



สำนักงานผู้บัญชาการทหารเรือ
เลขรับ ๒๕๑๕
วันที่ ๑๙๙๑.๑.๒๖
เวลา ๑๖๐๐

กองบัญชาการกองทัพเรือ
เลขรับ ๑๗๕๓
วันที่ 21 ก.ค. ๒๕๖๖
เวลา ๐๙๕๐

สำนักงานผู้บังคับบัญชา
ครชล.
เลขรับ ๓๐๙
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๖๖
เวลา ๑๐๐๐

ด่วนมาก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สบก.ครชล. (กองบริหารงานบุคคล โทร. ๐๒ ๕๐๒๕ ๘๗๖๓)

ที่ นร.๕๔๐๒/๔๑๗

วันที่ ๑๗ ก.ค.๖๖

สน.เลขที่การ ครชล.
เลขรับ ๕๓๒
วันที่ ๒๐ ก.ค. ๖๖
เวลา ๑๗๓๗

เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน ผอ.ครชล. (ผ่าน รอง ผอ.ครชล.)

๑. สบก.ครชล. ขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามรายละเอียด ที่แนบ

๒. สบก.ครชล. ขอเรียนข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ครชล.) ได้จัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยใช้กระบวนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ครชล. ซึ่งเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ของสำนักงาน ก.พ.ร. และแผนปฏิบัติราชการของ ครชล. ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๒ เมื่อวันที่ ๖ ก.ค.๖๖ ได้มีการประชุมเพื่อพิจารณาร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมี นชต.ครชล. และ ครชล.ภาค ๑ - ๓ เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว รายละเอียดตามข่าว สน.ผู้บังคับบัญชา ครชล. ที่ สน.๒๖/๐๖/๖๖ มวว.๒๘๑๒๑๔ มิ.ย.๖๖ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑)

๒.๓ สน.ผู้บังคับบัญชา ครชล. ได้ปรับแก้ร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามความเห็นของที่ประชุม รวมทั้งได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินโครงการ/แผนงาน ที่ให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นรูปธรรม (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๒)

๒.๔ การปฏิบัติราชการอื่นใดตามที่กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่ง กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย หรือตามที่คณะกรรมการนโยบายการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลกำหนด หรือตามที่คณะกรรมการบริหาร ครชล. กำหนด อยู่ในอำนาจของ รอง ผอ.ครชล. ปฏิบัติราชการแทน ผอ.ครชล. รายละเอียดตามคำสั่ง ครชล. ที่ ๑/๒๕๖๒ ลง ๕ เม.ย.๖๒ ข้อ ๔.๒.๒๘ (สิ่งที่ส่งมาด้วย ๓)

๓. สบก.ครชล. พิจารณาแล้วเห็นว่า การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือการจัดการและการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติราชการของ ครชล. ทั้งนี้ สบก.ครชล. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาด้วยแล้ว การอนุมัติและลงนามอยู่ในอำนาจของ รอง ผอ.ครชล. ตามข้อ ๒.๔

...เห็นควร

สุวิมล ใจดวงใจ ๐๙๙๔๙๓๘๒ ๒๘

๔. เห็นควร อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และให้ สบก.ศรชล. ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุมัติตามข้อ ๔



(นางราณี อุประการกุล)

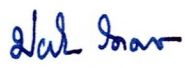
ผอ.สบก.ศรชล.

สำเนาส่ง


สน.รอง ผอ.ศรชล. สน.เลขาธิการ ศรชล. นขต.ศรชล. และ ศรชล.ภาค ๑ - ๓ ต้นเรื่องคืน กบค.สบก.ศรชล.

เรียน

เห็นควร อนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล.
พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่ สบก.ศรชล. เสนอในข้อ ๔ ทั้งนี้ การอนุมัติอยู่ในอำนาจของ รอง ผอ.ศรชล.
ปฏิบัติราชการแทน ผอ.ศรชล.

พล.ร.ท. 
รองเลขาธิการ ศรชล.
๒๐ ก.ค.๖๖
๓๖ ✓

พล.ร.อ. 
เลขาธิการ ศรชล.
๒๐ ก.ค.๖๖

- อนุมัติ
พล.ร.อ. 
รอง ผอ. ศรชล. ปฏิบัติราชการแทน ผอ. ศรชล.
๒๐ ก.ค. ๖๖
๑๕ ส.ค. ๖๖

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) พ.ศ.๒๕๖๖

ตาม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)
พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คำนำ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ใช้กระบวนการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะเป็นเครื่องมือในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังพลขององค์กรให้มีความเข้มแข็ง และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑	
กรอบแนวคิด	๒
๑.๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๒
๑.๒ SWOT Analysis	๓
บทที่ ๒	
การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล.	๕
๒.๑ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	๕
๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๕
๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. (SWOT Analysis)	๘
บทที่ ๓	
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๓
บทที่ ๔	
การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๒๒

บทที่ ๑ กรอบแนวคิด

๑.๑ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

สำนักงาน ก.พ. ได้นำระบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังคนของให้ส่วนราชการให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน โดยกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้าน HR ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ ของส่วนราชการ มีการวางแผนและบริหาร กำลังคน และมีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย สามารถนำมาประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล การมีสัดส่วนค่าใช้จ่ายของ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อประมาณรายจ่ายที่เหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและคุ้มค่า และมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

