90	53	11	64	4	4	1	11	20	21	3	15	10	2	51	29	15	39	13	2	20	118	10	9	14	6	7	4	9	2	5	5	8	26	3	2	110	363	
สูง	43	7	50	6	15	28	1	50	29	4	33	0	2	0	5	7	12	1	6	4	1	24	17	7	23	8	1	9	65	3	5	6	3	3	2	3	1	4	3	3	18	2	1	57	186	
ต้น	33	7	40	2	10	28	0	40	24	7	31	4	2	1	6	13	9	2	9	6	1	27	12	8	16	5	1	11	53	7	4	8	3	4	2	6	1	1	2	5	8	1	1	53	177	
ประเภทวิชาการ	602	816	1,418	91	267	1,001	59	1,418	634	633	1,267	202	241	39	375	857	169	76	496	108	137	986	129	25	85	45	27	111	422	166	49	43	78	75	35	38	24	12	17	15	65	16	9	642	4,174	
ทรงคุณวุฒิ	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5	14
เชี่ยวชาญ	1	8	9	1	4	4	0	9	8	4	12	1	1	0	6	8	1	0	6	0	2	9	1	0	2	1	0	3	7	7	4	0	3	1	1	3	1	0	1	3	2	1	1	28	64	
ชำนาญการพิเศษ	108	148	256	24	46	182	4	256	116	94	210	19	28	1	51	99	44	13	73	24	22	176	50	10	41	11	3	43	158	30	16	19	10	22	8	12	3	3	5	5	24	4	2	163	806	
ชำนาญการ	137	196	333	15	69	239	10	333	136	143	279	56	48	16	82	202	45	18	124	28	37	252	29	5	25	18	8	28	113	38	15	12	18	11	5	7	3	5	4	1	20	4	1	144	990	
ปฏิบัติการ	356	463	819	51	147	576	45	819	373	391	764	125	163	22	235	545	79	45	292	56	75	547	48	10	17	15	16	36	142	90	13	12	47	41	21	16	17	4	6	6	18	6	5	302	2,300	
ประเภททั่วไป	635	728	1,363	97	317	931	18	1,363	816	616	1,432	300	108	44	406	858	257	147	489	199	223	1,315	101	36	65	58	35	117	412	179	44	41	129	109	53	44	25	20	31	6	59	15	3	758	4,775	
อาวุโส	239	147	386	19	106	257	4	386	240	145	385	74	24	12	112	222	74	46	119	68	60	367	44	12	35	23	12	44	170	49	10	14	26	28	12	18	5	5	9	3	26	6	1	212	1,356	
ชำนาญงาน	189	263	452	30	102	316	4	452	275	207	482	111	32	15	139	297	76	53	159	63	70	421	26	7	12	14	7	37	103	61	18	15	52	38	10	12	7	6	8	1	21	3	2	254	1,557	
ปฏิบัติงาน	207	318	525	48	109	358	10	525	301	264	565	115	52	17	155	339	107	48	211	68	93	527	31	17	18	21	16	36	139	69	16	12	51	43	31	14	13	9	14	2	12	6	0	292	1,862	
ลูกจ้างประจำ	499	73	572	72	255	237	8	572	126	308	434	116	13	15	59	203	65	135	234	112	169	715	7	4	1	5	15	20	52	15	26	7	43	30	23	42	8	11	49	3	7	15	0	279	1,683	
ช่าง	129	0	129	17	61	50	1	129	24	76	100	25	5	3	12	45	18	21	61	24	42	166	1	1	1	2	9	5	19	3	6	1	15	9	6	13	2	0	13	0	1	1	0	70	400	
ข4	26	0	26	1	10	14	1	26	3	12	15	3	1	1	2	7	6	6	13	5	5	35	0	0	0	1	2	0	3	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	4	64	
ข3	61	0	61	13	25	23	0	61	16	32	48	19	4	0	7	30	6	6	20	13	22	67	0	0	0	0	0	5	5	2	6	1	10	8	6	13	0	0	12	0	0	0	0	58	208	
ข2	39	0	39	3	23	13	0	39	4	30	34	2	0	1	3	6	5	7	26	6	14	58	1	1	1	1	7	0	11	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	7	116	
ข1	3	0	3	0	3	0	0	3	1	2	3	1	0	1	0	2	1	2	2	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12	
บริการพื้นฐาน	90	12	102	15	48	36	3	102	19	53	72	5	1	1	2	9	11	37	38	16	20	122	0	1	0	1	0	2	4	0	3	0	3	1	2	1	0	2	7	2	0	3	0	24	231	
บ2	87	11	98	14	47	34	3	98	19	50	69	5	1	1	2	9	11	36	38	15	19	119	0	1	0	1	0	2	4	0	3	0	3	1	2	1	0	2	7	2	0	3	0	24	225	
บ1	3	1	4	1	1	2	0	4	0	3	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	
สนับสนุน	280	61	341	40	146	151	4	341	83	179	262	86	7	11	45	149	36	77	135	72	107	427	6	2	0	2	6	13	29	12	17	6	25	20	15	28	6	9	29	1	6	11	0	185	1,052	
ส4	87	43	130	11	58	60	1	130	33	78	111																																			

ตารางที่ 4 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนกลาง)

