แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสมุทรสาคร
ประจำปี พ.ศ. 2562 - 2565



กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

คำนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญและเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ประกอบกับแผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี (พ.ศ. 2555 - 2574) ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพและสร้างสังคมใฝ่คุณธรรม

ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรจังหวัดสมุทรสาครจึงได้จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาครขึ้น เพื่อดำเนินการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปี พ.ศ. 2562 - 2565 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ให้มีความสอดคล้องระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ของจังหวัดสมุทรสาคร เสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของจังหวัดให้สามารถตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน โดยได้รับความร่วมมือจากผู้บริหารของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ให้แนวทาง ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครในอนาคต บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาคร ที่ร่วมระดมความคิดในการประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมทั้ง ดร.ณัฐวัฒน์ นิปกากร ผู้อำนวยการสถาบัน Excellence Training Institution - ETI ที่เป็นวิทยากรและให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ประจำปี พ.ศ. 2562 - 2565 ฉบับนี้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสมคิด จันทมฤก
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก
สารบัญ ข
สารบัญตาราง จ
สารบัญรูปภาพ ฉ
บทที่ 1 บทนำ 1
หลักการและเหตุผล 1
วัตถุประสงค์ 1
ผลที่คาดว่าจะได้รับ 1
บทที่ 2 การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร **2**
- ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) 2
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) 3
- แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) 6
- แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ฉบับทบทวน 11
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี (พ.ศ. 2555 – 2574) 14
- แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 5 ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวน 17
- ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 18
- ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 22
- แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 23

บทที่ 3 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **26**
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ 27
- ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของจังหวัดสมุทรสาครเกี่ยวกับทิศทางความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต 28

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงานด้าน HR (Gap Analysis) 31
ขั้นตอนที่ 3 กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) 31
- ผลการวิเคราะห์ช่องว่างผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Imperatives) 32

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **33**

- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (HRM Internal Environment Scanning) 33
  - จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 33
  - จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 33
- การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning) 35
  - โอกาสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 35
  - อุปสรรคหรือภาวะคุกคามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 36

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Critical Success Factors) 37

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคล 38

ขั้นตอนที่ 6 สำรวจข้อมูลทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน 41

ขั้นตอนที่ 7 ตั้งเป้าหมาย แผนงานรองรับ และเป้าหมายลดหลั่น 41

- วิธีการกำหนดตัวเลขเป้าหมาย (Target) ที่ได้ผล 42
- การต่อรองตัวเลขเป้าหมาย (Target) 43

บทที่ 4 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 **44**

- วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision) 44
- พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions) 44
- ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives) 44
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 46
- ตัวอย่าง HR Scorecard Template ของจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 51

บทที่ 5 การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และรายงานผล **54**

- การนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ 54
- คำแนะนำในการกรอก HR Scorecard Template 55
- การติดตามและรายงานผล 56

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก **57**

ภาคผนวก ก. สรุปความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร (Gap Analysis) 58

ภาคผนวก ข. รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 62

ภาคผนวก ค. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร 78

ภาคผนวก ง. แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 83

ภาคผนวก จ. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร 86

ภาคผนวก ฉ. ภาพกิจกรรมการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร 88

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ตารางสรุปเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการแบบเดิมและระบบราชการแบบใหม่ 21

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในมิติตามกรอบการประเมิน 5 มิติ 38

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมิติกรอบมาตรฐานการประเมินผล 38

ตารางที่ 4 แสดงแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 47

ตารางที่ 5 แสดงตารางตัวอย่าง HR Scorecard Template ของจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 51

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 แสดงภาพกรอบแนวคิดของระบบราชการ 4.0 20

ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด 26

ภาพที่ 3 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2560 – 2565 40

ภาพที่ 4 แผนที่กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 45

บทที่ 1
บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

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. 2562 ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องเป็นนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ และรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว

เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร จังหวัดสมุทรสาครจึงได้กำหนดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาครขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ให้มีความสอดคล้องระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของจังหวัดให้สามารถตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565

2.2 เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 จังหวัดสมุทรสาครมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา 4 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2562 – 2565

3.2 จังหวัดสมุทรสาครมีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน

บทที่ 2
การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษานโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร โดยสรุป ดังต่อไปนี้

1. ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
2. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)
3. แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)
4. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ฉบับทบทวน
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี (พ.ศ. 2555 – 2574)
6. แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 5 ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวน
7. ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
8. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
9. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 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 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นให้*หน่วยงานภาครัฐ*มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ *มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล* กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม *มีธรรมาภิบาล* กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ *(3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ*

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)

ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน ยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.2 เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้

1.3 เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

1.4 เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม ให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

1.5 เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

1.6 เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

1.7 เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

2.1 คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

2.2 ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

2.3 ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปีและมีปัจจัย

สนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

2.4 ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

2.5 มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ามนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

2.6 มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจและมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง *เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชั่นลดลง* และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติและอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมี*บุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น*

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : *การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย*
ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ทั้งนี้ ภารกิจของจังหวัดสมุทรสาคร มีความเชื่อมโยงต่อยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศทุกด้าน และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 ฉบับนี้ มีกลยุทธ์มุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ที่ 6 การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แผนพัฒนาภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

ภาคกลางและพื้นที่กรุงเทพมหานคร เป็นภูมิภาคที่มีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับทุกภาคภายในประเทศ เนื่องจากเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงกรุงเทพมหานคร และเป็นที่ตั้งของหน่วยงานราชการระดับกระทรวง หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษาและวิจัยชั้นนำทุกระดับ สถาบันการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด รวมทั้งสถาบันธุรกิจ และสถาบันการเงินชั้นนำของประเทศ ขณะเดียวกันภาคกลางตั้งอยู่ในพื้นที่ลุ่มแม่น้ำขนาดใหญ่ที่มีความอุดมสมบูรณ์เป็น “อู่ข้าว อู่น้ำ” ของประเทศ และเป็นพื้นที่ในแนวระเบียงเศรษฐกิจตอนใต้ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Southern Economic Corridor) ที่เชื่อมโยงเมียนมา – ไทย – กัมพูชา – เวียดนาม ซึ่งเป็นเส้นทางลัดโลจิสติกส์ (Landbridge) เชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียนกับโลกตะวันตกและโลกตะวันออก ดังนั้น การพัฒนาภาคกลางสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” จำเป็นต้องรักษาความมีชื่อเสียงของกรุงเทพมหานครให้เป็นเมืองชั้นนำระดับโลกตลอดไป ควบคู่ไปกับการใช้ศักยภาพพื้นฐานด้านความอุดมสมบูรณ์ของดินและน้ำ และความพร้อมของสถาบันการศึกษา/วิจัยในการยกระดับภาคการเกษตรสู่เกษตรอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง รวมทั้งการเร่งรัดผลักดันเส้นทางลัดโลจิสติกส์เชื่อมโยงทวาย (เมียนมา) กับระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้ภาคกลางเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการเชื่อมโยงเส้นทางการค้าการขนส่งระหว่างทะเลตะวันตกและทะเลตะวันออกในระยะยาว

เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

ภาคกลางมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับทุกภาคภายในประเทศ เนื่องจากเป็นที่ตั้งของกรุงเทพมหานคร สถาบันการศึกษาและวิจัยชั้นนำทุกระดับ สถาบันการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด นอกจากนี้ภาคกลางยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง สภาพพื้นที่และระบบชลประทานที่อุดมสมบูรณ์ เป็นฐานเศรษฐกิจอุตสาหกรรมที่สำคัญของประเทศ และเป็นพื้นที่แนวระเบียงเศรษฐกิจตอนใต้ของอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง (Southern Economic Corridor) ที่เชื่อมโยงเมียนมา – ไทย – กัมพูชา – เวียดนาม ซึ่งเป็นเส้นทางลัดโลจิสติกส์ (Landbridge) เชื่อมโยงภูมิภาคอาเซียนกับโลกตะวันตกและโลกตะวันออก ภาคกลางจึงมีเป้าหมายที่จะ “พัฒนากรุงเทพมหานคร สู่มหานครทันสมัย และภาคกลางเป็นฐานการผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าสูง”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรักษาภาพลักษณ์ของกรุงเทพฯ ให้เป็นเมืองที่มีความทันสมัย และเป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยวในลำดับต้น ๆ ของโลกตลอดไป
2. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุขทั้งสุขภาพกาย จิตใจ มีความมั่นคง ด้านอาชีพและรายได้ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

3. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว อย่างต่อเนื่อง

4. เพื่อฟื้นฟูและรักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนา เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

1. กรุงเทพฯ ได้รับการจัดลำดับเป็นเมืองที่มีคุณภาพชีวิตชั้นนำในโลกดีขึ้น
2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินดีขึ้น
3. รายได้การท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
4. มูลค่าผลิตภัณฑ์ภาคเกษตรเพิ่มขึ้น
5. มูลค่าผลิตภัณฑ์สาขาอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น
6. คุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาและท่าจีนตอนล่างอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
7. ปริมาณขยะที่ได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากรุงเทพฯ เป็นมหานครทันสมัยระดับโลกควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมเมือง

แนวทางการพัฒนา

1) เร่งพัฒนาระบบขนส่งมวลชนและระบบขนส่งสาธารณะ อาทิ รถไฟฟ้า รถเมล์ ฯลฯ เพื่อบรรเทาปัญหาจราจรและให้ประชาชนเข้าถึงบริการระบบขนส่งสาธารณะที่สะดวกสบายและปลอดภัย ในการเดินทาง