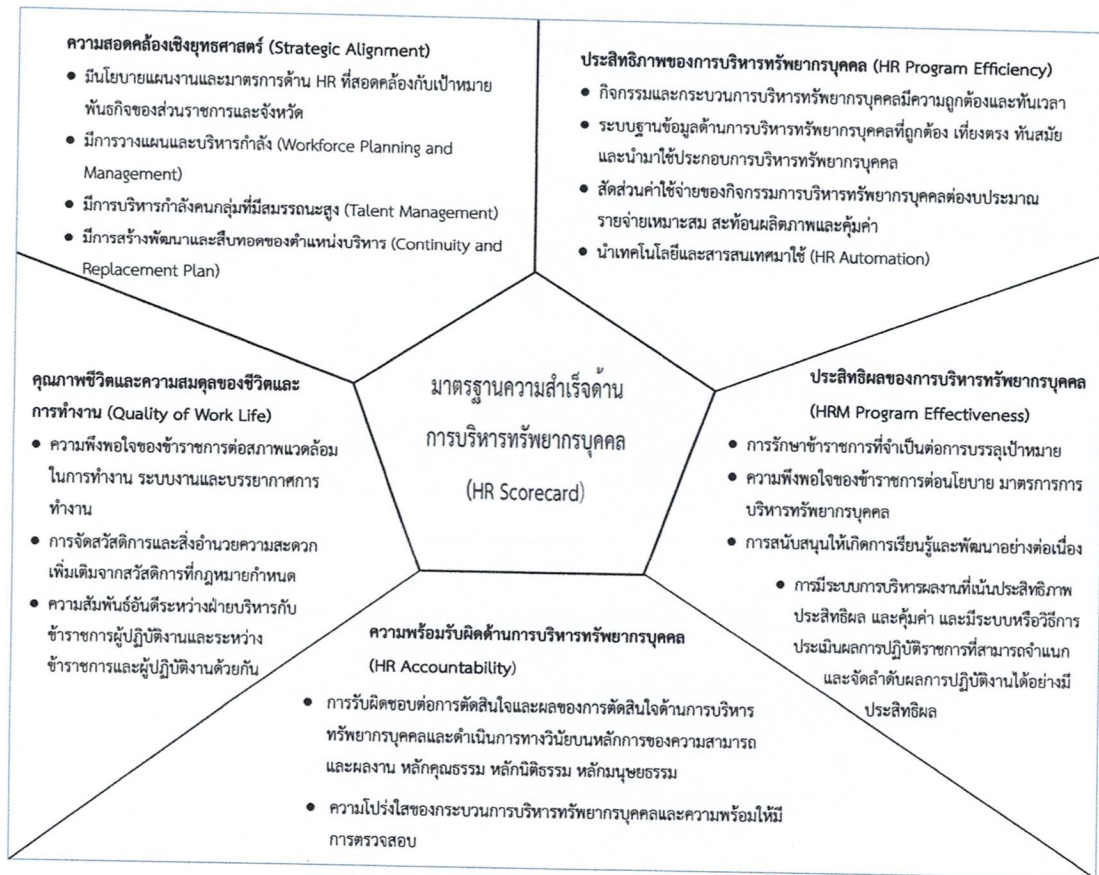
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness) หมายถึง การที่ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรที่ส่งผลต่อการรักษาข้าราชการ ที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย การที่ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อนโยบาย มาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคล การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คุ้มค่า และมีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สามารถจำแนกและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่ ส่วนราชการจะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการทางวินัย โดยคำนึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิ มนุษยชน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) หมายถึง การที่ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ โดยมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการ และในระหว่างข้าราชการ ด้วยกันเอง

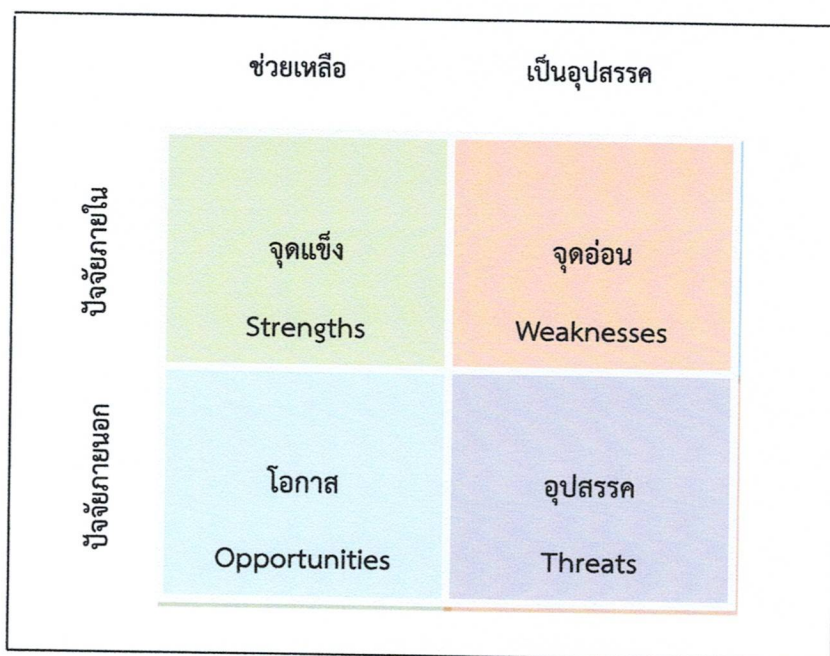
โดยมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากร บุคคล ดังแสดงตามแผนภาพ

น
๑๖/๖



๑.๒ SWOT Analysis

SWOT เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการช่วยตรวจสอบสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เพื่อให้ทราบถึง จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาส (Opportunities) และหลบหลีกจากอุปสรรค (Threats) ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้



40/5
10/12

SWOT Analysis เป็นการมอง ๔ เรื่องที่สำคัญ คือ

S : Strengths คือจุดแข็ง หมายถึงความสามารถและสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นบวก ซึ่งองค์กรนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ดี

W : Weaknesses คือจุดอ่อน หมายถึงสถานการณ์ภายในองค์กรที่เป็นลบและด้อยความสามารถ ซึ่งองค์กรไม่สามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงการดำเนินงานภายในที่องค์กรทำได้ไม่ดี

O : Opportunities คือโอกาส หมายถึงปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่เอื้ออำนวยให้การทำงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กร

T : Threats คืออุปสรรค หมายถึงปัจจัยและสถานการณ์ภายนอกที่ขัดขวางการทำงานขององค์กรไม่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นปัญหาต่อองค์กร

บทที่ ๒

การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ครชล.