ที่	หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร					สมรรถนะประจำตำแหน่ง													รวมสมรรถนะทั้งสิ้น							
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ด้านสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้คอมพิวเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในคุณลักษณะของบรรณ และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	การวางผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การลงงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์กร	การจัดการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นพร้อมรับ		การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารหัวใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม	
14	กองประมงต่างประเทศ	15	25	40	0	16	24	0	40	13	14	27	6	30	0	4	40	6	5	9	4	4	28	2	2	1	0	1	1	7	8	0	0	3	2	1	1	2	0	1	2	24	126				
กบต.	ข้าราชการ	10	15	25	0	5	20	0	25	9	13	22	4	17	0	3	24	2	2	7	3	1	15	2	2	1	0	0	1	6	1	0	0	0	1	1	1	1	1	2	10	77					
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
	พนักงานราชการ	5	10	15	0	11	4	0	15	4	1	5	2	13	0	1	16	4	3	2	1	3	13	0	0	0	0	1	0	1	7	0	0	3	1	0	0	1	0	1	0	0	14	49			
15	กองวิจัยและพัฒนาพันธุ์กรรมสัตว์น้ำ	100	80	180	3	50	118	9	180	34	107	141	21	2	2	5	30	9	14	61	28	17	129	4	1	0	0	0	2	7	1	5	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	9	316			
กพท.	ข้าราชการ	26	29	55	3	1	45	6	55	15	38	53	7	1	0	2	10	3	1	19	1	1	25	4	0	0	0	0	2	6	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	96			
	ลูกจ้างประจำ	10	3	13	0	12	1	0	13	0	11	11	2	0	0	0	2	1	1	5	6	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26		
	พนักงานราชการ	64	48	112	0	37	72	3	112	19	58	77	12	1	2	3	18	5	12	37	21	16	91	0	1	0	0	0	0	1	0	5	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	194		
16	กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำจืด	643	392	1,035	61	342	629	3	1,035	260	467	727	165	64	15	133	377	221	238	376	162	292	1,289	35	17	34	25	12	46	169	77	19	16	64	53	42	27	37	7	19	21	12	10	2	406	2,968	
กพจ.	ข้าราชการ	92	123	215	16	41	158	0	215	94	92	186	37	32	6	62	137	25	14	65	41	26	171	25	7	24	12	2	30	100	40	9	10	33	26	10	11	3	4	7	3	12	4	2	174	768	
	ลูกจ้างประจำ	78	19	97	8	39	50	0	97	19	33	52	15	4	4	5	28	26	40	46	21	27	160	0	1	0	0	3	2	6	3	4	1	9	1	0	5	3	2	0	3	0	4	0	35	281	
	พนักงานราชการ	472	250	722	37	262	420	3	722	147	341	488	113	28	5	66	212	170	184	265	100	238	957	10	9	10	13	7	14	63	34	6	5	22	26	32	11	31	1	12	15	0	2	0	197	1,917	
	ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
17	กองวิจัยและพัฒนาการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำชายฝั่ง	399	504	903	108	162	607	26	903	140	655	795	136	42	15	98	291	81	91	316	23	137	648	13	4	5	4	2	30	58	42	2	6	26	22	7	11	6	5	19	0	5	12	2	165	1,957	
กพข.	ข้าราชการ	66	134	200	32	21	142	5	200	51	122	173	25	15	2	32	74	26	12	86	9	9	142	11	1	5	3	0	15	35	10	2	6	3	14	4	6	1	1	1	0	5	2	0	55	479	
	ลูกจ้างประจำ	27	12	39	8	17	12	2	39	5	26	31	1	0	1	3	5	4	9	12	1	7	33	0	0	0	1	0	3	4	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	0	0	3	0	9	82	
	พนักงานราชการ	305	356	661	67	123	452	19	661	84	507	591	107	27	11	61	206	51	68	218	13	121	471	2	3	0	0	2	12	19	32	0	0	23	7	2	5	5	3	15	0	0	7	2	101	1,388	
	ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน	1	2	3	1	1	1	0	3	0	3	0	3	0	1	2	6	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	
18	กองวิจัยและพัฒนาประมงทะเล	331	245	576	38	126	412	0	576	139	365	504	132	56	25	132	345	15	102	252	30	89	488	14	2	4	5	1	7	33	31	3	2	5	4	5	0	2	1	8	2	3	18	1	85	1,455	
กพท.	ข้าราชการ	98	98	196	13	30	153	0	196	87	111	198	26	28	14	69	137	9	7	80	2	11	109	11	1	3	4	1	7	27	14	3	1	5	1	3	0	1	0	3	2	2	1	1	37	508	
	ลูกจ้างประจำ	51	5	56	13	20	23	0	56	1	41	42	0	0	0	1	1	1	20	23	10	22	76	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	5	124
	พนักงานราชการ	182	142	324	12	76	236	0	324	51	213	264	106	28	11	62	207	5	75	149	18	56	303	3	1	1	1	0	0	6	14	0	1	0	3	2	0	1	1	5	0	1	15	0	43	823	
19	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	1	7	8	0	5	2	1	8	3	3	6	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0</					

ตารางที่ 4 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนกลาง)