2) ก่อสร้างถนนวงแหวน ถนนเชื่อมต่อ (Missing link) สะพานข้ามแม่น้ำเจ้าพระยา ฯลฯ เพื่อลดปัญหาความแออัดและคับคั่งของปริมาณการจราจรในเขตเมือง ลดปัญหาคอขวด เป็นการเชื่อมต่อโครงข่ายการเดินทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและลดเวลาการเดินทาง รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงระหว่างเมืองและชนบท

3) จัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินโดยใช้มาตรการผังเมืองควบคุมการใช้พื้นที่รวมทั้งคุ้มครองแหล่งอนุรักษ์และทัศนียภาพเมือง ตลอดจนการจัดทัศนียภาพของเมืองให้สวยงาม มีพื้นที่สีเขียวและสวนสาธารณะ

4) พัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ และออกแบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่าง ๆ ให้สามารถรองรับคนทุกกลุ่มในสังคมได้อย่างเท่าเทียมกัน (Universal Design) เพื่อรองรับสังคมผู้สูงอายุ และส่งเสริมให้คนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการต่าง ๆ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

5) แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย น้ำท่วม และมลภาวะทางอากาศ อันเนื่องมาจากการขยายตัวของชุมชนเมือง

6) ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพฯ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความรุนแรง และความเสียหายเป็นมูลค่าสูง

7) วางระบบป้องกันภัยอาชญากรรมและภัยก่อการร้ายในเขตกรุงเทพฯ และพื้นที่ต่อเนื่อง เพื่อดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

8) *พัฒนาเมืองปริมณฑล* (สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และ*สมุทรสาคร*) *ให้เป็นเมืองศูนย์กลางการบริการธุรกิจและการพาณิชย์ ศูนย์กลางการขนส่งและโลจิสติกส์ ศูนย์บริการด้านสุขภาพและการศึกษาและเมืองที่อยู่อาศัย โดยประสานการวางระบบโครงข่ายโครงสร้างพื้นฐาน ระบบขนส่งมวลชน*

สาธารณะ และบริการทางสังคม กับมาตรการทางผังเมือง ในการชี้นำให้การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างมีแบบแผนและเหมาะสม รวมทั้งการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองให้เอื้อต่อการอยู่อาศัย การเดินทางและการขนส่งโดยสะดวกและปลอดภัย โดยเฉพาะการป้องกันน้ำท่วม – น้ำเสีย พร้อมทั้งการจัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพื่อเป็นปอดและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของชุมชนเพิ่มขึ้น รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการท่องเที่ยว อุตสาหกรรม ธุรกิจการค้า การคมนาคมขนส่ง และการเพิ่มขึ้นของประชากรเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับนานาชาติและสร้างความเชื่อมโยงเพื่อกระจายการท่องเที่ยวทั่วทั้งภาค

แนวทางการพัฒนา

1) พัฒนาคุณภาพแหล่งท่องเที่ยวระดับนานาชาติ อาทิ วัดพระศรีรัตนศาสดาราม ชะอำ – หัวหิน สนามกอล์ฟระดับโลกที่เพชรบุรี กาญจนบุรี และพระนครศรีอยุธยา ให้เป็นฐานการกระจายรายได้และการสร้างงาน โดยยกระดับคุณภาพของธุรกิจบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติ และเป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว

2) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาอย่างยั่งยืน โดยฟื้นฟู บูรณะโบราณสถาน และเตรียมความพร้อมของเมืองให้สามารถรองรับภัยพิบัติ โดยเฉพาะอุทกภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เพิ่มมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นและแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน เช่น ตลาดสามชุก ตลาดน้ำอัมพวา ตลาดน้ำดำเนินสะดวก เกาะเกร็ด ท่องเที่ยวธรรมชาติสวนผึ้ง อุทยานแห่งชาติแก่งกระจาน ฯลฯ โดยปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมการท่องเที่ยว สินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานสากล

4) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ เช่น กลุ่มประวัติศาสตร์และศาสนา กาญจนบุรี – สุพรรณบุรี – พระนครศรีอยุธยา – อ่างทอง – สิงห์บุรี – ชัยนาท – ลพบุรี – สระบุรี – นครปฐม – ราชบุรี – เพชรบุรี *กลุ่มดูแลสุขภาพด้วยแพทย์แผนไทย* อาทิ นนทบุรี – *สมุทรสาคร* – นครปฐม – เพชรบุรี และกลุ่มท่องเที่ยวทางน้ำ อาทิ พระนครศรีอยุธยา – นนทบุรี – ปทุมธานี – อ่างทอง – สิงห์บุรี โดยปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้มีคุณค่าและมูลค่าเพิ่ม มีความหลากหลาย และเชื่อมโยงการท่องเที่ยวระหว่างจังหวัดอย่างยั่งยืน

5) พัฒนาการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวชุมชน แหล่งผลิตสินค้า OTOP และแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้มีเส้นทางหรือเครือข่ายการคมนาคมที่สามารถเดินทางเข้าไปยังแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างสะดวกและปลอดภัย เป็นการขยายเส้นทางการท่องเที่ยวและกระจายรายได้สู่ชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

1) นำผลการวิจัยและพัฒนาของสถาบันวิทยาศาสตร์ข้าวแห่งชาติมาใช้ในการพัฒนาการผลิตข้าวในพื้นที่ เพื่อเพิ่มผลผลิตต่อไร่ เพิ่มศักยภาพและยกระดับคุณภาพข้าวซึ่งเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศให้มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาด

2) พัฒนามาตรฐานฟาร์มเพื่อผลิตอาหารปลอดภัย (Food safety) จากสินค้าเกษตรหลักของภาค ได้แก่ ข้าว พืชผัก มะพร้าว โคนม โคเนื้อ สุกร ไก่ เป็ด กุ้ง ปลา โดยเฉพาะในพื้นที่ที่เป็นแหล่ง ผลิตสำคัญ ได้แก่ ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง ลพบุรี สระบุรี พระนครศรีอยุธยา สุพรรณบุรี ราชบุรี นครปฐม และ

ประจวบคีรีขันธ์ เพื่อการส่งออกสินค้าเกษตรคุณภาพสูงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคในตลาดเฉพาะและตลาดระดับบน

3) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีการเกษตรเพื่อยกระดับสู่ Smart Farmer และ Smart Farming โดยส่งเสริมให้เกษตรกรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัยและพันธุ์ที่เหมาะสม รวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารจัดการตลาดให้มีประสิทธิภาพ

4) ฟื้นฟูความอุดมสมบูรณ์ทรัพยากรประมงทะเล โดยเร่งรัดการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และการจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรประมงและสิ่งแวดล้อมให้เป็นระบบเหมาะสม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เช่น การส่งเสริมการวิจัยและถ่ายทอดเทคโนโลยีการจัดการและวิธีการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่ม การส่งเสริมและพัฒนาการประมงพื้นบ้าน รวมทั้งการส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจการประมง เป็นต้น *ในพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการประมงและเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำบริเวณชายฝั่งรอบอ่าวไทย ได้แก่* ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม *สมุทรสาคร* และสมุทรปราการ

5) *เพิ่มความสามารถการแข่งขันอุตสาหกรรมประมง (สมุทรสาคร)* อุตสาหกรรม ก่อสร้าง (สระบุรี) อุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ (พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี สมุทรปราการ) สู่การใช้เทคโนโลยีที่สูงขึ้นและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6) พัฒนากาญจนบุรี – ราชบุรี – เพชรบุรีตอนบนให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมแปรรูป ผลผลิตทางการเกษตรและปศุสัตว์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเชื่อมโยงกับแหล่งผลิตในเมียนมา โดยเพิ่มประสิทธิภาพระบบโลจิสติกส์เพื่อลดต้นทุนในการขนส่งสินค้า รวมทั้งยกระดับคุณภาพสินค้าอุตสาหกรรมในพื้นที่ให้มีความทันสมัยและให้ได้มาตรฐานสากลไปสู่ตลาดอาเซียน

7) ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจ SMEs และ Start Up โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้แก่ผู้ประกอบการในการดำเนินธุรกิจ อาทิ การนำงานวิจัย นวัตกรรม และเทคโนโลยี มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และการใช้กลยุทธ์การตลาด ฯลฯ เพื่อให้สามารถเริ่มต้นธุรกิจและเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการน้ำและทรัพยากรธรรมชาติเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง และคงความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

1) พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบกระจายน้ำ ในพื้นที่แล้งซ้ำซาก อาทิ กาญจนบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี และลพบุรี เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการน้ำโดยปรับปรุงและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเดิม วางแผนจัดสรรน้ำเพื่อรองรับความต้องการใช้น้ำที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและชุมชนได้อย่างพอเพียงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งจัดทำแหล่งเก็บกักน้ำขนาดเล็กกระจายในพื้นที่การเกษตรเพื่อบรรเทาและแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำในช่วงฤดูแล้ง

2) *ป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมพื้นที่เศรษฐกิจ ชุมชน แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน และพื้นที่น้ำท่วมซ้ำซาก อาทิ* ชัยนาท อ่างทอง สิงห์บุรี พระนครศรีอยุธยา *สมุทรสาคร* นนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ โดยเพิ่มแหล่งเก็บกักน้ำที่เป็นแก้มลิง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่เสี่ยงจัดตั้งกลุ่มเฝ้าระวังภัยน้ำท่วม

3) ป้องกันการบุกรุกทำลายป่าและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรม ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เพชรบุรี และราชบุรี โดยการปลูกป่าเพิ่มเติม และเพิ่มมาตรการเฝ้าระวังติดตามการบุกรุกป่า สนับสนุนสิทธิและบทบาทของชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพื้นที่ป่าของชุมชนไม่ให้เสื่อมโทรมลง

4) *ขุดลอกลำน้ำเพื่อเพิ่มปริมาณการกักเก็บน้ำและใช้ในการขนส่ง อาทิ แม่น้ำเจ้าพระยา แม่น้ำท่าจีน ฯลฯ รวมทั้งฟื้นฟูคุณภาพน้ำแม่น้ำเจ้าพระยาและท่าจีนตอนล่างในพื้นที่* พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรปราการ นครปฐม *และสมุทรสาคร*

5) *ป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล อาทิ* สมุทรปราการ *สมุทรสาคร* สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ *โดยการจัดทำแนวป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งด้วยวิธีการที่เหมาะสม* เช่น ปลูกป่าชายเลน และการทำแนวไม้ไผ่กันคลื่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เปิดประตูการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เชื่อมโยง เขตเศรษฐกิจพิเศษทวาย – ภาคกลาง – ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางการพัฒนา

1) พัฒนาทางหลวงพิเศษระหว่างเมือง และรถไฟ เชื่อมกรุงเทพ – กาญจนบุรี เพื่อเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจชายแดนของภาคกับพื้นที่เศรษฐกิจหลักของประเทศให้สามารถเกื้อหนุนและติดต่อทางการพัฒนาระหว่างพื้นที่ได้โดยสะดวกและรวดเร็ว

2) เร่งพัฒนาพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดนบ้านพุน้ำร้อน อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ให้เป็นประตูเชื่อม Southern Economic Corridor จากท่าเรือทวาย – ท่าเรือแหลมฉบัง – ท่าเรือสีหนุวิลล์ ประเทศกัมพูชา – ท่าเรือวังเตา ประเทศเวียดนาม โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเดินทางและขนส่งเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน

3) พัฒนามาตรฐานด่านชายแดนไทย - เมียนมา บ้านพุน้ำร้อน ด่านเจดีย์สามองค์ และด่านสิงขร เพื่อเชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว กับเมียนมา โดยจัดระเบียบการใช้ประโยชน์ที่ดินให้สอดคล้องกับการพัฒนาในอนาคต พร้อมทั้งปรับปรุงและพัฒนาระบบโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ จุดบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกบริเวณจุดผ่านแดน ตลอดจนระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

4) พัฒนาเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจของภาคกลางตามแนวแกนหลักการเชื่อมโยง เขตเศรษฐกิจพิเศษทวายกับ EEC โดยจัดเตรียมระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการรองรับการพัฒนากิจกรรมทางเศรษฐกิจ เพื่อให้เอื้อต่อการพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวเชื่อมโยงระหว่างไทยกับเมียนมา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาความเชื่อมโยงเศรษฐกิจและสังคมกับทุกภาคเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพและลดความเหลื่อมล้ำภายในประเทศ

แนวทางการพัฒนา

1) เร่งดำเนินการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่งที่เชื่อมโยงภาคกลาง กับภาคอื่น ๆ ของประเทศ เพื่อกระจายประโยชน์และโอกาสจากจุดความเจริญหลักของประเทศให้เชื่อมโยงไปยังพื้นที่ที่ภาคอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาและลดความเหลื่อมลำระหว่างภาค อาทิ

(1) เชื่อมโยงภาคเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ – พิษณุโลก และรถไฟทางคู่ ลพบุรี – ปากน้ำโพ

(2) เชื่อมโยงภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ – นครราชสีมา และทางหลวงพิเศษระหว่างเมืองบางปะอิน – นครราชสีมา

(3) เชื่อมโยงภาคตะวันออก ด้วยรถไฟความเร็วสูง กรุงเทพฯ – ระยอง ทางหลวงพิเศษพัทยา – มาบตาพุด และรถไฟทางคู่ฉะเชิงเทรา – คลองสิบเก้า – แก่งคอย

(4) เชื่อมโยงภาคใต้และภาคใต้ชายแดน ด้วยรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ – หัวหิน และรถไฟทางคู่ประจวบคีรีขันธ์ – ชุมพร

2) พัฒนาพื้นที่รอบสถานีขนส่งระบบรางในเมืองที่มีศักยภาพที่สำคัญ อาทิ เมืองอยุธยา และบริเวณเมืองชายแดนที่มีศักยภาพ รวมทั้งบริเวณใกล้พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน อาทิ เมืองพุน้ำร้อน โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการนำร่องที่ใช้แนวทางการจัดรูปที่ดิน การผังเมืองควบคู่กับการพัฒนาเมืองแบบประหยัดพลังงาน

ทั้งนี้ หลักการสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ บุคลากรภาครัฐในพื้นที่ต้องมีความพร้อมทั้งกำลังคน ขีดสมรรถนะ ในการพัฒนาพื้นที่ตามยุทธศาสตร์ข้างต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (พ.ศ. 2561 – 2565) ฉบับทบทวน

กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 (เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร) มีต้นทุนทางทรัพยากรการเกษตรและสัตว์น้ำที่มีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดศักยภาพในด้านการผลิตสินค้าเกษตรแปรรูปเพื่อการส่งออก รวมถึงการมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่สวยงามและแหล่งท่องเที่ยวทางประวัติศาสตร์สำคัญ รวมทั้งโครงการพระราชดำริอันเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงมุ่งเน้นพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวเชื่อมโยงพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ซึ่งเป็นประตูสู่ภาคใต้ และเป็นศูนย์กลางด้านการขนส่ง โดยมีพื้นที่เชื่อมโยงกับเขตเศรษฐกิจและการค้าชายแดนกับกลุ่มประเทศอาเซียน บริเวณด่านสิงขร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และมุ่งเน้นฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ และแก้ไขปัญหาสะสมทั้งด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับกรอบร่างยุทธศาสตร์ชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ 4.0 ฯลฯ

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด จากการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนของภาคีการพัฒนา และเป็นไปตามศักยภาพและปัญหาของกลุ่มจังหวัด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวม

วิสัยทัศน์

“เป็นฐานการผลิตภาคการเกษตรและอาหารปลอดภัย อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวชั้นนำเชิงธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรมอันทรงคุณค่า”

พันธกิจ

1) สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว
2) เพิ่มผลผลิตด้านการเกษตร อาหาร และส่งเสริมการท่องเที่ยว
3) พัฒนาสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4) สร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดน
5) ลดความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะตลิ่งและชายฝั่ง
6) การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

1) โครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงสนับสนุนการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว อย่างครอบคลุม และเป็นระบบ (ร้อยละ 4%)
2) สินค้าเกษตร อาหารมีคุณภาพปลอดภัย และได้มาตรฐาน (ร้อยละ 5%)
3) รายได้จากการท่องเที่ยว สินค้า และบริการเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 10%)
4) การกัดเซาะตลิ่งและชายฝั่งที่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ร้อยละ 2%)
5) สินค้าอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้และมีมาตรฐานเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 5%)
6) เพิ่มมูลค่าผลผลิตสินค้าเกษตร (ร้อยละ 5%)
7) พื้นที่ป่าไม้ ป่าชายเลน มีความอุดมสมบูรณ์ และดำรงความหลากหลายทางชีวภาพ (ร้อยละ 2%)
8) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำและอนุรักษ์ฟื้นฟูทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 75%)

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 เสริมสร้างและพัฒนาต้นทุนทางทรัพยากรภาคการเกษตร
ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพสินค้าและบริการ เพื่อการท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่ทางเศรษฐกิจ
ประเด็นการพัฒนาที่ 3 อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ประเด็นการพัฒนาที่ 4 เพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม (innovation) และแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy) อย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑	**เสริมสร้างและพัฒนาต้นทุนทางทรัพยากรภาคการเกษตร**
๑) วัตถุประสงค์	(๑) สินค้าเกษตร อาหารมีคุณภาพปลอดภัย และได้มาตรฐาน (๒) เพิ่มมูลค่าและผลผลิตสินค้าเกษตร (๓) ทรัพยากรสัตว์น้ำที่เพิ่มขึ้น
๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด	(๑) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัดภาคการเกษตร (ร้อยละ ๒๕) (๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของสินค้าเกษตรและอาหารที่ได้คุณภาพมาตรฐาน (ร้อยละ ๒๕) (๓) ร้อยละของทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๕) (๔) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าสินค้าเกษตร (ร้อยละ ๒๕)
๓) แนวทางการพัฒนา	**แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๑** เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการฟื้นฟูทรัพยากรทางการเกษตรให้คงความอุดมสมบูรณ์ **แนวทางการพัฒนาที่ ๑.๒** พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการสินค้าด้านการเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพสินค้าและบริการ เพื่อการท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่ทางเศรษฐกิจ
๑) วัตถุประสงค์	(๑) โครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงสนับสนุนการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว อย่างครอบคลุม เป็นระบบ และเป็นไปตามมาตรฐาน (๒) รายได้จากการท่องเที่ยว สินค้า และบริการเพิ่มขึ้น
๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด	(๑) ร้อยละโครงข่ายระยะทางที่ได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานสามารถรองรับปริมาณการท่องเที่ยวและการสัญจรไปมาได้ (ร้อยละ ๒๐) (๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว (ร้อยละ ๕๐) (๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผู้ประกอบการผลิตภัณฑ์ชุมชน SMEs และภาคบริการ (ธุรกิจท่องเที่ยว) ที่ได้มาตรฐาน (ร้อยละ ๒๕) (๔) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์กลุ่มจังหวัดฯ (ร้อยละ ๕)
๓) แนวทางการพัฒนา	**แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๑** พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตที่เชื่อมโยงการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว **แนวทางการพัฒนาที่ ๒.๒** พัฒนาศักยภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓	อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑) วัตถุประสงค์	(๑) การกัดเซาะชายฝั่งทะเลที่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (๒) พื้นที่ป่าไม้ ป่าชายเลน มีความอุดมสมบูรณ์ และความหลากหลายทางชีวภาพ (๓) ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอนุรักษ์ฟื้นฟูทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง (๔) ปัญหาอุทกภัยและภัยแล้งลดลง
๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด	(๑) ร้อยละของจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติ (ร้อยละ ๗๕) (๒) ร้อยละของพื้นที่การกัดเซาะตลิ่งและชายฝั่งลดลงจากระดับวิกฤติลดลง (ร้อยละ ๑๐) (๓) พื้นที่ป่าไม้และป่าชายเลนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐) (๔) ร้อยละของเกษตรนอกเขตชลประทานที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำแล้งลดลง (ร้อยละ ๑๐) (๕) ร้อยละของขยะมูลฝอยของชุมชนได้รับการบริหารจัดการ (ร้อยละ ๒๕)
๓) แนวทางการพัฒนา	**แนวทางการพัฒนา ๓.๑** พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม **แนวทางการพัฒนา ๓.๒** ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม **แนวทางการพัฒนา ๓.๓** ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔	เพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม (innovation) และแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (creative economy) อย่างยั่งยืน
๑) วัตถุประสงค์	สินค้าอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้และมีมาตรฐาน
๒) เป้าหมายและตัวชี้วัด	(๑) ร้อยละของผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปได้รับการรับรองมาตรฐาน (ร้อยละ ๒๕) (๒) ร้อยละมูลค่าที่เพิ่มขึ้นของสินค้าอุตสาหกรรม เกษตร ประมงแปรรูป (ร้อยละ ๒๕) (๓) ร้อยละของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการอุตสาหกรรม สีเขียว (ร้อยละ ๒๕)
๓) แนวทางการพัฒนา	**แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๑** เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม **แนวทางการพัฒนาที่ ๔.๒** สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ และสร้างโอกาสในการค้า การตลาดและการลงทุน

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 เพื่อความเป็นหนึ่งในฐานะครัวของโลกเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ 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 โดยมีการพัฒนา*

ตัวชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ระยะเวลาในการประเมิน ผู้ประเมิน และแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) *การสร้างระบบแรงจูงใจ การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของจังหวัดสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานและพัฒนาขีดสมรรถนะของตนให้สอดรับกับแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด*

ทั้งนี้ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ ตลอดจนแผนงาน/โครงการไว้อย่างชัดเจน โดย*ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มตามศักยภาพและสร้างสังคมใฝ่คุณธรรม กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ประชาชนให้พร้อมการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล กลยุทธ์ที่ 1 – 4 ใช้เป็นแนวทางในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการจัดทำระบบสารสนเทศ และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์แต่ละระดับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลยุทธ์ที่ 5 การสร้างระบบแรงจูงใจ การฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของจังหวัดสามารถทบทวนผลการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายการทำงานและพัฒนาขีดสมรรถนะของตนให้สอดรับกับแผนงาน/โครงการตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด*

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 ครั้งนี้ คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 20 ปี ฉบับดังกล่าว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร มาพิจารณาเป็นกรอบแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อไป

แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร 5 ปี พ.ศ. 2561 – 2565 ฉบับทบทวน

สรุปประเด็นการพัฒนาของจังหวัด ตามแผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี ประกอบด้วย

เป้าหมายการพัฒนา : เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรและอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ สังคมเป็นสุข

พันธกิจ

1) สร้างสมดุลสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตร ประมง ประมงแปรรูป และการบริการให้ได้มาตรฐาน

3) พัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข

วัตถุประสงค์

1) จังหวัดสมุทรสาครมีสภาพแวดล้อมน่าอยู่อย่างยั่งยืน

2) สินค้าด้านการเกษตร การประมง ประมงแปรรูป และการบริการมีมูลค่าเพิ่ม และสินค้าอุตสาหกรรมมีมาตรฐาน สามารถแข่งขันในตลาดโลก

3) ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและชุมชนเข้มแข็ง

ประเด็นการพัฒนา

1) พัฒนาสภาพแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน
2) ส่งเสริมภาคการผลิต การแปรรูปอาหาร และการบริการ สู่ตลาดสากล
3) พัฒนาคุณภาพชีวิต ส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

แนวทางการพัฒนา

1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึง และได้มาตรฐาน
2) เร่งรัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าสมดุลและยั่งยืน
3) ยกระดับการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในพื้นที่
4) ส่งเสริมภาคการผลิต การแปรรูปอาหาร และภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่องให้ได้มาตรฐานสากล
5) เพิ่มช่องทางการตลาด การจำหน่ายสินค้าและการบริการทั้งในและต่างประเทศ
6) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวและการบริการ
7) พัฒนาคุณภาพชีวิตและครอบครัวตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
8) เสริมสร้างความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
9) *สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้*

ทั้งนี้ *แนวทางการพัฒนาที่ 9 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้* เป็นแนวทางหนึ่งที่นำมากำหนดเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับการจัดการความรู้ (Knowledge Management – KM) ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครได้

ระบบราชการ 4.0 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

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

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 มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความ

ต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย 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. การสานพลังระหว่างภาครัฐและ ภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (coordination) หรือทำงานด้วยกัน (cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกันเพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (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 ได้และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา 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 มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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)

โดยในกลยุทธ์ที่ 3 กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) ได้กำหนดโครงการและผลที่จะได้รับแต่ละช่วงระยะเวลา ดังต่อไปนี้

ซึ่งคณะทำงานได้นำแนวทางการดำเนินการสำคัญของสำนักงาน ก.พ. ตามกลยุทธ์ที่ 3 ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรภาคราชการมาเป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ (ยุทธศาสตร์) และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (กลยุทธ์) การบริหารทรัพยากรบุคคล ในแผนกลยุทธ์ฯ ฉบับนี้ด้วย

โครงการ	ผลที่จะได้รับในแต่ละช่วงเวลา
ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว	
โครงการปฏิรูปการพัฒนาข้าราชการกลุ่มนักบริหาร	เตรียมความพร้อมผู้นำภาคราชการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ มิติการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ประชารัฐ และการสร้างการยอมรับต่อประเทศไทยในเวทีโลก
โครงการปฏิรูประบบการพัฒนาข้าราชการให้มีความคล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของส่วนราชการและข้าราชการแต่ละคนอย่างแท้จริง	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

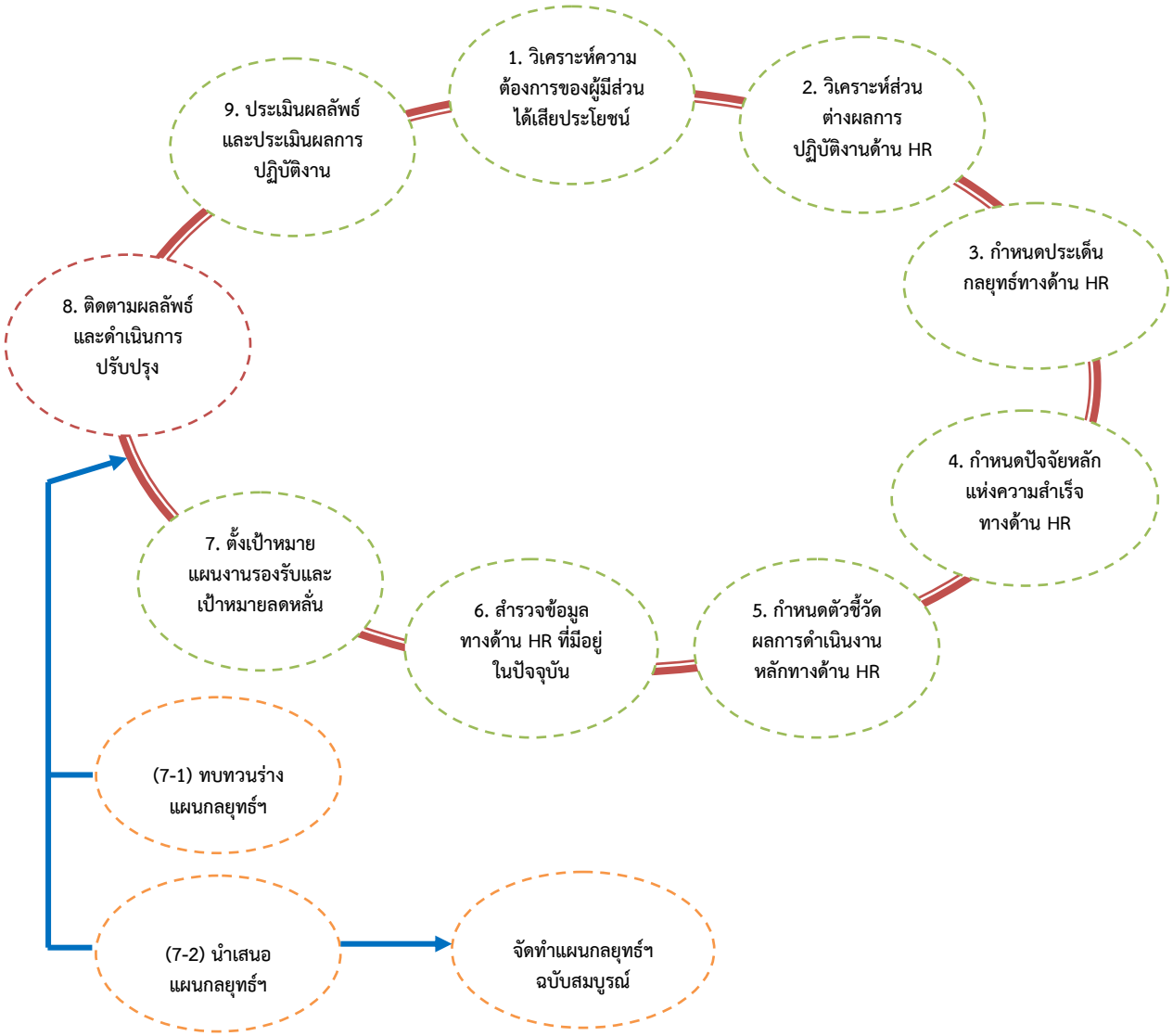
มุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกา และมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์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