๒.๑ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการบริหารจัดการองค์กร โดยส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

นอกจากนี้ ยังได้พัฒนารอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ ที่ให้หน่วยงานภาครัฐมีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน

๒.๒ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ครชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ครชล. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๒.๒.๑ วิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศชาติและประชาชน”

๒.๒.๒ พันธกิจ

๑) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

๒) ติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และรายงานคณะกรรมการ และคณะรัฐมนตรี ตามลำดับเพื่อพิจารณาต่อไป

๓) เสนอแผนและแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนและแนวทางดังกล่าวต่อไป

๔) วางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชาและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของ ศรชล. ให้สามารถติดต่อ เชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

๕) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนตระหนักรู้ในความสำคัญของผลประโยชน์ของชาติทางทะเล สิทธิอธิปไตย เขตอำนาจ และสิทธิในการแสวงประโยชน์จากทรัพยากรในเขตทะเลพื้นที่ยื่นที่ต่าง ๆ และหน้าที่ที่ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

๖) ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานของรัฐเพื่อกำกับ ดูแล ป้องกัน ปราบปราม ระวัง ยับยั้ง จัดการ แก้ไข หรือบรรเทาปัญหา เหตุการณ์ สาธารณภัย หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หรือกิจกรรมทางทะเลในภาวะการณ์ที่จำเป็นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

๗) ดำเนินการเพื่อให้มีการบูรณาการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือเตรียมการป้องกันเพื่อไม่ให้เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หรือกิจกรรมทางทะเลในภาวะการณ์ที่จำเป็นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

๘) กำกับ ติดตาม และเร่งรัดหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการหรือบูรณาการในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนเผชิญเหตุ หรือคำสั่งการของ ศรชล. ที่เกี่ยวข้อง

๙) สั่งการและกำกับดูแลท่าเทียบเรือ กิจกรรมท่าเรือ ที่จอดเรือ ท่ารับส่งสินค้า ท่ารับส่งคนโดยสาร ท่าเทียบเรือประมง กิจกรรมแพปลา และพื้นที่หรือสถานที่ตามที่อยู่อาศัยการประกาศกำหนด ตามที่หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ควบคุมสถานที่หรือกิจการดังกล่าวร้องขอ หรืออยู่ในภาวะการณ์ที่จำเป็นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

๒.๒.๓ แผนปฏิบัติการ ๕ ปี ศรชล. (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการ ศรชล. ระยะ ๕ ปี ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก ๖ ประเด็น โดยกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ **กลยุทธ์หลักที่ ๓** พัฒนาขีดความสามารถ องค์กรความรู้ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรจากพื้นฐานความรู้ที่หลากหลายให้สามารถร่วมกันจัดการปัญหาภัยคุกคามทางทะเลในรูปแบบต่าง ๆ มีการสืบสวนสอบสวน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นระบบ และ **กลยุทธ์หลักที่ ๔** พัฒนาสถานที่และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการบูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลในพื้นที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กลยุทธ์หลักที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถ องค์กรความรู้ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรจากพื้นฐานความรู้ที่หลากหลายให้สามารถร่วมกันจัดการปัญหาภัยคุกคามทางทะเลในรูปแบบต่าง ๆ มีการสืบสวนสอบสวน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นระบบ โดยมี ๓ เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป้าประสงค์ ๑ : การบรรจุบุคลากรเป็นไปตามแผน นโยบาย และมติ ครม. ที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : ๑) บรรจุกำลังพลในอัตรากำลังแทนได้ ร้อยละ ๑๐๐ ใน ๓๐ ก.ย.๗๐

๒) ดำเนินการพิจารณาบรรจุข้าราชการพลเรือนและพนักงานราชการตามแผน

๕๐๕
๗๗

กลยุทธ์ : ๑) ดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ.
๒) จัดทำแผนการจัดทำบุคลากร ข้าราชการพลเรือน และพนักงานราชการ
๓) สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเสริมสร้างสิทธิกำลังพล
ให้เท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๔) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดที่ต้องจัดส่งเจ้าหน้าที่
ในอัตรากำลังแทน

เป้าประสงค์ ๒ : การจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องตาม
ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตัวชี้วัด : ๑) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ภายใน
๓๐ ก.ย.๗๐
๒) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลงร้อยละ ๓๐ ภายใน
๓๐ ก.ย.๗๐
๓) หน่วยงานผ่านการประเมิน ITA ร้อยละ ๑๐๐ ภายใน ๓๐ ก.ย.๗๐
๔) คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง ร้อยละ ๕๐ ภายใน ๓๐ ก.ย.๗๐
๕) จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำทุจริตลดลง
ร้อยละ ๕๐ ภายใน ๓๐ ก.ย.๗๐

กลยุทธ์ : ๖) มีแผนการพัฒนาบุคลากร
๗) จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง
๑) ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท
ภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
๒) จัดบุคลากรไปร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงานความร่วมมือระหว่าง
ประเทศ
๓) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากร
บุคคล
๔) จัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน
๕) ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path)
๖) จัดให้มีการอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรใน
อัตรากำลังแทนด้านต่าง ๆ โดยสอดคล้องกับความต้องการของ
หน่วยงานต้นสังกัด
๗) มีการจัดเก็บอัตราและข้อมูลบุคลากรของ ครรชล.

