



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

คำนำ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้ปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาและขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒	
การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ	
การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๓
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๐) ประเด็น การบริการประชาชน	๔
และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๖
ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)	๘
ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
ของส่วนราชการ (HR scorecard)	
บทที่ ๓	
กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
ขั้นตอนที่ ๑ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	๑๓
ขั้นตอนที่ ๒ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้อง	๑๓
ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินสถานภาพด้าน HR และวิเคราะห์ความคาดหวังผู้มีส่วนได้เสีย	๑๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	
จุดแข็ง (S-Strengths)	๑๔
จุดอ่อน (O-Weakness)	๑๔
ภัยคุกคาม (T-Threats)	๑๕

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
ขั้นตอนที่ ๕ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
บทที่ ๔	
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ระยะ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ -๒๕๖๕)	
การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๔
การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	๕๔
การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์	
การบริหารทรัพยากรบุคคล	

สารบัญตาราง

ตารางที่ ๑	ขั้นตอนในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒
ตารางที่ ๒	ตารางการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)	๑๔
ตารางที่ ๓	ตารางประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕
	ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕	
ตารางที่ ๔	ตารางการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๗
ตารางที่ ๕	ตารางกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์	๒๒
ตารางที่ ๖	แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๓๑
	ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑	๒๐
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	
ภาพที่ ๒	๒๑
แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเสนอความเห็นเพื่อจัดทำนโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งเสนอให้มีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมกฎ ระเบียบ มาตรการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ พื้่นฟู การจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้มีการใช้อย่างยั่งยืนกำกับ ดูแล ประเมินผล และติดตามตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบ มาตรการเสนอแนะแหล่งอันครอนุรักษ์ เพื่อประโยชน์ในการสงวน รักษา คุ่มครอง ควบคุม ดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งศึกษา วิจัย พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงพืชและสัตว์ทะเลหายากและใกล้สูญพันธุ์สร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทั้งนี้การขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว บุคลากรจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในสังกัดกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กรมฯจึงได้ตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่ให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับทิศทางทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งในอนาคตและนโยบายยุทธศาสตร์ของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ซึ่งกำหนดให้ทุกส่วนราชการในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการ เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และสามารถรับรองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งไปในทิศทางเดียวกัน โดยให้ความสำคัญสอดคล้องเชื่อมโยงกับกลยุทธ์หลักขององค์กร และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ และเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ มีสมรรถนะระดับสูงเพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และผลักดันแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรกรมให้มี “คนเก่ง คนดี” พร้อมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระยะ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) โดยกำหนดเป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์เพิ่มประสิทธิภาพองค์การ คือ ให้อุบลการในองค์การมีสมรรถนะสูง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการ บริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ส่วนการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่งต่อไป พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมี วัตถุประสงค์ดังนี้

- ๑) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่ง
- ๒) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
- ๓) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อย่างต่อเนื่อง
- ๔) เพื่อเสริมสร้างขีดสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง มีแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และมี ประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์บรรลุตามเป้าหมายและมีความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๒) บุคลากรในองค์กรได้รับทราบนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง อย่างชัดเจนและต่อเนื่อง
- ๓) ผู้บริหารและหน่วยงานการเจ้าหน้าที่สามารถใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่าง ต่อเนื่อง

บทที่ ๒

การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ

การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ครั้งนี้คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยสรุปดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี ๒๕๗๙ คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืนสังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจำต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐได้แก่ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐและ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๐) ประเด็น การบริการประชาชน

และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดและให้อำนาจไว้เพื่อปฏิบัติภารกิจของรัฐในด้านต่าง ๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชนและการพัฒนาประเทศ ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุง การบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ มีทักษะการปฏิบัติงาน ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก เป็นมืออาชีพ มีจรรยาบรรณ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการแห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อส่วนรวมเพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถของบุคลากรภาครัฐทุกคน

แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีความเหมาะสมกับภารกิจของภาครัฐ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยเฉพาะการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน ให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นคล่องตัวให้กับหน่วยงานภาครัฐในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศได้อย่างคล่องตัว

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง โดยการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ โดยมีการประเมินผลและเลื่อนระดับตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐตามผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกการป้องกันการแทรกแซงและการใช้ดุลยพินิจโดยมิชอบ การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน โดยปรับปรุงวิธีการกำหนดและพิจารณาค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เหมาะสมกับลักษณะงานและภารกิจรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับตลาดการจ้างงานได้อย่างสมเหตุสมผล โดยไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรของรัฐ

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงาน เพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อบริการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว โดยต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้ตนเอง มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วย ทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ครั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศนอกจากนั้น ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติโดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ ดังต่อไปนี้ **วัตถุประสงค์**

๑.๑ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุขโดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดีครอบคลุมรอบด้านตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒ เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๑.๓ เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็งแข่งขันได้มีเสถียรภาพและความยั่งยืนสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้นสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ

๑.๔ เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๑.๕ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพโปร่งใส ทันสมัยและมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๑.๖ เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนากลุ่มจังหวัดและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๑.๗ เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาคและนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้าการบริการและการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาคและโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๒.๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมมีความเป็นพลเมืองตื่นรู้มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวมมีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย

๒.๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๒.๓ ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัลมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิต และให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นและมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนรวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปีและมีปัจจัยสนับสนุนอาทิระบบโลจิสติกส์พลังงานและการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๒.๔ ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำโดยเพิ่มพื้นที่ป่าให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๒๕๖๒ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติมีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำ และคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๒.๕ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยสังคมปลอดภัย สามัคคีสร้างภาพลักษณ์ดีและเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทยความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลงปัญหาอาชญากรรมลดลงปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านมนุษย์ลดลงมีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาคภูมิภาคและโลกและอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาคภูมิภาคและอาเซียนสูงขึ้น

๒.๖ มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

“ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

๑. กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
 ๒. กลยุทธ์การสร้างความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
 ๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
 ๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
- โดยในกลยุทธ์ที่ ๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ ๓ ที่เกี่ยวข้อง

กับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
ในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ด้วย

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR scorecard)

สำนักงานก.พ. ได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard มาประยุกต์ใช้
เพื่อประเมินระบบบริการทรัพยากรบุคคล ในระบบราชการไทยโดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดย
อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบในหลักการองค์ประกอบ
และวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดตามข้อเสนอ
ของสำนักงานก.พ. โดยได้พัฒนาแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ Brain E. Becker, Mark A. Huselid และ Dave
Ulrich ซึ่งได้เสนอแนวคิดเรื่อง HR scorecard ว่าเป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ The HR scorecard : Linking
People Strategy , and Performance โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ของส่วนราชการและจังหวัดซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alingment) หมายถึงการที่ส่วนราชการ
มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมี
ความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมี
ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบัน
และในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการ
กำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง
ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง
ในการบริหารราชการนอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ
ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR operation Effectiveness)
หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transaction Activities)
มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเช่นการสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆที่มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภัณธ์ของบุคลากร (HR Productivity)ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

หมายถึงนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึงการที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินงานด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้มีความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ (Quality of work Life) หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังนี้

(ก) ข้าราชการและลูกปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการบริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและลูกปฏิบัติงานและลูกปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรลูกปฏิบัติงานในระหว่างข้าราชการและลูกปฏิบัติงานด้วยกันเอง

บทที่ ๓

กระบวนการและลำดับขั้นตอน

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๙ ขั้นตอน ดังนี้

ลำดับขั้นตอน	การดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ	
๒	สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้อง	
๓	ประเมินสถานการณ์ด้าน HR และวิเคราะห์ความคาดหวังผู้มีส่วนได้เสีย	
๔	กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน HR	
๕	กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	
๖	กำหนดตัวชี้วัด	
๗	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	
๘	นำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	
๙	ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์	

ตารางที่ ๑ ขั้นตอนในการวิเคราะห์และจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ได้ดำเนินการทบทวน และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามขั้นตอนที่ ๑ - ๗ มีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการ ดังนี้

๑. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อดำเนินการการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๒. สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้าร่วมการประชุมและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางการพัฒนาระบบการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. ประเมินสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและวิเคราะห์ความคาดหวังผู้มีส่วน ได้เสีย เพื่อทราบระดับสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดแข็ง จุดอ่อนของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

๕. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ ของการทำงานทั้งระบบ (Process Flow analysis) ที่มีผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๖. กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Key Performance Indicators) โดยเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์แต่ละตัว

๗. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ระยะเวลาที่ดำเนินการ และติดตามประเมินผล

๘. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ เป็นการเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอด ให้กับผู้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมอบหมาย ผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ

๙. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดย กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน การสรุปทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อ รายงานให้กรมทราบ รวมทั้งการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ขั้นตอนที่ ๑ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้มอบหมายให้สำนักงานเลขาธิการกรมดำเนินการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร แผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เมื่อวันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมดิ ไอเดิล เรสซิเดนซ์ อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยกำหนด คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมการประชุมต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และผู้รับผิดชอบการจัดทำ แผนงาน โครงการ ของหน่วยงานในสังกัดทุกหน่วยงาน เพื่อให้ครอบคลุมและหลากหลายในการจัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งกำกับติดตาม ความก้าวหน้าการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างต่อเนื่องและรายงานผลการดำเนินงานให้ ผู้บริหารรับทราบต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้เกี่ยวข้อง

ก่อนเริ่มดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร แผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ตามแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ ก.พ. กำหนด

ขั้นตอนที่ ๓ ประเมินสถานภาพด้าน HR และวิเคราะห์ความคาดหวังผู้มีส่วนได้เสีย

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบถึงสถานภาพปัจจุบันในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยได้ประเมินตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย รวมทั้งได้มีการวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (S-Strengths)	
S๑	บุคลากรมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
S๒	บุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ย้าย)
S๓	บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี
S๔	มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานหลัก เช่น นักวิชาการป่าไม้ นักวิชาการประมง
S๕	บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานเป็นทีม
จุดอ่อน (O-Weakness)	
O๑	บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงาน/ตำแหน่งที่ได้รับ
O๒	ขาดบุคลากรในการสืบทอดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากปัญหาช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน
O๓	บุคลากรขาดแรงจูงใจ (ขาดการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน)
O๔	บุคลากรไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก
O๕	การแต่งตั้ง/โยกย้ายไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ
O๖	อัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานหรือบุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป
O๗	มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานบ่อย เนื่องจากการโอน ย้าย ลาออก
O๘	ระบบการประเมินผลงานขาดความยุติธรรม
O๙	ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง
O๑๐	ระบบ HR อิเล็กทรอนิกส์ ยังไม่เสถียร ไม่มีการรายงานที่ดี

O๑	การปรับโครงสร้างเงินเดือนส่งผลให้ส่วนราชการมีโอกาสสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมเพิ่มขึ้น
O๒	การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ทุนการศึกษาต่อ) ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น
O๓	มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใช้บังคับเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม
O๔	มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๒ ทำให้กรมสามารถจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ ๓ %
O๕	มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
ภัยคุกคาม (T-Threats)	
T๑	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ทำให้ขาดความก้าวหน้า ไม่สามารถเลื่อนขึ้นในระดับสูงโดยตำแหน่งได้ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการสายวิชาชีพครู
T๒	กฎ ระเบียบของพนักงานราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
T๓	เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ทำให้ขาดความก้าวหน้า ไม่สามารถเลื่อนขึ้นในระดับสูง
T๔	มีเกณฑ์กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยยุบเลิกตำแหน่งอื่น ทำให้อัตรากำลังในบางภารกิจลดลง
T๕	สำนักงาน ก.พ.ออกกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติไม่ยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
T๖	ปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการแทรกแซง การบริหารทรัพยากรบุคคล
T๗	มีกฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนจำนวนมาก

ตารางที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ ตาราง TOWS MATRIX เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ทำให้กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource strategic Imperatives) ที่สอดคล้องและ สนับสนุนการบรรลุยุทธศาสตร์ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งและได้จัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

	Strength	Weaknesses
Opportunities	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรุก - การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข - การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม - การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจองค์กร - การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส และเป็นธรรม - การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่ใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม - การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม - การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
	Strength	Weaknesses
Threats	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน - การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร	ประเด็นยุทธศาสตร์เชิงรับ - การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม

ตารางที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าวกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ทั้งสิ้น ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม
๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจองค์กร
๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๕. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ

๖. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล
๙. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๑๐. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ ๕ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ทั้ง ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์ สามารถนำมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้พิจารณาจากปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์โดยการระดมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ได้ทั้งสิ้น ๑๕ เป้าประสงค์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม	๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม ๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ ๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดของตำแหน่งที่สำคัญ
๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจกรม	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๖. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง
๕. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ	๗. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ ๘. มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)
๖. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๙. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑๐. บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๑๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ๑๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑๐. บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๑๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ๑๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาล	๑๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๙. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๑๔. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม
๑๐. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร	๑๕. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ ๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้นำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ทั้ง ๑๕ เป้าประสงค์มากำหนดในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ที่ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

บทที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

(ระยะ ๔ ปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากแผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย ๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์และ ๑๕ เป้าประสงค์ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจะต้องดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (Key Performance Indicators) ของแต่ละเป้าประสงค์ เพื่อบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์นั้นประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หรือมีวิธีการวัด/ ประเมินอย่างไร