ที่	หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร					สมรรถนะประจำตำแหน่ง															รวมสมรรถนะทั้งสิ้น				
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้คอมพิวเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสอนงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การจัดการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นพร้อมรับ	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม
27	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	28	26	54	1	15	31	7	54	11	27	38	10	4	1	20	35	10	9	15	1	10	45	1	0	1	0	0	0	2	5	5	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	19	139
ศทส.	ข้าราชการ	14	20	34	1	15	14	4	34	10	19	29	7	3	1	11	22	4	2	9	1	8	24	1	0	1	0	0	0	2	5	5	0	8	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	19	96
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	พนักงานราชการ	14	6	20	0	0	17	3	20	1	8	9	3	1	0	9	13	6	7	6	0	2	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	สำนักงานประมงพื้นที่กรุงเทพมหานคร	13	11	24	0	0	24	0	24	13	8	21	0	0	0	5	5	3	1	8	2	3	17	3	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	48
สปก.	ข้าราชการ	8	5	13	0	0	13	0	13	8	3	11	0	0	0	1	1	3	0	4	1	1	9	3	0	0	0	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	26	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	พนักงานราชการ	5	6	11	0	0	11	0	11	5	5	10	0	0	0	4	4	0	1	4	1	2	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22
รวมทั้งสิ้น		4,010	3,550	7,560	557	1,991	4,815	197	7,560	2,615	3,872	6,487	1,576	589	188	1,465	3,818	981	1,193	2,569	868	1,519	7,130	303	122	210	171	131	339	1,276	573	178	123	425	391	226	197	129	67	184	53	197	133	32	2,908	21,619
รวมส่วนกลาง		3,296	2,779	6,075	480	1,589	3,823	183	6,075	1,734	3,226	4,960	1,240	478	138	960	2,816	692	958	2,071	636	1,305	5,662	203	84	125	100	102	221	835	405	128	75	321	281	179	151	90	38	159	35	117	115	26	2,120	16,393
ข้าราชการ		785	1,009	1,794	144	313	1,270	67	1,794	820	830	1,650	293	270	56	428	1,047	223	99	633	128	217	1,300	164	45	107	55	37	138	546	210	63	52	129	105	54	50	22	11	32	13	78	20	10	849	5,392
ลูกจ้างประจำ		462	59	521	69	235	210	7	521	115	275	390	104	11	12	47	174	59	121	209	101	164	654	7	4	1	5	15	18	50	12	25	7	41	27	22	41	5	11	49	3	6	15	0	264	1,532
พนักงานราชการ		2,046	1,706	3,752	266	1,038	2,339	109	3,752	796	2,119	2,915	839	197	69	483	1,588	410	735	1,229	406	922	3,702	32	35	17	40	50	65	239	183	40	16	151	149	103	60	63	16	78	19	33	80	16	1,007	9,451
ลูกจ้างเงินทุนหมุนเวียน		3	5	8	1	3	4	0	8	3	2	5	4	0	1	2	7	0	3	0	1	2	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18

ตารางที่ 5 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนภูมิภาค)

[illegible]

ตารางที่ 5 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนภูมิภาค)

ที่.	หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร							สมรรถนะประจำตำแหน่ง											รวมสมรรถนะทั้งสิ้น					
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความถนัดที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อุปกรณ์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การวางแผนกลยุทธ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การส่งมอบงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพกว้าง	การสังเกตการณ์ด้านหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินงานเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน		การสร้างสัมพันธภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ
15	ตราด	8	16	24	0	0	24	0	24	21	1	22	0	1	0	1	2	0	3	18	6	29	4	0	0	0	0	0	2	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	60
	ข้าราชการ	6	11	17	0	0	17	0	17	15	0	15	0	0	0	1	1	2	0	1	12	1	16	4	0	0	0	0	0	2	6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	39
	ลูกจ้างประจำ	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	พนักงานราชการ	2	4	6	0	0	6	0	6	6	0	6	0	0	0	0	0	0	1	6	5	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18
16	ตาก	9	6	15	0	2	13	0	15	9	12	21	2	0	0	10	12	2	1	5	0	0	8	1	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	49
	ข้าราชการ	7	3	10	0	1	9	0	10	7	7	14	2	0	0	7	9	0	0	3	0	0	3	1	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	34
	ลูกจ้างประจำ	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
	พนักงานราชการ	1	3	4	0	0	4	0	4	2	4	6	0	0	0	3	3	2	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
17	นครนายก	7	5	12	0	0	12	0	12	12	11	23	4	1	0	11	16	1	1	11	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	68
	ข้าราชการ	4	4	8	0	0	8	0	8	8	8	16	1	1	0	8	10	1	1	8	0	0	10	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	52
	ลูกจ้างประจำ	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	พนักงานราชการ	2	1	3	0	0	3	0	3	3	3	6	3	0	0	3	6	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
18	นครปฐม	4	13	17	0	0	17	0	17	8	2	10	4	0	2	6	12	3	2	1	4	3	13	0	0	1	2	0	0	3	3	1	1	0	3	2	0	0	0	0	0	0	2	12	50
	ข้าราชการ	3	9	12	0	0	12	0	12	4	2	6	2	0	2	4	8	3	2	0	3	2	10	0	0	1	2	0	0	3	3	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	8	35	
	ลูกจ้างประจำ	0	2	2	0	0	2	0	2	1	0	1	1	0	0	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	6	
	พนักงานราชการ	1	2	3	0	0	3	0	3	3	0	3	1	0	0	1	2	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	9		
19	นครพนม	14	6	20	0	1	19	0	20	19	0	19	0	0	0	1	1	0	1	19	0	5	25	0	0	0	0	0	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	60
	ข้าราชการ	11	3	14	0	0	14	0	14	14	0	14	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	14	0	0	0	0	0	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	43
	ลูกจ้างประจำ	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	พนักงานราชการ	2	3	5	0	0	5	0	5	5	0	5	0	0	0	1	1	0	0	5	0	4	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15
20	นครราชสีมา	10	14	24	5	19	0	0	24	20	4	24	3	0	0	0	3	24	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51
	ข้าราชการ	9	10	19	0	19	0	0	19	15	4	19	0	0	0	0	0	19	0	0	0	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	พนักงานราชการ	1	4	5	5	0	0	0	5	5	0	5	3	0	0	0	3	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
21	นครศรีธรรมราช	12	20	32	1	0	30	1	32	12	15	27	2	1	0	19	22	12	0	14	1	0	27	1	1	1	1	1																	