เป้าประสงค์ ๓ : พัฒนาขีดความสามารถตามสาขาการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการ
สืบสวน สอบสวน และการบังคับใช้กฎหมายตามที่ พ.ร.บ.การรักษา
ผลประโยชน์ของชาติทางทะเล พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนด

๗๐๕
๗๒๖

- ตัวชี้วัด :
- ๑) ประชาชนเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายในทะเล ร้อยละ ๘๕ ภายใน ๓๐ ก.ย.๗๐
 - ๒) จำนวนบุคลากรมีขีดความสามารถในการสืบสวน สอบสวน และการบังคับใช้กฎหมายตามหมวด ๓
 - ๓) จำนวนบุคลากรในสำนักสืบสวน สอบสวนและกฎหมาย ได้รับการบรรจุตามอัตรา

- กลยุทธ์ :
- ๑) สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย
 - ๒) จัดให้มีการอบรมพัฒนาขีดความสามารถในการสืบสวน สอบสวน และบังคับใช้กฎหมาย
 - ๓) จัดให้มีการอบรมด้านนิติศาสตร์
 - ๔) มีอัตลักษณ์ขององค์กรในการบังคับใช้กฎหมาย เช่น ชุดปฏิบัติงาน สีของเครื่องมือและพาหนะ เป็นต้น

กลยุทธ์หลักที่ ๔ พัฒนาสถานที่และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการบูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในพื้นที่ส่วนกลางและในภูมิภาค โดยมี ๑ เป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับมิติการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป้าประสงค์ ๑ : มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

- ตัวชี้วัด :
- ๑) ความพึงพอใจของบุคลากร
 - ๒) จำนวนร้อยละของการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่กำหนดตามแผน

- กลยุทธ์ :
- ๑) จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ยานพาหนะ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - ๒) ปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล.

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. ด้วยเทคนิค SWOT Analysis สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

- ๑) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานต่าง ๆ
- ๒) มีโครงสร้างสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจนตามกฎหมาย
- ๓) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ
- ๕) มีแผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน
- ๖) มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) ความรู้ ทักษะต่าง ๆ อยู่ที่ตัวบุคคล ยังไม่มีการจัดการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ
- ๒) ยังไม่มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนของ ศรชล.
- ๓) ระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรยังไม่ชัดเจน
- ๔) บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด
- ๕) ยังไม่มีการกำหนดทางก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากรที่ชัดเจน
- ๖) บุคลากรยังทำงานเชิงบูรณาการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากขาดการทำงานเป็นทีม/แยกหน่วยงาน
- ๗) ขาดความเป็นเนื้อเดียวกันของบุคลากรในองค์กร

โอกาส (Opportunities)

- ๑) มีนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของประเทศ เป็น ผอ.ศรชล.
- ๒) นโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
- ๓) นานาชาติให้ความสำคัญกับกฎหมายทางทะเลและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้วยการเจรจารัฐมีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ทำให้มีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน
- ๔) มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานที่หลากหลายตามกรณี

อุปสรรค (Threats)

- ๑) องค์กรภาคประชาชนไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของ ศรชล. ทำให้ไม่เข้าใจถึงสาเหตุและผลของการบังคับใช้กฎหมายของ ศรชล.
- ๒) การไม่มีเงินอุดหนุนจากรัฐบาลทำให้เกิดเหตุภัยพิบัติ
- ๓) ความคาดหวังของรัฐบาล สังคม ประชาชนที่ต้องการให้ ศรชล. ยกระดับการปฏิบัติงานในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว

จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ TOWS Matrix เพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องและสนับสนุนการบรรลุแผนปฏิบัติราชการและพันธกิจของ ศรชล. ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรุก (SO)

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานต่าง ๆ ๒) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร	๑) นโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	กลยุทธ์ ๑ : พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นมืออาชีพ

405
ศบ

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	ประเด็นกลยุทธ์
๓) มีหลักสูตรพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	๒) นานาชาติให้ความสำคัญกับกฎหมายทางทะเลและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้วยการเจรจา ๓) มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานที่หลากหลายตามกรณี	

จุดแข็ง (Strengths)	โอกาส (Opportunities)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ ๒) มีงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากร	๑) รัฐมีวิสัยทัศน์เชิงนโยบายในการปรับเปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ทำให้มีการสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ ๒ : พัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS) ให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท

ประเด็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)

จุดแข็ง (Strengths)	อุปสรรค (Threats)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) มีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากหน่วยงานต่าง ๆ ๒) มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ	๑) องค์กรภาคประชาชนไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของ ศรชล. ทำให้ไม่เข้าใจถึงสาเหตุและผลของการบังคับใช้กฎหมายของ ศรชล. ๒) ความคาดหวังของรัฐบาล สังคม ประชาชนที่ต้องการให้ ศรชล. ยกระดับการปฏิบัติงานในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว	กลยุทธ์ ๓ : พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้

แนว
๗๗

ประเด็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) บุคลากรยังทำงานเชิงบูรณาการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากขาดการทำงานเป็นทีม/แยกหน่วยงาน ๒) ขาดความเป็นเนื้อเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ๓) ยังไม่มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจนของครชล.	๑) นโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ๒) นานาชาติให้ความสำคัญกับกฎหมายทางทะเลและให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาด้วยการเจรจา	กลยุทธ์ ๔ : สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ๒) บุคลากรยังทำงานเชิงบูรณาการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากขาดการทำงานเป็นทีม/แยกหน่วยงาน	๑) มีนายกรัฐมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของประเทศ เป็น ผอ.ครชล. ๒) นโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล	กลยุทธ์ ๕ : ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