ดังนั้นในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้น ๒๙ ตัวชี้วัด โดยได้กำหนดแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำนวน ๓๑ แผนงาน/โครงการ และได้กำหนดผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ระยะเวลาดำเนินการรวมทั้งการติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าของแต่ละโครงการตลอดจนปัญหาและอุปสรรค ดังรายละเอียดตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ดังนี้

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๒. การวางแผนและการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม
๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจนสอดคล้องกับภารกิจ
๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๕. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นองค์กรอัจฉริยะ
๖. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม
๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
๙. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม
๑๐. การสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความผาสุกและผูกพันต่อองค์กร

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์
๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ
๔. มีการพัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ
๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

๖. การสื่อสารแนวทางการบริหารบุคคลอย่าง
๗. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ
๘. บุคลากรที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
๙. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

๙. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
๑๐. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๑๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย
๑๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดชอบ (HR Accountability)

๑๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน
๑๔. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสะดวกระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

๑๕. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑. การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	๑. โครงการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานภายในของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (อาจเปลี่ยนแปลงตามบริบทในการจัดโครงสร้างกรม)		✓	✓	✓	✓	รายปี
๒. การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรม	๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กรม	๒. ระดับความสำเร็จในการเกลี่ยอัตรากำลัง	๒. โครงการจัดอัตรากำลังในการปฏิบัติงานของสำนัก/กอง		✓	✓	-	-	รายปี
	๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง	๓. โครงการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง		✓	✓	✓	✓	รายปี
		๔. ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง	๔. โครงการบริหารกำลังคนคุณภาพ (HIPPS)		✓	✓	✓	✓	
									รายปี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓. การปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้ ชัดเจนและสอดคล้องกับภารกิจของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	๔. มีระบบการสืบพหอดตำแหน่งที่สำคัญ	๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้สืบพหอดตำแหน่งที่สำคัญ	๕. โครงการพัฒนาผู้สืบพหอดตำแหน่งสำคัญ		✓	✓	✓	✓	รายปี
	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๖. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า	๖. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง ในกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง		✓	✓	✓	✓	รายปี
		๗. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบสิ่งสมประกอบการณ์ (Career Path) ของตำแหน่งทางบริหารสายงานหลัก/รอง	๗. โครงการจัดทำกรอบสิ่งสมประกอบการณ์เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)		✓	✓	✓	✓	รายปี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล	
						๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
๔. การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๖. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างถูกต้อง ทัวถึง และทันเวลา	๘. จำนวนครั้งในการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘. โครงการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	รายปี	
๕. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล	๗. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	๙. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)		✓	✓	✓	✓	รายปี	
	๘. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	๑๐. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. โครงการจัดระบบการทำงานบนพื้นฐานดิจิทัล		✓	✓	✓	✓	รายปี	

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๑๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑๑. โครงการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลและประเมินผลงาน		✓	✓	✓	✓	รายปี
		๑๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนของโครงการพัฒนาการฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)	๑๒. โครงการพัฒนาการฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)		✓	✓	✓	✓	
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๖. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	๘. มีระบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑๓. โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ		✓	✓	✓	✓	รายปี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๗. การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ กรม	๑๐. บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่ เหมาะสม และเพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน	๑๔. ร้อยละความสำเร็จ การปรับปรุงสมรรถนะ ขององค์กร	๑๔. โครงการปรับปรุงสมรรถนะ ขององค์กร		✓	✓	✓	✓	รายปี
		๑๕. ระดับความสำเร็จ การปรับปรุงสมรรถนะ ของบุคลากรตามสายงาน	๑๕. โครงการปรับปรุงสมรรถนะ ของบุคลากรตามสายงาน		✓	✓	✓	✓	รายปี
		๑๖. ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะและ ทักษะ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลแก่บุคลากรในสังกัด	๑๖. โครงการจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะและทักษะความรู้ด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากรในสังกัด		✓	✓	✓	✓	รายปี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๑๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	๑๗. โครงการพัฒนาทักษะบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล		✓	✓	✓	✓	รายปี
	๑๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑๘. ร้อยละของจำนวนหลักสูตร e-learning ที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ	๑๘. โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้วยระบบ e-learning		✓	✓	✓	✓	รายปี
	๑๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๑๙. ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ	๑๙. โครงการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual)		✓	✓	✓	✓	รายปี
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)									
๘. การเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐. ระดับความสำนึกในการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๒๐. โครงการอบรมการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล		✓	✓	✓	✓	รายปี

