



แผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

สำนักงานเลขาธิการกรม
กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

แผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือน มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเสนอความเห็นเพื่อจัดทำนโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเสนอให้มีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมกฎ ระเบียบ มาตรการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู การจัดการและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อให้มีการใช้อย่างยั่งยืนกำกับ ดูแล ประเมินผล และติดตามตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎระเบียบ มาตรการเสนอแนะแหล่งอันควรรักษา เพื่อประโยชน์ในการสงวน รักษา ค้ำครอง ควบคุม ดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งศึกษา วิจัย พัฒนา อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงพืชและสัตว์ทะเลหายากและใกล้สูญพันธุ์สร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศและต่างประเทศในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งนี้การขับเคลื่อนกลไกดังกล่าว บุคลากรจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญ 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” พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์กรกำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะที่สำคัญและจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานต้องการ

๒.๒ เพื่อเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๓ เพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีและถูกต้องให้แก่บุคลากรในสังกัด ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมปฏิบัติงานและพฤติกรรมกรอยู่ร่วมกันในสังคมตามที่กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งมุ่งหวัง

๒.๔ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรที่เป็น “คนเก่ง” (Talent) โดยสนับสนุนให้ “คนเก่ง” ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพที่รวดเร็ว เป็นการสร้างทุนมนุษย์ที่มีค่าของหน่วยงานและกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งที่จะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป

๓. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งจะมี “ทรัพยากรบุคคล” ที่มีคุณภาพซึ่งเป็นทั้ง “คนดี” และ “คนเก่ง” ที่จะช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ตามแผนงานและโครงการของหน่วยงานในสังกัดให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และทำให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง สังคมและประเทศชาติ

บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย มาตรการ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) ครั้งนี้ กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดยสรุป ดังต่อไปนี้

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 มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจำเป็นต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจมีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสมมีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐและ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๐) ประเด็น การบริการประชาชน และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แผนย่อยการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

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

แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 การสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรภาครัฐตามความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน และการสร้างกลไกให้บุคลากรภาครัฐสามารถโยกย้ายและหมุนเวียนได้อย่างคล่องตัวเพื่อประโยชน์ของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาระบบการจ้างงานบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีรูปแบบที่หลากหลายเหมาะสมกับภารกิจในรูปต่าง ๆ อาทิ การจ้างงานที่มีลักษณะชั่วคราว ให้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานในภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนและอำนวยความสะดวกภาคเอกชนและภาคประชาสังคมเพื่อประโยชน์ของการพัฒนาประเทศ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต ปฏิบัติงานตามหลักการและหลักวิชาชีพด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้อง คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของส่วนตน ตลอดจนส่งเสริมให้มีการคุ้มครองและปกป้องบุคลากรภาครัฐที่กล้ายืนหยัดในการกระทำที่ถูกต้องและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้นำและผู้บริหารภาครัฐมีความคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเข้าใจสภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมทั้งระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ ระดับภูมิภาค และระดับโลก มีความสามารถในการนำหน่วยงาน และมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจ นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว 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 มั่งคั่งและยั่งยืน”

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

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุขโดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดีครอบคลุมรอบด้านตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๑.๒ เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๑.๓ เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็งแข่งขันได้มีเสถียรภาพและมีความยั่งยืนสร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้นสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ

๑.๔ เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๑.๕ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพโปร่งใส ทันสมัยและมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๑.๖ เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๑.๗ เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาคและนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้าการบริการและการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาคและโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๒.๑ คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมมีความเป็นพลเมืองตื่นรู้มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวมมีสุขภาพกายและใจที่ดีมีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความเป็นไทย

๒.๒ ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรมกลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๒.๓ ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการ และดิจิทัลมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิต และให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นและมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูง ใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชนรวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาค เพื่อลดความเหลื่อมล้ำโดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปีและมีปัจจัย สนับสนุนอาทิระบบโลจิสติกส์พลังงานและการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและ บริการ