จุดอ่อน (Weaknesses)	โอกาส (Opportunities)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) ยังไม่มีการกำหนดทางก้าวหน้า (Career Path) ของบุคลากรที่ชัดเจน ๒) ระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรยังไม่ชัดเจน	๑) นโยบายของรัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ๒) มีกฎหมายรองรับการปฏิบัติงานที่หลากหลายตามกรณี	กลยุทธ์ ๖ : สร้างระบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ประเด็นกลยุทธ์เชิงรับ (WT)

จุดอ่อน (Weaknesses)	อุปสรรค (Threats)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) ระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรยังไม่ชัดเจน ๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด	๑) การไม่มีเงินอุดหนุนราชการกรณีเกิดเหตุภัยพิบัติ ๒) ความคาดหวังของรัฐบาล สังคม ประชาชนที่ต้องการให้ ครชล. ยกระดับการปฏิบัติงานในการ	กลยุทธ์ ๗ : ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

105
11/22

จุดอ่อน (Weaknesses)	อุปสรรค (Threats)	ประเด็นกลยุทธ์
๓) ขาดความเป็นเนื้อเดียวกันของบุคลากรในองค์กร	รักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว	

จุดอ่อน Weaknesses)	อุปสรรค (Threats)	ประเด็นกลยุทธ์
๑) ระบบการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรยังไม่ชัดเจน ๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานยังไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ๓) บุคลากรยังทำงานเชิงบูรณาการได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากขาดการทำงานเป็นทีม/แยกหน่วยงาน	๑) ความคาดหวังของรัฐบาล สังคม ประชาชนที่ต้องการให้ ศรชล. ยกระดับการปฏิบัติงานในการรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว	กลยุทธ์ ๘ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

น.พ.
70-3

บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นผลสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ทิศทาง กรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. และการวิเคราะห์สถานการณ์ภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. ซึ่งแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. ๕ ปี จะเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรชล. เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับพันธกิจและแผนปฏิบัติราชการของ ศรชล.

วิสัยทัศน์ ศรชล.

เป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเลที่ได้รับการยอมรับในระดับภูมิภาค เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศชาติและประชาชน

พันธกิจ ศรชล.

- ๑) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน สั่งการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล
- ๒) ติดตาม ตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินแนวโน้มของสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดภัยคุกคามต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล และรายงานคณะกรรมการ และคณะรัฐมนตรี ตามลำดับเพื่อพิจารณาต่อไป
- ๓) เสนอแผนและแนวทางในการปฏิบัติงานและดำเนินการตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือแผนความมั่นคงแห่งชาติทางทะเลต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว ให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนและแนวทางดังกล่าวต่อไป
- ๔) วางแผน พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับระบบควบคุมบังคับบัญชาและเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของ ศรชล. ให้สามารถติดต่อ เชื่อมโยง หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานอื่นทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
- ๕) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนตระหนักรู้ในความสำคัญของผลประโยชน์ของชาติทางทะเล สิทธิอธิปไตย เขตอำนาจ และสิทธิในการแสวงประโยชน์จากทรัพยากรในเขตทะเลพื้นที่ยื่นต่าง ๆ และหน้าที่ที่ต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติทางทะเล รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่กระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

- ๖) ควบคุมบังคับบัญชาหน่วยงานของรัฐเพื่อกำกับ ดูแล ป้องกันปราบปราม ระวัง ยับยั้ง จัดการ แก้ไข หรือบรรเทาปัญหา เหตุการณ์ สาธารณภัย หรือการกระทำที่ผิดกฎหมายที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หรือกิจกรรมทางทะเลในภาวะการณ์ที่จำเป็นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
- ๗) ดำเนินการเพื่อให้มีการบูรณาการในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเฝ้าระวัง ตรวจสอบ หรือเตรียมการป้องกันเพื่อไม่ให้เหตุการณ์ หรือสถานการณ์ใด ๆ ที่กระทบหรืออาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของชาติทางทะเล หรือกิจกรรมทางทะเลในภาวะการณ์ที่จำเป็นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
- ๘) กำกับ ติดตาม และเร่งรัดหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องให้ดำเนินการ หรือบูรณาการในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนเผชิญเหตุ หรือคำสั่งการของ ศรชล. ที่เกี่ยวข้อง
- ๙) สั่งการและกำกับดูแลท่าเทียบเรือ กิจการทำเรือ ที่จอดเรือ ท่ารับส่งสินค้า ท่ารับส่งคนโดยสาร ท่าเทียบเรือประมง กิจการแพปลา และพื้นที่หรือสถานที่ตามที่อยู่อาศัยการประกาศกำหนด ตามที่หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ควบคุมสถานที่หรือกิจการดังกล่าวร้องขอ หรืออยู่ในภาวะการณ์ที่จำเป็นตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

แผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐	ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล.
<p>กลยุทธ์หลักที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถ องค์กรความรู้ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรจากพื้นฐานความรู้ที่หลากหลายให้สามารถร่วมกันจัดการปัญหาภัยคุกคามทางทะเลในรูปต่าง ๆ มีการสืบสวนสอบสวน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นระบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การบรรจุบุคลากรเป็นไปตามแผน นโยบาย และมติ ครม. ที่เกี่ยวข้อง • การจัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สอดคล้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง • พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสาขาการปฏิบัติงาน <p>กลยุทธ์หลักที่ ๔ พัฒนาสถานที่และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานในการบูรณาการทำงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ในพื้นที่ส่วนกลางและในภูมิภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 	<p>๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ และเป็นมืออาชีพ</p> <p>๒) พัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS) ให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท</p> <p>๓) พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการบริหารจัดการความรู้</p> <p>๔) สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร</p> <p>๕) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๖) สร้างระบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>๗) ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๘) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p>