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

ประเด็นกลยุทธ์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินงาน (ปี)				การติดตามผล
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๒๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๑. โครงการอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ		✓	✓	✓	✓	รายปี
๙. การสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและเป็นธรรม	๑๔. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม	๒๒. ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วัน	๒๒. โครงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		✓	✓	✓	✓	รายปี
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๑๐. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตเพื่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กร	๑๕. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	๒๓. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง		✓	-	-	-	รายปี

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖. ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต้องดำเนินการในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ทั้งสิ้น ๑๕ เป้าประสงค์และได้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสะท้อนผลสำเร็จของการดำเนินงานในแต่ละเป้าประสงค์ทั้งสิ้น ๒๔ ตัวชี้วัดดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรม	๑. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
	๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กรม	๒. ระดับความสำเร็จในการเกลี่ยอัตรากำลัง
	๓. มีการบริหารกำลังคนคุณภาพ	๓. ระดับความสำเร็จในการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
	๔. มีระบบการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	๔. ระดับความสำเร็จของการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง
	๕. มีการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ
		๖. ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้า
		๗. ระดับความสำเร็จของการจัดทำกรอบสังเขปประสบการณ์ (Career Path) ของตำแหน่งทางบริหารสายงานหลัก/รอง
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างถูกต้อง ทัวถึง และทันเวลา	๘. จำนวนครั้งในการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๗. มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากรที่ ตอบสนองการใช้งานอย่างมี ประสิทธิภาพ	๙. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๘. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	๑๐. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
		๑๒. ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนของโครงการพัฒนาการฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๑๓. ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
	๑๐. บุคลากรมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑๔. ร้อยละความสำเร็จการปรับปรุงสมรรถนะ ขององค์กร
	๑๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๑๕. ระดับความสำเร็จการปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรตามสายงาน
	๑๒. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	๑๖. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรในสังกัด
		๑๗. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล
		๑๘. ร้อยละของจำนวนหลักสูตร e-learning ที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ
		๑๙. ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑๓. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐. ระดับความสำเร็จในการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
	๑๔. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสเป็นธรรม	๒๑. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
		๒๒. ร้อยละจำนวนข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วัน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๕. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง
		๒๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ตารางที่ ๖ แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๑. มีโครงสร้างองค์กรที่ เอื้อต่อการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์กรม	ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กิจกรรม ระดับ ๑ : แจ้งเวียนสำนัก/กอง ให้จัดทำข้อมูลโครงสร้างการ แบ่งงานภายในใหม่ประกอบด้วย โครงสร้างและหน้าที่ความ รับผิดชอบให้สอดคล้องกับ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑. โครงการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงาน ภายในของกรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง (อาจ เปลี่ยนแปลงตามบริบท ในการจัดโครงสร้างกรม)			
					๑	๒	๓	๔	๕					
					๑	๒	๓	๔	๕					
					๑	๒	๓	๔	๕					
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กิจกรรม ระดับ ๑ : แจ้งเวียนสำนัก/กอง ให้จัดทำข้อมูลโครงสร้างการ แบ่งงานภายในใหม่ประกอบด้วย โครงสร้างและหน้าที่ความ รับผิดชอบให้สอดคล้องกับ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑. โครงการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงาน ภายในของกรมทรัพยากร ทางทะเลและชายฝั่ง (อาจ เปลี่ยนแปลงตามบริบท ในการจัดโครงสร้างกรม)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		<u>ระดับ ๔</u>: จัดประชุมผู้บริหาร กรมและผู้บริหารระดับสำนัก/ กองเพื่อนำเสนอและรับฟัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งงานภายในใหม่ <u>ระดับ ๕</u>: จัดทำคำขอการ ปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงานภายในใหม่ เสนออ.ก.พ.กระทรวงพิจารณา อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการ แบ่งงานภายในใหม่ภายใต้หลัก เกณฑ์และเงื่อนไขที่ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘												
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๒. มีกำลังคนที่ สอดคล้องกับการ ดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ กรม	ระดับความสำเร็จในการเกลี่ย อัตรากำลังกิจกรรม <u>ระดับ ๑</u>: รวบรวมและ ตรวจสอบรายละเอียด ประกอบการเกลี่ย อัตรากำลัง ตามมาตรฐานขั้นต่ำ ได้แก่ เหตุผลความจำเป็นในการ เกลี่ย อัตรากำลังแผนภูมิโครงสร้าง	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๒. ระดับความสำเร็จใน การเกลี่ยอัตรากำลัง			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		และอัตราการจ้างของสำนัก/กอง แบบแสดงผลงานย้อนหลังบัญชี ตำแหน่งที่ขอตัดโอน ระดับ ๒ : ดำเนินการในระดับที่ ๑ และจัดรายละเอียด ประกอบการ เกือบอัตราจ้าง มาตรฐานขั้นต่ำ ระดับ ๓ : ดำเนินการในระดับที่ ๑+๒ และจัดทำรายละเอียด ประกอบการ เกือบอัตราจ้าง มาตรฐานขั้นต่ำเสนอกรมให้ความ เห็นชอบ ระดับ ๔ : ดำเนินการในระดับที่ ๑+๒+๓ และนำเสนอ รายละเอียด ประกอบการ เกือบ อัตราจ้าง มาตรฐานขั้นต่ำเสนอ อ.ก.พ. กรมทรัพยากรทางทะเล และชายฝั่งเพื่อพิจารณาต่อไป ระดับ ๕ : ดำเนินการในระดับที่ ๑+๒+๓+๔ และจัดทำคำสั่ง กรมทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่งการ เกือบอัตราจ้าง มาตรฐานขั้นต่ำ ตามมติอ.ก.พ. กรมทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่ง												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒. มีกำลังคนที่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กรม	ระดับความสำเร็จในการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ระดับ ๑ : รวบรวมและตรวจสอบรายละเอียดประกอบกรวางแผนอัตรากำลัง ระดับ ๒ : ดำเนินการในระดับที่ ๑ และจัดทำรายละเอียดประกอบกร วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง ระดับ ๓ : วางแผนการใช้ประโยชน์ (Utilization) - บรรจุเข้าสู่ตำแหน่ง - มอบหมายงาน - สับเปลี่ยนหมุนเวียน ระดับ ๔ : ดำเนินการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ระดับที่ ๕ : ดำเนินการจัดทำแผนเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง (Succession Plan	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๕	๓. โครงการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่า เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๓. มีการบริหาร กำลังคนคุณภาพ	ระดับความสำเร็จของการสรรหา และคัดเลือกข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง กิจกรรม ระดับ ๑ : แต่งตั้งคณะกรรมการ สรรหาและคัดเลือกข้าราชการผู้ มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๒ : กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการ เพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง ระดับ ๓ : ดำเนินการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ คัดเลือกตามที่คณะกรรมการ กำหนด ระดับ ๔ : รายงานและประกาศ ผลการคัดเลือกเสนอกรมฯ ให้ ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : รายงานผลการ คัดเลือกของกรมฯ ให้สำนักงาน ก.