๒.๔ ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหารพลังงานและน้ำโดยเพิ่มพื้นที่ป่าให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อ รักษาความสมดุลของระบบนิเวศลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติมีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่าง ถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำ และคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๒.๕ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตยสังคมปลอดภัย สามัคคีสร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลงปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติประเทศไทยมีส่วนร่วมในการ กำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วน การพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาคภูมิภาคและโลกและอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของ ไทยในอนุภูมิภาคภูมิภาคและอาเซียนสูงขึ้น

๒.๖ มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจาย อำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่า ลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการพัฒนานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมี ประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

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 มีความคุ้มค่าโปร่งใส 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. กลยุทธ์การสร้างความปลอดภัยตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (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 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ด้วย

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR scorecard)

สำนักงานก.พ. ได้นำแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard มาประยุกต์ใช้เพื่อประเมินระบบบริการทรัพยากรบุคคล ในระบบราชการไทยโดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๗ โดย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพมีมติเห็นชอบในหลักการองค์ประกอบและวิธีการประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. โดยได้พัฒนาแนวคิดของกลุ่มนักวิชาการ Brain E. Becker, Mark A Huselid และ Dave Ulrich ซึ่งได้เสนอแนวคิดเรื่อง HR scorecard ไว้เป็นครั้งแรกในหนังสือชื่อ The HR scorecard : Linking People Strategy , and Performance โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alingment) หมายถึงการที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคตมีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับรวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการนอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HROperationEffectiveness)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transaction Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆที่มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่าย ของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภัณธ์ของบุคลากร (HR Productivite) ตลอดจนความ คุ่มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

หมายถึงนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมให้มีการมีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วน ราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่ามีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึงการที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินงานด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรมหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ (Quality of work Life)

หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการบริการแก่ประชาชนซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

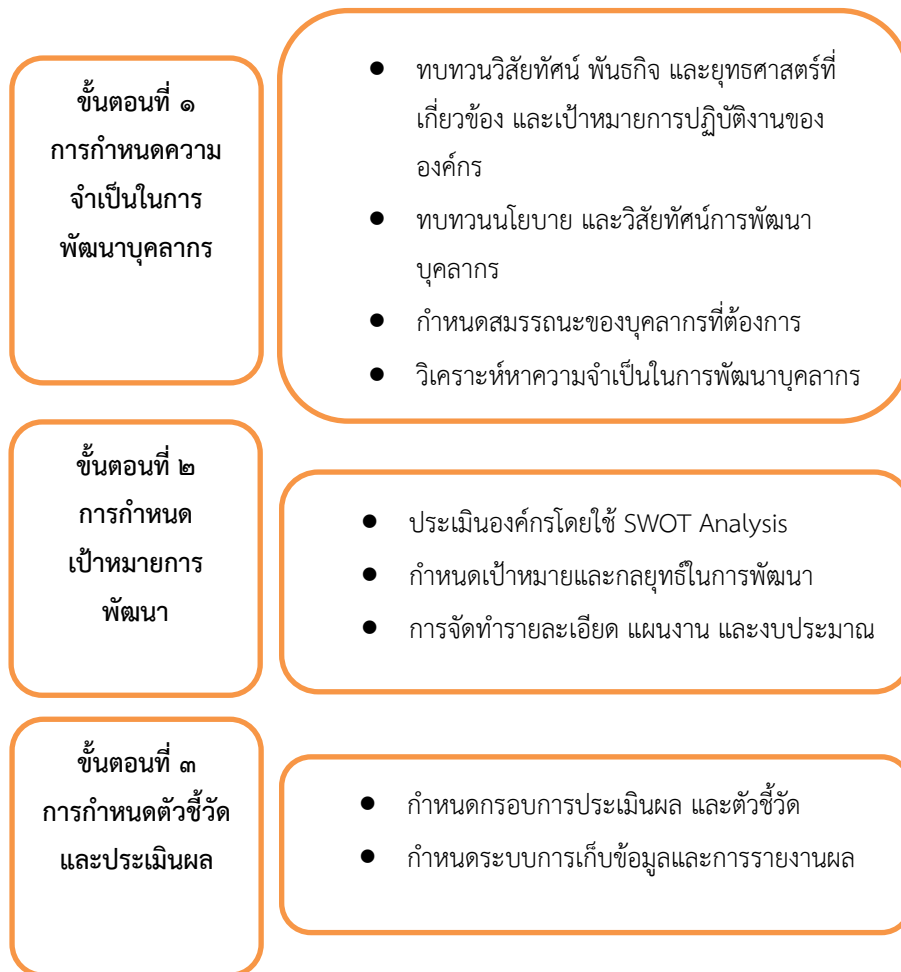
(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