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

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

บทที่ 3
กระบวนการและลำดับขั้นตอน
การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 ครั้งนี้ คณะทำงานได้กำหนดขั้นตอนในการศึกษา และจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ดังแสดงในภาพที่ 2 ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

โดยกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 9 ขั้นตอน และเพื่อให้การดำเนินการของคณะทำงานตอบสนองแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด คณะทำงานได้ดำเนินการตามขั้นตอนหลักที่ 1 – 7 ดังมีรายละเอียดตามขั้นตอนการดำเนินงาน และวิธีการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ (Stakeholders) โดยการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ คณะผู้บริหารจังหวัดสมุทรสาคร ผู้บริหารหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์
2. วิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงานด้าน HR (Gap Analysis) หาช่องว่างผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครในปัจจุบันและอนาคต
3. กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)
4. กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Critical Success Factors) วิเคราะห์หาเหตุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของแต่ละประเด็นกลยุทธ์
5. กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้าน HR (Key Performance Indicators) พร้อมทั้งกำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัดแต่ละตัว โดยเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จแต่ละตัว
6. สำรวจข้อมูลทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Identify Performance Baseline) เพื่อให้ได้รายการข้อมูลที่สามารถใช้ประเมินผลสำเร็จของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
7. ตั้งเป้าหมาย แผนงานรองรับ และเป้าหมายลดหลั่น (Target Setting, Action Planning, and Performance Cascading)

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์

โดยการรวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ คณะผู้บริหารจังหวัดสมุทรสาคร ผู้บริหารหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ โดยรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ

- ทิศทาง เป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ
- ประเด็นท้าทายในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการต้องเผชิญทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่หน่วยงานหลักกำลังเผชิญอยู่
- สถานภาพปัจจุบันของสมรรถนะและวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการ
- เครื่องมือในการบริหารจัดการที่หน่วยงานหลักใช้อยู่ในปัจจุบัน และที่จะใช้ในอนาคต
- ความคาดหวังต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของจังหวัดสมุทรสาครเกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวัง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

1. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารของจังหวัดสมุทรสาครคาดหวังว่า จังหวัดสมุทรสาครควรจะทำให้สำเร็จใน 4 ปีข้างหน้าคืออะไร ในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้านผลงานและกระบวนงาน (Performance and Process)

- จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองที่มีสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
- พัฒนาเมืองให้ตอบสนองกับบริบทของพื้นที่ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด
- พัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัด โดยสร้างถนนเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยวมากขึ้น และให้ข่าวสารเรื่องราวที่น่าสนใจสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ
- ระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และพัฒนารูปแบบการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ
- ส่งเสริมภาคการผลิต การแปรรูปอาหาร และภาคอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โดยมีการเพิ่มช่องทางการตลาด การจำหน่ายและการบริการได้มากขึ้น
- ประชาชนทุกระดับมีสุขภาวะที่ดี
- ประชาชนดำรงชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ประชาชนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่เหมาะสมตามแต่ละช่วงวัย

ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource)

- บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ และงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างที่มีประสิทธิภาพ
- บุคลากรทุกระดับมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- พัฒนาด้านการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- กำลังคนภาครัฐของจังหวัดสมุทรสาครมีทักษะด้านดิจิทัล

ด้านทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ (Financial & Material Resource) ในองค์กร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เทคโนโลยี เป็นต้น

- การบริหารทรัพยากรของจังหวัดเชิงบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- จัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
- พัฒนาระบบการให้คำปรึกษาการใช้จ่ายงบประมาณแก่เจ้าหน้าที่

ด้านการให้บริการลูกค้า ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ภายนอกองค์กร (Services)

- การทำงานเชิงสร้างสรรค์ ใช้พลังจากภาคีเครือข่ายมาร่วมบูรณาการ
- พัฒนากระบวนงานให้เกิดความกระชับ ลดขั้นตอน และระยะเวลาในกระบวนงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบและวัดผลสัมฤทธิ์การลดขั้นตอน กระบวนงานได้
- นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการให้บริการที่ทันสมัย

- จัดทำรูปแบบของข้อมูลให้อยู่ในลักษณะที่กระชับและชัดเจนโดยนำเสนอได้ในสื่อต่าง ๆ
- จัดให้มีบริการอัจฉริยะ(Smart service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของผู้ใช้บริการ
- พัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารพื้นฐานภาครัฐเพื่อรองรับการพัฒนา Application หรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐาน
- เป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนด้วยรอยยิ้ม อำนวยความสะดวกตามอำนาจหน้าที่และโปร่งใส ตรวจสอบได้

ด้านการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC) และการแข่งขันในเวทีโลก

- พัฒนาบุคลากรในจังหวัดด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาในประเทศกลุ่มอาเซียน มีช่องทางการให้บริการพิเศษเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AC)
- พัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐและภาคประชาชน ให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีที่สามารถใช้ได้อย่างง่าย
- สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ มีองค์ความรู้ที่ทันสมัยในการทำงานผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น ฝึกอบรม ศึกษาต่อ จัดทำ KM การประชุมฯ
- เป็นองค์กรทันสมัย พร้อมปรับเปลี่ยนเข้าสู่ระบบราชการ 4.0

ด้านกระบวนงานหลักขององค์กร (Core Process)

- การกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน กำหนดยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์พัฒนาจังหวัด ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล รวมถึงแผนการปฏิรูปประเทศ
- การประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน และ “กลไกประชารัฐ” อย่างใกล้ชิด และเป็นรูปธรรม

ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของงาน (Structure)

- มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน
- รวมถึงการมีบทบาทหน้าที่เชื่อมโยงและเอื้อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

ด้านคน (People)

- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย พร้อมรับการพัฒนา
- บุคลากร มีประสบการณ์ สามารถทำงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมาย
- พัฒนาคนให้มีจิตสำนึกต่อสังคมและสาธารณะมากขึ้น
- บุคลากรมีความรู้ความสามารถ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ก้าวทันเทคโนโลยี และนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ (Information)

- มีระบบสารสนเทศในการให้บริการทั่วถึง
- นำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ สื่อสารรวดเร็ว เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้รับรู้ทั่วกัน มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ด้านการตัดสินใจ และภาวะผู้นำ (Decision Making and Leadership)

- ผู้บริหารทุกระดับมีนโยบายและวิสัยทัศน์ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้การสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

- ผู้บริหารจังหวัด มีนโยบายในการทำงานอย่างชัดเจน และสามารถขับเคลื่อนงานของจังหวัด โดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- กระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ

ด้านรางวัลและแรงจูงใจ (Reward & Motivation)

- ส่งเสริมบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี โดยการยกย่องชมเชย เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรทั่วไป

2. สิ่งท้าทายหรือสิ่งที่องค์กรควรปรับปรุงเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญดังกล่าวข้างต้น (ตามข้อ 1) โดยเฉพาะในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้านกระบวนงานหลักขององค์กร (Process)

- ดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดทุกด้าน โดยการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ โดยเน้นการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดกับประชาชนตามแนวทางของภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
- เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
- พัฒนาการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของงาน (Structure)

- ปรับปรุงกระบวนงานให้บริการ ลดขั้นตอนในการให้บริการและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
- จัดโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน และส่งเสริมการปฏิบัติงานแบบบูรณาการ
- เสริมสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ด้านคน (People)

- บุคลากรของหน่วยงานทุกระดับต้องมีจุดหมายในการทำงาน โดยมุ่งเน้นประชาชนเป็นหลัก พัฒนาคนในองค์กรให้มีสมรรถนะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นมืออาชีพในทุก ๆ ด้าน
- พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง วางแผนของคนให้เหมาะสมกับปริมานงาน
- กำหนดค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นฐานและการตัดสินใจ มีกระบวนการแต่งตั้งที่เป็นธรรม
- ให้โอกาสบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และบุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ (Information)

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานให้สามารถบูรณาการและนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้
- ต้องมีการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- พัฒนาฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

ด้านการตัดสินใจ และภาวะผู้นำ (Decision Making and Leadership)

- ผู้นำทุกหน่วยงานมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานตามความเหมาะสมกับภารกิจของตน
- ผู้นำทุกระดับสามารถตัดสินใจด้วยเหตุผล ความถูกต้อง ยุติธรรม