พ. เพื่อดำเนินการต่อไป	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๕	๔. โครงการบริหาร กำลังคนคุณภาพ (HIPS)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๔. มีระบบการสืบทอด ตำแหน่งที่สำคัญ	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ ระดับ ๑ : รวบรวมและ ตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งที่สำคัญ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่งที่สำคัญของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๒ : จัดทำรายละเอียด ข้อมูลตำแหน่งที่สำคัญที่ จำเป็นต่อการพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่งที่สำคัญของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๓ : ดำเนินการคัดเลือก บุคคลที่จะให้มาดำรงตำแหน่งที่ สำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้สืบ ทอดตำแหน่งที่สำคัญของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๔ : ส่งเสริม และพัฒนา บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกใน ตำแหน่งที่สำคัญที่จำเป็นต่อการ ระดับ ๕ : มีผู้สืบทอดตำแหน่งที่ สำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้สืบ ทอดตำแหน่งที่สำคัญของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๕. โครงการพัฒนาผู้สืบ ทอดตำแหน่งสำคัญ			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๕. มีการปรับปรุง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในกรมทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่ง ๑. ศึกษาปัจจัยขั้นพื้นฐาน โครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้าง อายุราชการ การกิจของส่วน ราชการ มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้ง ธรรมเนียมปฏิบัติในการ แต่งตั้งโยกย้าย ๒. ออกแบบการจัดทำ Career path ของกรม กำหนดตำแหน่ง เป้าหมาย กำหนดตำแหน่ง เส้นทางก้าวหน้าตำแหน่ง เป้าหมาย ๓. เลือกตำแหน่งเป้าหมาย	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๕	๖. โครงการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้า ของตำแหน่ง ในกรม ทรัพยากรทางทะเลและ ชายฝั่ง			
มิติที่ ๑ : ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	๕. มีการปรับปรุง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ กรอบสังคมประสิทธิภาพ (Career Path) ของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	๐	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๕	๗. โครงการจัดทำกรอบ สังคมประสิทธิภาพ เส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างถูกต้อง ทั้งถึงและทันเวลา	จำนวนครั้งในการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กิจกรรม ๑. จัดทำแผนการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ดำเนินการถ่ายทอดสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๘. โครงการถ่ายทอดสื่อสารงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๗. มีระบบฐานข้อมูล สารสนเทศบุคลากรที่ ตอบสนองการใช้งาน อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ ข้อมูลต่อระบบฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล (DPPS) กิจกรรม ๑. วางแผนโครงการสำรวจความ พึงพอใจของผู้ใช้ระบบ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ๒. ทบทวนปรับปรุงแบบสอบถาม และเสนอผู้บังคับบัญชาให้ความ เห็นชอบ ๓. สร้างแบบสอบถามในระบบ ออนไลน์และบันทึกแจ้งเวียน หน่วยงานต่างๆเพื่อตอบ แบบสอบถาม ๔. ประมวลผลข้อมูลจาก แบบสอบถามออนไลน์และ วิเคราะห์ผลเสนอผู้บังคับบัญชา ๕. นำผลการวิเคราะห์มา กำหนดแนวทาง/วิธีการในการ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคลต่อไป	๓	· ๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๙. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (DPPS)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินการพัฒนาระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล กิจกรรม ๑. วางแผนการดำเนินการ กำหนดระยะเวลาตั้งคณะทำงาน พัฒนาระบบบันทึกผลการปฏิบัติ ราชการ ๒. ศึกษาวิเคราะห์ออกแบบ ระบบโครงสร้างฐานข้อมูลวิธีการ เชื่อมโยงระบบฐานข้อมูล และ ศึกษากระบวนการวิธีการประเมิน ๓. ดำเนินการสร้างระบบ ฐานข้อมูลไฟล์ Source Code ระบบตามที่ได้ออกแบบไว้ ๔. ดำเนินการติดตั้งระบบที่ เครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและ ทดสอบระบบ ๕. ขออนุมัติกรมใช้ระบบบันทึก ผลการปฏิบัติงาน	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๑๐. โครงการจัดระบบ การทำงานบนพื้นฐาน ดิจิทัล			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระบบการตรวจสอบคุณสมบัติ บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๑๑. โครงการพัฒนา ระบบการคัดเลือกบุคคล และประเมินผลงาน			
มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๘. มีการนำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ใน ระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Automation)	ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนของ โครงการพัฒนาศักยภาพ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Training) กิจกรรม ระดับ ๑ : วิเคราะห์ปัญหาการ ดำเนินการบริหารโครงการ ฝึกอบรมออนไลน์ ระดับ ๒ : ดำเนินการกำหนด แนวทางและวิธีการพัฒนาการ บริหารโครงการฝึกอบรมออนไลน์ ระดับ ๓ : ปรับปรุงและพัฒนา ระบบการบริหารโครงการ ฝึกอบรมออนไลน์	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๑๑. โครงการพัฒนาการ ฝึกอบรมอิเล็กทรอนิกส์ (E-Training)			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๔ : ทดลองใช้ระบบบริหารโครงการฝึกอบรมออนไลน์ที่ปรับปรุงและพัฒนาแล้ว ระดับ ๕ : เปิดใช้ระบบบริหารโครงการฝึกอบรมออนไลน์และติดตามผลของการใช้ระบบ												
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. มีระบบประเมินผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กิจกรรม ระดับ ๑ : ทบทวนคำสั่งคณะทำงานทบทวนระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๒ : ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๑๓. โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๓ : เก็บข้อมูลการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับ ๔ : วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับ ๕ : สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ												
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. บุคลากรมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จการปรับปรุงสมรรถนะองค์กร กิจกรรม ระดับ ๑ : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะ ความสำคัญและ ประโยชน์ รวมทั้งแผนการ ดำเนินงานของโครงการ	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๑๔. โครงการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กร			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๒ : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis) ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบายวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์การบริหารงานวัฒนธรรมองค์กรระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากรและข้อมูลต่างๆ ไปเพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการดำเนินการ ระดับ ๓ : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงสมรรถนะองค์กร (Competency Workshop) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency)												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๔ : การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary) คณะทำงานพัฒนาระบบ สมรรถนะขององค์กรร่วมกัน ทบทวนสมรรถนะหลักขององค์กรจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมเพิ่มเติมวิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบ สมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping with Job Position)												
		ระดับ ๕ : การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication&Competency Assessment) การสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเห็น ประโยชน์และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนา												