Handwritten signature and initials

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ จะเป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ศรชล. เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ ศรชล. ให้สำเร็จลุล่วงตามพันธกิจและแผนปฏิบัติราชการของ ศรชล. ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ กำหนดไว้

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์								
๑) ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ บทบาทภารกิจและ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑) มีโครงสร้างองค์กรที่ เอื้อต่อการขับเคลื่อน ภารกิจของ ศรชล.	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ร่างแผนดำเนินการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร -รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง -วิเคราะห์สภาพแวดล้อม -ยกร่างแผนดำเนินการ	การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	←→	←→	←→	←→	กพบ./สนผ. และ หน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๒) มีอัตรากำลังคนที่ สอดคล้องและเหมาะสม กับบทบาท ภารกิจ	๑) ร้อยละ ๘๐-๘๔ ของข้าราชการ และพนักงานราชการที่ได้รับการ บรรจุ/ว่าจ้าง ตามแผนที่กำหนด	การวางแผนสรรหาบุคลากร (ข้าราชการและพนักงาน ราชการ)	←→	←→	←→	←→	สบก./สปข. และ หน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
		๒) ร้อยละ ๘๐-๘๔ ของอัตรา กำลังแทนได้รับการบรรจุ (ช่วยราชการ)	การสร้างความร่วมมือกับ หน่วยงานต้นสังกัดของ อัตรากำลังแทน	←			→	สบก. และหน่วย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๓) การกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน ทรชล. ที่สอดคล้องและเหมาะสม กับภารกิจ	๑) ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๖๖-๖๘ -รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ทบทวนการกำหนดตำแหน่งเดิม -ยกร่างแผนการกำหนดตำแหน่ง -เสนอแผนฯ ผู้มีอำนาจ (ทรชล.) เห็นชอบแผนฯ	การกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือน ทรชล. ปีงบประมาณ ๖๖-๖๘	↔				สบก.
		๒) ระดับความสำเร็จของการ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (ระดับ ชพ.) -รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -จัดทำวาระเสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ -เสนอ ก.พ. ทรชล. เห็นชอบ	การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง (ระดับ ชพ./ชช.)	↔				สบก.

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบบูรณาการ (Integration) ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	๑) บุคลากร ศรชล. สามารถทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บูรณาการแบบทีมงาน/แบบข้ามหน่วยงาน)	๑) บุคลากร ร้อยละ ๖๐-๖๔ มีความพึงพอใจต่อการทำงานแบบบูรณาการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ	←			→	สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
		๒) ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ พ.ศ.๒๕๖๖	การติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ศรชล.	←			→	สนผ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๓) พัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS) ให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท	๑) โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS) -รวบรวม ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ยกร่างแผนดำเนินงาน	การพัฒนาโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS)	←	→		←	→	สบก./สนผ./สปข. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๒) ข้อมูลข้าราชการพลเรือน ศรชล. ในระบบ DPIS สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้	ร้อยละ ๗๕-๗๙ ของข้อมูลข้าราชการพลเรือน ศรชล. ในระบบ DPIS มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	การจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลในระบบ DPIS ของข้าราชการพลเรือน ศรชล.	←				→	สบก.

๒๐๒๓/๒๕๖๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
๔) สร้างระบบทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	๑) ข้าราชการพลเรือน ศรชล. ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ครบทุกสายงาน -รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล -เสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง	การจัดทำแผนทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)					สบก. และหน่วย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		ร้อยละ ๖๐-๖๙ ของข้าราชการ พลเรือน ศรชล. ที่ได้รับการพัฒนา ตามสายอาชีพ	การพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ศรชล. ตาม สายอาชีพ					สบก.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
๕) พัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ และการบริหาร จัดการความรู้	๑) การจัดการองค์ความรู้ ที่เป็นระบบและมีความ ต่อเนื่อง	๑) มีการจัดกิจกรรมถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ จำนวน ๑ ครั้ง	การถอดบทเรียนเพื่อเก็บ และถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ ของหน่วยงาน					กพบ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒) ร้อยละ ๑๐ ของคู่มือการ ปฏิบัติงาน (Work Manual) *จำนวนคู่มือฯ ขึ้นอยู่กับการ วิเคราะห์งานของแต่ละหน่วย	คู่มือการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่ง (Work Manual)					สบก. และหน่วย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นาง กัญญา

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงาน รับผิดชอบ	
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
	๒) บุคลากร ศรชล. สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างทั่วถึงและหลากหลายช่องทาง	มีช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ช่องทาง	การพัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←				→	สบก./สนผ./สปช. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๖) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ	๑) บุคลากร ศรชล. ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจ	๑) ร้อยละ ๘๐-๘๔ ของบุคลากร ศรชล. (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ได้รับการพัฒนาตามแผนที่กำหนด	การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศรชล. (ข้าราชการและพนักงานราชการ)	←				→	สบก./สกผ. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒) ร้อยละ ๘๐-๘๔ ของอัตรากำลังแทนได้รับการพัฒนาขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	การพัฒนาขีดความสามารถของอัตรากำลังแทนที่สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน	←				→	สบก./สกผ. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๗) ยกระดับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑) ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนเรื่องร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด	การตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	←				→	กพบ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	แผนการดำเนินงาน				หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	๒) มีแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ -ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ยกร่างแผนการป้องกันฯ	การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	←			→	
	๓) มีแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม -ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ยกร่างแผนการส่งเสริมคุณธรรมฯ	การจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	←			→	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน								
๘) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑) บุคลากร ศรชล. มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ร้อยละ ๕๐-๕๙ ของบุคลากร ศรชล. มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน	←			→	สนพ./สปช./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๒) บุคลากรมีความผูกพันสูงต่อองค์กร	ร้อยละ ๖๕-๖๙ ของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อ ศรชล.	การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร ศรชล.	←			→	สนพ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๓) บุคลากร ศรชล. ได้รับสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	มีการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง	การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	←			→	สบก.