ตารางที่ 5 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนภูมิภาค)

ที่.	หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร							สมรรถนะประจำตำแหน่ง													รวมสมรรถนะทั้งสิ้น					
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ	ความรู้ความถนัดที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อุปกรณ์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การวางแผนกลยุทธ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในค่านิยมต้องของบรรณและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางแผนยุทธศาสตร์	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การลงมืองานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพกว้าง	การสังเกตการณ์งานหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินงานเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ		ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม		
	ข้าราชการ	10	2	12	0	0	12	0	12	12	9	21	5	1	2	1	9	0	1	5	1	1	8	1	0	1	5	1	1	9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	48	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	1	2	3	0	0	3	0	3	3	4	6	0	0	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
44	แม่ฮ่องสอน	11	6	17	5	7	5	0	17	12	4	16	4	2	1	5	12	1	1	12	3	1	18	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	49	
	ข้าราชการ	9	2	11	3	4	4	0	11	7	3	10	1	1	0	4	6	1	0	8	2	1	12	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	31	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	2	4	6	2	3	1	0	6	5	1	6	3	1	1	1	6	0	1	4	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	
45	ยโสธร	12	6	18	1	3	14	0	18	14	14	28	10	9	3	12	34	11	12	10	5	8	46	10	9	9	9	8	9	54	12	9	8	12	10	10	9	11	9	11	9	7	10	1	128	290	
	ข้าราชการ	9	4	13	1	3	9	0	13	11	12	23	8	7	3	9	27	8	9	8	3	4	32	10	9	9	8	6	9	51	10	7	7	11	9	9	8	9	7	9	7	7	7	0	107	240	
	ลูกจ้างประจำ	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	2	2	4	0	0	4	0	4	3	2	5	2	2	0	3	7	3	3	2	2	4	14	0	0	0	1	2	0	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	0	3	1	21	50
46	ยะลา	8	12	20	0	13	7	0	20	13	7	20	0	0	0	1	1	7	7	1	13	0	28	0	0	0	0	0	0	0	8	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	60	
	ข้าราชการ	3	10	13	0	13	0	0	13	13	0	13	0	0	0	1	1	0	0	1	13	0	14	0	0	0	0	0	0	8	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	39	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	5	2	7	0	0	7	0	7	0	7	7	0	0	0	0	0	7	7	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21	
47	ร้อยเอ็ด	13	6	19	0	15	4	0	19	13	3	16	5	0	0	9	14	0	0	0	5	11	16	0	0	1	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	52	
	ข้าราชการ	10	5	15	0	15	0	0	15	11	1	12	5	0	0	9	14	0	0	0	5	7	12	0	0	1	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	3	1	4	0	0	4	0	4	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	10		
48	ระนอง	10	11	21	0	0	21	0	21	14	6	20	2	1	1	7	11	1	0	8	0	3	12	0	0	1	2	0	1	4	3	0	0	2	2	2	0	1	1	0	0	1	0	0	12	59	
	ข้าราชการ	6	9	15	0	0	15	0	15	9	3	12	1	1	1	5	8	1	0	7	0	3	11	0	0	1	2	0	1	4	3	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	7	42			
	ลูกจ้างประจำ	2	0	2	0	0	2	0	2	1	2	3	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5		
	พนักงานราชการ	2	2	4	0	0	4	0	4	4	1	5	1	0	0	1	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4	12		
49	ระยอง	10	9	19	0	0	19	0	19	7	12	19	4	5	2	9	20	3	2	12	2	2	21	1	0	0	1	0	2	4	5	1	2	2	7	7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	25	89
	ข้าราชการ	7	6	13	0																																										

ตารางที่ 5 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนภูมิภาค)