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. บุคลากรมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กิจกรรม ระดับ ๑ : กำหนดกรอบการสำรวจความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๒ : ดำเนินการสำรวจความต้องการ ระดับ ๓ : ตรวจสอบติดตามรวบรวมผลการสำรวจความต้องการ ระดับ ๔ : กลั่นกรองวิเคราะห์ข้อมูลสรุปประเด็นผลการสำรวจความต้องการ ระดับ ๕ : จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแล้วเสร็จ	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๑๖. โครงการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะและทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากรในสังกัด			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐. บุคลากรมีความรู้ทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี กิจกรรม ๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ๒. ดำเนินการจัดโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓. ประเมินผลโครงการฝึกอบรม ๔. รวบรวมผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ๕. สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐				
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	ร้อยละของจำนวนหลักสูตร e-learning ที่มีการจัดทำแล้วเสร็จ	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑๗. โครงการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบ e-learning			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๒. มีการจัดการ ความรู้ที่เป็นระบบ	ร้อยละของคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ที่ดำเนินการ แล้วเสร็จตามแผน กิจกรรม ๑. จัดทำแผนงานเพื่อจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานของสำนัก ๒. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ๓. ตรวจสอบกลั่นกรองคู่มือการ ปฏิบัติงาน ๔. เผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงาน ในคลังความรู้ของสำนัก	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐	๑๙. โครงการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน (Work Manual)			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑๓. มีการส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิ บาลในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล คุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการให้ ความรู้เกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๔๐	๒๐. โครงการอบรมการ ปฏิบัติราชการอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาล			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑๓. มีการส่งเสริมให้ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิ บาลในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล คุณธรรม จริยธรรมและ ธรรมาภิบาลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานตามแผนป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ กิจกรรม ระดับ ๑ : ทบทวนและวิเคราะห์ แผนปฏิบัติการป้องกันและระดับ ปราบปรามการทุจริตกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ระดับ ๒ : นำข้อมูลที่ได้มาใช้ จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ ให้กรม ฯ เห็นชอบและเผยแพร่	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๔๐	๒๑. โครงการอบรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริต และประพฤติมิ ชอบ			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๓ : ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับ ๔ : ได้มีการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตการ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ ระดับ ๕ : จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ปฏิบัติ การ ป้องกันและปราบปราม												
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๑๔. มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ โปร่งใสเป็นธรรม	ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียน ร้องทุกด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการ พิจารณาและแจ้งผลภายใน ๓๐ วัน กิจกรรม ๑. ดำเนินการตามแนวทางการ จัดการข้อร้องเรียนร้องทุกด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ กำหนดไว้และส่งผลต่อ เครือข่าย	๓	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐	๒๒. โครงการรับเรื่อง ร้องเรียนร้องทุกด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	ค่าเป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		สำนัก / กองให้ ดำเนินการโดยมีเงื่อนไขจะต้อง พิจารณาและแจ้งผลกลับภายใน ๓๐ วัน ๒. ติดตามผลการดำเนินการของเครือข่ายประมวลผลเพื่อจัดทำรายงานผลการจัดการข้อร้องเรียนร้องทุกข์ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล												
มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๕. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กิจกรรม ระดับ ๑ : จัดทำแบบสำรวจและดำเนินการสำรวจหาปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๒ : วิเคราะห์ประมวลผลแบบหาปัจจัยความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	๕	๕	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๓. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง			