บทที่ ๓ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. และจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยมีกระบวนการ ดังนี้

กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง



ภาพที่ ๑ ภาพแสดงกระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๓ ขั้นตอน และเพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตอบสนองแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด จึงดำเนินการตามขั้นตอนหลัก ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๔ ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญระดับประเทศ ระดับกระทรวง และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง และตลอดจนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

๒. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งระดับประเทศ ระดับกระทรวง และระดับส่วนราชการ อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

๓. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะสมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่กรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งได้วิเคราะห์และจัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ

๔. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมาหาความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ขั้นตอนที่ ๒ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนา

การวิเคราะห์ HR SWOT

ได้มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุ หรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ซึ่งได้จากผลการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

การจัดทำ HR SWOT ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกเพื่อทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้ในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) มีการระดมสมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งเพื่อประกอบการวิเคราะห์การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ไปแล้วในคราวประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจัดในวันที่ ๑๗ - ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ ณ โรงแรมดิไอเดิ้ล จังหวัดปทุมธานี ซึ่งในคราวประชุมดังกล่าวได้มีการวิเคราะห์ HR SWOT ได้ผลดังนี้

จุดแข็ง(Strengths)

- บุคลากรมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- บุคลากรมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (ย้าย)
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามสายงานหลัก เช่น นักวิชาการป่าไม้ นักวิชาการประมง
- บุคลากรให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและทำงานเป็นทีม

จุดอ่อน(Weaknesses)

- บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงาน/ตำแหน่งที่ได้รับ
- ขาดบุคลากรในการสืบทอดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เนื่องจากปัญหาช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดแรงจูงใจ (ขาดการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน)
- บุคลากรไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเอง เนื่องจากมีภาระงานจำนวนมาก
- การแต่งตั้ง/โยกย้ายไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ
- อัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานหรือบุคลากรรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป
- มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบงานบ่อย เนื่องจากการโอน ย้าย ลาออก
- ระบบการประเมินผลงานขาดความยุติธรรม
- ขาดการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีความถูกต้องตามข้อเท็จจริง
- ระบบ HR อิเล็กทรอนิกส์ ยังไม่เสถียร ไม่มีการรายงานที่ดี

โอกาส (Opportunities)

- การปรับโครงสร้างเงินเดือนส่งผลให้ส่วนราชการมีโอกาสสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพและเหมาะสมเพิ่มขึ้น
- การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ทุนการศึกษาต่อ) ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรเพิ่มขึ้น
- มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใช้บังคับเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม
- มียุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ๒๕๕๒ ทำให้กรมสามารถจัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรเท่ากับ ๓ %
- มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกรอบในการดำเนินการพัฒนาบุคคลของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

อุปสรรค Threats

- เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ทำให้ขาดความก้าวหน้า ไม่สามารถเลื่อนขึ้นในระดับสูงโดยตำแหน่งได้ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการสายวิชาชีพครู
- กฎ ระเบียบของพนักงานราชการไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่ปรับปรุงใหม่ทำให้ขาดความก้าวหน้า ไม่สามารถเลื่อนขึ้นในระดับสูง
- มีเกณฑ์กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยยุบเลิกตำแหน่งอื่น ทำให้อัตรากำลังในบางภารกิจลดลง
- สำนักงาน ก.พ.ออกกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติไม่ยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
- ปัญหาการเปลี่ยนแปลงด้านการเมืองการแทรกแซง การบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีกฎ ระเบียบ และหนังสือเวียนจำนวนมาก