ที่	หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก						สมรรถนะทางการบริหาร						สมรรถนะประจำตำแหน่ง												รวมสมรรถนะทั้งสิ้น					
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความถนัดที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อินเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การวางแผนกลยุทธ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางแผนยุทธศาสตร์รัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การระดมทุนและการดำเนินงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพกว้าง	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสื่อสารหาข้อยุติ	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินงานเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ		การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารสูงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม
	ลูกจ้างประจำ	2	1	3	0	3	0	0	3	0	1	1	1	0	0	0	1	0	2	2	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	
	พนักงานราชการ	3	7	10	0	9	1	0	10	0	9	9	2	0	0	0	2	0	7	8	1	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	
58	สตล	8	13	21	0	0	21	0	21	9	9	18	3	2	0	2	7	5	2	4	2	0	13	4	1	1	1	0	0	7	2	0	2	4	1	0	1	0	0	6	0	1	18	63		
	ข้าราชการ	5	10	15	0	0	15	0	15	8	4	12	0	2	0	2	4	5	1	3	1	0	10	3	0	1	1	0	0	5	2	0	1	4	1	0	1	0	1	0	3	0	1	14	45	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	3	3	6	0	0	6	0	6	1	5	6	3	0	0	0	3	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	4	18		
59	สมุทรปราการ	12	8	20	2	1	17	0	20	20	19	39	19	4	8	15	46	20	19	19	10	15	83	4	4	4	4	3	6	25	11	2	4	20	20	4	8	20	8	4	2	8	2	1	114	307
	ข้าราชการ	9	6	15	1	1	13	0	15	15	14	29	14	0	3	10	27	15	14	14	5	10	58	4	4	4	4	3	6	25	11	2	4	15	15	4	8	15	8	4	2	8	2	1	99	238
	ลูกจ้างประจำ	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	2	1	0	1	1	3	1	1	1	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	13		
	พนักงานราชการ	3	1	4	0	0	4	0	4	4	4	8	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	12	56	
60	สมุทรสงคราม	6	11	17	0	0	17	0	17	8	0	8	0	0	1	6	7	8	5	1	0	0	14	0	5	4	2	0	1	12	3	1	1	2	0	0	3	0	0	0	1	0	0	11	52	
	ข้าราชการ	4	7	11	0	0	11	0	11	6	0	6	0	0	1	3	4	8	2	0	0	10	0	3	3	1	0	1	8	2	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	6	34		
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	2	4	6	0	0	6	0	6	2	0	2	0	0	0	3	3	0	3	1	0	4	0	2	1	1	0	0	4	1	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	18		
61	สมุทรสาคร	8	11	19	11	0	4	4	19	15	10	25	8	0	0	7	15	6	2	8	1	2	19	3	1	4	0	0	0	8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	69	
	ข้าราชการ	8	8	16	11	0	1	4	16	12	7	19	8	0	0	7	15	6	2	5	1	2	16	3	1	4	0	0	0	8	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	60	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	0	3	3	0	0	3	0	3	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
62	สระแก้ว	4	9	13	1	12	0	0	13	11	2	13	11	0	0	1	12	0	0	11	0	0	11	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	39	
	ข้าราชการ	4	6	10	1	9	0	0	10	9	1	10	8	0	0	0	8	0	0	9	0	0	9	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	30	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	0	3	3	0	3	0	0	3	2	1	3	3	0	0	1	4	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
63	สระบุรี	7	9	16	0	1	15	0	16	13	5	18	0	0	0	4	4	1	1	5	8	1	16	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3	0	1	0	0	0	0	2	0	0	8	47
	ข้าราชการ	6	6	12	0	1	11	0	12	11	3	14	0	0	0	3	3	1	0	5	5	0	11	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	2	0	0	6	35	
	ลูกจ้างประจำ	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0</																		

ตารางที่ 5 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ส่วนภูมิภาค)

ที่.	หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร					สมรรถนะประจำตำแหน่ง														รวมสมรรถนะทั้งสิ้น				
		ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อุปกรณ์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งเน้นผลลัพธ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในค่านิยมต้องของบรรณและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การประสานงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์กรรวม	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		ศิลปะการสื่อสารสูงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม
	พนักงานราชการ	3	1	4	0	4	0	0	4	0	4	4	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	12	
72	อำนาจเจริญ	5	9	14	0	14	0	0	14	12	6	18	0	1	0	11	12	14	4	5	10	3	36	10	0	0	2	0	0	12	11	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	19	97
	ข้าราชการ	4	6	10	0	10	0	0	10	10	4	14	0	0	0	10	10	10	0	4	10	0	24	10	0	0	0	0	0	10	9	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	11	69	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	1	3	4	0	4	0	0	4	2	2	4	0	1	0	1	2	4	4	1	0	3	12	0	0	0	2	0	0	2	2	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	8	28	
73	อุดรธานี	15	7	22	0	0	22	0	22	19	20	39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	
	ข้าราชการ	13	5	18	0	0	18	0	18	15	16	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	
	ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	พนักงานราชการ	2	2	4	0	0	4	0	4	4	4	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8		
74	อุดรดิต์	5	10	15	0	10	5	0	15	10	5	15	0	0	1	2	3	0	3	5	0	4	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30	
	ข้าราชการ	4	4	8	0	3	5	0	8	6	2	8	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	16	
	ลูกจ้างประจำ	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
	พนักงานราชการ	0	6	6	0	6	0	0	6	4	2	6	0	0	1	2	3	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12		
75	อุทัยธานี	8	9	17	0	4	13	0	17	14	4	18	6	0	0	6	12	2	1	4	3	4	14	1	1	1	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	5	52	
	ข้าราชการ	7	5	12	0	3	9	0	12	11	2	13	2	0	0	3	5	2	0	2	2	3	9	1	1	1	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	34	
	ลูกจ้างประจำ	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
	พนักงานราชการ	1	3	4	0	1	3	0	4	3	2	5	3	0	0	2	5	0	1	2	1	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	16		
76	อุบลราชธานี	17	11	28	0	0	28	0	28	22	0	22	1	1	0	24	26	1	0	9	0	26	36	0	1	1	0	0	6	8	13	6	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	24	116	
	ข้าราชการ	12	9	21	0	0	21	0	21	15	0	15	0	1	0	18	19	1	0	2	0	19	22	0	1	1	0	0	6	8	13	6	1	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	24	88	
	ลูกจ้างประจำ	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4		
	พนักงานราชการ	4	2	6	0	0	6	0	6	6	0	6	0	0	0	6	6	0	0	6	0	6	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	
	รวมส่วนภูมิภาค	714	771	1,485	77	402	992	14	1,485	881	646	1,527	336	111	50	505	1,002	289	235	498	232	214	1,468	100	38	85	71	29	118	441	168	50	48	104	110	47	46	39	29	25	18	80	18	6	788	5,226
	ข้าราชการ	533	549	1,082	52	297	722	11	1,082	684	430	1,114	213	83	28	364	688	224	127	367	189	145	1,052	95	35	84	65	27	113	419	145	39	46	84	86	38	41	29	26	21	16	73	14	4	662	3,935
	ลูกจ้างประจำ	37	14	51	3	20	27	1	51	11	33	44	12	2	3	12	29	6	14	25	11	5	61	0	0	0	0	0	2	2	3	1	0	2	3	1	3	0	0	1	0	0	15	151		
	พนักงานราชการ	144	208	352	22	85	243	2	352	186	183	369	111	26	19	129	285	59	94	106	32	64	355	5	3	1	6	2	3	20	20	10	2	18	21	8	4	7	3	4	2	6	4	2	111	1,140