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	Base line	คำ เป้าหมาย	เกณฑ์การให้คะแนน					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ
					๑	๒	๓	๔	๕					
		ระดับ ๓ : จัดทำร่างแผนเสนอจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ระดับ ๔ : เสนอแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งต่ออธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ : เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง												

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเป็นการเผยแพร่สื่อสารถ่ายทอดให้ผู้รับผิดชอบตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแผนงาน/โครงการ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้มอบหมายผู้รับผิดชอบทุกแผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรายละเอียดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการดำเนินงานเป็นการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานของแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเป็นการตรวจสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน/โครงการ กรณีที่เกิดปัญหาอุปสรรคจะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ทันสถานการณ์ทั้งนี้การติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกำหนดให้มีการติดตามเป็นประจำทุกเดือนสำหรับการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ เช่น ทุก ๖ เดือน และ ๑๒ เดือนเพื่อเป็นการประเมินและรายงานผลสำเร็จของการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดให้มีการสรุปทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยความสำเร็จ ของแต่ละโครงการตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆ สำหรับเป็น ข้อมูลเบื้องต้นในการ “ประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลในปีต่อไปนอกจากนี้ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำรายงานผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สำนักงาน ก.พ. ทราบเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยได้ประเมินตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย