





แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2566-2570

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

คำนำ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ตามแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเป็นกลไกสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้จังหวัดสมุทรสาคร สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ยกระดับมาตรฐานและพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันจะนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจของจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เป็นกลไกหรือเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสมุทสาคร
ตุลาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

หน้า

บทที่ ๑ บทนำ **๑**

- หลักการและเหตุผล

บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร **๒ - ๒๒**

- ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ร่างแผนพัฒนาภาคกลาง ในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๗๔)
- แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
- กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
- ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
- ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)
- แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

บทที่ ๓ กระบวนการและลำดับขั้นตอน การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **๒๓ - ๓๔**

- ขั้นตอนที่ ๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย
- ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดแผนงาน/โครงการ ประจำปี

บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ **๓๕ - ๔๕**

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ

บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และรายงานผล **๔๖**

ภาคผนวก **๔๗ - ๕๘**

บทที่ 1
บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแมบทภายใตยุทธศาสตรชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แหงชาติ ฉบับที่ 13 และทิศทางทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูป การบริหารจัดการภาครัฐที่มุงเนนการพัฒนาโครงสรางและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม มีการจัดรูปแบบองคกรใหมที่มีความยืดหยุนคลองตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ และมีการจัดอัตรากำลังเจาหนาที่ของรัฐใหสอดคลองกับโครงสรางหนวยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุงเนนใหมีการสงเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และสงเสริมใหบุคลากรมีสมรรถนะและความรูความสามารถพรอมตอการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตองมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนแม่บทต่าง ๆ ข้างต้น

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ประกอบกับการประเมินการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 มุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้มีนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ และรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว

เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร จังหวัดสมุทรสาครจึงได้กำหนดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาครขึ้น เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของจังหวัดให้สามารถตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

บทที่ 2
การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
2. ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)
3. ร่างแผนพัฒนาภาคกลาง ในช่วงร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)
4. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2566 – 2570)
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี (พ.ศ. 2555 – 2574)
6. แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)
7. กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
8. ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
9. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
10. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม



ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2580 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น มีความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” (3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และ (4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว (BCG) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ พลิกแมประเทศไทย สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายหลักที่ต้องการบรรลุ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
2. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
3. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
4. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
5. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

ทั้งนี้ การพัฒนาตาม 5 เป้าหมายหลักมีตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์เมื่อสิ้นสุดแผนฯ ดังนี้

1. รายได้ประชาชาติต่อหัวเท่ากับ 9,300 เหรียญสหรัฐ
2. ดัชนีความก้าวหน้าของคนเท่ากับ 0.7209 ซึ่งเป็นระดับความก้าวหน้าของคนในระดับสูง
3. ความแตกต่างของความเป็นอยู่ (รายจ่าย) ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุดร้อยละ 10 และต่ำสุดร้อยละ 40 มีค่าต่ำกว่า 5 เท่า
4. ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวมลดลงไม่น้อยกว่าไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 เมื่อเทียบเคียงกับปริมาณก๊าซเรือนกระจกปกติที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
5. ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมีค่าไม่ต่ำกว่า 100 ซึ่งเป็นผลรวมจาก 4 ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ขีดความสามารถของการปฏิบัติตามกฎอนามัยระหว่างประเทศและการเตรียมความพร้อมฉุกเฉินด้านสุขภาพ อันดับความเสี่ยงด้านภูมิอากาศ อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านดิจิทัล และอันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนด 13 หมุดหมายการพัฒนา เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่การขับเคลื่อนที่ชัดเจน ซึ่งมีที่มาจากการประเมินโอกาสและความเสี่ยงของไทย แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงระดับโลก สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 และผลการพัฒนาในประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา โดยทั้ง 13 หมุดหมายการพัฒนา จำแนกออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. มิติภาคการผลิตและบริการ

หมุดหมายที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ 2 ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ 3 ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าของอาเซียน

หมุดหมายที่ 4 ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ 5 ไทยเป็นประตูสู่การค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ 6 ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

2. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ 7 ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อยที่เข้มแข็ง

หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ 9 ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลงและคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอและเหมาะสม

3. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ 10 ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ 11 ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ทั้งนี้ ภารกิจของจังหวัดสมุทรสาคร มีความเชื่อมโยงกับหมุดหมายในการพัฒนาทั้ง 13 หมุดหมาย ตามร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2566 – 2570 ฉบับนี้ มีกลยุทธ์มุ่งตอบสนองต่อหมุดหมายการพัฒนาที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง ม่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

ร่างแผนพัฒนาภาคกลาง ในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)

ภาคกลางถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นพื้นที่ที่เชื่อมโยงกับกรุงเทพฯ ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ส่งผลให้อิทธิพลของความเป็นเมืองและกิจกรรมความเจริญทางเศรษฐกิจจากกรุงเทพฯ แผ่กระจายไปยังพื้นที่โดยรอบจนเรียกได้ว่าเป็นพื้นที่เดียวกันในทุกด้านกรุงเทพฯ และภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศ เป็นศูนย์กลางการบริหารราชการ โดยเป็นที่ตั้งของกระทรวง กรม เป็นศูนย์กลางการบริการ ทั้งทางด้านการค้า การเงิน การขนส่ง และสุขภาพ รวมทั้งเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกที่สำคัญของประเทศ โดยในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ภาคกลาง มุ่งพัฒนาเป็น “ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง” ที่เติบโตอย่างยั่งยืน

เป้าหมายรวม

1. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคกลางขยายตัวเพิ่มขึ้น
2. สัมประสิทธิ์ความไม่เสมอภาค (Gini Coefficient) ในการกระจายรายได้ของภาคกลางลดลง

แนวทางการพัฒนา

1. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมชั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง
2. พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่และศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ
3. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ
4. พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
5. พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต
6. พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งเพื่นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง-ตะวันตก
7. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

แผนงานที่สำคัญ

1. แผนงานพัฒนาอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
2. แผนงานพัฒนาและยกระดับการเกษตรของภาคกลางสู่การเกษตรสมัยใหม่
3. แผนงานพัฒนาและยกระดับการท่องเที่ยวของภาคกลางเข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ
4. แผนงานพัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดจะต้องสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามแผนพัฒนาภาคกลาง ในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ตามแนวทางพัฒนาที่ 5 พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรอบรับอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2566 – 2570)

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร) มีต้นทุนทางทรัพยากรการเกษตรและสัตว์น้ำที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดศักยภาพในด้านการผลิตสินค้าเกษตรแปรรูปเพื่อการส่งออก รวมถึงการมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์สำคัญ รวมทั้งโครงการพระราชดำริอันเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงมุ่งเน้นพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวเชื่อมโยงพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ซึ่งเป็นประตูสู่ภาคใต้ และเป็นศูนย์กลางด้านการขนส่ง โดยมีพื้นที่เชื่อมโยงกับเขตเศรษฐกิจและการค้าชายแดนกับกลุ่มประเทศอาเซียน บริเวณด่านสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สรุปประเด็นตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2566-2570) ประกอบด้วย

เป้าหมายการพัฒนา

“เพชรสมุทรคีรีมั่งคั่ง เศรษฐกิจเติบโต บนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรกรให้มีมูลค่าสูง และอุตสาหกรรมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและได้มาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ 1	**ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรกรให้มีมูลค่าสูง และอุตสาหกรรมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**
1) วัตถุประสงค์	(1) เพื่อพัฒนาระบบการผลิต การแปรรูป สินค้าเกษตร สินค้าอุตสาหกรรมเกษตร ผลิตภัณฑ์ชุมชน ท้องถิ่น และวิสาหกิจชุมชน ให้มีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน มีคุณค่า และนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาพัฒนาสินค้าเพื่อให้สามารถเติบโต เป็นผลิตภัณฑ์ที่เป็นแบรนด์ในระดับส่งออกที่แข่งขันได้ (2) เพื่อส่งเสริมเกษตรกร และผู้ประกอบการให้มีความรู้ทันเทคโนโลยีการผลิต การแปรรูปและการตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นนักธุรกิจการเกษตรที่แข่งขันได้ (3) เพื่อส่งเสริมการเติบโตของระบบเศรษฐกิจฐานราก การตลาดเพื่อการจำหน่ายสินค้าวิสาหกิจชุมชน OTOP Micro SMEs และ SMEs ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง แข่งขันได้ (4) เพื่อพัฒนาและผลักดันให้ผู้ประกอบการยุคใหม่วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจได้มากขึ้น มีการลงทุนเพิ่ม และมีศักยภาพในการแข่งขัน ทั้งในประเทศและในระดับสากลสูงขึ้น (5) เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมของกลุ่มจังหวัดให้เป็นอุตสาหกรรมเชิงนิเวศน์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีศักยภาพในการสร้างสรรค์มูลค่าเศรษฐกิจด้วย BCG Model และเพชรสมุทรคีรีโมเดล

