

แผนพัฒนาบุคลากร กรมเจ้าท่า

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕

[โดย กลุ่มงานพัฒนาบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม]
๑๖/๑๒/๕๔



บทที่ ๑

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วย มาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ส่วนราชการดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ประกอบกับ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ เห็นชอบให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติและดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับ ให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน รวมทั้ง มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ใช้ระบบการประเมินผลภาคราชการด้วยระบบแบบบูรณาการ (Government Evaluation System: GES) เพื่อเป็นการยกระดับธรรมาภิบาลของส่วนราชการให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล ซึ่ง GES มีกรอบการประเมินผล ๒ มิติ คือ

๑. มิติภายนอก (External Impact) ได้แก่ การประเมินประสิทธิผล และการประเมินคุณภาพ

๒. มิติภายใน (Internal Impact) ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กร

โดยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เป็นตัวชี้วัดที่ ๑๐ จาก ๑๒ ตัวชี้วัด อยู่ในมิติภายใน ซึ่งประเมินถึงระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน และสนับสนุนระบบการประเมินผลราชการแบบบูรณาการ ดังกล่าว และให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาบุคคล กรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ จึงดำเนินการโดยพิจารณาและคำนึงถึงหลักการสำคัญ ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ของสำนักงาน ก.พ. ๔ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่าน

กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็ง และพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒. มุ่งดำเนินพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้ข้าราชการ บุคลากรกรมเจ้าท่า

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพตามที่สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ผลักดัน

๓. แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยยึดตามหลักเกณฑ์ประกันคุณภาพการฝึกอบรม

๔. ระบบการประเมินผลภาครัฐการแบบบูรณาการ(Government Evaluation System: GES) ในตัวชี้วัดที่ ๑๐ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
๕. แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
๖. แผนปฏิบัติราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๕ ของกรมเจ้าท่า
๗. ผลการสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๕

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาบุคลากร กรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาข้าราชการ บุคลากรกรมเจ้าท่ามีสมรรถนะหลักในระดับที่ส่วนราชการกำหนดและสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ
๒. เพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรกรมเจ้าท่าทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนา เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ เทคนิค ที่จำเป็นและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อให้ข้าราชการ และบุคลากรกรมเจ้าท่าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
๔. เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีค่านิยมที่ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. องค์ประกอบของข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

กลุ่มงานพัฒนาบุคคล สำนักงานเลขาธิการกรม ดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูลความต้องการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ มีผลดังนี้

ผลสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ๕ โดยการออกแบบสำรวจ ปรากฏผล เรียงลำดับตามความสำคัญ โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วนได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนดในแบบสำรวจ (สำรวจเมื่อวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๔ จาก จำนวนบุคลากร ๗๒๖ คน แบ่งเป็น ข้าราชการ ๔๒๘ คน ลูกจ้างประจำ ๑๓๒ พนักงานราชการ ๑๕๐ คน)

การพัฒนา	ร้อยละความต้องการพัฒนา (ระดับความต้องการปานกลาง – มาก)
หลักสูตรเฉพาะทางที่สนับสนุนภารกิจกรม	
๑. หลักสูตรเสริมสร้างองค์ความรู้กฎหมายพื้นฐาน – สากกลด้านการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี	๘๘.๖
๒. หลักสูตร นักปฏิบัติการขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๘	๗๖.๒
๓. หลักสูตร นักบริหารงานขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๖	๗๖.๒
๔. หลักสูตร พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานชุดออก	๗๕.๙

การพัฒนา	ร้อยละความต้องการพัฒนา (ระดับความต้องการปานกลาง - มาก)
หลักสูตรทั่วไป	
๕. หลักสูตร มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากร กรมเจ้าท่า	๙๒.๓
๖. หลักสูตร การสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน	๙๑.๕
๗. การบริการที่เป็นเลิศ	๙๐.๑
๘. หลักสูตร พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างมี ประสิทธิภาพในงาน	๘๙.๙
๙. หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วยพลังความคิด เชิงบวก และ EQ	๘๙.๒
๑๐. หลักสูตร “การพัฒนาพนักงานราชการ” รุ่นที่ ๒	๘๕.๓
๑๑. หลักสูตร เครื่องมือแห่งการเรียนรู้ด้วย Mind mapping รุ่นที่ ๓	๘๕.๑
๑๒. หลักสูตรวิทยากรเครือข่ายการทำงานตามหลักธรรมา ภิบาล รุ่นที่ ๓	๘๒.๕
หลักสูตรบริหารด้านการจัดการ	
๑๓. หลักสูตร บริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อม องค์กร	๘๙.๒
๑๔. หลักสูตร สร้างภาวะผู้นำรองรับการบริหารการ เปลี่ยนแปลง	๘๙.๕
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะตามที่ส่วนราชการกำหนด	
๑๕. พัฒนาขีดสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)	๙๕.๐
๑๖. พัฒนาขีดสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency)	๙๐.๖
โครงการ ตลาดนัดความรู้	
- สร้างสุขภาวะด้วยวิถีพอเพียง	๙๑.๒
- มาตรการสร้างเสริมสุขภาพดีในยุคปัจจุบัน	๙๑.๘
- สุขภาพดีต้องไม่มีมะเร็งเบาหวาน	๘๙.๐

ส่วนที่ ๒ ผลจากข้อเสนอแนะท้ายแบบสำรวจ ปรากฏผล ดังนี้

เรื่อง	หน่วยงานที่เสนอ	ความถี่ (หน่วยงาน)
➤ ด้านภาษา		
๑. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการบริการที่ดี (เพื่อรองรับการเปิดเสรีการค้า “ประชาคมอาเซียน”)	สผง.	๒
๒. หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	จภ.๑	
➤ ทักษะการใช้เครื่องมือต่างๆ		
๓. หลักสูตรการซ่อมแซมและบำรุงรักษาเครื่องยนต์เรือ	จภ.๗ (นพ.)	๑
➤ ด้านกฎหมาย - ระเบียบ		๖
๔. พัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายกรมเจ้าท่า - กฎหมายด้านงานทะเบียนเรือ - กฎหมายด้านงานปราบปราม - กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งล่องลำลำน้	จภ.๓ (กจ.)	
๕. ความรู้กฎหมายขนส่งทางน้ำเพื่อใช้การปฏิบัติงาน	จภ.๑ (พร.)	
๖. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกรมเจ้าท่า และขั้นตอนการดำเนินคดีสิ่งล่องลำลำน้	จภ.๒ (ลบ.)	
๗. เทคนิคการแสวงหาพยานหลักฐานในการดำเนินคดีทางอาญา เช่น สิ่งล่องลำลำน้ การเก็บตัวอย่างในการพิสูจน์การกระทำ ความผิด	จภ.๕ (พง.)	
๘. การอบรมสัมมนาเกี่ยวกับเนื้อหาสาระและการใช้กฎหมายขนส่งทางน้ำที่ถูกต้อง	จภ.๕	
๙. การใช้ระเบียบของทางราชการในชีวิตประจำวันของการปฏิบัติราชการ	จภ.๕	
➤ ด้านทะเบียนเรือ		
๑๐. หลักสูตรทะเบียนเรือ	สทบ.	๑
➤ การเขียนหนังสือราชการ		
๑๑. หลักสูตรการใช้ภาษาไทยการเขียนหนังสือราชการ	พน.	๒
๑๒. พัฒนาทักษะการร่างหนังสือราชการแบบต่างๆ การเขียนรายงานทุกประเภท	สทบ.	
➤ ด้านคุณธรรม จริยธรรม		
๑๓. กิจกรรมฟิงเทศน์	สปว.	๓
๑๔. การพัฒนาด้านจริยธรรม ส่งเสริมคุณธรรมในด้านการงานการดำรงชีวิต	สปว.	
๑๕. หลักสูตรคุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ	จภ.๓ (สส.)	
➤ พัฒนาด้านการเงิน พัสดุ และการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑๖. หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้าง	ศบ.๖	๓

เรื่อง	หน่วยงานที่เสนอ	ความถี่ (หน่วยงาน)
๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับงานสารบรรณ พัสดุ การเงิน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	จภ.๖ (ฉข.) , ศบ.๖	
➤ อื่นๆ		
๑๘. เทคนิคการจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	สพว.	
๑๙. การพูดในที่ชุมชน	สวศ.	
๒๐. การเจรจาต่อรอง	สวศ.	
๒๑. การเป็นผู้นำมืออาชีพ	สวศ.	
๒๒. การอบรมบุคลากรภายใน ภายนอก มารยาทในการให้บริการประชาชน	สผง.	
๒๓. การบริหารงบประมาณสำหรับผู้บริหาร	จภ.๔ (นธ.)	
๒๔. ฝึกซ้อมแผนช่วยผู้ประสบภัยทางน้ำ	จภ.๔ (นธ.)	
๒๕. เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง นำไปใช้ในการบริหาร	จภ.๑ (พล.)	
๒๖. การจัดการความขัดแย้งในองค์กร (Conflict Management Organization)	จภ.๑ (พล.)	
๒๗. สันติวิธีขององค์กรกรมเจ้าท่า (Peace Product of Marine)	จภ.๑ (พล.)	
๒๘. ศิลปะการเป็นวิทยากร / พูดในที่ชุมชนเพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ภารกิจของหน่วยงาน	จภ.๔ (ปน.)	
๒๙. จัดโครงการดูแลสุขภาพเชิงวิทยากรบรรยายหรือจัดไปที่ ศูนย์สุขภาพ เช่น โครงการดูแลสุขภาพพึ่งตนเอง แนวเศรษฐกิจพอเพียงตามหลักการแพทย์วิถีธรรม	จภ.๗ (อบ.)	
๓๐. หลักสูตรสมาธิเพื่อสุขภาพและการปฏิบัติงาน	จภ.๗ (อบ.)	
๓๑. พัฒนาความรู้การตรวจสอบการทุจริตในระบบราชการ	ศบ.๖	
๓๒. หลักสูตรการทำงานที่ไม่ให้เกิดความเครียด	จภ.๗ (นม.)	

๔. สรุปผลการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๕๕

ข้อมูลทั้ง ๒ องค์กรประกอบในข้อ ๓ นำมาวิเคราะห์ตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง (Prioritization) ที่ต้องดำเนินการพัฒนา โดยจัดแบ่งตามโครงการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ทั้งนี้ สำหรับหัวข้อหลักสูตรที่มีผลการสำรวจร้อยละความต้องการพัฒนาที่มากกว่าร้อยละ ๗๕ ที่ไม่ได้นำมาจัดเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมในแผนพัฒนาฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ เนื่องด้วยข้อจำกัดของงบประมาณ แต่ก็จะนำมาจัดเป็นรายวิชาการอบรมในหลักสูตรตามแผนการพัฒนาฯ ปี ๒๕๕๕ ขณะเดียวกันก็จะนำผลการสำรวจความต้องการพัฒนาฯ นี้ เป็นข้อมูลในการจัดทำร่างแผนพัฒนาฯ ในปีงบประมาณถัดไป ตามความเหมาะสม

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาให้ข้าราชการทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ และบุคลากรกรมเจ้าท่าได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะ ดังนี้

๑.๑ สมรรถนะหลัก ๕ ประการตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังนี้

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

(๒) การบริการที่ดี (Service Mind)

(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

(๕) การทำงานเป็นทีม (Team work)

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมเจ้าท่าทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ได้มีความรู้ ทักษะ เทคนิคที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการทุกคนทุกตำแหน่งที่มีผลการประเมินตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ปผ.

๐๑) ส่วนที่ ๓ : แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล ในรอบการประเมินที่ ๒ / ๒๕๕๔ และ บุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรส่งเข้ารับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นหรือเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รูปแบบการพัฒนา

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วยหลากหลายวิธี ทั้งการฝึกอบรม (Training) ร่วมกับการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Planning) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการพัฒนาต่างๆ เช่น การสอนงาน (Coaching) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) การศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การมอบหมายงานในโครงการ (Project Assignment) การจัดกิจกรรมเสริม (Supplementary Activities)

โดยการพัฒนาด้วยวิธีการฝึกอบรมนั้น จัดสำหรับบุคลากรในกลุ่มเป้าหมายที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินสมรรถนะต่ำกว่าที่ส่วนราชการกำหนด (Gap) หรือบุคลากรที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรได้รับการฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ และสำหรับบุคลากรอื่นๆ กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะด้วยวิธีอื่นๆ ข้างต้นตามความเหมาะสม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และเทคนิคต่างๆ มีความรู้ ความเข้าใจในความรู้ ทักษะนั้นๆ และมีการฝึกฝนสมรรถนะ / ทักษะ /เทคนิค นั้นๆ ต่อเนื่องเป็นนิสัย (Practice) จนมีสมรรถนะ / ทักษะ /เทคนิค นั้นอยู่ในระดับตามที่ส่วนราชการกำหนด หรือสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานโดยมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น

การฝึกอบรม/กิจกรรมที่กำหนด

๑.๑ หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการนายทะเบียนเรือ รุ่นที่ ๓

๑.๒ โครงการพัฒนา ๕ สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

(ระดับปฏิบัติการ – ข้าราชการ และระดับปฏิบัติงาน – ข้าราชการงาน)

- ๑.๓ จัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรอันคือข้าราชการที่ดี
- ๑.๔ หลักสูตรพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๒ - ๓
- ๑.๕ กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เครื่องมือแห่งการเรียนรู้ด้วย Mind Mapping รุ่นที่ ๓ - ๔

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนา ส่งเสริมบุคลากรกรมเจ้าท่าให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติราชการตามกรอบคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง และเพื่อเน้นย้ำในการพัฒนาสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) ให้ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ มีความเข้าใจ และมีค่านิยมในหลักการแนวคิดเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมคำนึงถึงผลทั้งทางตรงและทางอ้อมอันเกิดจากปัญหาเชิงจริยธรรมต่อการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงเชิงจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าใจบทบาทตนเองในฐานะเจ้าหน้าที่รัฐต่อการส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรกรมเจ้าท่าทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ

วิธีการพัฒนา

๑. กิจกรรมให้ความรู้ด้านมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. การสอนงาน (Coaching) ผ่านการเล่าประสบการณ์ แบ่งปันข้อมูลพฤติกรรมด้านจริยธรรม คุณธรรมของบุคลากรในองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จของงานและความยั่งยืนของหน่วยงาน
๓. ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)
๔. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่เป็นเลิศทางคุณธรรมและจริยธรรม

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย จะกำหนดให้เป็นกิจกรรมหรือวิชาเสริมพิเศษที่บรรจุอยู่ในทุกหลักสูตรที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ.๒๕๕๕ ซึ่งรูปแบบของกิจกรรมจะเป็นไปเพื่อให้ความรู้มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมฯ โดยจะปรับตามความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละหลักสูตร

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ผ่านการพัฒนา มีความรู้ ความเข้าใจ มีค่านิยมที่ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการปฏิบัติงานตามกรอบคุณธรรม จริยธรรม และวินัยที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของผู้รับบริการ และบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างเท่าเทียมกัน

การฝึกอบรม/กิจกรรมที่กำหนด

๑. กิจกรรมให้ความรู้/ศึกษาดูงาน เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมสำหรับบุคลากรกรมเจ้าท่า (มีการศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นเลิศทางคุณธรรมและจริยธรรม)

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๓ : พัฒนาศักยภาพ-ศักยภาพการบริหารเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของกรม

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการขนส่งทางน้ำ การบริหารงานขนส่งทางน้ำ การตรวจเรือ ตรวจท่า รวมทั้งผู้อำนวยการ สาขา-ผู้อำนวยการสำนัก / กอง/ศูนย์ ให้มีองค์ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพด้านการบริหารงานขนส่งทางน้ำ และการบริหารจัดการองค์กรที่สามารถตอบสนองต่อภารกิจหลักและนโยบายของกรม รวมทั้งเป็นการส่งเสริมและเตรียมความพร้อมบุคลากรในด้านคุณสมบัติ คุณวุฒิ ความรู้ และความสามารถก่อนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรกรมเจ้าท่าในสายงานขนส่งทางน้ำ เจ้าพนักงานตรวจเรือ ตรวจท่า และผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง/ ผู้อำนวยการสำนัก/ เจ้าท่าภูมิภาค ๑ - ๗ และสาขา/ศูนย์

วิธีการพัฒนา

๑. จัดโครงการฝึกอบรม
๒. การศึกษาดูงาน
๓. กรณีศึกษา
๔. ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง
๕. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมโดยหน่วยงาน/ส่วนราชการอื่นเป็นผู้จัด เช่น สำนักงาน ก.พ. ก.พ.ร วปอ. วทร. ฯลฯ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาศักยภาพ-ศักยภาพด้านการบริหาร มีความรู้และทักษะด้านการบริหารบุคคล บริหารทรัพยากรหรืองบประมาณ รวมทั้งด้านการบริหารงานขนส่งทางน้ำ มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานขนส่งทางน้ำอย่างถูกต้อง ชัดเจน เพิ่มขึ้น สามารถวางแผนทั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว มีความรู้เรื่องระบบบริหารจัดการต่างๆ เช่น ระบบบริหารจัดการองค์กร และสามารถนำองค์ความรู้เหล่านี้มาบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจที่รับผิดชอบ

การฝึกอบรม/กิจกรรมที่กำหนด

- ๓.๑ หลักสูตร นักปฏิบัติการขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๘
- ๓.๒ หลักสูตร นักบริหารงานขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๖

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๔ : พัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน

วัตถุประสงค์

ด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น กรมเจ้าท่าจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ บุคลากรทุกคนในกรมเจ้าท่าให้มีสุขภาพ สุขภาพใจที่เข้มแข็งพร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน เกิดความสุขในการทำงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี และมีแรงจูงใจผลักดันให้พัฒนาตนเองต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมตลาดนัดความรู้

วิธีการพัฒนา

จัดโครงการกิจกรรมตลาดนัดความรู้

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

บุคลากรกรมเจ้าท่าสามารถแบ่งสัดส่วนชีวิตให้แก่ งาน ครอบครัว สังคม และตนเองได้อย่างสมดุล ก่อให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพไปพร้อมกัน เรียนรู้แนวทางการปฏิบัติเพื่อดูแลตนเอง และมีคุณภาพชีวิต ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

โครงการที่กำหนด

- ๔.๑ โครงการกิจกรรมตลาดนัดความรู้
- เรื่อง สร้างสุขภาวะด้วยวิถีพอเพียง – วิถีธรรม
- เรื่อง มาตรการสร้างเสริมสุขภาพดีในยุคปัจจุบัน

๕. แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

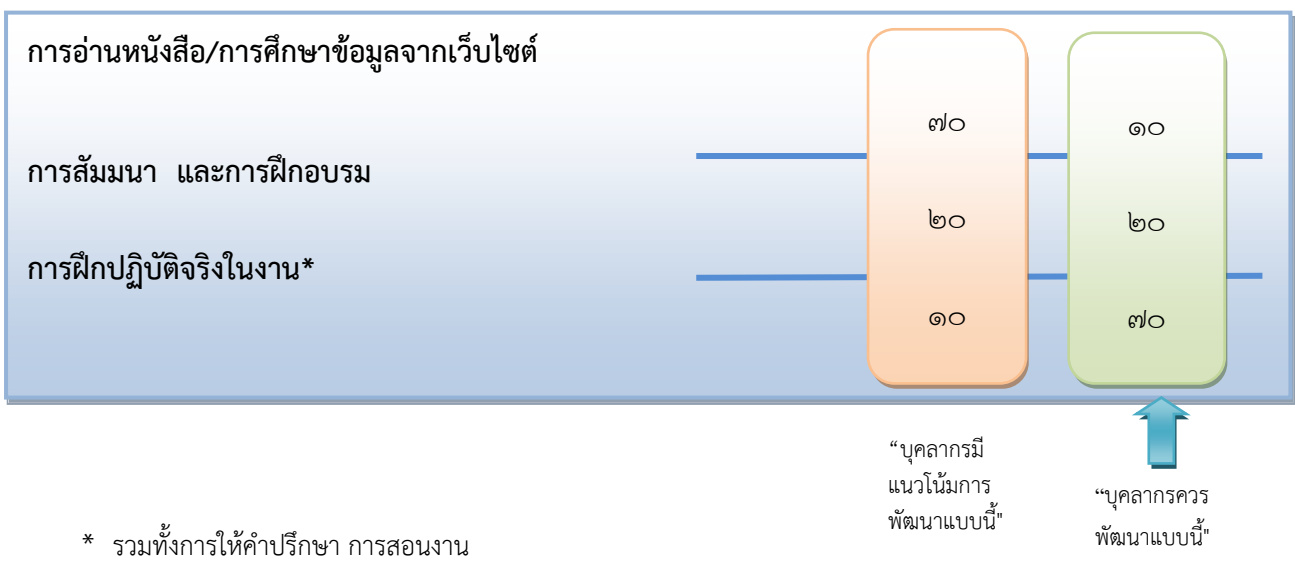
จากมติ ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ ได้ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน ตามหลัก ๕ ประการ คือ

- (๑) หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม
- (๒) หลักความคุ้มค่าและประหยัด
- (๓) หลักความเป็นมาตรฐาน
- (๔) หลักสมรรถนะ
- (๕) หลักพัฒนาที่สมดุล

กอบด้วย วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ คือ บุคลากรกรมเจ้าท่ามี คุณภาพ คุณธรรม ธรรมาภิบาลและมีความสุข ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาที่สมดุลทั้ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณภาพชีวิต จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากร ด้วยหลากหลายรูปแบบวิธีการ อาทิ การสอนงาน การเรียนรู้ ด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning การให้ฝึกปฏิบัติจริง (On-the-job-training) เช่น การ มอบหมายงาน การส่งบุคลากรไปเรียนรู้/ปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นภายในกรม โครงการเฉพาะกิจ การจัด กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ และการฝึกอบรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร และ เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้รับการพัฒนาและองค์กร

สำหรับ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ ได้มุ่งเน้น การพัฒนา ๕ สมรรถนะ หลักแก่ข้าราชการ (Core Competencies) เพื่อให้ข้าราชการมี ๕ สมรรถนะหลักอยู่ในระดับตามที่ส่วนราชการกำหนด หรือสูงกว่า และสามารถนำ ๕ สมรรถนะหลักไปฝึกฝนและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาสมรรถนะ จึงต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากผู้รับการพัฒนา ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้บริหาร ระดับสูง และใช้หลากหลายวิธีการพัฒนาร่วมกัน

ในคู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยว่า การฝึกปฏิบัติงานจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด เนื่องจากในการมอบหมายงานจะทำให้ผู้รับการพัฒนา ใช้ความถนัดในการเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยอยู่บนสมมติฐานว่าผู้มอบหมายงาน สามารถสอนงานหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒนา ดังภาพข้างล่างนี้



* รวมทั้งการให้คำปรึกษา การสอนงาน และระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring)

ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย ๖ ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ : ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้นๆ (Aware) ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องให้ความเข้าใจ ถึงความหมาย คำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น (หนังสือเวียน ว๒๗ / ๒๕๕๒)

ปัจจัยที่ ๒ : ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด (Focus) เนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติ/ แสดงซ้ำ ก็จะเป็นไปได้ยาก

ปัจจัยที่ ๓ : ผู้รับการพัฒนาต้องสามารถประเมินตนเองได้ว่าตนมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด (Self-Assessment) เนื่องจากทฤษฎีในแรงจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนาจะไม่มีการพัฒนา หากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน (Self-Motivation) ซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ต้องการคาดหวังกับสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่

ปัจจัยที่ ๔ : ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้นๆ จนเป็นนิสัย (Practice) เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยต้องมีการประเมินและสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ ๕ : จะต้องมีการรับฟังความเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ ๖ : การสอนงาน (Coaching) โดยจะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน คือ

๑. ทำให้ความรู้เพิ่มขึ้น
๒. ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการเรียนรู้ของคนอื่น
๓. เพิ่มการเรียนรู้จากสไตล์การเรียนรู้ของผู้อื่น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลัก

ตัวเอง	ผู้บังคับบัญชา	ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารระดับสูง
> ๕๐	๒๐ - ๓๐	๑๐ - ๑๕	๑๐ - ๑๕

ตัวข้าราชการเอง/ผู้รับการพัฒนา มากกว่าร้อยละ ๕๐

- มีความเป็นเจ้าของในการวางแผนการพัฒนาตนเอง ทุ่มเทและปฏิบัติตามแผนพัฒนา
- มองหาโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตลอดเวลา รวมทั้งเปิดใจรับคำติชม (Feedback) จากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ
- ริเริ่มปรึกษา และพูดคุยอย่างเป็นทางการ/ ไม่เป็นทางการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาตนเอง
- ขอความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมการพัฒนาของตนเอง

ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ ๒๐ - ๓๐

- เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในการวางแผนการพัฒนาคูณาการ
- สนับสนุนและให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ให้คำติชม (Feedback) และการสอนงาน (Coaching) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาคูณาการ
- ให้แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๑๐ - ๑๕

- ให้กรอบแนวคิด แนวทางและเครื่องมือด้านการวางแผนพัฒนาคูณาการ
- ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการวางแผนพัฒนา

- ให้คำแนะนำและความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุผลลัพธ์และเป้าหมายในการพัฒนาที่ตั้งไว้
- กำกับและติดตามแผนการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๑๐ - ๑๕