ด้านอื่นๆ (ถ้ามี)

- ดำเนินการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นรูปธรรม

1) สิ่งที่หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ (หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดสมุทรสาคร) ควรจะทำ แต่ยังไม่ได้ทำหรือยังทำไม่สำเร็จในช่วงที่ผ่านมา และท่านคาดหวังให้หน่วยงานเหล่านี้ทำให้สำเร็จในช่วงระยะเวลา 4 ปี ข้างหน้า

- การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับโครงสร้างองค์กรในอนาคตของจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- สร้างคนในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถอย่างพอเพียงและกล้าตัดสินใจในการทำงาน
- การวางแผน และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การสร้างจิตสำนึกแก่บุคลากรของรัฐในการเป็นข้าราชการที่ดี
- การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก ประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับค่าตอบแทน มีกระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างมีระบบและเปิดเผย มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร

2) ความคาดหวังเกี่ยวกับบทบาทของหน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ในองค์กร หรือการดำเนินการเพื่อสนับสนุนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสำคัญที่กำหนดไว้
   - การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาคราชการของจังหวัด
   - การบูรณาการงานกับหน่วยงานต่าง ๆ การสื่อสารที่รวดเร็วทันเวลา
3) กระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรของจังหวัดสมุทรสาคร
   - ตั้งใจในการทำงานและประสานงานกันอย่างเข้มแข็ง
   - ทำงานเป็นทีม และมีการประสานงานที่ดี
   - ควรดำเนินการเสริมสร้างให้บุคลากรจังหวัดสมุทรสาครยึดมั่นในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยไม่ยึดติดกับวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิม ๆ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงานด้าน HR (Gap Analysis)

การหาช่องว่างผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครในปัจจุบันและอนาคต โดยนำผลสรุปจากการวิเคราะห์ความคาดหวังของคณะผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารหน่วยงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างแบบสำรวจ เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลอีกครั้งหนึ่งว่า ประเด็นที่คาดหวังมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดในระยะ 4 ปีข้างหน้า และในปัจจุบัน จังหวัดสมุทรสาครดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ ได้ดีเพียงใด แล้วนำมาคำนวณหาผลต่าง ซึ่งแสดงผลอยู่ในภาคผนวก

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันกำหนดประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Imperatives) โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากการวิเคราะห์องค์กร และข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 2 โดยพิจารณาประกอบกันว่าประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลใดมีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะ 4 ปี แล้วนำมากำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ใน HR Scorecard ทั้งนี้ ประเด็นกลยุทธ์ที่เป็นข้อบังคับตัดออกไม่ได้ ได้แก่ ประเด็นที่รับมาจาก Scorecard ระดับองค์กรในมิติที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล

ผลการวิเคราะห์ช่องว่างผลการปฏิบัติงาน (Performance Gap) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อกำหนดประเด็นกลยุทธ์ (Strategic Imperatives)

1) การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม (ข้อ 2, 0.41)
2) การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อ 1, 0.36)
3) การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุกหน่วยงาน (ข้อ 3, 0.35)
4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (ข้อ 8, 0.34)
5) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต (ข้อ 4, 0.33)
6) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า (ข้อ 12, 0.27)
7) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม (ข้อ 7, 0.25)
8) การเสริมสร้างความรักองค์กร ความสามัคคี และลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน (ข้อ 23, 0.19)
9) การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรให้ทันความต้องการของหน่วยงาน (ข้อ 18, 0.17)

ทั้งนี้ จังหวัดสมุทรสาครได้วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis นอกจากนี้ ยังให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ให้คะแนนระดับความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย เพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยแสดงระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (HRM Internal Environment Scanning)

จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Strengths – S)

1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.46)
2. จังหวัดมีการมอบอำนาจงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการได้เอง ทำให้ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลบางด้าน (3.46)
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ประมาณ 0.5 – 1.0 ล้านบาท ทุกปี (3.29)
4. บุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัด ทั้งจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ให้ความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเป็นอย่างดี ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ (3.29)
5. จังหวัดจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมีประสิทธิภาพ (3.22)
6. บุคลากรส่วนใหญ่ของจังหวัด ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน จึงได้เปรียบกว่าส่วนราชการที่มีความชำนาญด้านเดียว (3.20)
7. จังหวัดและส่วนราชการในจังหวัดมีโครงสร้างและอัตรากำลังของบุคลากรที่ชัดเจน ทำให้การบังคับบัญชา การมอบหมายงาน และการทำงานแบบบูรณาการมีประสิทธิผล (3.10)
8. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรของจังหวัด โดยการพิจารณาคัดเลือกให้ได้รับรางวัล “ครุฑทองคำ” เพื่อเป็นแบบอย่างแก่ข้าราชการ (2.78)

จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Weaknesses – W)

1. ลักษณะการปฏิบัติงานในจังหวัด โครงสร้างอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการจะแปรผันตามขนาดของจังหวัด ซึ่งบางส่วนราชการมีภารกิจมากกว่าอัตรากำลัง นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจของกระทรวงและกรมที่สังกัด และต้องสนับสนุนในภารกิจของจังหวัดด้วย ดังนั้น บุคลากรจึงมีภาระงานมาก ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนาตามที่ส่วนราชการหรือจังหวัดกำหนด (3.71)
2. บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ขาดทักษะการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด (3.68)
3. ส่วนราชการส่วนใหญ่ในจังหวัด ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ไม่มีตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลในโครงสร้างการบริหารงาน จึงมอบหมายงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรสายงานหลักหรือสายงานสนับสนุนอื่นของส่วนราชการนั้นรับไปปฏิบัติงาน ซึ่งมักจะขาดความรู้ ทักษะในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง (3.61)

4. บุคลากรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในจังหวัด มีการโอนย้ายบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง บุคลากรใหม่หรือที่ย้ายมาและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติด้านนี้จึงต้องเรียนรู้งานใหม่อยู่เสมอ (3.54)
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานจำนวนมากกำลังทยอยเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรใหม่ที่บรรจุแต่งตั้งยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (3.54)
6. วิธีการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการไม่มีความหลากหลาย ส่วนใหญ่ยังคงเน้นการฝึกอบรมบุคลากรเป็นหลัก ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูงและไม่ทั่วถึง (3.44)
7. บุคลากรขาดความชำนาญในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น สนับสนุนการเรียนรู้ การฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นต้น (3.32)
8. การพัฒนาบุคลากรภายในจังหวัด ไม่สามารถจัดทำแผนและพัฒนาได้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในจังหวัด เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างในสายงานและต่างลักษณะงาน จึงไม่สามารถจัดอบรมที่เป็นเรื่องเฉพาะของแต่ละสายงานได้ (3.27)
9. การจัดการความรู้ การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในจังหวัดยังไม่เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม (3.22)
10. บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ยังขาดความรักความผูกพันกับองค์กร และบางส่วนมีการลาออก โอนย้าย โดยเฉพาะพนักงานราชการ ทำให้จังหวัดและส่วนราชการในจังหวัดต้องพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ตลอดเวลา และการปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง (3.20)
11. ความแตกต่างในช่วงอายุของบุคลากรในจังหวัดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างช่วงอายุ (Generation Gap) มีความคิดเห็นและมุมมองในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมาก ซึ่งส่งผลต่อการถ่ายทอดความรู้และการปฏิบัติงานโดยรวมไม่มีประสิทธิผลตามที่ต้องการ (3.15)
12. ขาดอุปกรณ์ด้านการออกกำลังกาย ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการผ่อนคลายซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคลากร (2.93)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (HRM External Environment Scanning)

โอกาสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Opportunities – O)

1. การขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ “ประเทศไทย 4.0” และ “ระบบราชการ 4.0” ตลอดจนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งต้องขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น (Innovative Driven Economy) ทำให้ทุกส่วนราชการ และจังหวัดต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การจัดการนวัตกรรม และสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานมากขึ้น ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และการสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศเพิ่มขึ้นด้วย (3.54)
2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลเป็นไปอย่างรวดเร็ว สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเกิดความสะดวกรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ประหยัดงบประมาณ และเป็นช่องทางให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ YouTube, Google เป็นต้น (3.51)
3. จากผลการจัดลำดับการทุจริตและประพฤติมิชอบของประเทศ โดย International Transparency อยู่ในลำดับที่ 85 และมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ทำให้รัฐให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐเพิ่มขึ้น ทุกส่วนราชการจึงให้ความสำคัญในการตอบสนองนโยบายดังกล่าว (3.44)
4. รัฐบาลกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเป็นยุทธศาสตร์สำคัญให้หน่วยงานถือปฏิบัติ จึงเป็นโอกาสให้บุคลากรได้รับการดูแลด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตลอดจนได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น (3.37)
5. นโยบายของรัฐบาลทุกรัฐบาล ตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะเวลา 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับที่ผ่านมา จนถึงแผนฯ ฉบับที่ 12 รวมถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย และยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนางานตามภารกิจที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยลำดับ (3.29)
6. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลของประเทศเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภาครัฐให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพสูง สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้และนำมาประมวลผลเป็นสารสนเทศประกอบการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลดีต่อการพัฒนางานของจังหวัด และงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตโดยรวม (3.29)
7. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. (Department Personnel Information System – DPIS) ช่วยสนับสนุนให้การบันทึกข้อมูลเป็นฐานข้อมูลทรัพยากรของกรมต่าง ๆ และจังหวัด มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น (3.29)
8. จังหวัดมีอาณาเขตติดกับกรุงเทพมหานคร ทำให้บุคลากรภาครัฐมีโอกาสเดินทางเข้าไปศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมได้โดยง่าย โดยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายมากนัก (3.22)
9. จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ บุคลากรภาครัฐที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ สามารถปฏิบัติงานเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิผล (2.90)

อุปสรรคหรือภาวะคุกคามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Threats – T)

1. ระเบียบราชการและข้อจำกัดในการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาจังหวัด ทำให้ไม่สามารถนำงบประมาณมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้โดยตรง (3.34)
2. จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองอุตสาหกรรม ใกล้กรุงเทพมหานคร มีค่าครองชีพสูง เมื่อเทียบกับจังหวัดใกล้เคียงส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในจังหวัด และมีภูมิลำเนาในจังหวัดที่มีค่าครองชีพต่ำกว่า ต้องการจะย้ายกลับไปภูมิลำเนาหรือจังหวัดที่มีค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ต่ำกว่า ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง (3.32)
3. แผนพัฒนาจังหวัดไม่มียุทธศาสตร์และนโยบายในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดโดยตรง (3.22)
4. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่จะเกิดขึ้นหลังการเลือกตั้ง จะส่งผลกระทบต่อระบบการบริหารราชการภายในจังหวัด การบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่ระดับผู้บริหารถึงระดับปฏิบัติการ และนโยบายต่าง ๆ ระยะหนึ่ง (2.98)
5. พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครขาดสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรขาดโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนเรื่ององค์ความรู้ที่หลากหลาย (2.88)
6. ค่านิยมของคนรุ่นใหม่ไม่นิยมเข้ารับราชการหรือการทำงานในองค์กร และมีแนวโน้มทำงานอิสระมากขึ้น ทำให้การสรรหาบุคลากรเข้าสู่ระบบงานภาครัฐมีความยากมากขึ้น (2.83)

จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการวิเคราะห์ส่วนต่างด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้สามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Strategic Imperatives) และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นกลยุทธ์โดยการหาค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (จากส่วนต่างข้อ 4)
2) การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในจังหวัดให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล และทำงานเป็นทีม (จากส่วนต่างข้อ 1, 3, 5, 6, 7)
3) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (จากส่วนต่างข้อ 2)
4) การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย (จาก นโยบายรัฐบาล, สำนักงาน ป.ป.ช., สำนักงาน ป.ป.ท., และสำนักงาน ก.พ.)

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Critical Success Factors)

ที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้วิเคราะห์หาเหตุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors) ที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของแต่ละประเด็นกลยุทธ์ โดยนำรายการประเด็นกลยุทธ์มาวิเคราะห์ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำให้เกิดอะไรขึ้นบ้าง (Doables) หรือจะส่งผลผลิตอะไร (Deliverables) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการต้องการ และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเหล่านั้นมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อกันได้อย่างไร ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติได้แก่

1. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
2. มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ในการวิเคราะห์ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ ผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เทคนิค Force Field Analysis และแผนที่กลยุทธ์ (Strategy Map) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสามารถกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ในแต่ละประเด็นกลยุทธ์ได้ ดังต่อไปนี้

1. **การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข**
    - ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง
    - จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ
2. **การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในจังหวัดให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล และทำงานเป็นทีม**
    - พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด
    - พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
    - ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
    - กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด
    - ดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง
3. **การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**
    - พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

4. **การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย**
    - ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ขั้นตอนที่ 5 กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทั้งหมดที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ที่จังหวัดสมุทรสาครต้องดำเนินการให้สำเร็จเพื่อบรรลุผลตามประเด็นกลยุทธ์ทั้งหมดในระยะเวลา 4 ปี (ปีงบประมาณ 2562 – 2565) คณะทำงานและที่ประชุมเชิงปฏิบัติการได้นำปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Critical Success Factors - CSFs) หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ทุกรายการ แต่ละรายการมากำหนดรายการตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่สำคัญ (Key Performance Indicators - KPIs) เพื่อเป็นกรอบในการวัดผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรากฏปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จทั้งสิ้น 13 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และ 17 ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในระยะเวลา 4 ปี เมื่อได้แยกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ หรือเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ลงในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติแล้ว ได้ใส่หมายเลขกำกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทุกรายการ (ปรากฏรายการ ตามตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ตามลำดับ)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ในมิติตามกรอบการประเมิน 5 มิติ

มิติตามกรอบการประเมิน 5 มิติ	จำนวนปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	จำนวนตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน
มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	1 CSFs	1 KPIs
มิติด้านประสิทธิภาพ	1 CSFs	1 KPIs
มิติด้านประสิทธิผล	3 CSFs	5 KPIs
มิติด้านความพร้อมรับผิด	2 CSFs	3 KPIs
มิติด้านคุณภาพชีวิต	2 CSFs	3 KPIs
รวม	**9 CSFs**	**13 KPIs**

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมิติกรอบมาตรฐานการประเมินผล

มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์			
CSF1	กำหนดนโยบายจัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด	KPI 1	ระดับของความสำเร็จในการจัดทำแผนและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมิติกรอบมาตรฐานการประเมินผล (ต่อ)

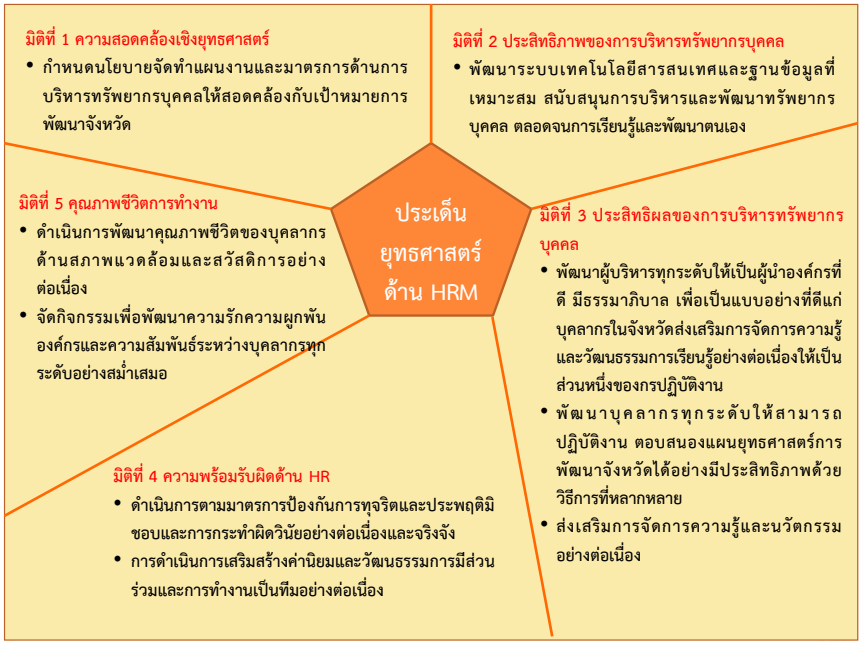
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
CSF2	พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	KPI 2	ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
CSF 3	พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด	KPI 3	ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาครที่ได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล
CSF 4	พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	KPI 4	ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาครที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		KPI 5	ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่นำวิธีการที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร
CSF 5	ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	KPI 6	ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
		KPI 7	ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครที่มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
CSF 6	ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	KPI 8	ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของจังหวัดสมุทรสาคร
		KPI 9	จำนวนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์
CSF 7	การดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	KPI 10	ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 3 แสดงปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามมิติกรอบมาตรฐานการประเมินผล (ต่อ)

มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
CSF 8	ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง	KPI 11	ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดที่ดำเนินการ/จัดกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
		KPI 12	จำนวนสวัสดิการที่จังหวัดสมุทรสาครดำเนินการให้แก่บุคลากรของจังหวัด นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้
CSF 9	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	KPI 13	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของจังหวัด



ภาพที่ 3 ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565

ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่กำหนดให้แก่ CSFs แต่ละตัว จะต้องเป็น “หน่วยวัด” ที่สามารถใช้ติดตามและวัดประเมินความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของ CSFs ได้เป็นอย่างดี โดยสามารถกำหนดตัวชี้วัดให้วัดหรือประเมินอย่างใดอย่างหนึ่งในข้อต่อไปนี้

ตัวอย่าง CSF พัฒนาภาวะผู้นำในตำแหน่งบังคับบัญชา

1. **วัดผลสำเร็จของ CSF** คือ ถ้าทำสำเร็จแล้ว จะมีผลผลิตอะไรออกมา เช่น ร้อยละของข้าราชการในตำแหน่งบังคับบัญชาที่ผ่านโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำแบบการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)
2. **วัดผลที่ตามมาของความสำเร็จของ CSF** คือ หลังจากทำสำเร็จแล้ว จะส่งผลอะไรให้แก่องค์กรหรือผู้อื่น เช่น ร้อยละของความพึงพอใจในงานของข้าราชการ ในด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
3. **วัดกระบวนการดำเนินการของ CSF** คือ มีการดำเนินการ CSF นี้จริง (KPI รูปแบบนี้ เหมาะที่จะใช้แทนตัวชี้วัดที่มักใช้กันอยู่ กล่าวคือ มีแผน... มีการประชุม...) เช่น ร้อยละของข้าราชการในตำแหน่งบังคับบัญชาที่ได้รับการประเมินสมรรถนะความเป็นผู้นำ