ประเด็นการพัฒนาที่ 1	ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรกรให้มีมูลค่าสูง และอุตสาหกรรมการเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2) แผนงาน	(1) ส่งเสริมการผลิตสินค้าอัตลักษณ์พื้นถิ่น เกษตรปลอดภัย เกษตรแปรรูป และเกษตรอัจฉริยะเพื่อสร้างมูลค่าสูง (2) สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตรมูลค่าสูงและวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ 2	พัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและได้มาตรฐานสากล
1) วัตถุประสงค์	(1) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว พัฒนาผู้ประกอบการและบุคลากรในแหล่งท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถสูง และการปรับตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ให้ทันการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกและความต้องการของตลาด (2) เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และเส้นทางการท่องเที่ยวให้ทันสมัยเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยวที่สวยงาม และสร้างกิจกรรมท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เชิงกีฬา เชิงธุรกิจ เชิงวัฒนธรรม และเชิงนิเวศน์เพื่อดึงดูดและรองรับนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ (3) เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และบริการการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 จากระบบการท่องเที่ยวของชุมชนที่ได้มาตรฐาน กระจายรายได้ สร้างงาน สร้างอาชีพแก่ชุมชุนประชาชน
2) แผนงาน	(1) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีบริการเพื่อภาพลักษณ์ที่ทันสมัย (2) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการ บุคลากรในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว และระบบบริหารจัดการให้เป็นการท่องเที่ยวอัจฉริยะ (3) ส่งเสริมกิจกรรมท่องเที่ยวที่หลากหลายเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ 3	เพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
1) วัตถุประสงค์	(1) เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ พลังงาน ดิจิทัล ให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รองรับความต้องการของประชาชน อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว (2) เพื่อพัฒนาผู้ประกอบการค้า นักลงทุน นักธุรกิจ ผู้ประกอบการรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพสูงขึ้นสามารถแข่งขันทางการค้าได้ (3) เพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจจากการเชื่อมโยงการค้า การพัฒนาการค้าชายแดนและการพัฒนาการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะด่านสิงขร
2) แผนงาน	(1) พัฒนากำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต เพื่อให้มีผลิตภาพแรงงานที่สูงขึ้น (2) สนับสนุนให้ผู้ประกอบการ SMEs นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่อยอดจากภูมิปัญญา

ประเด็นการพัฒนาที่ 4	รักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
1) วัตถุประสงค์	(1) เพื่อแก้ไขและป้องกันความเสื่อมโทรมของทรัพยากรทางธรรมชาติ การลดลงของพื้นที่ป่าไม้ ทรัพยากรดินและน้ำเสื่อมโทรม ความหลากหลายทางชีวภาพถูกคุกคาม และการกัดเซาะชายฝั่งทะเลที่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (2) เพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ ป่าชายเลน มีความอุดมสมบูรณ์ และความหลากหลายทางชีวภาพ รองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการเป็นต้นทางของเศรษฐกิจที่ยั่งยืน (3) เพื่อส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอนุรักษ์ฟื้นฟูทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง รองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่มีความผันผวนและรุนแรง (4) เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหาอุทกภัย และภัยแล้งให้ลดลง (5) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย มูลฝอยติดเชื้อ ของเสียอันตราย สารเคมีในภาคการเกษตร และการอุตสาหกรรม
2) แผนงาน	(1) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและภัยพิบัติ (2) สร้างการมีส่วนร่วมในการรักษา ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน (3) การบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบทั้งลุ่มน้ำ เพื่อให้มีน้ำใช้อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี (พ.ศ. 2555 – 2574)

เพื่อลดความเสี่ยง สร้างภูมิคุ้มกัน และนำไปสู่การพึ่งตนเองได้ทั้งในระดับปัจเจกชน ระดับครัวเรือน ระดับชุมชน และระดับจังหวัด โดยการพัฒนาในทุกมิติจะต้องมุ่งพัฒนาภายใต้หลักการของความพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี ที่คน ชุมชน สังคม ต้องมีความรู้ ดังนั้น วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาครระยะ 20 ปี สู่ปี 2574 จึงควรอยู่บนกรอบแนวคิดของการพัฒนาบนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครอบครัวที่มีความสุขเป็นพื้นฐานที่สร้างคนเป็นคนดี ชุมชนมีความเข้มแข็งและมีบทบาทในการพัฒนา ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพและมีความสามารถในการแข่งขัน มีการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ มีกฎระเบียบและกฎหมายที่บังคับใช้อย่างเป็นธรรม โดยมีความเชื่อมโยงกับประเทศภูมิภาคและนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2555 – 2574 ได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ : เป็นศูนย์กลางการผลิตอาหารทะเล เพื่อความเป็นหนึ่งในฐานะครัวของโลก เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่อาศัย

พันธกิจ

1) สร้างสมดุลสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) พัฒนาการประมง อุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง การเกษตร และอุตสาหกรรมอื่น ๆ ให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

3) บริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

4) พัฒนาสังคม ชุมชน ให้มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีงาม พร้อมพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่

5) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพและสร้างสังคมใฝ่คุณธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์สำคัญ คือ

1. เร่งสร้างความสมดุลระบบนิเวศเพื่อความอุดมสมบูรณ์ของแหล่งทรัพยากร ประกอบด้วยกลยุทธ์ 6 ด้าน

1) การพัฒนาคุณภาพแม่น้ำท่าจีนและคลองต่าง ๆ

2) การป้องกันและแก้ไขการกัดเซาะชายฝั่งและแผ่นดินทรุดตัว

3) การบริหารจัดการปัญหาขยะอย่างเป็นระบบ

4) การป้องกันและแก้ไขมลภาวะอื่น ๆ

5) การจัดระบบผังเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน (Zoning)

6) การสร้างจิตสำนึกของประชาชน

2. เร่งพัฒนาประสิทธิภาพการประมงและอุตสาหกรรมประมงต่อเนื่อง และการเกษตรให้มีมาตรฐานสากลเพื่อความมั่นคงทางอาหาร ประกอบด้วยกลยุทธ์ 4 ด้าน

1) การจัดทำผังเมืองของการใช้ประโยชน์ที่ดินที่ชัดเจนไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

2) การพัฒนามาตรฐานการผลิตของทุกภาคการผลิตอย่างครบวงจรตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำให้ได้มาตรฐานสากล

3) การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตโดยการพัฒนากระบวนการผลิตและลดต้นทุนการผลิตของทุกภาคการผลิต

4) การอนุรักษ์พันธุ์พืชและพันธุ์สัตว์น้ำของจังหวัดเพื่อคงความหลากหลายทางชีวภาพ

3. พัฒนาประสิทธิภาพอุตสาหกรรมให้เป็นอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 ด้าน

1) การจัดการที่ตั้งของอุตสาหกรรมที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและการพัฒนาจังหวัด

2) การลดผลกระทบของภาคอุตสาหกรรมต่อสิ่งแวดล้อมโดยรอบทั้งในระดับพื้นที่ (Local) และระดับโลก (Global)

3) การจัดการกากของเสียหรือการแปรรูปกากของเสียที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและใช้พลังงาน

5) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเขตประกอบการอุตสาหกรรมและการสร้างเครือข่ายอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย พลังงาน และมาตรฐานแรงงานตามมาตรฐาน

4. บูรณาการจัดการแรงงานต่างด้าวทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างเป็นระบบตามหลักสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงของรัฐ ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ด้าน

1) การแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวนอกระบบ

2) การจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามความต้องการการจ้างงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ สาธารณสุขของแรงงานต่างด้าว และให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมไทยได้อย่างสันติสุข และส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชน เพื่อสามารถช่วยลดข้อกีดกันทางการค้าด้วยมาตรการที่ไม่ใช่มาตรการทางภาษีได้

5. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพและสร้างสังคมใฝ่คุณธรรม ประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 ด้าน

1) การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนให้พร้อมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2) การพัฒนานักเรียน นักศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการเข้าร่วมเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3) การพัฒนาภาคประชาสังคมให้เข้มแข็งเพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผนและบริหารโครงการตลอดจนดูแลผลประโยชน์ของส่วนรวมในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

4) การสร้างค่านิยม จิตสำนึกความเป็นไทยที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันบนฐานของความไว้เนื้อเชื่อใจและเกื้อกูลกันของประชาชนในจังหวัด

5) การส่งเสริมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของชุมชนที่บ่งบอกถึงความเป็นรากเหง้าของจังหวัด

6. ยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงประวัติศาสตร์ ประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ด้าน

1) การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติและเชิงประวัติศาสตร์ให้สอดคล้องกับความสามารถและศักยภาพของจังหวัด

2) การส่งเสริมการลงทุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวกภาคการท่องเที่ยว

3) การพัฒนาขีดความสามารถของการท่องเที่ยวให้เป็นแหล่งรายได้หลักของจังหวัด

7. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ประกอบด้วยกลยุทธ์ 5 ด้าน

1) การจัดทำแผนปฏิบัติการระยะกลาง (แผนปฏิบัติการ 4 ปี) และแผนปฏิบัติการระยะสั้น (แผนปฏิบัติการประจำปี) โดยบูรณาการแผนในทุกระดับเพื่อสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์จังหวัด 20 ปี เพื่อให้มีการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

2) การเผยแพร่และเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของแผนยุทธศาสตร์จังหวัด 20 ปี เพื่อให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ทราบ มีส่วนร่วม และให้การสนับสนุนอย่างกว้างขวางเพื่อให้การนำแผนสู่การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ปฏิบัติและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดช่วงระยะเวลาของแผน

3) การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและการเชื่อมโยงโครงข่ายข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานระดับนโยบาย ระดับพื้นที่และท้องถิ่น ให้เป็นระบบที่เข้าถึงได้ง่ายและสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เช่น การนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและติดตามประเมินผลในระดับจังหวัด ท้องถิ่น และชุมชน

4) การวางระบบการกำกับ ติดตาม และการประเมินผล ที่มุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน รวมทั้ง เพื่อให้ทราบความสำเร็จของยุทธศาสตร์ที่ได้ดำเนินการแล้ว โดยมีการพัฒนาตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลาในการประเมิน ผู้ประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) การสร้างระบบแรงจูงใจ การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของจังหวัดสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานและพัฒนาขีดสมรรถนะของตนให้สอดรับกับแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแผนงาน/โครงการไว้อย่างชัดเจน โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพและสร้างสังคมใฝ่คุณธรรม กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนให้พร้อมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล กลยุทธ์ที่ 1 – 4 ใช้เป็นแนวทางในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดทำระบบสารสนเทศ และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แต่ละระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลยุทธ์ที่ 5 การสร้างระบบแรงจูงใจ การฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของจังหวัดสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานและพัฒนาขีดสมรรถนะของตนให้สอดรับกับแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2566 – 2570 คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี ฉบับดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดชายทะเลตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน และปากอ่าวไทย อยู่ในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย เป็นจังหวัดปริมณฑลกรุงเทพมหานคร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ตามระยะทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 35 (ถนนพระราม 2) ประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ 872.347 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 545,216 ไร่ สรุปประเด็นตามแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ประกอบด้วย

เป้าหมายการพัฒนา : เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เมืองเกษตรและอาหารปลอดภัยที่มีมาตรฐานสากลและมูลค่าสูง ท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ สังคมน่าอยู่สู่เมืองแห่งสุขภาวะที่ดีและยั่งยืน

พันธกิจ

1) สร้างสมดุลสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาและหนุนเสริมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและหลักประกันของการพัฒนาในทุกมิติอย่างยั่งยืน

2) พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตร เกษตรแปรรูป ประมง ประมงแปรรูป และการบริการให้ได้มาตรฐานสากลให้เป็นห่วงโซ่คุณค่าที่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากที่มั่นคง

3) พัฒนาคุณภาพประชาชนรองรับเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมชุมชนให้มีความเข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

4) การพัฒนาและเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนและนักท่องเที่ยว เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน

5) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งท่องเที่ยว และกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลายที่มีมาตรฐานสู่ระดับภูมิภาค

6) ระดมพลังภาคีทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาจึงหวัดให้เติบโตอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

1) พัฒนาจังหวัดสมุทรสาครให้มีสภาพแวดล้อมน่าอยู่เอื้อต่อการอยู่อาศัยของประชาชนทุกวัยและการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานสินค้าด้านการเกษตร เกษตรแปรรูป การประมง ประมงแปรรูป และการบริการมีมูลค่าเพิ่มขึ้น และสินค้าอุตสาหกรรมให้มีมาตรฐาน มีศักยภาพที่สามารถแข่งขันในตลาดโลก

3) ขับเคลื่อนเศรษฐกิจจังหวัด ให้เติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มีศักยภาพในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการเพิ่มขีดความสามารถในการเข่งขัน

4) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคให้มีมาตรฐานรองรับการเติบโตของเศรษฐกิจ และสังคมแห่งอนาคต โครงข่ายคมนาคมที่อำนวยความสะดวก และลดต้นทุน ในการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ และเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สู่ SMART CITY

5) ยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้กับประชาชน เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต เศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็ง สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชนชุมชนให้เติบโตอย่างมั่นคง

6) ส่งเสริมการพัฒนาจังหวัดให้มีความสงบ เรียบร้อย ปลอดภัย ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และชุมชนเข้มแข็ง พึ่งพาตนเอง พึ่งกันเองได้

7) ประชาชนในจังหวัดสมุทรสาครมีสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์พร้อมในการพัฒนาจังหวัดสมุทรสาครในอนาคต

ประเด็นการพัฒนา

1) การเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และขับเคลื่อนสู่เมืองเศรษฐกิจมูลค่าสูง จากฐานการอุตสาหกรรม การเกษตร และการประมง แบบครบวงจร การท่องเที่ยว การค้า และการลงทุน (High Value Economy City)

2) การสร้างความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่ อย่างยั่งยืน (Sustainable Development City)

3) การเสริมสร้างเมืองน่าอยู่ มีความมั่นคง คุณภาพชีวิต คุณภาพการศึกษา และชุมชนเข้มแข็ง (Well-Being City)

แนวทางการพัฒนา

1) ส่งเสริมภาคการผลิตการแปรรูปอาหารและภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้ได้มาตรฐานสากลมีศักยภาพในการแข่งขันในเวทีการค้าโลกอย่างขันแข็ง

2) ยกระดับคุณภาพสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยวและการบริการในอุตสาหกรรมท่องเที่ยวที่มีอัตลักษณ์ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

3) เพิ่มช่องทางการตลาดการจำหน่ายสินค้า และบริการ

4) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคและการสร้างเมืองเพื่ออำนวยความสะดวก ลดต้นทุนเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการ และเชื่อมโยงกับจังหวัดใกล้เคียง

5) ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

6) พัฒนาระบบการจัดการขยะ น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศสู่มาตรฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

7) ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียวต้นแบบเมืองอุตสาหกรรมที่ยั่งยืน

8) พัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัว ภายหลังสถานการณ์โควิด -19 ให้ฟื้นคืนกลับสู่ปกติ และมีภูมิคุ้มกันจากวิกฤต

9) พัฒนาระบบบริหารจัดการ ความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแบบมีส่วนร่วม

10) ส่งเสริมการสร้างคุณค่าทางสังคม วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

11) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างคุณภาพแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรม

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาที่ 11 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และสร้างคุณภาพแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรม เป็นแนวทางหนึ่งที่นำมากำหนดเป็นปัจจัยหลักเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management – KM) ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครได้

กรอบมาตรฐานการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารงานราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ สำหรับ เป็นแนวทางแก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว ดังนี้

- ♣ มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- ♣ มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficency)
- ♣ มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- ♣ มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ♣ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นพึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1. การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหา

ความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

3. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟนและเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัด

ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน



ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0

ตารางที่ 1 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่

เดิม	ใหม่ (ระบบราชการ 4.0)
การทำงานแยกตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน แม้มีการทำงานประสานงานกันระหว่างหน่วยงาน แต่ยังไม่ใช่การบูรณาการอย่างแท้จริง (Autonomy, Seperation)	การทำงานร่วมกันแบบบูรณาการอย่างแท้จริง ในเชิงยุทธศาสตร์ ตั้งแต่ระดับการวางนโยบายไปจนถึงการนำไปปฏิบัติ (Collaboration)
การทำงานยังไม่อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเต็มรูปแบบและยังเป็นการทำงานตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง (Fragmentation, Hierarchy, Silo, Vertical Approach)	การทำงานมีการเชื่อมโยงผ่านระบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ เชื่อมโยงทุกส่วนราชการในการบริการประชาชน และมีการบังคับบัญชาในแนวนอน (End-to-end process flow, Cross-boundary management, Program/Project Management Office, Horizontal approach)
ให้บริการเป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างตายตัวตามสิทธิพื้นฐานของบุคคลที่รัฐกำหนด (Standardization)	ให้บริการตามความต้องการเฉพาะบุคคลซึ่งสามารถออกแบบ/เลือกรูปแบบ/วิธีการในการขอรับบริการได้ (Customization, Personalization)
ระบบทำงานในแบบอนาล็อก (Analog)	ระบบการทำงานที่ปรับเป็นดิจิทัลเต็มรูปแบบ (Digitization)
การดำเนินงานเชิงรับตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Passive)	การดำเนินงานที่ตอบสนองทันที/ทันเวลา/เชิงรุก ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า (Pro-Active)
ยึดกฎเกณฑ์และมุ่งเน้นแต่การปฏิบัติงานตามเป้าหมาย (Rule-based, Performance-oriented)	สร้างนวัตกรรม มีการควบคุมอย่างชาญฉลาด มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Innovation, Smart regulation, Resultsoriented)
ปฏิบัติงานตามนโยบาย ขับเคลื่อนโดยภาครัฐเป็นศูนย์กลาง (Government-driven)	ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-centric)
ระบบการทำงานที่ล่าช้า มีต้นทุนสูง (Red tape, Costly)	สร้างคุณค่าในการให้บริการแก่ประชาชน ทำน้อยได้มาก (Creating value for the public, Doing more and better with less)
เปิดเผยข้อมูลตามที่ร้องขอเฉพาะราย/เปิดเผยข้อมูลจำกัด (Close system, Upon Request only)	เปิดเผยข้อมูลเป็นปกติ (default) ในรูปแบบที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีโดยไม่ต้องร้องขอ (Open system, Open access)
การปฏิบัติงานตามขั้นตอนแบบเดิมๆ (Routine Work)	สามารถแก้ไขปัญหาโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานรูปแบบเดิมและสามารถตอบสนองได้ทันที (Non-routine problem solving, Real time capability)
ต่างหน่วยต่างทำงานกันลำพังโดยไม่มีการแบ่งปันทรัพยากร เพื่อใช้งานร่วมกัน (Stand alone)	แบ่งปันทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน เพื่อลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Shared Services)
วางนโยบายและปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้สึกและคาดเดาเอาเอง (Intuition)	ปฏิบัติงานบนพื้นฐานของข้อมูล ความต้องการของประชาชน และวางนโยบายที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง (Data-driven, Demand-driven, Actionable policy solutions)
บริการประชาชนเฉพาะในเวลาราชการ (Office-hours only)	บริการประชาชนตลอดเวลา (On-demand serivecs)
มีความเชี่ยวชาญ/ชำนาญเฉพาะทาง (Expert/Specialist)	มีความสามารถในการใช้ความรู้สติปัญญา และข้อมูลสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างคุณค่า (Knowledge worker) มีความสามารถในการเรียนรู้ (Educability) มีเหตุผลในเชิงจริยธรรม (Ethicability)
ข้าราชการแบบดั้งเดิม (Public administrator)	มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)

จังหวัดสมุทรสาคร ได้นำแนวทางการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ด้วย

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ.

ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ และให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ.

การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

1. กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
2. กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion)
4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ (ยุทธศาสตร์) และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (กลยุทธ์) การบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ด้วย โดยในกลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ได้กำหนดโครงการและผลที่จะได้รับแต่ละช่วงระยะเวลา ดังต่อไปนี้

โครงการ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว	
โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชารัฐ และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก
โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัวสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง	ระบบการพัฒนาข้าราชการที่สนับสนุนให้ส่วนราชการและข้าราชการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันการณ์ด้วยกลไกการพัฒนาที่คล่องตัว กระชับ และทันสมัย
ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ	
โครงการพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ	ส่วนราชการมีแนวทางและเครื่องมือที่หลากหลายในการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนภารกิจราชการและสร้างความเชื่อมั่นต่อสังคมทั้งในและต่างประเทศ
ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม	
โครงการปรับปรุงมาตรฐานและกระบวนการการดำเนินการทางวินัย	กระบวนการและมาตรฐานการดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ ทันการณ์ และเป็นธรรม

โดยโครงการทั้ง 3 ด้านข้างต้น ได้ถูกนำมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) ด้วย ในฐานะที่ได้กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ต้องกำหนดแนวทางการดำเนินกลยุทธ์ให้สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน

แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจุบัน โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล และมุ่งเน้นการพัฒนาในระยะยาวอย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญ 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้แบบทุกที่ ทุกเวลา โดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
2. ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูลของอาเซียน
3. จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอมรวมของเทคโนโลยีในอนาคต
4. ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล
2. เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Startup)
3. พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขันเชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต
4. เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

มุ่งสร้างประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสและคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐ ผ่านเทคโนโลยี ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 5 ด้าน คือ

1. สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสำหรับประชาชน
2. พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์
3. *สร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้*ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก
4. เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชนแบบทุกวัย ทุกที่ ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยี

5. เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ดังนี้

1. จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ
2. ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล
3. สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน Open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจ
4. พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐาน (Government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชั่นหรือบริการรูปแบบใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล

การให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย
2. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสาขาอาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต
3. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี

มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎ ระเบียบ กติกา และมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ 3 ด้าน ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัย สอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม
3. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

ซึ่งในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ได้นำแนวทาง การสร้างสื่อ คลังสื่อ และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเรียนรู้ จากยุทธศาสตร์ที่ 3 แผนงานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ 4 มากำหนดแนวทางในการพัฒนาและการเรียนรู้สำหรับบุคลากรของจังหวัด นอกจากนี้ ได้นำยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของจังหวัดสมุทรสาครในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ด้วย

บทที่ 3
กระบวนการและลำดับขั้นตอน
การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงานและวิธีการดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อทรัพยากรบุคคล

ในการประชุมเชิงปฏิบัติการได้มีการแบ่งกลุ่ม 5 กลุ่ม โดยผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร โดยยึดเป้าหมายความสำเร็จตามแผนพัฒนาจังหวัดและนำมาวิเคราะห์ในประเด็นต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด

โดยนำเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาครเป็นตัวตั้งแล้ววิเคราะห์ขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการผู้เข้าร่วมประชุมได้วิเคราะห์ขีดความสามารถของทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาจังหวัด ดังนี้

เป้าหมายการพัฒนา	ขีดความสามารถด้านทรัพยากรบุคคล
	ความรู้ความสามารถ
• เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ • เมืองเกษตรและอาหารปลอดภัยที่มีมาตรฐานสากล • ท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ • สังคมน่าอยู่ • เมืองแห่งสุขภาวะที่ดีและยั่งยืน	- ด้านสิ่งแวดล้อม - ด้านอุตสาหกรรม - ด้านกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน - ด้านเกษตร - ด้านอาหารและโภชนาการ - ด้านสาธารณสุข/ชีวอนามัย - ด้านภาษา - ด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมพัฒนาอุตสาหกรรม - ด้านเทคโนโลยี - ด้านเศรษฐกิจ - ด้านสังคม
	ทักษะ
	- บริหารจัดการ - IT - ภาษาต่างประเทศ - การสื่อสาร - การใช้นวัตกรรม - การแก้ไขปัญหา - การเจรจาต่อรอง/การติดต่อประสานงาน - ทักษะเฉพาะด้านเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
	สมรรถนะ
	- จิตบริการ - เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

	- ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ - รับผิดชอบต่อสังคม /ยึดมั่นในความถูกต้อง - ภาวะผู้นำ - การใฝ่รู้ - การทำงานเป็นทีม

2. วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่อทรัพยากรบุคคล

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ โดยใช้หลัก PESTEL โดยวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต้องมี พร้อมกับระบุประเด็นด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ ซึ่งในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่อทรัพยากรบุคคล ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม		**ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่จำเป็นต้องมี**
P	- การเปลี่ยนแปลงของนโยบายผู้บริหาร - การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม	**ความรู้ ความสามารถ**
E	ปัจจัยทางเศรษฐกิจ และสภาวะเศรษฐกิจโลก	ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการจัดการขยะ/มลพิษและสิ่งแวดล้อม ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานภายในจังหวัด ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
S	- ประชากรแฝงเพิ่มขึ้น - การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ - ขาดแรงงาน	**ทักษะ**
T	- ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี สู่ยุค ๔.๐ - ภาวะการว่างงาน เนื่องเทคโนโลยีมาทดแทน	ด้าน IT ด้านภาษา ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม ด้านการวางแผน คิด วิเคราะห์
E	ปัญหาขยะและมลพิษที่เพิ่มขึ้น มลภาวะ	**สมรรถนะ**
L	การปรับปรุงแก้ไข /เปลี่ยนแปลงของกฎหมาย	- จิตบริการ - เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ - รับผิดชอบต่อสังคม - ภาวะผู้นำ - มีความเชี่ยวชาญในงาน

3. วิเคราะห์ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล

โดยระบุประเด็นปัญหา ด้านทรัพยากรบุคคล และจุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งการสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์ ซึ่งในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้วิเคราะห์ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

<table>
<tr><th>ประเด็นปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล</th><th>ระบุประเด็นด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</th></tr>
<tr><td rowspan="3">- ขาดแคลนบุคลากร อัตรากำลังไม่เพียงพอ
- ขาดความรู้ความสามารถด้าน IT
- ทัศนคติบุคลากรไม่ตรงกัน
- ขาดความพร้อมด้านการให้บริการ
- ปัญหาด้านภาษา การสื่อสาร
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน
- อัตราค่าจ้างไม่สมดุลกับค่าครองชีพ
- ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
- การโยกย้าย /เกษียณอายุ</td><td>การสรรหา</td></tr>
<tr><td>- สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้เฉพาะด้าน
- สรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน
- สรรหาบุคลากรที่มีความคิดริเริ่ม
- สรรหาบุคลากรที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ</td></tr>
<tr><td>การพัฒนา</td></tr>
<tr><td>- อบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี
- ส่งเสริมความเข้าใจด้านกฎหมาย
- ส่งเสริมการใช้นวัตกรรม
- การศึกษาดูงาน
- ให้ทุนการศึกษา</td></tr>
<tr><td>จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล</td><td>การรักษาไว้</td></tr>
<tr><td rowspan="3">ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพสูง
- มีเครือข่ายภาคประชาชนที่เข้มแข็ง
- มีสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง
- บุคลากรมีความรู้ด้านภาษา
- มีความยืดหยุ่นปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้
- บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานมีจิตบริการ
- บุคลากรมีความใฝ่รู้</td><td>- เพิ่มสวัสดิการให้กับแรงงานที่มีทักษะสูง
- มีตัวชี้วัด ประเมินผลที่เป็นธรรม
- การยกย่องเชิดชูเป็นบุคคลตัวอย่าง
- สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- ลดความขัดแย้งในองค์กร</td></tr>
<tr><td>การใช้ประโยชน์</td></tr>
<tr><td>- มอบหมายให้ตรงกับความรู้ความสามารถ</td></tr>
</table>

4. สรุปประเด็นด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โดยนำประเด็นที่ได้จากการวิเคราะห์ 1-3 มาประเมินความสำคัญ ในด้านที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ความจำเป็นเร่งด่วน ที่จังหวัดจะสามารถดำเนินการได้ ซึ่งจากการนำประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่ประชุมได้ประเมินความสำคัญ (Strategic Priority) ปรากฏ ดังนี้

ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุด 3 ลำดับแรก ประกอบด้วย

- การสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีคะแนน 4.76 คะแนน
- การสร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน มีคะแนน 4.69 คะแนน

- การส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริตและป้องกันการทุจริต มีคะแนน 4.63 คะแนน

ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย ประกอบด้วย

- การพัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงานและ/หรือกลุ่มงาน มีคะแนน 3.38 คะแนน
- การพัฒนาสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ และบรรยากาศในการทำงาน (Well - Being) มีคะแนน 3.43 คะแนน
- การพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุข (Happy Workplace) มีคะแนน 3.49 คะแนน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันกำหนดประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Imperatives) โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการวิเคราะห์องค์กร แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ใน HR Scorecard ทั้งนี้ ประเด็นกลยุทธ์ที่เป็นข้อบังคับตัดออกไม่ได้ ได้แก่ ประเด็นที่รับมาจาก Scorecard ระดับองค์กรในมิติที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดประเด็นกลยุทธที่มีความสอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาตามแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยมีความเชื่อมโยงกับ HR Scorecard และ PMQA หมวดที่ 5 ที่ประชุมได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566 - 2570

1. พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด
2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม
3. สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
5. พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทั้งหมดที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่จังหวัดสมุทรสาครต้องดำเนินการให้สำเร็จเพื่อบรรลุผลตามประเด็นกลยุทธ์ทั้งหมดในระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ 2566 – 2570) โดยให้ที่ประชุมได้กำหนดเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตามประเด็นกลยุทธด้านทรัพยากรบุคคลที่กำหนดขึ้นมาตามขั้นตอนที่ 2

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด

- <u>เป้าประสงค์</u>
  - พัฒนา**ความรู้ด้านกฎหมาย**ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนจุดเน้นการพัฒนาของจังหวัด
  - พัฒนา**ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล**เพื่อรองรับการทำงานยุคใหม่
  - พัฒนา**ทักษะด้านภาษา**เพื่อรองรับการให้บริการกลุ่มประชากรที่หลากหลาย
  - พัฒนา**สมรรถนะการให้บริการ**ประชาชน**ในเชิงรุก**
  - พัฒนา**ทักษะในการแปลงยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา**จังหวัดไปสู่การปฏิบัติ
  - พัฒนา**สมรรถนะในการบรูณาการ**การทำงาน**เชิงพื้นที่**มุ่งสู่การเป็นจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง
  - พัฒนา**ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน**เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
  - พัฒนา**ทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการบริหารความขัดแย้ง**

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความพึงพอใจของการให้บริการประชาชน
2. ระดับความสำเร็จของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด
4. จำนวนโครงการที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการบรูณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม

- <u>เป้าประสงค์</u>
  - พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
  - พัฒนา**การสรรหาบุคลากรในวิชาชีพที่จำเป็น**ต่อการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญและแผนพัฒนาจังหวัด
  - พัฒนา**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**เพื่อสร้าง**แรงจูงใจ**และ**ความเป็นธรรม**ในการปฏิบัติงาน
  - ส่งเสริม**การจัดการความรู้**และ**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้**
  - ส่งเสริม**การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและมอบหมายงาน**เพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย
  - พัฒนา**ระบบการทำงานข้ามสายงาน**และ/หรือกลุ่มงาน
  - สนับสนุนการ**เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง**เพื่อ**ความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถทำงานข้ามสายงานร่วมกับทีมงานอื่นต่อบุคลากรทั้งหมด
2. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก/สรรหาสามารถปฏิบัติได้
3. ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถนำไปถ่ายทอดได้
5. จำนวนบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงานที่จบการศึกษา
6. จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข
7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนสายงาน
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- <u>เป้าประสงค์</u>
  - ส่งเสริม**ความสัมพันธ์อันดี**และ**สร้างความผูกพัน**ต่อการปฏิบัติราชการในจังหวัด (Engagement)
  - เสริมสร้าง**วัฒนธรรมองค์กร**ให้เอื้อต่อการพัฒนาจังหวัด
  - พัฒนา**สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ และบรรยากาศ**ในการทำงาน (Well- Being)
  - พัฒนาหน่วยงานสู่การเป็น**สถานที่ทำงานที่มีความสุข** (Happy Workplace)
  - ปรับปรุง**สวัสดิการและสิ่งตอบแทน**ให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ตัวชี้วัด