- สนับสนุนทรัพยากรที่มีประโยชน์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง
- กำหนดนโยบายและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร
- พยายามลดอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชาและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้มีศักยภาพ (Talent)

๖. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการทำงานภายหลังการพัฒนา / อบรม สลก. (พบ.) ในฐานะผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตร จะดำเนินการติดตามและประเมินผล หลังฝึกการอบรม ๒-๓ เดือน เป็นการประเมินการพัฒนาในระดับการเรียนรู้ (Learning) ว่าผู้เข้ารับการพัฒนา / อบรม ได้เกิดการเรียนรู้ในด้านใด โดยสังเกตถึงการเปลี่ยนแปลงทางความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ (KUSA) ที่ผู้เข้ารับการพัฒนา / อบรมได้ซึมซับ โดยการเก็บข้อมูลจากความเข้าใจของผู้รับการพัฒนา / อบรม เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการพัฒนาที่กำหนดไว้ ว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่

บทที่ ๒ แผนการพัฒนาบุคลากร กรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ส่วนที่ ๑

ตารางที่ ๑ โครงการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด การฝึกอบรม/กิจกรรม

โครงการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	การฝึกอบรม/กิจกรรม	ความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์กรมเจ้าท่า
<p>โครงการที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะและสมรรถนะ</p>	<p>๑. พัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง ๕ สมรรถนะหลักและมีการฝึกฝนสมรรถนะนั้นๆ ต่อเนื่องเป็นนิสัย (Practice) จนมีสมรรถนะนั้นอยู่ในระดับตามที่ส่วนราชการกำหนด</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรกรมเจ้าท่าทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ได้มีความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องและจำเป็นในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามผลการประเมิน (Gap Analysis) และความต้องการของหน่วยงาน ให้มีระดับสมรรถนะตามที่ส่วนราชการกำหนด</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา มีคะแนนหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)</p>	<p>๑. การฝึกอบรม (Training & Workshop)</p> <p>๒. การมอบหมายงานในโครงการ (Project Assignment)</p> <p>๓. การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน หรือ ผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>๔. ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)</p> <p>๕. เรียนรู้ผ่านระบบ E-learning</p> <p>๖. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)</p> <p>๗. การศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)</p>	<p>๑. หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการนายทะเบียนเรือ รุ่นที่ ๓</p> <p>๒. โครงการพัฒนา ๕ สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ระดับปฏิบัติการ – ข้าราชการ และ ปฏิบัติงาน - ข้าราชการงาน)</p> <p>๓. จัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรอันคือข้าราชการที่ดี</p> <p>๔. หลักสูตรพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๒ - ๓</p> <p>๕. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เครื่องมือแห่งการเรียนรู้ ด้วย Mind Mapping รุ่นที่ ๓ - ๔</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การมุ่งพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ</p>

โครงการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	การฝึกอบรม/กิจกรรม	ความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์กรมเจ้าท่า
<p>โครงการที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีวินัย</p>	<p>เพื่อส่งเสริม พัฒนา บุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริตมีคุณธรรม จริยธรรมและมีวินัยในการปฏิบัติราชการ ทราบถึงปัญหาเชิงจริยธรรมที่ก่อให้เกิดผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติราชการ และสร้างความเข้าใจในบทบาทของตนเองในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อลดความเสี่ยงเชิงพฤติกรรม มีค่านิยมปฏิบัติราชการ ตามระเบียบวินัย จรรยาข้าราชการ และสามารถพิจารณาสถานการณ์ และตัดสินใจในการปฏิบัติได้ถูกต้อง ลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดพลาดทั้งในด้านวินัยคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีคะแนนหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)</p>	<p>๑. การสอนงาน (Coaching) ผ่านการเล่าประสบการณ์ แบ่งปันข้อมูลพฤติกรรมในองค์กรที่ผลต่อความสำเร็จของงานและความยั่งยืนของหน่วยงาน</p> <p>๒. ศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)</p> <p>๓. กิจกรรมให้ความรู้ /ศึกษาดูงาน</p>	<p>กิจกรรมให้ความรู้ /ศึกษาดูงาน เรื่องมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรกรมเจ้าท่า</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การมุ่งพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ</p>

โครงการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทางการพัฒนา	การฝึกอบรม/กิจกรรม	ความสอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์กรมเจ้าท่า
<p>โครงการที่ ๓</p> <p>พัฒนาองค์ความรู้ – ศักยภาพการบริหารเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของกรม</p>	<p>เพื่อพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ บุคลากรกรมเจ้าท่าที่มีความรับผิดชอบด้านการขนส่งทางน้ำ หรือตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปให้ มีองค์ความรู้ ความสามารถทั้งด้านการบริหารงานขนส่งทางน้ำ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง และปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม สิ่งแวดล้อมทางน้ำ และความต้องการของประชาชน เพื่อสามารถพัฒนาหน่วยงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานให้ตอบสนองภารกิจหลักของกรม</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนา มีคะแนนหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)</p>	<p>๑. จัดโครงการฝึกอบรม (Training & Workshop)</p> <p>๒. กรณีศึกษา (Case Study)</p> <p>๓. การมอบหมายงานในโครงการ (Project Assignment)</p> <p>๔. การสอนงาน (Coaching) จากหัวหน้างาน หรือผู้เชี่ยวชาญ</p> <p>๕. ศึกษาดูงาน (Study Trips)</p>	<p>๑. หลักสูตร นักปฏิบัติการขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๘</p> <p>๒. หลักสูตร นักบริหารงานขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๖</p>	<p>ทั้ง ๔ ยุทธศาสตร์</p>
<p>โครงการที่ ๔</p> <p>พัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน</p>	<p>พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ม. ๓๔ บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีกรมจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของ บุคลากรมีสุขภาพกาย-ใจที่เข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานมีขวัญกำลังใจทำงานที่ดี</p>	<p>๑. ร้อยละของผู้เข้ารับพัฒนามีคะแนนหลังการพัฒนา มากกว่าก่อนการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)</p> <p>๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาที่มีต่อการดำเนินการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)</p>	<p>๑. จัดโครงการกิจกรรมตลาดนัดความรู้</p>	<p>๑. โครงการกิจกรรมตลาดนัดความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - เรื่อง สร้างสุขภาวะด้วยวิถีพอเพียง-วิถีธรรม - เรื่อง มาตรการสร้างเสริมสุขภาพดีในยุคปัจจุบัน 	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การมุ่งพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ</p>

ส่วนที่ ๒
 หลักสูตร / กิจกรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากร
 กรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๑ : การพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน และติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
๑. หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการนายทะเบียนเรือ รุ่นที่ ๓	๑. เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๒. เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้าง วิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติใหม่เพื่อให้เกิดการ แลกเปลี่ยนความรู้ การ สร้างความร่วมมือของนายทะเบียนเรือ รวมทั้ง บุคลากร สทบ. ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้ การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพสูงสุดแก่ องค์การ ๓. เพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลในการ นำไปปฏิบัติงาน ๔. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้	เจ้าหน้าที่ บุคลากร ของ สทบ. และนายทะเบียนเรือสังกัด กรมเจ้าท่า	๗๓	๓ วัน	นายทะเบียนเรือทั่วประเทศ และบุคลากรของสำนักมาตรฐานทะเบียนเรือ ปฏิบัติงานได้เป็นมาตรฐาน เดียวกัน ตลอดจนมีความ เข้าใจข้อกำหนดด้านทะเบียนเรือที่ได้แก้ไขใหม่	๑๐๗,๑๗๐	สลก. (พบ.) และ สทบ.	๑. ประเมินความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการ พัฒนาก่อนและหลัง การพัฒนา ๒. ติดตามผลการ ปฏิบัติงาน ภายหลัง วันสิ้นสุด การอบรม ๒ เดือน	

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน และติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
	ประสบการณ์ รับผิดชอบต่อ คิดเห็นข้อเสนอแนะ อันจะ นำมาประมวลผลและ ประยุกต์ใช้ปรับปรุงแนว ทางการปฏิบัติให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อไป								
๒. โครงการพัฒนา ๕ สมรรถนะหลักสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒน เข้าใจกรอบ แนว คิด ๕ สมรรถนะหลัก ๒. เพื่อพัฒนา ๕ สมรรถนะ หลักแก่ข้าราชการเพื่อให้มี สมรรถนะในระดับเท่าหรือ สูงกว่าตามทที่ส่วนราชการ กำหนด ๓. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒน สามารถนำเครื่องมือและ กระบวนการปรับปรุงงานไป ใช้ให้เกิดประโยชน์ใน หน่วยงาน ๔. เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒน เข้าใจ และตระหนักเห็น ประโยชน์ของการพัฒนา สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง จน เป็นนิสัย โดยการพัฒนา อย่างหลากหลายวิธีอย่าง เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ	- ข้าราชการระดับ ปฏิบัติการ – ชำนาญการ และ ปฏิบัติงาน- ชำนาญงาน - ผอ.สำนัก/กอง/ ศูนย์/ ผจก.๑-๗ ผจก.สาขา / หตท./หพร./หน. ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย	๗๐-๗๕ คน/รุ่น	๒วัน/ รุ่น	ข้าราชการที่ผ่านการ ฝึกอบรมมี ๕ สมรรถนะ หลัก อยู่ในระดับตามที่ส่วน ราชการกำหนด หรือสูงกว่า และสามารถประเมินตนเอง ได้ว่าตนเองมีสมรรถนะอยู่ ในระดับใด และฝึกฝน สมรรถนะนั้นจนเป็นนิสัย และพัฒนาตนเองให้มี สมรรถนะที่สูงขึ้น	๑๔๗,๒๐๐ (๒ รุ่น)	สลก. (พบ.)		รายละเอียด ตามกรอบการ พัฒนา สมรรถนะ บุคลากร

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมินและติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
	๕. ผู้เข้ารับการพัฒนามีเครื่องมือ เทคนิคในการพัฒนาสมรรถนะหลักต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม								
๓. การจัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตร ฉันทคือข้าราชการที่ดี	เพื่อปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.๒๕๕๓ ที่ต้องพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี การพัฒนาใน ๓ กระบวนการ คือ ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง และ ๓) การอบรมสัมมนาร่วมกัน	ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทุกคน ทุกตำแหน่ง	๓๐ คน	ตามหลักสูตรกำหนด	ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผ่านการอบรมพัฒนาด้วย ๒ กระบวนการ คือ ๑) การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ E-learning และ ๒) การอบรมหลักสูตร ฉันทคือข้าราชการที่ดี	๔๕๐,๐๐๐	สลก. (พบ.)	๑. ประเมินความเข้าใจของผู้เข้ารับการพัฒนามาก่อนและหลังการพัฒนา ๒. ติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลัง วันสิ้นสุดการอบรม ๒ เดือน	
๔. หลักสูตรพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๒ - ๓	เพื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่บุคลากรที่ต้องใช้ทักษะด้านภาษาอังกฤษมีทักษะที่สูงขึ้น สามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	ข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ – ข้าราชการพลเรือน และเจ้าหน้าที่ที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน	๒๐ คน/รุ่น	๔๐ ช.ม./รุ่น	ผู้ผ่านการอบรมมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น สามารถพูด ฟัง อ่าน เขียน ได้ในระดับที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๔๖,๐๐๐	สลก. (พบ.)	๑. ประเมินความเข้าใจของผู้เข้ารับการพัฒนามาก่อนและหลังการพัฒนา ๒. ติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลัง วันสิ้นสุดการอบรม ๑-๒ เดือน	

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมิน และติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
๕. กิจกรรมถ่ายทอด ความรู้ เครื่องมือแห่ง การเรียนรู้ด้วย Mind Mapping รุ่นที่ ๓ - ๔	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ พัฒนาทักษะและมีกรอบการคิด เชิงสังเคราะห์ ซึ่งจะเป็น เครื่องมือช่วยในการพัฒนา สมรรถนะเรื่องการส่งสมความ เชี่ยวชาญในอาชีพ และส่งเสริม การคิดและเรียนรู้เป็นทีม	ผอ.สำนัก/กอง/ศูนย์ หน.ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย (ที่ยังไม่เคยอบรมใน รุ่นที่ ๑ และ ๒)	๓๐ /รุ่น จำนวน ๒ รุ่น	๑ วัน/ รุ่น	ผู้ผ่านการอบรมมีกรอบ ความคิดเชิงสังเคราะห์ และสามารถนำไปใน ประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือใน กิจกรรมของการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ เช่น การ จัดการความรู้ กระบวนการ วางแผนอย่างมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ชุมชน ปฏิบัติ ได้	๔๘,๐๐๐ (จำนวน ๒ รุ่น)	สลก. (พบ.)	๑. ประเมินความเข้าใจ ของผู้เข้ารับการ พัฒนาก่อนและหลัง การพัฒนา	

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมินและติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
๑. กิจกรรมให้ความรู้/ศึกษาคูงาน เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมสำหรับบุคลากรกรมเจ้าท่า	เพื่อพัฒนา ส่งเสริมให้บุคลากรกรมเจ้าท่ามีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณและมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม จรรยาข้าราชการ เพื่อส่งเสริมให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย ตระหนักรู้ในคุณค่าของการปฏิบัติราชการตามกรอบคุณธรรม จริยธรรม และตระหนักถึงผลเสียหายอันเนื่องมาจากความผิดพลาดในการปฏิบัติราชการทั้งในด้านวินัย คุณธรรม และจริยธรรม	ข้าราชการ บุคลากรทุกสายงาน ทุกระดับ	ตามจำนวนผู้เข้าอบรมของแต่ละหลักสูตร	ตามช่วงเวลาที่กำหนดที่จัดของแต่ละหลักสูตร	ผู้ผ่านการพัฒนามีคุณธรรมประจำใจ ยึดมั่นรักษาจริยธรรม วินัย ความถูกต้องชอบธรรมในการปฏิบัติราชการ อย่างเคร่งครัดยิ่งขึ้น โดยเข้าใจแนวทางการปฏิบัติราชการตามกฎระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และการปฏิบัติตน และเข้าใจถึงปัญหาเชิงคุณธรรมและจริยธรรมอันก่อให้เกิดผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อราชการ	-	สลก. (พบ., กจ.)	๑. ประเมินความเข้าใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนา ๒. ติดตามผลการปฏิบัติงาน ภายหลัง วันสิ้นสุดการอบรม ๒ เดือน	โดยเป็นกิจกรรมเสริมในทุกหลักสูตรที่ดำเนินการจัดฝึกอบรมในแผนพัฒนาฯ ปี ๒๕๕๕

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๓ : พัฒนางค์ความรู้ – ศักยภาพการบริหารเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของกรม

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการ ประเมินและ ติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
๑. หลักสูตร นักปฏิบัติการขนส่ง ทางน้ำ รุ่นที่ ๘	๑. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจและ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานด้านขนส่ง ทางน้ำ ในด้าน ๑.๑ ความรู้กฎหมาย ว่าด้วยการเดินเรือใน น่านน้ำไทย กฎหมายว่า ด้วยเรือไทยเพื่อ ประกอบกรออกและต่อ ใบอนุญาตใช้เรือตาม กฎหมายว่าด้วยการ เดินเรือในน่านน้ำ ไทย และกฎหมายอื่นที่ เกี่ยวข้อง ๑.๒ ส่งเสริมจรรยา ข้าราชการ มีกรอบ แนวคิดพื้นฐานของ มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และวินัยในการ ปฏิบัติงาน และมี วิสัยทัศน์ จิตสำนึก และ ทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติ ราชการอันนำไปสู่การ	- ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งในสายงาน ขนส่ง ระดับ ปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน เจ้า พนักงานตรวจท่า ตรวจเรือ ระดับ ปฏิบัติการ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน นิติกร ปฏิบัติการ ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค - ข้าราชการที่ดำรง ตำแหน่งปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ	๔๐ คน/ รุ่น	๑๕ วัน	ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ และ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานขนส่งทางน้ำ และ สามารถนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน	๔๙๒,๙๓๐	สลก. (พบ.)	๑. ประเมิน ความเข้าใจ ของผู้เข้ารับ การพัฒนา ก่อนและ หลังการ พัฒนา ๒. ติดตามผล การ ปฏิบัติงาน ภายหลัง วันสิ้นสุด การอบรม ๒ เดือน	ใช้กำหนด เป็น คุณสมบัติ เลื่อนระดับ

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการ ประเมินและ ติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
	<p>ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์</p> <p>๑.๓ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ภารกิจของกรมเจ้าท่า</p> <p>๒. ให้เจ้าหน้าที่มีโอกาส และ เวทีในการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปัญหา อุปสรรคจาก ประสบการณ์ทำงาน ในพื้นที่เป็น กรณีศึกษา (Case Study)รวมทั้งร่วมกัน แลกเปลี่ยนความเห็น ด้านกฎหมาย และ ร่วมกันหาแนว ทางแก้ไขปัญหา เพื่อ เป็นข้อสรุปอันนำไปสู่ การกำหนดกรอบ แนวทางปฏิบัติงานที่ ชัดเจน</p> <p>๓. ให้การปฏิบัติงานใน เจ้าท่าภูมิภาค สาขา และส่วนกลาง สนับสนุนซึ่งกันและ เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน</p>								

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมินและติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
๒. หลักสูตรนักบริหารงานขนส่งทางน้ำ รุ่นที่ ๖	<p>๑. เพื่อให้ ผู้บริหารระดับกลางได้รับการเพิ่มพูน และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารที่ทันสมัยตามยุคระบบราชการในปัจจุบัน</p> <p>๒. เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถในการบริหารงานขนส่งทางน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และปัญหาอุปสรรครวมทั้ง การกำหนดแนวทางร่วมกันในการบริหารงานขนส่งทางน้ำให้เป็นเอกภาพ</p> <p>๔. เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารงานขนส่งทางน้ำให้สอดคล้องกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน</p>	<p>ผู้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการขนส่งทางน้ำสาขา หรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์พัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำที่ ๑- ๘ หรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายหรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานหรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในหน่วยงานส่วนกลางที่ไม่เคยผ่านการอบรมหลักสูตรทางด้านการบริหาร</p>	๕๐	๖ วัน	ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานขนส่งทางน้ำไปใช้ประยุกต์ในการบริหารจัดการงานด้านการขนส่งทางน้ำ และบริหารภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อราชการยิ่งขึ้น	๔๑๗,๔๐๐	สลก. (พบ.)	<p>๑. ประเมินความเข้าใจของผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนและหลังการพัฒนา</p> <p>๒. ติดตามผลการทำงาน ภายหลัง วันสิ้นสุดการอบรม ๒ เดือน</p>	ผู้เข้าอบรมต้องมีคุณสมบัติตามกลุ่มเป้าหมาย และผ่านหลักสูตรหรือกิจกรรมเชิงการปฏิบัติธรรม หรือด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ ชั่วโมง (นับตั้งแต่ ม.ค.๒๕๕๕ จนถึงวันปิดรับสมัครของหลักสูตรดังกล่าว)