ขั้นตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ HR SWOT เพื่อจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลพร้อมทั้งเป็นการตรวจสอบ ยืนยัน การทำ HR SWOT ในขั้นตอนก่อนหน้านี้ถึงความสอดคล้อง และเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลยังช่วยให้การจัดทำยุทธศาสตร์ต่างๆ มีความถูกต้องโดยมีข้อมูลที่สนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลจากการวิเคราะห์ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรต่อไปขั้นตอนนี้มีข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ ความสำคัญในการช่วยสนับสนุนการจัดทำยุทธศาสตร์ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้เช่น การวิเคราะห์จำนวนคนในแต่ละช่วงอายุ ทำให้เห็นถึงกลุ่มประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ด้วยข้อมูลนี้ทำให้การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนการพัฒนา มีความสอดคล้องกับกลุ่มคนส่วนใหญ่ในองค์กร จำนวนวันที่ใช้ในการพัฒนา แสดงถึงค่าเฉลี่ยจำนวนวันที่บุคลากรได้รับในการพัฒนา และค่าใช้จ่ายในการพัฒนานั้นสะท้อนถึงการบริหารจัดการ ความพยายามในการดำเนินการพัฒนาผ่านการใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่เป็นหน่วยงานที่ดีในเรื่องการพัฒนานคน

บทที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ให้มีความอุดมสมบูรณ์และยั่งยืน

พันธกิจ

เสนอแนะนโยบายแผนงานและมาตรการในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง โดยยึดหลักการบริหารกิจการที่ดี เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์และการใช้ประโยชน์ที่ยั่งยืน

อำนาจหน้าที่

๑. เสนอความคิดเห็นเพื่อจัดทำนโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

๒. เสนอให้มีการปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบ มาตรการเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การฟื้นฟู การจัดการ และการใช้ประโยชน์ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๓. กำกับดูแล ประเมินผลการติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบมาตรการ

๔. ศึกษาวิจัย พัฒนาการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง รวมถึงพืชและสัตว์ทะเลหายากและใกล้จะสูญพันธุ์

๕. เสนอแนะแหล่งอันควรรักษาเพื่อประโยชน์ในการสงวน รักษา คุ้มครอง ควบคุม ดูแลรักษา ดูแลทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

๖. สร้างความเข้าใจและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

๗. เป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งของประเทศ

๘. ประสานความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศในด้านทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

๙. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีพลักกายที่แข็งแรงพลังใจที่พร้อมอุทิศตน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

กลยุทธ์

๑. จัดให้มีเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร
๓. จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๔. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
๕. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
๖. ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะ กับภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีธรรมาภิบาลและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทศนคติของบุคลากรในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน
๓. ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน
๔. จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและกับผู้แทนข้าราชการในสังกัดเพื่อกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องวินัยและการป้องกันการทำผิดวินัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ
๒. จัดการสภาพแวดล้อมที่ดี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
๓. จัดทำระบบสวัสดิการและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ
๔. สำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสุขอนามัยที่ดีให้บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ
ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมความรู้ด้านงานวิจัยทางทะเล ด้านป่าชายเลน และด้านการกีดเซาะชายฝั่ง
๒. เสริมสร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในภารกิจด้านทรัพยากรทางทะเล ทรัพยากรป่าชายเลน การกีดเซาะ และระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง
๓. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๔. จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ
๕. ส่งเสริมบุคลากรด้านกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน

ตารางแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง			
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ	บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๑. มีระบบเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรม	๑. จัดให้มีเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม
		๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุด	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร
		๓. ร้อยละของความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ	๓. จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
		๔. ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสายงาน	๔. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
		๕. มีรายงานการสำรวจการนำผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการรายบุคคล	๕. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล
		๖. มีรายงานการดำเนินงานและข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๖. ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะ กับภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทางทะเลและชายฝั่ง			
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม	บุคลากรทุกระดับได้รับเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๑. มีแผนและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติของบุคลากรในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
		๒. มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ทุกระดับด้านการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน
		๓. มีรายงานการเสริมสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๓. ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน
		๔. มีรายงานส่งเสริม และจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๔. จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และกับผู้แทนข้าราชการในสังกัดเพื่อกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องวินัยการกระทำผิดวินัยและการป้องกัน

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนากุศลกรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง			
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม (ต่อ)		๕. มีผลการประเมินบุคลากรในทุกระดับในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม	
		๖. จัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีตามจรรยาข้าราชการ	
		๗. ผลการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและกับผู้แทนข้าราชการในสังกัดเพื่อกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องวินัยและการป้องกันการทุจริต	