ตารางที่ 6 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกประเภทตำแหน่ง (ข้าราชการ)

หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา					ความรู้ที่จำเป็นสำหรับบริการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน					สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร					สมรรถนะประจำตำแหน่ง															รวมสมรรถนะหลัก			
	ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่ได้ทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามาถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อินเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในค่านิยมของบรรณและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ทัศนภาพต่อการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การลงนามและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นใจในตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ		ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม
รวมข้าราชการ	1,318	1,550	2,868	195	605	1,990	78	2,868	1,496	1,255	2,751	504	351	84	786	1,725	446	226	993	317	359	2,341	258	80	189	119	64	248	958	347	97	98	210	190	91	88	50	37	51	26	149	32	13	1,479	9,254
บริหาร	5	0	5	0	1	4	0	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	4	0	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	15		
รองอธิบดี	4	0	4	0	1	3	0	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	0	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	12		
อธิบดี	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
อำนวยการ	76	14	90	8	25	56	1	90	53	11	64	4	4	1	11	20	21	3	15	10	2	51	29	15	39	13	2	20	118	10	9	14	6	7	4	9	2	5	5	8	26	3	2	110	363
ประมงจังหวัด	60	7	67	7	17	42	1	67	40	7	47	2	3	1	10	16	19	3	12	10	1	45	21	12	27	13	2	19	94	8	9	13	6	7	4	9	2	3	5	8	17	3	2	96	298
ผู้ตรวจราชการกรม	6	0	6	0	6	0	0	6	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	6	18		
ผู้อำนวยการกอง	10	7	17	1	2	14	0	17	7	4	11	2	1	0	1	4	2	0	3	0	1	6	8	3	6	0	0	1	18	2	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	8	47
วิชาการ	602	808	1,410	90	262	999	59	1,410	626	628	1,254	200	239	39	369	847	168	76	489	108	134	975	128	25	83	44	27	108	415	158	44	43	75	74	34	35	23	12	15	12	63	14	8	610	4,101
หลัก	547	611	1,158	83	201	827	47	1,158	501	529	1,030	146	186	33	328	693	128	57	403	99	87	774	112	21	72	38	25	90	358	116	34	35	63	66	26	29	20	10	13	11	54	11	6	494	3,349
ผู้ทรงคุณวุฒิ	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	2	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	5	14	
ผู้เชี่ยวชาญ	0	7	7	1	4	2	0	7	7	4	11	1	1	0	5	7	1	0	6	0	2	9	0	0	2	1	0	2	5	7	4	0	3	1	1	3	1	0	1	3	1	1	1	27	59
นักเดินเรือ	3	0	3	0	1	2	0	3	2	2	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
นักวิชาการประมง	512	542	1,054	68	190	754	42	1,054	484	458	942	143	170	32	321	666	122	56	370	90	87	725	99	20	67	37	25	87	335	116	34	34	62	65	26	28	14	10	13	11	46	10	6	475	3,143
นักวิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร	15	61	76	15	7	51	3	76	8	52	60	1	12	0	0	13	1	0	20	9	0	30	12	0	2	1	0	2	17	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	8	1	0	15	135	
นายช่างกลเรือ	14	0	14	0	3	11	0	14	5	8	13	1	0	0	0	1	4	1	4	0	0	9	0	1	2	0	0	1	4	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	29
นายสัตวแพทย์	3	8	11	0	0	9	2	11	2	9	11	1	4	1	7	13	0	0	9	0	0	9	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	36
สนับสนุน	55	197	252	7	61	172	12	252	125	99	224	54	53	6	41	154	40	19	86	9	47	201	16	4	11	6	2	18	57	42	10	8	12	8	8	6	3	2	2	1	9	3	2	116	752
นักจัดการงานทั่วไป	6	55	61	4	14	42	1	61	38	23	61	11	6	3	14	34	14	10	23	7	7	61	5	2	5	5	0	13	30	8	3	5	3	6	4	1	1	1	1	1	3	1	0	38	224
นักทรัพยากรบุคคล	6	23	29	0	9	17	3	29	6	15	21	3	0	0	5	8	8	2	15	1	5	31	2	0	1	0	0	1	4	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	2	0	0	8	72	
นักประชาสัมพันธ์	0	2	2	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3	6	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	4	19	23	0	12	10	1	23	2	13	15	9	6	0	4	19	1	1	7	0	8	17	2	0	0	0	0	3	5	7	0	0	1	0	1	2	0	1	0	0	0	0	13	69	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	8	12	20	1	11	5	3	20	9	8	17	4	2	1	6	13	2	0	2	0	4	8	1	0	1	0	0	0	2	4	4	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	55
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	10	12	0	0	10	2	12	10	0	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	
นักวิชาการช่างศิลป์	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	0	5	5	0	0	5	0	5	4	4	8	0	0	0	0	0	0</																												