1. ระดับความผูกพันในองค์กร
2. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (SAKHON)
3. จำนวนส่วนราชการมีแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี
4. ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ผ่านการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม
5. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิ่งตอบแทน
6. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออุปกรณ์และสถานที่ในการทำงาน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ

- <u>เป้าประสงค์</u>
  - ส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมในการทำงาน
  - สร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
  - สร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน
  - ส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต และป้องกันการทุจริต
  - ส่งเสริมบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตัวชี้วัด

1. จำนวนเรื่องร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรในหน่วยงานลดลง
2. ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน (32 หน่วยงาน)
3. จำนวนบุคลากรที่กระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบลดลง
4. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา
5. จำนวนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องชมเชย/ได้รับรางวัล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
6. จำนวนการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม
7. ร้อยละการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานของจังหวัด (32 หน่วยงาน)
8. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดมีคะแนนดีขึ้น

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ

- <u>เป้าประสงค์</u>
  - พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนของจังหวัดให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย
  - เชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในจังหวัด
  - ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

ตัวชี้วัด

1. จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในจังหวัด
2. จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนงานอย่างน้อย 1 กระบวนงาน
3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนงานการให้บริการ

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแผนงาน/โครงการ ประจำปี

ขั้นตอนสุดท้าย แต่ละกลุ่มงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร่วมกันกำหนดแผนงานรองรับ (Initiatives/Action Plan) ได้แก่โครงการหรืองาน ซึ่งสามารถทำให้เป้าหมายที่ตั้งไว้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยเลือกเฉพาะโครงการที่สำคัญและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
1. พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด	1.ร้อยละความพึงพอใจของการให้บริการประชาชน 2.ระดับความสำเร็จของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 3. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด 4. จำนวนโครงการที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการบรูณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น	1. การวัดประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนเชิงรุก 2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในจังหวัด
2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม	1. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถทำงานข้ามสายงานร่วมกับทีมงานอื่นต่อบุคลากรทั้งหมด 2. ร้อยละของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพที่จำเป็นที่ผ่านการคัดเลือก/สรรหา สามารถปฏิบัติได้ 3. ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถนำไปถ่ายทอดได้ 5. จำนวนบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงานที่จบการศึกษา 6. จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข 7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนสายงาน 8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา	1. การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. ปรับปรุงกระบวนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างโปร่งใส
3. สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1. ระดับความผูกพันในองค์กร 2. จำนวนโครงการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (SAKHON) 3. ร้อยละของส่วนราชการมีแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี 4. ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ผ่านการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม 5. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิ่งตอบแทน 6. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออุปกรณ์และสถานที่ในการทำงาน	1. จัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กร 2.การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จังหวัดสมุทรสาคร 3. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน

ประเด็นกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ
4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	1. ร้อยละของเรื่องร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรในหน่วยงานลดลง 2.ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน 3. ร้อยละของบุคลากรที่กระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบลดลง 4. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา 5. จำนวนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องชมเชย/ได้รับรางวัลด้านคุณธรรมและจริยธรรม 6. จำนวนการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม 7.ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดมีคะแนนดีขึ้น	1.การอบรมส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมในการทำงาน 2. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ
5. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ	1. จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในจังหวัด 2. จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนงานอย่างน้อย 1 กระบวนงาน 3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนงานการให้บริการ	1. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้นวัตกรรมเพื่อการบริการประชาชน 2. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Transformation)
5 กลยุทธ์ 11 โครงการเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์	โครงการเชิงกลยุทธ์
 1. พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด	**มืออาชีพ** 1. การวัดประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนเชิงรุก 2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในจังหวัด
 2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม 4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	**หลักธรรมาภิบาล** 3. การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ 4. ปรับปรุงกระบวนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างโปร่งใส 5.การอบรมส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมในการทำงาน 6. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ
 3. สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	**คุณภาพชีวิต** 7.จัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กร 8.การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จังหวัดสมุทรสาคร 9. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
 5. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ	**เทคโนโลยีและนวัตกรรม** 10. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้นวัตกรรมเพื่อการบริการประชาชน 11. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน

บทที่ 4
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2566 – 2570

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

“เป็นหน่วยหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพควบคู่กับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ตามหลักธรรมาภิบาลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

1. บริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
3. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ประเด็นกลยุทธด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด
2. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม
3. สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ
5. พัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ

ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร

พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นกลยุทธที่ 1 : พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด	
โครงการเชิงกลยุทธ์ที่ 1 :	การวัดประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนเชิงรุก/ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในจังหวัด
เป้าประสงค์	1. พัฒนา**ความรู้ด้านกฎหมาย**ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนจุดเน้นการพัฒนาของจังหวัด
	2. พัฒนา**ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล**เพื่อรองรับการทำงานยุคใหม่
	3. พัฒนา**ทักษะด้านภาษา**เพื่อรองรับการให้บริการกลุ่มประชากรที่หลากหลาย
	4. พัฒนา**สมรรถนะการให้บริการ**ประชาชน**ในเชิงรุก**
	5. พัฒนา**ทักษะในการแปลงยุทธศาสตร์และแผนพัฒนา**จังหวัดไปสู่การปฏิบัติ
	6. พัฒนา**สมรรถนะในการบรูณาการ**การทำงาน**เชิงพื้นที่**มุ่งสู่การเป็นจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์สูง
	7. พัฒนา**ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน**เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
	8. พัฒนา**ทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการบริหารความขัดแย้ง**

ประเด็นกลยุทธที่ 1 : พัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัด						
ตัวชี้วัด	**ระยะเวลาดำเนินงาน**					**ผู้รับผิดชอบ**
	ปี 2566	**ปี 2567**	**ปี 2568**	**ปี 2569**	**ปี 2570**	
ร้อยละความพึงพอใจของการให้บริการประชาชน	80	85	90	95	100	ส่วนราชการที่มีงานบริการ
ระดับความสำเร็จของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคลากรของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	65	70	75	80	85	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ที่กำหนด	75	80	85	90	95	ทุกส่วนราชการ
จำนวนโครงการที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการบรูณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น	2	3	4	5	6	ทุกส่วนราชการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม	
โครงการเชิงกลยุทธ์ที่ 2 :	การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ / ปรับปรุงกระบวนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างโปร่งใส
เป้าประสงค์	1. พัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
	2. พัฒนา**การสรรหาบุคลากรในวิชาชีพที่จำเป็น**ต่อการขับเคลื่อนภารกิจสำคัญและแผนพัฒนาจังหวัด
	3. พัฒนา**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**เพื่อสร้าง**แรงจูงใจ**และ**ความเป็นธรรม**ในการปฏิบัติงาน
	4. ส่งเสริมการ**จัดการความรู้**และ**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้**
	5. ส่งเสริม**การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและมอบหมายงาน**เพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย
	6. พัฒนา**ระบบการทำงานข้ามสายงาน**และ/หรือกลุ่มงาน
	7. พัฒนา**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**เพื่อสร้าง**แรงจูงใจ**และ**ความเป็นธรรม**ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักคุณธรรม						
ตัวชี้วัด	**ระยะเวลาดำเนินงาน**					**ผู้รับผิดชอบ**
	ปี 2566	**ปี 2567**	**ปี 2568**	**ปี 2569**	**ปี 2570**	
1. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถทำงานข้ามสายงานร่วมกับทีมงานอื่นต่อบุคลากรทั้งหมด	70	80	90	95	100	ทุกส่วนราชการ
2. ร้อยละของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพที่จำเป็น ผ่านการคัดเลือก/สรรหา สามารถปฏิบัติได้	80	85	90	95	100	หน่วยงานที่มีการดำเนินการคัดเลือก/สรรหาบุคลากร
3. ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	70	75	80	90	100	ทุกส่วนราชการ
4. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมและสามารถนำไปถ่ายทอดได้	70	80	90	95	100	ทุกส่วนราชการ
5. จำนวนบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานตรงกับสายงานที่จบการศึกษา	80	85	90	95	100	ทุกส่วนราชการ
6. จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข	70	80	90	95	100	ทุกส่วนราชการ
7. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยนหมุนเวียนสายงาน	75	80	85	90	100	ทุกส่วนราชการ
8. จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา	80	85	90	95	100	ทุกส่วนราชการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 : สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	
โครงการเชิงกลยุทธ์ที่ 3 :	จัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กร / การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์จังหวัดสมุทรสาคร / การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน
เป้าประสงค์	1. ส่งเสริม**ความสัมพันธ์อันดี**และ**สร้างความผูกพัน**ต่อการปฏิบัติราชการในจังหวัด (Engagement)
	2. เสริมสร้าง**วัฒนธรรมองค์กร**ให้เอื้อต่อการพัฒนาจังหวัด
	3. พัฒนา**สภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ และบรรยายกาศ**ในการทำงาน (Well- Being)
	4. พัฒนาหน่วยงานสู่การเป็น**สถานที่ทำงานที่มีความสุข** (Happy Workplace)
	5. ปรับปรุง**สวัสดิการและสิ่งตอบแทน**ให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 : สร้างความผูกพันและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน						
ตัวชี้วัด	**ระยะเวลาดำเนินงาน**					**ผู้รับผิดชอบ**
	ปี 2566	**ปี 2567**	**ปี 2568**	**ปี 2569**	**ปี 2570**	
ระดับความผูกพันในองค์กร (ร้อยละ)	65	70	75	80	85	ทุกส่วนราชการ
จำนวนโครงการที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (SAKHON)	1	1	1	1	1	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละของส่วนราชการมีแผนปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อย 1 เรื่องต่อปี (32 หน่วยงาน)	30	35	40	45	50	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ผ่านการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม	70	75	80	85	90	ทุกส่วนราชการ
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิ่งตอบแทน	50 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100	ทุกส่วนราชการ
ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่ออุปกรณ์และสถานที่ในการทำงาน	50 - 60	61 - 70	71 - 80	81 - 90	91 - 100	ทุกส่วนราชการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	
โครงการเชิงกลยุทธ์ที่ 4 :	การอบรมส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมในการทำงาน/การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ
เป้าประสงค์	1. ส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมในการทำงาน
	2. สร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
	3. สร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน
	4. ส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการด้วยความสุจริต และป้องกันการทุจริต