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางการเกษตรทางทะเลและชายฝั่ง			
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน	บุคลากรทุกระดับได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. มีการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ
		๒. มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๒. จัดการสภาพแวดล้อมที่ดี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร
		๓. มีการจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ	๓. จัดทำระบบสวัสดิการและให้ค่าปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ
		๔. มีการจัดทำรายการความก้าวหน้าของการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับเป็นประจำ	๔. สำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
			๕. จัดทำแผนส่งเสริมและพัฒนาสุขอนามัยที่ดีให้บุคลากร

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง			
ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัดการพัฒนา	กลยุทธ์การพัฒนา
กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญใน สายงานตามภารกิจของกรม ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง	เพื่อพัฒนาศูนย์กลางในสายงานหลัก ของหน่วยงานให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับ การทำงานตามภารกิจของ หน่วยงาน	๑. มีแผนงานการพัฒนาความรู้ด้านงานวิจัยทาง ทะเล ด้านป่าชายเลน และด้านการกักตุนและชายฝั่ง	๑. ส่งเสริมความรู้ด้านงานวิจัยทางทะเล ด้านป่าชาย เลน และด้านการกักตุนและชายฝั่ง
		๒. มีระบบการพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นและ เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจด้าน ทรัพยากรทางทะเล ทรัพยากรป่าชายเลน การกักตุน และระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง	๒. เสริมสร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในภารกิจ ด้านทรัพยากรทางทะเล ทรัพยากรป่าชายเลน การกักตุน และระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง
		๓. วางแผนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พระราชบัญญัติส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรทาง ทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้อง	๓. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
		๔. มีระบบการประเมินสมรรถนะและความ เชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ	๔. จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะและความ เชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ
		๕. มีการจัดการสร้างองค์ความรู้ด้านกลไกในการ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม	๕. ส่งเสริมบุคลากรด้านกระบวนการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมภาคประชาชน

ตารางแผนพัฒนาบุคลากรกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕									
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน	๑. มีระบบเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรมของกรม	๑. จัดให้มีเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑. จัดทำเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	๑. การฝึกอบรม ๒. การศึกษาดูงาน	กจ.
	๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุด	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามสายงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจขององค์กร	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. การฝึกปฏิบัติ	กจ.
	๓. ร้อยละของความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ	๓. จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๓. จัดทำแผนงานและสรรหางบประมาณ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. การฝึกปฏิบัติ	กจ.