โครงการพัฒนาบุคลากรที่ ๔ : พัฒนาคูณภาพชีวิตและการทำงาน

หลักสูตร / กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย		ระยะเวลา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ	แนวทางการประเมินและติดตามผล	หมายเหตุ
		สายงาน / ตำแหน่ง	จำนวน (คน)						
<p>๑. โครงการกิจกรรมตลาดนัดความรู้</p> <p>- เรื่อง สร้างสุขภาวะด้วยวิถีพอเพียง-วิถีธรรม</p> <p>- เรื่อง มาตรการสร้างเสริมสุขภาพดีในยุคปัจจุบัน</p>	<p>เป็นโครงการที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยรณรงค์ข้าราชการดำรงชีวิตให้ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ส่งผลให้มีบุคลากรมีความสุข ขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรกรมเจ้าท่าทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน</p>	<p>๕๐ คน / กิจกรรม</p>	<p>๑-๓ วัน/กิจกรรม</p>	<p>บุคลากรกรมเจ้าท่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจที่เข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันที่ดีสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน และมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑๙,๑๐๐</p>	<p>สกก. (พบ.)</p>	<p>๑. ประเมินความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม</p>	

แผนปฏิบัติการ (Action Plan) การพัฒนาบุคลากร กรมเจ้าท่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

โครงการพัฒนาบุคลากร ปี ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด KPIs	การฝึกอบรม/กิจกรรม	วันเริ่มต้น-สิ้นสุด	กำหนดการ											ผู้รับผิดชอบ/ผู้เกี่ยวข้อง	งบประมาณ (บาท)	
				พ.ศ. ๒๕๕๔		พ.ศ. ๒๕๕๕											
				พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
โครงการที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ																	
โครงการที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้อยู่บนพื้นฐานของความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับการพัฒนามีคะแนนหลังการพัฒนามากกว่าก่อนการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)	๑. หลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการนายทะเบียนเรือ รุ่นที่ ๓	๘-๑๐ ก.พ.๕๕												สลก. (พบ.) / สทบ.	๑๐๗,๑๗๐	
		๒. โครงการพัฒนา ๕ สมรรถนะหลักสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ และระดับปฏิบัติงาน-ชำนาญงาน)	รุ่นที่ ๑	๒๔-๒๕ เม.ย.๕๕												สลก. (พบ.) / (กจ.)	๕๗,๒๐๐
			รุ่นที่ ๒	๓-๔ พ.ค.๕๕													๙๐,๐๐๐
	๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	๓. จัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรมหลักสูตรชั้นคือข้าราชการที่ดี	ตามที่หลักสูตรกำหนด												สลก. (พบ.)	๔๕๐,๐๐๐	
		๔. หลักสูตรพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษเพื่อการปฏิบัติงาน รุ่นที่ ๒ - ๓	ตามที่หลักสูตรกำหนด												สลก. (พบ.)	๑๔๖,๐๐๐	
		๕. กิจกรรมถ่ายทอดความรู้เครื่องมือแห่งการเรียนรู้ด้วย Mind Mapping	รุ่นที่ ๓	๒๒ มี.ค.๕๕												สลก. (พบ.)	๔๘,๐๐๐
รุ่นที่ ๔	๒๓ มี.ค.๕๕																

โครงการพัฒนา บุคลากร ปี ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด KPIs	การฝึกอบรม/กิจกรรม	วันเริ่มต้น-สิ้นสุด	กำหนดการ											ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๕๔		พ.ศ. ๒๕๕๕										
				พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
โครงการที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย																
โครงการที่ ๒ การพัฒนา บุคลากรให้เป็น คนดี มีความ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีวินัย	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับ การพัฒนาที่มีคะแนนหลัง การพัฒนามากกว่าก่อน การพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)	๖. กิจกรรมให้ความรู้/ศึกษาดูงาน มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม สำหรับบุคลากรกรมเจ้าท่า	ตามกำหนดการ ของแต่ละ หลักสูตรของ แผนฯ ปี ๒๕๕๕												สลก. (พบ./ กจ.)	-
	๒. ร้อยละความพึง พอใจของผู้เข้ารับการ พัฒนา (เป้าหมาย : ๘๐)															
โครงการที่ ๓ พัฒนางานความรู้-ศักยภาพการบริหารเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของกรม																
โครงการที่ ๓ พัฒนางาน ความรู้-ศักยภาพ การบริหารเพื่อ สนับสนุนภารกิจ หลักของกรม	๑. ร้อยละของผู้เข้ารับ การพัฒนาที่มีคะแนนหลัง การพัฒนามากกว่าก่อน การพัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๖๐)	๗. หลักสูตร นักปฏิบัติการขนส่ง ทางน้ำ รุ่นที่ ๘	๑๔ - ๒๘ พ.ค. ๒๕๕๕												สลก. (พบ.)	๔๙๒,๙๓๐
	๒. ร้อยละความพึง พอใจของผู้เข้ารับการ พัฒนา (เป้าหมาย : ร้อยละ ๘๐)	๘. หลักสูตรนักบริหารงานขนส่ง ทางน้ำ รุ่นที่ ๖	๒ - ๗ ก.ค.๒๕๕๕												สลก. (พบ.)	๔๑๗,๔๐๐

โครงการพัฒนา บุคลากร ปี ๒๕๕๕	ตัวชี้วัด KPIs	การฝึกอบรม/กิจกรรม	วันเริ่มต้น-สิ้นสุด	กำหนดการ											ผู้รับผิดชอบ/ ผู้เกี่ยวข้อง	งบประมาณ (บาท)
				พ.ศ. ๒๕๕๔			พ.ศ. ๒๕๕๕									
				พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
โครงการที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงาน																
โครงการที่ ๔ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตและการทำงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (เป้าหมาย:ร้อยละ ๘๐)	๑. เรื่องสร้างสุขภาวะด้วยวิถี พอเพียง-วิถีธรรม	ก.พ.๒๕๕๕												สลก. (พ.บ.)	๑๙,๑๐๐
		๒. เรื่อง มาตรการสร้างเสริม สุขภาพดีในยุคปัจจุบัน	เม.ย.๒๕๕๕													

กำหนดการตามแผนปฏิบัติการนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ



(นายถวัลย์รัฐ อ่อนศิริระ)

อธิบดีกรมเจ้าท่า

วันที่..... ๓๐ ๓๑ ๕๕