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ						
ตัวชี้วัด	**ระยะเวลาดำเนินงาน**					**ผู้รับผิดชอบ**
	ปี 2566	**ปี 2567**	**ปี 2568**	**ปี 2569**	**ปี 2570**	
ร้อยละของเรื่องร้องเรียนการทุจริตของบุคลากรในหน่วยงานลดลง (ถ้ามี)	10	15	20	25	30	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละของหน่วยงานที่ดำเนินการตามแผนส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน (32 หน่วยงาน)	80	85	90	95	100	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละของบุคลากรที่กระทำผิดวินัยและถูกตั้งกรรมการสอบลดลง	10	15	20	25	30	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา	75	80	85	90	95	ทุกส่วนราชการ
จำนวนข้าราชการที่ได้รับการยกย่องชมเชย/ได้รับรางวัล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	1	1	1	1	1	ทุกส่วนราชการ
จำนวนการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม	1	1	1	1	1	สำนักงานจังหวัด
ร้อยละการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานของจังหวัด (32 หน่วยงาน)	80	85	90	95	100	ทุกส่วนราชการ
ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดมีคะแนนดีขึ้น (คะแนปี 65 = 97.30)	0.5	0.8	1	1.2	1.5	ทุกส่วนราชการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ : การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการบริการ	
โครงการเชิงกลยุทธ์ที่ ๕ :	การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้นวัตกรรมเพื่อการบริการประชาชน
เป้าประสงค์	๑. พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนของจังหวัดให้ถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย
	๒. เชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในจังหวัด
	๓. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน

ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินงาน					ผู้รับผิดชอบ
	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๗๐	
จำนวนครั้งที่มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในจังหวัด	๑	๒	๓	๔	๖	สำนักงานจังหวัด
จำนวนหน่วยงานที่มีการปรับปรุงกระบวนงานอย่างน้อย ๑ กระบวนงาน	๑	๒	๓	๔	๕	ทุกส่วนราชการ
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อกระบวนงานการให้บริการ	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	ส่วนราชการที่มีงานบริการ

บทที่ 5
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และรายงานผล

การนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) จังหวัดสมุทรสาครเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น

2) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด ของโครงการ และวิธีการดำเนินการ ตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน

4) หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

5) จังหวัดสมุทรสาครสามารถประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำ HR Scorecard Template ของจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ ทุกปีงบประมาณ (ตามตารางที่ 4 โดยดำเนินการตามคำแนะนำในการกรอก HR Scorecard Template)

6) ผู้บริหารระดับสูงติดตามการปฏิบัติตามแผน โดยผ่านการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ และเกี่ยวข้อง หากการดำเนินการพัฒนาไม่เป็นไปตามแผน ควรหาทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์การพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร (Strategic Priority)

ขั้นตอนที่ 1/4 : สรุปประเด็นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล(จาก 1/1 - 1/3)	การประเมินความสำคัญ (Strategic Priority)																						
	ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา					ความจำเป็นเร่งด่วน					จังหวัดดำเนินการได้					ดำเนินการได้ภายใน 1 ปี					รวมคะแนน	ลำดับความสำคัญ
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1) พัฒนาความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนจุดเน้นการพัฒนาของจังหวัด			2	10	26			9	5	22	2	5	7	7	15	8	6	13	8	1	3.85	
2) พัฒนาขีดสมรรถนะด้านดิจิทัลและดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากรการทำงานรูปแบบใหม่			1	15	20			3	5	28			6	16	14		3	9	20	4	4.28	
3) พัฒนาขีดสมรรถนะเพื่อรองรับการให้บริการกลุ่มประชากรที่หลากหลาย		2	10	12	12			4	10	22			9	11	16		1	18	8	9	4.08	
4) พัฒนาสมรรถนะการใช้งานวิจัยและนวัตกรรมในเชิงรุก			1	11	24			1	11	24			1	9	26			4	12	20	4.60	
5) พัฒนาขีดสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาจังหวัดไปสู่การปฏิบัติ			5	9	20			6	16	16			7	15	14		6	16	1	15	4.12	
6) พัฒนาสมรรถนะในการบูรณาการการทำงานเชิงพื้นที่เพื่อมุ่งการเป็นจังหวัดที่น่าอยู่อันดับหนึ่ง			5	14	17			8	18	10			5	8	23	1	1	8	7	19	4.20	
7) พัฒนาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง			8	8	20		1	7	13	15		1	9	10	16		1	13	13	9	4.12	
8) พัฒนาทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และการบริหารความขัดแย้ง		4	7	13	12			1	16	19			5	15	16			7	18	11	4.21	
9) พัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			8	8	28				13	23		1	9	5	21			6	18	12	4.44	
10) พัฒนาการบูรณาการยุทธศาสตร์กับวิสัยทัศน์ร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัด		5	3	6	22		5	6	5	20		5	15	4	12		8	6	7	15	3.95	
11) พัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจและความเป็นธรรม ในการปฏิบัติงาน			3	7	26			8	10	18			4	3	29			9	9	18	4.47	
12) ส่งเสริมการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			1	5	30	1	5	10	6	14				6	30			1	14	21	4.49	
13) ส่งเสริมการดึงเปลี่ยนบุคลากรในงานและแบบหมายงานเพื่อสร้างทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย	3	5	6	9	13	5	6	7	5	13	5	3	4	3	21	8			3	21	3.61	
14) พัฒนาระบบการทำงานข้ามสายงานและบริหารกลุ่มงาน	8		9	7	12	7	2	11	12	5	6	2	6	12	10	1	7	9	17	2	3.38	