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
บุคลากรทุกระดับและทุกสายงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๔. ร้อยละของหลักสูตรที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะหลักและสายงาน	๔. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๔. จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร	๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ๒. การฝึกปฏิบัติ ๓. การฝึกอบรม	กจ.
	๕. มีรายงานการสำรวจการนำผลการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการรายบุคคล	๕. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕. ประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการจากผลการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล		ทุกหน่วยงาน
	๖. มีรายงานการดำเนินงานและข้อมูลเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง	๖. ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะ กับภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๖. ประสานและสร้างภาคีเครือข่ายการพัฒนาสมรรถนะ กับภาคราชการ เอกชน ชุมชน และองค์กรอื่นๆ	๑. การศึกษาดูงาน ๒. ประสานความร่วมมือบุคลากรเครือข่าย	ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
บุคลากรทุกระดับได้รับเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๑. มีแผนและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติของบุคลากรในการดำรงชีวิต และปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑. จัดทำแผนงานและหลักสูตรการเรียนรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ ทัศนคติของบุคลากรในการดำรงชีวิต และปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดอบรม ๒. ฝึกปฏิบัติ ๓. ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ๔. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	กจ.
	๒. มีรายงานและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และ ทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิต และปฏิบัติงาน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๒. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน	๑. จัดอบรม ๒. ฝึกปฏิบัติ ๓. ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ๔. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ทุก หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
บุคลากรทุกระดับได้รับเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๓. มีรายงานการเสริมสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ขับเคลื่อน และขยายผลการพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน	๓. ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๓. ส่งเสริมและดำเนินการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน	๑. จัดอบรม ๒. ฝึกปฏิบัติ ๓. ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ๔. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ทุก หน่วยงาน
	๔. มีรายงานส่งเสริมและจัดกิจกรรมการสร้างเครือข่ายการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขับเคลื่อน และขยายผลการพัฒนาจิตใจ และทัศนคติที่ดีของบุคลากรในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน	๔. จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและกับผู้แทนข้าราชการในสังกัดเพื่อกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องวินัยการกระทำผิดวินัยและการป้องกัน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๔. จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและกับผู้แทนข้าราชการในสังกัดเพื่อกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องวินัยการกระทำผิดวินัยและการป้องกัน	๑. จัดอบรม ๒. ฝึกปฏิบัติ ๓. ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ๔. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ทุก หน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
บุคลากรทุกระดับได้รับเสริมสร้างพัฒนาจิตใจและทัศนคติที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน (ต่อ)	๕. มีผลการประเมินบุคลากรในทุกระดับในเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน		๑. การให้รางวัล ๒. มอบสิ่งจูงใจ	ทุก หน่วยงาน
	๖. จัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดีตามจรรยาข้าราชการ		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน		๑. การให้รางวัล ๒. มอบสิ่งจูงใจ	ทุก หน่วยงาน
	๗. ผลการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและกับผู้แทนข้าราชการในสังกัดเพื่อกำหนดองค์ความรู้และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องวินัยและการป้องกันการทุจริต		๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน		๑. แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ	ทุก หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
บุคลากรทุกระดับได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. มีการดำเนินงานเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและเหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ	๑. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๒. ประชุมสัมมนา ๓. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ทุกหน่วยงาน
	๒. มีการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีและสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๒. จัดการสภาพแวดล้อมที่ดี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๒. จัดการสภาพแวดล้อมที่ดี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในองค์กร	๑. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๒. ประชุมสัมมนา ๓. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ทุกหน่วยงาน
	๓. มีการจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ	๓. จัดทำระบบสวัสดิการและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๓. จัดทำระบบสวัสดิการและให้คำปรึกษาที่เหมาะสมแก่บุคลากรทุกระดับ	๑. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ๒. ประชุมสัมมนา ๓. กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ทุกหน่วยงาน
	๔. มีการจัดทำรายการความก้าวหน้าของการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกระดับ	๔. สำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๔. สำรวจความต้องการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. แบบสอบถาม ๒. วิเคราะห์ประเด็นจากแบบสอบถาม	ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานหลักของหน่วยงานให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ เพื่อรองรับการทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน	๑. มีแผนงานการพัฒนาความรู้ด้านงานวิจัยทางทะเล ด้านป่าชายเลน และด้านการกักตุนและด้านการกักตุนชายฝั่ง	๑. ส่งเสริมความรู้ด้านงานวิจัยทางทะเล ด้านป่าชายเลน และด้านการกักตุนและด้านการกักตุนชายฝั่ง	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๑. ส่งเสริมความรู้ด้านงานวิจัยทางทะเล ด้านป่าชายเลน และด้านการกักตุนและด้านการกักตุนชายฝั่ง	๑. การสอนงาน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ทุก หน่วยงาน
	๒. มีระบบการพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจด้านทรัพยากรทางทะเล ทรัพยากรป่าชายเลน การกักตุนและระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง	๒. เสริมสร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการกิจด้านทรัพยากรทางทะเล ทรัพยากรป่าชายเลน การกักตุนและระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๒. เสริมสร้างทักษะความรู้ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการกิจด้านทรัพยากรทางทะเล ทรัพยากรป่าชายเลน การกักตุนและระบบนิเวศที่เกี่ยวข้อง	๑. การสอนงาน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ทุก หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ ทักษะความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง									
เป้าประสงค์การพัฒนา	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ/กิจกรรม	วิธีการพัฒนา	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕			
เพื่อพัฒนาบุคลากรในสายงานหลักของหน่วยงานให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความเชี่ยวชาญเพื่อรองรับการทำงานตามภารกิจของหน่วยงาน (ต่อ)	๓. วางแผนการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๓. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๓. สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติส่งเสริมบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑ ประชุมสัมมนา	กจ.
	๔. มีระบบการประเมินสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ	๔. จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๔. จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในสายงานตามภารกิจ	๑. การสอนงาน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	กจ.
	๕. มีการจัดการสร้างองค์ความรู้ด้านกลไกในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม	๕. ส่งเสริมบุคลากรด้านกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	๕. ส่งเสริมบุคลากรด้านกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคประชาชน	๑. การสอนงาน ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ๓. แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	ทุกหน่วยงาน
