

รายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรหรือไม่

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

2. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

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

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

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

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

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

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดยนวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างไร

นวัตกรรม Streaming Zoom on You Tube

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

ปัจจุบัน กองบริหารทรัพยากรบุคคลเล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญหลักที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลนำมาใช้ในกระบวนการทำงานของหน่วยงาน ลดขั้นตอนในการทำงาน ลดกระบวนการที่ซ้ำซ้อน ประชาสัมพันธ์อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และมีผลลัพธ์ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในมิติของการพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่

25. โปรดระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

1. การดำเนินการจัดอบรมหลักสูตรการปฐมนิเทศและการอบรมสัมมนาาร่วมกันสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี 2565 ในรูปแบบออนไลน์ 2 รุ่น

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

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

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

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

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

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ ลาออกหรือโอนออกจากส่วน ราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพ ทั้งหมดขอส่วนราชการ ในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	-	3	-

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวน - คน

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

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

2. ข้อมูลต้นทุนด้านบุคลากร

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

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

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

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

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

รอบการประเมินที่ 2/2565

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

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ในปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและการสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	2,346	7,392	31.74
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	3,213	7,392	43.47
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	577	7,392	7.81

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	2.1 บุคลากรได้รับการสร้างและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (SO1)	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะตามแผน IDP	1.3.2.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	✓	✓	✓	✓		ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับการจัดทำแผน IDP	100.00	100.00	100.00	100.00	
									ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	90.34	88.32	98.34	99.88	
				✓	✓	✓	✓		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	95.83	95.72	97.72	97.23	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี	3.1 บุคลากรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตที่ดี	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม	2.1.2.2 การสร้างหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		✓*	✓	✓		หลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรกรมประมงให้มีความพร้อมเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายไม่น้อยกว่าปีละ 1 หลักสูตร	1	3	3	1	2
									ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นข้าราชการที่ดี	99.50	96.51	95.84	94.68	
				✓	✓	✓	✓		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	100.00	100.00	100.00	94.55	

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	
ยุทธศาสตร์การพัฒนา			3.1.1.2 โครงการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบริการพัฒนาให้เป็นด้านการเสริมสร้างวินัย คุณธรรม จริยธรรม	100.00	100.00	100.00	95.84	94.68	
								ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์	68.77	76.50	74.75	100.00	94.55	
		3.1.2 ระดับความสำนึกในการพัฒนาบุคลากรตามโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.1.2.1 โครงการเตรียมความพร้อมสู่การเกื้อหนุนอายุราชการ	✓	✓	✓	✓	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบริการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเกื้อหนุนอายุราชการ	-	100.00	-	-	-	ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา เกิดสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) เป็นช่วง ๆ สำนักงาน ก.พ. เปลี่ยนรูปแบบการจัดฝึกอบรม เป็นแบบออนไลน์ ทำให้บุคลากรที่จะเกื้อหนุนอายุราชการไม่เข้าร่วมพัฒนาในโครงการดังกล่าว เนื่องจากโครงการมีความเข้าใจในการพัฒนาแบบออนไลน์น้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการหลัก	ระยะเวลาดำเนินการ					ผลการดำเนินการ					ปัญหา/อุปสรรค
				ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ตัวชี้วัดแผนงาน/โครงการหลัก	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	ปี 65	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาศูนย์สุขภาพให้เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 มีแนวทางและสร้างระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแนวทางและสร้างระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นที่เหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงาน	4.1.1 การติดตามการใช้ประโยชน์ภายใต้การฝึกอบรมตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม		✓	✓		ระดับความสำเร็จในการกำหนดแนวทางติดตามการใช้ประโยชน์ภายใต้การฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพ	73.91	74.19	74.75	99.29	95.56	
			4.1.1.2 การจัดทำเส้นทางฝึกอบรม (TRM)	✓	✓			ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางฝึกอบรม (TRM) ฉบับร่าง	100.00					
			4.1.1.3 การจัดทำแผนการจัดการความรู้ในหน่วยงาน		✓	✓	✓	ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้		100.00				
	4.2 มีระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานที่เพิ่มขึ้นและงบประมาณที่ไม่เพียงพอ	4.2.1 ระดับความสำเร็จของการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.2.1.1 การจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	ระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคคลของกรมประมง 1 ระบบ (Prototype)	กำหนดการดำเนินการจัดทำระบบ	ดำเนินการจัดทำระบบและให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	จัดทำแผนพัฒนาบุคคลของกรมประมงและเรียกรายงานจากระบบ	จัดทำแผนพัฒนาบุคคลของกรมประมงและเรียกรายงานจากระบบ	จัดทำแผนพัฒนาบุคคลของกรมประมงและเรียกรายงานจากระบบ	เนื่องจากระบบดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของ ศพส. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบทำให้การพัฒนากระบวนการไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายได้ คือ การรายงานผลการพัฒนาในระบบ และนำข้อมูลผลการพัฒนามาประมวลผลการพัฒนาได้

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