๒๐๒๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี ศรชล. พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์									
๑) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	๑) มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนภารกิจของ ศรชล.	๑) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	ร่างแผนดำเนินการ -รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -วิเคราะห์สภาพแวดล้อม -ยกร่างแผนฯ	ผู้มีอำนาจ (ศรชล.) เห็นชอบแผน	ดำเนินการตามแผนฯ (กรณีแผนได้รับความเห็นชอบ)			กพบ./สนพ. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒) มีอัตรากำลังคนที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ	๑) ร้อยละของข้าราชการพลเรือน ศรชล. และ พนักงานราชการ ศรชล. ได้รับการบรรจุ/ว่าจ้าง ตามแผนที่กำหนด	การวางแผนสรรหาบุคลากร (ข้าราชการพลเรือน ศรชล. และ พนักงานราชการ ศรชล.)	ร้อยละ ๘๐-๘๔ ตามแผน	ร้อยละ ๘๕-๘๙ ตามแผน	ร้อยละ ๙๐-๙๔ ตามแผน	ร้อยละ ๙๕-๙๙ ตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน
	๒) ร้อยละอัตรากำลังแทนที่ได้รับการบรรจุ (ช่วยราชการ) ตามแผนที่กำหนด	การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดของอัตรากำลังแทน	ร้อยละ ๘๐-๘๔ ตามแผน	ร้อยละ ๘๕-๘๙ ตามแผน	ร้อยละ ๙๐-๙๔ ตามแผน	ร้อยละ ๙๕-๙๙ ตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน	สบก. และ หน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง	

นส
กช

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
	๓) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ศรชล. ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ปีงบประมาณ ๖๖-๖๘	การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ศรชล. ปีงบประมาณ ๖๖-๖๘	ผู้มิอำนาจ (ศรชล.) เห็นชอบแผนการกำหนดตำแหน่ง	ก.พ.ศรชล. เห็นชอบแผนการกำหนดตำแหน่ง	-	-	-	สบก.
		๒) ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง	การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง (ระดับ ชพ./ชช.)	ก.พ.ศรชล. เห็นชอบ (ชพ.)	ก.พ.ศรชล. เห็นชอบ (ชช.)	-	-	-	สบก.
๒) สร้างวัฒนธรรมการทำงาน	๑) บุคลากร ศรชล. สามารถทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บูรณาการแบบทีมงาน/แบบข้ามหน่วยงาน)	๑) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงานเป็นแบบบูรณาการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ	ร้อยละ ๖๐-๖๔	ร้อยละ ๖๕-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๔	ร้อยละ ๗๕-๗๙	มากกว่า ร้อยละ ๘๐	สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒) ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ศรชล.	การติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ ศรชล.	แผนปี ๖๖	แผนปี ๖๗	แผนปี ๖๘	แผนปี ๖๙	แผนปี ๗๐	สนผ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๙๙/๖๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๓) พัฒนาโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS) ให้มีความครบถ้วน ทันสมัย และครอบคลุมบุคลากรทุกประเภท	๑) โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจเพื่อวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS)	การพัฒนาระบบโปรแกรมสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HRMIS)	-รวบรวม ศึกษา ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ยกร่างแผนดำเนินงาน	ผู้มีอำนาจ (ศรช.) เห็นชอบแผน	ดำเนินการตามแผนฯ (กรณีแผนได้รับความเห็นชอบ)			สบก./สนผ./สพช. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๒) ข้อมูลข้าราชการพลเรือน ศรช. ในระบบ DPIS สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้	ร้อยละของข้อมูลข้าราชการพลเรือน ศรช. ในระบบ DPIS มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	การจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลในระบบ DPIS ของข้าราชการพลเรือน ศรช.	ร้อยละ ๗๕-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๔	ร้อยละ ๘๕-๘๙	ร้อยละ ๙๐-๙๔	ร้อยละ ๙๕-๙๙	สบก.
๔) สร้างระบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑) ข้าราชการพลเรือน ศรช. ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพครบทุกสายงาน	การจัดทำแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	-รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล -เสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง	ร้อยละ ๘๕-๘๙ ของสายงาน	ร้อยละ ๙๐-๙๔ ของสายงาน	ร้อยละ ๙๕-๙๙ ของสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐ (ครบทุกสายงาน)	สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓/๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
		ร้อยละของข้าราชการ พลเรือน ศรชล. ที่ได้รับ การพัฒนาตามสายอาชีพ	การพัฒนาข้าราชการ พลเรือน ศรชล. ตาม สายอาชีพ	ร้อยละ ๖๐-๖๙ ตามแผน	ร้อยละ ๗๐-๗๙ ตามแผน	ร้อยละ ๘๐-๘๙ ตามแผน	ร้อยละ ๙๐-๙๙ ตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน	สภก.
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๕) พัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ และ การบริหารจัดการ ความรู้	๑) การจัดการองค์ ความรู้ที่เป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง	๑) จำนวนครั้งของการ จัดกิจกรรมถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์	การถอดบทเรียนเพื่อ เก็บและถ่ายทอดเป็น องค์ความรู้ของหน่วยงาน	๑ ครั้ง/ปีงบ	๑ ครั้ง/ปีงบ	๒ ครั้ง/ปีงบ	๒ ครั้ง/ปีงบ	๓ ครั้ง/ปีงบ	กพบ./สภก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒) ร้อยละของคู่มือ การปฏิบัติงาน (Work Manual) *จำนวนคู่มือฯ ขึ้นอยู่กับการ วิเคราะห์งานของแต่ละหน่วย	การจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน (Work Manual)	ร้อยละ ๑๐ ของงาน	ร้อยละ ๒๐ ของงาน	ร้อยละ ๔๐ ของงาน	ร้อยละ ๖๐ ของงาน	ร้อยละ ๘๐ ของงาน	สภก. และ หน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๒) บุคลากร ศรชล. สามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลได้อย่างทั่วถึง และหลากหลาย ช่องทาง	จำนวนช่องทางการ สื่อสารเพื่อเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	การพัฒนาช่องทางการ สื่อสารเพื่อเผยแพร่ข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑ ช่องทาง	๒ ช่องทาง	มากกว่า ๒ ช่องทาง			สภก./สนผ./ สพข. และ หน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
๖) พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้สอดคล้อง กับการกิจและเป็น มืออาชีพ	๑) บุคลากร ศรชล. ได้รับการพัฒนาขีด ความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับการกิจ	๑) ร้อยละของบุคลากร ศรชล. (ข้าราชการและ พนักงานราชการ) ได้รับ การพัฒนา ตามแผนที่ กำหนด	การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ศรชล. (ข้าราชการและ พนักงานราชการ)	ร้อยละ ๘๐-๘๔ ตามแผน	ร้อยละ ๘๕-๘๙ ตามแผน	ร้อยละ ๙๐-๙๔ ตามแผน	ร้อยละ ๙๕-๙๙ ตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน	สภก./สภฝ. และหน่วย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒) ร้อยละของอัตรา กำลังแทนได้รับการ พัฒนาขีดความสามารถ ด้านต่าง ๆ ตามแผนที่ กำหนด	การพัฒนาขีดความ สามารถของอัตรา กำลังแทน ที่สอดคล้อง กับการกิจและความ ต้องการของหน่วยงาน	ร้อยละ ๘๐-๘๔ ตามแผน	ร้อยละ ๘๕-๘๙ ตามแผน	ร้อยละ ๙๐-๙๔ ตามแผน	ร้อยละ ๙๕-๙๙ ตามแผน	ร้อยละ ๑๐๐ ตามแผน	สภก./สภฝ. และหน่วย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล									
๗) ยกระดับระบบ บริหารทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล	๑) ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใส และ เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล	ร้อยละของจำนวนเรื่อง ร้องทุกข์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้ ดำเนินการตามขั้นตอน และระยะเวลาที่กฎหมาย กำหนด	การตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการเรื่องร้อง ทุกข์เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กพบ./สภก. และหน่วย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