ขั้นตอนที่ 1/4 : สรุปประเด็นการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล(จาก 1/1 - 1/3)	การประเมินความสำคัญ (Strategic Priority)																						
	ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา					ความจำเป็นเร่งด่วน					จังหวัดดำเนินการได้					ดำเนินการได้ภายใน 1 ปี					รวมคะแนน	ลำดับความสำคัญ
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
15) สนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ			6	12	18		2	8	11	15				15	21			1	21	14	4.34	
16) ส่งเสริมความผูกพันธ์กับองค์กรและสร้างความผูกพันและการปฏิบัติราชการในจังหวัด (Engagement)				17	19		2	10	13	11			1	12	20			3	13	20	4.38	
17) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการพัฒนาจังหวัด			2	24	12		4	14	8	10			5	14	17			6	11	19	4.22	
18) พัฒนาสมดุลชีวิตและความเป็นอยู่ และการเกษียณ (Well-Being)	4	4	9	7	12			19	5	12		8	10	9	9	8	8	8	13	3	3.45	
19) พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุข (Happy Workplace)	4	4	4	10	14		1	15	11	1		4	12	8	16	5	3	7	4	17	3.49	
20) ปรับปรุงสวัสดิการและสิ่งตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม			6	2	28			11	6	19			5	3	28			8	2	26	4.49	
21) ส่งเสริมการรักษาวินัยและจริยธรรมในการทำงาน			2	4	30			9	5	16			4	2	22			7	11	10	3.71	
22) สร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม			2	5	29			7	10	27			6	6	18			7	11	26	4.16	
23) สร้างความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน				7	29				11	25				13	23			3	7	26	4.69	
24) ส่งเสริมพฤติกรรมการปฏิบัติราชการตามค่านิยมจังหวัดและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมจังหวัด				7	29			3	15	18				13	23			3	9	25	4.65	
25) ส่งเสริมบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรมและจริยธรรม			6	9	21		4	11	4	17			6	6	28			6	4	26	4.40	
26) พัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนของจังหวัดให้ถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย			4	12	20			8	17	11			4	10	22			9	8	19	4.33	
27) เชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในจังหวัด			4	7	25			8	16	12			4	7	25			8	4	24	4.45	
28) ส่งเสริมการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน			3	13	21			8	10	18			4	11	20			4	13	19	4.41	

ภาคผนวก ข.

รายละเอียดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสมุทรสาคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ประกอบกับการประเมินการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ มุ่งเน้นบุคลากร กำหนดให้มีนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และการประเมินคุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ และรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว ประกอบกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ จะสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินงานตามแผนในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร จึงได้กำหนดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาครขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ให้มีความสอดคล้องระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของจังหวัดให้สามารถตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๒ เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและนำไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารและพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับการบริหารและทิศทางในการพัฒนาจังหวัด

๓. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าหน้าที่โครงการฯ จำนวน ๔๕ คน

๔. วิธีดำเนินการ

อบรมเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรจากภาคเอกชน

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

จำนวน ๒ วัน ๑ คืน ระหว่างเดือนกรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๕

๖. สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ของเอกชนในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม สมุทรสาคร)

๗. งบประมาณ...

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑๕๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๘. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ จังหวัดสมุทรสาครมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐

๙.๒ จังหวัดสมุทรสาครมีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน

๑๐. ผู้เสนอ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ งบประมาณ ๑๕๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

(นางพรรณวิภา ปิยัมปุตระ)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

๑๑. ผู้เห็นชอบ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาครประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ งบประมาณ ๑๕๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

(นายสุรศักดิ์ ผลยังส่ง)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร

๑๒. ผู้อนุมัติ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ งบประมาณ ๑๕๕,๐๐๐ บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันบาทถ้วน)

(นายณรงค์ รักร้อย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร

ภาคผนวก ค.

ภาพกิจกรรม
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2566 - 2570













ภาพผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570








ภาพผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

ภาคผนวก ง.

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570
วันศุกร์ที่ 22 - 23 กรกฎาคม 2565 เวลา 06.30 - 18.00 น.
ณ โรงแรมเดอะทรี ริเวอร์ไซต์ ตำบลสองพี่น้อง อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นางสาวสุทธิดา สุทธิบูลย์	เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ	ที่ทำการปกครองจังหวัดสมุทรสาคร
2	นางสาวอนุธิดา เล็กท่าไม้	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
3	นางสาวฐิติมา ธรรมสวัสดิ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานที่ดินจังหวัดสมุทรสาคร
4	นางสาววารวี มณีตัญญ์	พนักงานพิมพ์	
5	นางสาวสายทอง แสงแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสมุทรสาคร
6	นายพิชิต จงมีธรรม	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสาคร
7	นางสาวกุลนันทน์ รุ่งนาไร่	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดสมุทรสาคร
8	นางสาวสุวรรณี เทพสุตร	นักวิชาการเงินชำนาญการ	
9	นางณัฏฐพร ทองสุขา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดสมุทรสาคร
10	นายอนันตพงษ์ นาคอ่อน	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	
11	นางจิดาภา เอี่ยมวงษ์	นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ	สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสาคร
12	นางกัญญ์พัจณ์ ทีฆะพีนธุ์	เจ้าพนักงานการคลังชำนาญงาน	
13	นางสาวนรีรัตน์ ลาภเจริญไพศาล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสมุทรสาคร
14	นางสาวสุกัญญา ประเสริฐศรี	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร
15	นายธงสิทธิ์ ภู่โต	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดสมุทรสาคร
16	นางสาววชิรญาณ์ ทองประยูร	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสมุทรสาคร
17	นางปาณิศา ทองสุข	ผู้ช่วยพนักงานสถิติ	สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร
18	นางสาวนฤมล บัวงาม	เจ้าหน้าที่บริหารงานสถิติ	
19	นางสาวอรพินทร์ จงประเสริฐ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงิน	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดสมุทรสาคร
20	นางถนอมวงษ์ อ่อนละเอียด	นักวิชาการพาณิชย์ชำนาญการ	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดสมุทรสาคร
21	นางสาวพัชรี ปานเนาว์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานขนส่งจังหวัดสมุทรสาคร
22	นางสาวเสาวนีย์ ฤทธิ์ลอย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
23	นางสาวแสงเดือน สิงห์ทองคำ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดสมุทรสาคร
24	นางสาวพรอนงค์ ดียิ่ง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	
25	นางสาวจิดาภา แก้วมณี	นักพัฒนาสังคม	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสาคร
26	นางสาวณัฐวดี ตั้งทองณรงค์	นักวิชาการพลังงาน	สำนักงานพลังงานจังหวัดสมุทรสาคร
27	นางสาวกฤติมา รุ่งสว่าง	เจ้าหน้าที่ประสานงาน	
28	นางสาวธนัญยวีร์ จิตรผดุงวณิชย์	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ชำนาญงาน	เรือนจำจังหวัดสมุทรสาคร
29	นายคมสันต์ มีลิ	เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน	
30	นายวิโรจน์ บัวเงิน	พนักงานคุมประพฤติชำนาญการพิเศษรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรสาคร	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรสาคร
31	นางสาวกิตติยา ผลมะม่วง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดสมุทรสาคร
32	นางสาวสุนิสา เชาว์เจริญ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
33	นางสาวนันท์ณภัส ฉิมบุญอยู่	นักวิชาการแรงงาน	สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร
34	นายทรงชัย ไชยศรี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร
35	นางสาวเมธาพร ชนวรางกูร	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร
36	นางจุฑาทิพย์ ถนอมทรัพย์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดสมุทรสาคร
37	นางสาวอุไรวรรณ บุญเส่ง	นักทรัพยากรบุคคล	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร
38	นางนภาลัย เพชรเวศน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	
39	นายธนภู พิมพันธ์	นักวิชาการศาสนาชำนาญการ	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสมุทรสาคร

คณะที่ปรึกษา

1. นายณรงค์	รักร้อย	ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
2. นายธีรพัฒน์	คัชมาตย์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
3. นายสุรศักดิ์	ผลยังส่ง	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
4. นางพรรณวิภา	ปิยัมปุตระ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

คณะทำงานผู้จัดทำ

1. นายรณกฤต	อุดมสุขโกศล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
2. นายอิสเรศ	กุลวงศ์ประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
3. นางสาวปาณินี	บุนนาค	พนักงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
4. นางสาวนพวรรณ	ศรีดาวเรือง	พนักงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
5. นางสาวจิราภรณ์	สุกันทอง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์ 0 3442 5076
โทรสาร 0 3442 5074
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : sakhon.hr@gmail.com
เว็บไซต์ : http://www.samutsakhon.go.th