ตารางที่ 7 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามตำแหน่งและประเภท (ลูกจ้างประจำ)

หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				สมรรถนะหลัก				สมรรถนะทางการบริหาร								สมรรถนะประจำตำแหน่ง												รวมสมรรถนะทั้งสิ้น					
	ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดตำแหน่งพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้คอมพิวเตอร์	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	ความมุ่งมั่นและจรรยาบรรณ	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ทัศนภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสงวนงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การส่งการตามอำนาจหน้าที่	การสื่อสารหาข้อยุติ	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์และระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความมุ่งมั่นใ้ตนเอง	ความยืดหยุ่นผ่อนปรน	การสร้างสัมพันธ์ภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		ศิลปะการสื่อสารจริงใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สุนทรียภาพทางศิลปะ	รวม	
รวมลูกจ้างประจำ	499	73	572	72	255	237	8	572	126	308	434	116	13	15	59	203	65	135	234	112	169	715	7	4	1	5	15	20	52	15	26	7	43	30	23	42	8	11	49	3	7	15	0	279	1,683
ช่าง	129	0	129	17	61	50	1	129	24	76	100	25	5	3	12	45	18	21	61	24	42	166	1	1	1	2	9	5	19	3	6	1	15	9	6	13	2	0	13	0	1	1	0	70	400
ช่างก่อสร้าง	4	0	4	0	2	2	0	4	0	3	3	0	0	1	0	1	1	0	3	0	0	4	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	10	
ช่างเครื่องยนต์	50	0	50	9	16	25	0	50	16	27	43	17	3	0	7	27	3	7	20	14	15	59	0	0	0	0	1	4	5	2	5	1	9	7	5	11	0	0	6	0	0	0	0	46	180
ช่างเครื่องเรือ	23	0	23	7	11	5	0	23	7	10	17	5	0	0	2	7	3	3	8	7	9	30	1	0	1	1	0	0	3	0	1	0	5	2	1	2	0	0	6	0	1	0	0	18	75
ช่างปูน	7	0	7	0	4	3	0	7	0	6	6	1	1	1	1	4	3	1	4	0	1	9	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20
ช่างไฟฟ้า	6	0	6	0	3	3	0	6	0	1	1	1	1	1	0	3	1	1	4	1	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	14	
ช่างไม้	13	0	13	0	5	7	1	13	0	8	8	0	0	0	1	1	3	3	6	2	3	17	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	29	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	4	0	4	0	2	2	0	4	0	3	3	0	0	0	0	0	0	1	2	0	2	5	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	19	0	19	0	16	3	0	19	0	18	18	0	0	0	0	0	4	4	13	0	9	30	0	0	0	0	7	0	7	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	57	
พนักงานวิทยุและทัศนสัญญาณ	2	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
บริการพื้นฐาน	90	12	102	15	48	36	3	102	19	53	72	5	1	1	2	9	11	37	38	16	20	122	0	1	0	1	0	2	4	0	3	0	3	1	2	1	0	2	7	2	0	3	0	24	231
กะลาสี	12	0	12	4	6	2	0	12	1	7	8	2	0	0	1	3	0	1	1	2	8	12	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	5	0	0	0	0	10	34
พนักงานทั่วไป	5	3	8	0	3	5	0	8	3	6	9	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	
พนักงานประมงพื้นฐาน	36	5	41	7	17	15	2	41	10	22	32	0	0	1	1	2	5	15	15	5	6	46	0	0	0	1	0	2	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	8	91
พนักงานรักษาความปลอดภัย	35	0	35	3	20	12	0	35	4	17	21	2	1	0	0	3	5	15	20	8	5	53	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	3	80	
พนักงานสถานี	2	4	6	1	2	2	1	6	1	1	2	1	0	0	0	1	1	3	1	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	3	12
สนับสนุน	280	61	341	40	146	151	4	341	83	179	262	86	7	11	45	149	36	77	135	72	107	427	6	2	0	2	6	13	29	12	17	6	25	20	15	28	6	9	29	1	6	11	0	185	1,052
นายท้ายเรือ	34	0	34	12	5	17	0	34	23	9	32	15	0	0	2	17	1	2	4	19	6	32	2	1	0	1	0	1	5	2	0	2	2	0	1	0	1	8	2	0	3	0	0	21	107
นายท้ายเรือกลชายทะเล	79	0	79	7	52	20	0	79	6	43	49	25	1	0	13	39	4	2	38	11	46	101	1	0	0	0	0	0	1	3	12	1	13	12	12	21	0	0	27	0	2	0	0	103	293
นายเรือเรือกลเดินทะเลเฉพาะเขต	4	0	4	1	1	2	0	4	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7		
ผู้ช่วยสหโกชน	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
พนักงานการเงินและบัญชี	1	17	18	3	5	10	0	18	8	13	21	8	0	3	10	21	2	3	11	4	5	25	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	4	3	0	0	2	1	0	0	1	0	13	82	
พนักงานการประมง	31	2	33	5	17	11	0	33	2	16	18	4	0	1	6	11	8	11	13	7	14	53	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	0	1	1	0	0	0	4	0	10	94		
พนักงานขับรถยนต์	76	0	76	4	32	39	1	76	15	39	54	6	2	2	2	12	6	38	34	16	17	111	2	0	0	0	1	3	6	0	1	0	2	0	1	2	1	0	0	0	1	4	0	12	195
พนักงานธุรการ	20	12	32	1	14	16	1	32	10	16	26	13	0	1	5	19	6	11	8	5	5	35	1	1	0	0	2	3	7	2	1	2	0	1	1	1	1	0	0	1	0	10	97		
พนักงานพัสดุ	21	4	25	3	6	16	0	25	10	17	27	7	3	3	5	18	7	3	10	3	6	29	0	0	0	1	2	1	4	2	0	1	2	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	10	88
พนักงานพิมพ์	3	19	22	1	6	13	2	22	8	10	18	7	1	0	2	10	1	4	9	4	0	18	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3	51		
พนักงานห้องปฏิบัติการ	5	7	12	0	6	6	0	12	1	9	10	1	0	1	0	2	1	1	4	2	2	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	24		
สหโกชน	5	0	5	2	2	1	0	5	0	4	4	0	0	0	0	0	0	2	1	1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	12		