pr
no

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
	๒) มีแนวทางในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	การจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	-ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ยกร่างแผน	ผู้มีอำนาจ (ศรชล.) เห็นชอบแผน	ดำเนินการตามแผนฯ (กรณีแผนได้รับความเห็นชอบ)			กพบ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๓) มีแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	การจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	-ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง -ยกร่างแผน	ผู้มีอำนาจ เห็นชอบแผน	ดำเนินการตามแผนฯ (กรณีแผนได้รับความเห็นชอบ)			กพบ./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน									
๘) พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑) บุคลากร ศรชล. มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ศรชล. ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงาน	ร้อยละ ๕๐-๕๙	ร้อยละ ๖๐-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๙	ร้อยละ ๙๐-๙๙	สนพ./สพข./สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
	๒) บุคลากร ศรชล. มีความผูกพันสูงต่อองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ ศรชล.	การจัดทำและขับเคลื่อนแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร ศรชล.	ร้อยละ ๖๕-๖๙	ร้อยละ ๗๐-๗๔	ร้อยละ ๗๕-๗๙	ร้อยละ ๘๐-๘๔	ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป	สนพ./ สบก. และหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หน้า
๖๖

กลยุทธ์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ระดับค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน รับผิดชอบ
				ปี๖๖	ปี๖๗	ปี๖๘	ปี๖๙	ปี๗๐	
	๓) บุคลากร ศรชล. ได้รับสวัสดิการ เพิ่มเติมนอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนด	จำนวนครั้งของการจัด สวัสดิการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของ บุคลากร	การจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	๑ ครั้ง/ ปีงบประมาณ	๒ ครั้ง/ ปีงบประมาณ	๒ ครั้ง / ปีงบประมาณ	๓ ครั้ง/ ปีงบประมาณ	๓ ครั้ง/ ปีงบประมาณ	สบก.

น.พ.ป

บทที่ ๔

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติและติดตามประเมินผลเป็นขั้นตอนสุดท้ายในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์ฯ ที่กำหนดไว้ในแต่ละปี และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดในแผนกลยุทธ์ฯ การที่จะทำให้แผนกลยุทธ์ฯ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีเงื่อนไขความสำเร็จหลายประการ กล่าวคือ

๑) ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ รวมทั้งต้องมีความเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและเหมาะสม

๒) ผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเข้าใจทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ของประเทศของ ศรชล. รวมทั้งความต้องการของบุคลากรใน ศรชล. และติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

๓) การสื่อสารให้บุคลากรใน ศรชล. เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนกลยุทธ์ฯ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าข้อขัดข้อง ปัญหาอุปสรรคในหลาย ๆ เรื่อง จะได้รับการปรับปรุงแก้ไข

๔) การประสานงานที่ดีระหว่างหน่วยรับผิดชอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมจากบุคลากร ศรชล.

๔.๒ การติดตามประเมินผล จะช่วยทำให้มั่นใจได้ว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ฯ มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคเกิดขึ้นก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ฯ จะติดตามในทุกไตรมาส หรือดำเนินการเมื่อครบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน ซึ่งจะเป็นการรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ รวมถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร เพื่อจะได้นำไปประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์ฯ ในรอบปีถัดไป