ตารางที่ 9 สรุปผลการพัฒนารายบุคคล (IDP) กรมประมง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำแนกตามกลุ่มงานและตำแหน่ง (พนักงานราชการ)

หน่วยงาน	เพศ			วิธีการพัฒนา				ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน			ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน				สมรรถนะหลัก				สมรรถนะทางการบริหาร						สมรรถนะประจำตำแหน่ง															รวมสมรรถนะทั้งหมด					
	ชาย	หญิง	รวม	อบรม	เรียนรู้ด้วยตนเอง	อบรม/เรียนรู้ด้วยตนเอง	ไม่จัดทำแผนพัฒนา	รวม	ความรู้เรื่องกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารทที่ใช้ในงาน	รวม	การใช้อินเตอร์เน็ต	การใช้ภาษา	การคำนวณ	การจัดการข้อมูล	รวม	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	รวม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การมอบหมายงานและการมอบหมายงาน	รวม	การคิดวิเคราะห์	การมองภาพองค์รวม	การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	การสืบเสาะหาข้อมูล	การตรวจสอบความถูกต้องตรงตามกระบวนการ	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การดำเนินการเชิงรุก	ความเข้าใจในตนเอง	ความยืดหยุ่น/อ่อนน้อม	การสร้างสัมพันธภาพ	การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น		ศิลปะการสื่อสารอย่างใจ	ความเข้าใจผู้อื่น	สรุปปริมาณทางสถิติปะ	รวม	
บริหารทั่วไป	561	884	1,445	105	303	972	65	1,445	420	800	1,220	336	140	42	298	816	135	212	422	110	208	1,087	25	14	7	23	19	25	113	98	12	7	47	77	19	16	20	4	22	4	21	25	10	382	3,618
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน	1	2	3	0	0	3	0	3	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	7	58	65	5	8	52	0	65	15	35	50	29	9	1	14	53	2	24	17	2	9	54	0	1	0	1	1	2	5	5	0	0	2	10	3	0	0	0	2	0	0	9	0	31	193
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม	3	3	6	0	2	4	0	6	0	2	2	3	2	0	0	5	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	7	9	16	1	2	11	2	16	4	3	7	5	1	0	4	10	4	3	1	0	5	13	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	33	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	14	30	44	1	22	19	2	44	13	21	34	12	2	1	13	28	5	3	9	4	9	30	0	1	0	1	1	0	3	8	2	0	0	1	0	0	1	0	0	4	1	1	18	113	
เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
นักประชาสัมพันธ์	1	1	2	0	1	1	0	2	1	0	1	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2	5		
นักภูมิศาสตร์	3	2	5	0	0	5	0	5	0	4	4	1	0	0	5	6	0	1	4	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	
นักวิชาการเงินและบัญชี	0	27	27	1	0	25	1	27	18	7	25	3	1	1	2	7	1	5	3	0	17	26	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	4	63		
นักวิชาการช่างศิลป์	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
นักวิชาการประมง	464	534	998	65	236	651	46	998	326	548	874	242	103	37	243	625	103	153	316	84	150	806	17	11	6	18	13	21	86	82	9	6	40	63	15	15	13	4	19	4	8	12	7	297	2,688
นักวิชาการผลิตภัณฑ์อาหาร	27	123	150	26	22	93	9	150	4	109	113	4	4	0	0	8	0	7	24	19	4	54	8	0	0	0	0	0	8	1	0	0	0	0	0	0	5	0	1	0	9	0	0	16	199
นักวิชาการเผยแพร่	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
นักวิชาการพัสดุ	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
นักวิชาการสถิติ	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	
นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์	2	1	3	0	0	3	0	3	0	3	3	0	0	0	3	3	0	0	3	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	11	
นักวิทยาศาสตร์	7	57	64	5	4	50	5	64	8	45	53	13	2	2	7	24	4	5	29	0	6	44	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	130	
นิติกร	14	13	27	0	3	24	0	27	22	13	35	0	12	0	5	17	8	0	4	1	3	16	0	1	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	71
บรรณารักษ์	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
บุคลากร	8	16	24	1	1	22	0	24	2	7	9	14	2	0	1	17	5	9	8	0	3	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	54	
เศรษฐกร	1	4	5	0	1	4	0	5	0	0	0	5	0	0	0	5	0	2	1	0	1	4	0	0	0	2	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13
วิชาชีพเฉพาะ	8	0	8	0	0	8	0	8	1	2	3	2	3	0	3	8	3	4	2	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	22	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	0	7	0	0	7	0	7	1	2	3	1	2	0	3	6	3	4	2	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	19	
วิศวกรโยธา	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3		