ข้อควรระวัง ในการกำหนดตัวชี้วัดสำหรับ CSFs แต่ละตัว คือ

1. ต้องนำ CSFs ที่อยู่ในแผนที่กลยุทธ์มากำหนดตัวชี้วัด ไม่ควรตั้งตัวชี้วัดขึ้นก่อน โดยการเลือกจากหนังสือหรือเลียนแบบจากองค์กรอื่น โดยที่ไม่ได้คำนึงว่า องค์กรของเราต้องการให้เกิดอะไรขึ้น หรือเกิดผลและเหตุอะไรในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ควรเลือกใช้ หรือกำหนดตัวชี้วัดที่ไม่สร้างความยุ่งยากหรือมีความเป็นไปได้ในการเก็บและประมวลผลข้อมูล มิฉะนั้น ภาระด้านการวัดประเมินจะหนักเกินกว่าภาระของการดำเนินการให้ CSF ดังกล่าวเกิดขึ้นจริง (ซึ่งเป็นเจตจำนงที่แท้จริงของเทคนิค Balanced Scorecard กล่าวคือ กลยุทธ์ได้รับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างแท้จริง)
3. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัด เพราะจะใช้ในการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง ทั้งนี้รวมถึงความมีส่วนร่วมคิด ร่วมกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) ด้วย

ขั้นตอนที่ 6 สำรวจข้อมูลทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน

เมื่อผู้ที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้คัดเลือกปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่จะดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ได้นำตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมาดำเนินการสำรวจข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นฐานในการกำหนดค่าเป้าหมาย (Baseline Data) ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละตัว และได้ร่วมกันกำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัว พร้อมทั้งกำหนดตัวเลขน้ำหนักของตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSFs) และแต่ละมิติ เพื่อการคำนวณคะแนนความสำเร็จในภาพรวมของกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ (HR Scorecard) จากการดำเนินการตามขั้นตอนที่ 5 และ 6 ปรากฏรายละเอียดตาม HR Scorecard Template ของจังหวัดสมุทรสาคร รายปีงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 7 ตั้งเป้าหมาย แผนงานรองรับ และเป้าหมายลดหลั่น

คณะทำงาน และผู้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการได้ร่วมกันตรวจสอบตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และการกำหนดน้ำหนักของ KPIs และ CSFs และมิติแต่ละมิติในแต่ละปีงบประมาณอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงร่วมกันกำหนดระดับค่าเป้าหมาย (Target) ของผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จังหวัดสมุทรสาครต้องการเป็นตัวเลขสำหรับผลการดำเนินงานแต่ละตัว ในแต่ละปีงบประมาณ

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

1. กำหนดค่าเป้าหมายเป็นตัวเลขสำหรับตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักแต่ละตัวลงใน HR Scorecard Template โดยตั้งเป็นระดับต่าง ๆ ของการบรรลุเป้าหมาย (Target Level) ระดับคะแนน 1 ถึง 5 คะแนน โดยเป้าหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ Scorecard ระดับองค์กร
2. ระบุสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายในรูปของโครงการ หรืองาน โดยระบุเป้าหมาย กิจกรรมและขั้นตอน ผลผลิต ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบของโครงการ หรืองานแต่ละรายการ ตามเอกสารแผนปฏิบัติการในแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่แนบ

วิธีการกำหนดตัวเลขเป้าหมาย (Target) ที่ได้ผล

ตัวเลขเป้าหมายที่กำหนดให้แก่ตัวชี้วัดแต่ละตัว จะต้องแสดงเป็นผลการปฏิบัติงานเชิงปริมาณ โดยกำหนดเป็นระดับของความสำเร็จ (Target Levels) เพื่อความจูงใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวเลขเป้าหมาย ต้องคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ตัวชี้วัดดังกล่าว ที่ตัวเลขเป้าหมายนั้นสังกัดอยู่ เป็นตัว “เหตุ”นำไปสู่“ผล” ของตัวชี้วัดตัวอื่นใน Scorecard ระดับองค์กรหรือไม่ หากใช่ ต้องกำหนดตัวเลขเป้าหมายให้สอดคล้องกัน ระหว่างตัวชี้วัดที่เป็นเหตุกับตัวชี้วัดที่เป็นผล เช่น Scorecard ระดับองค์กร กำหนดตัวชี้วัดและตัวเลขเป้าหมายว่าร้อยละของเงินงบประมาณในการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับจำนวนงบประมาณทั้งหมด = 3 % เพราะฉะนั้น HR Scorecard ควรกำหนดตัวชี้วัดและเลขเป้าหมายสำหรับ CSF ข้าราชการได้รับการฝึกอบรมโดยทั่วถึงให้สอดคล้องกัน โดยกำหนดว่า ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการฝึกอบรมของข้าราชการรายบุคคล = เป้าหมายอยู่ที่ 4,000 บาท (ซึ่งเมื่อรวมกันทั้งองค์กรแล้ว จะมีค่าประมาณ 3% ของงบประมาณทั้งหมด) เป็นต้น
2. ตัวเลขเดิมของผลการปฏิบัติงานปัจจุบัน (ค่า Baseline) อยู่ที่เท่าไร ต้องใช้เป็นขั้นต่ำในการกำหนดตัวเลขเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัว เช่น ร้อยละของข้าราชการในกรมฯ ที่มีรายงานผลการประเมินสมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินแบบรอบด้าน มีตัวเลข Baseline เมื่อปีที่แล้วหรือในปัจจุบันอยู่ที่ 20% ตัวเลขเป้าหมายของ Scorecard ปีนี้ ควรสูงกว่า 20% ขึ้นไป ตามเจตจำนงของ CSF ที่ตัวชี้วัดนี้สังกัดอยู่ หากไม่มีข้อมูล Baseline ให้เขียนลงใน Scorecard Template ว่า Unknown หรือ ไม่มีข้อมูล (ซึ่งเกิดขึ้นบ่อย ในกรณีที่ CSFs ดังกล่าว เป็นวิธีปฏิบัติทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ที่ส่วนราชการไม่เคยปฏิบัติมาก่อน เช่น CSFs ที่เกี่ยวข้องกับรายการสมรรถนะ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น)
3. ต้องกำหนดระดับของตัวเลขเป้าหมายให้จูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยยึดหลักว่า ต้องแสดงความคาดหวังทางผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนว่าผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี คือเท่าไร ผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ คือเท่าไร ผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม คือเท่าไร เช่น ต่ำกว่าเป้าหมายมาก (ระดับ 1) = 20% ต่ำกว่าเป้าหมาย (ระดับ 2) = 25% บรรลุเป้าหมาย (ระดับ 3) = 30% เกินกว่าเป้าหมาย (ระดับ 4) = 35% และผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม (ระดับ 5) = 40% เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา

จะมีผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมและได้คะแนนสูง ทำให้เกิดความพยายามและลงมือปฏิบัติ CSFs ที่กำหนดไว้ใน Scorecard ให้สำเร็จผลตามเจตจำนง

4. ตัวเลขเป้าหมายต้องไม่สูงจนเกินกว่าจะทำได้จริง และไม่ต่ำจนไม่จูงใจให้เกิดความพยายาม

การต่อรองตัวเลขเป้าหมาย (Target)

ในระหว่างการจัดทำ HR Scorecard จะปรากฏกระบวนการต่อรองตัวชี้วัดและตัวเลขเป้าหมายอยู่ตลอดเวลา แม้กระทั่งในระหว่างคณะทำงานด้วยกันเองเพราะแต่ละคนต่างก็คิดถึงประโยชน์และส่วนได้เสียที่หน่วยงานตนเองจะต้องได้รับหรือรับผิดชอบ จึงมีข้อแนะนำ ดังนี้

1. พยายามให้ทุกคนมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่องค์กรต้องการเป็นหลัก เหนือผลประโยชน์ของหน่วยงานตน ตัวเลขเป้าหมายทาง HR ที่เป็นเหตุกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของตัวชี้วัดระดับองค์กร เป็นตัวเลขเป้าหมายที่ต่อรองไม่ได้ ไม่ว่ากรณีใด (เพราะมีการเซ็นรับคำรับรองการปฏิบัติราชการไปแล้ว)
2. เปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตัวชี้วัดดังกล่าว ได้กำหนดตัวเลขเป้าหมายขึ้นมาด้วยตนเองก่อน แล้วเสนอต่อที่ประชุมในคณะทำงาน รวมทั้งมีการนำเสนอขออนุมัติตัวเลขเป้าหมายใน HR Scorecard ต่อผู้บริหารระดับสูง
3. เมื่อเกิดการตั้งตัวเลขเป้าหมายที่สูงเกินไป หรือต่ำเกินไป ผู้นำการประชุมหรือที่ปรึกษาต้องเตือนให้สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติทันที
4. คณะทำงานที่เป็นผู้บริหารในหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องกล้าตัดสินใจ และแสดงท่าทีให้ชัดเจน เมื่อเกิดความไม่แน่นอนหรือความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องตัวเลขเป้าหมาย ทั้งนี้ หมายถึงความกล้าในการยืนยันตัวเลขเป้าหมายของตัวชี้วัดบางตัว ที่ต้องคงระดับสูงมากไว้ด้วย แม้ผู้ปฏิบัติงานจะไม่เห็นด้วยก็ตาม
5. การช่วยกันคิดและอธิบายถึงวิธีการในทางปฏิบัติ ที่จะทำให้ตัวเลขเป้าหมายที่สูงเป็นจริงได้ จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบตัวเลขเป้าหมายดังกล่าว เปิดใจยอมรับต่อตัวเลขเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

ท้ายที่สุด จะเป็นการกำหนดตัวเลขน้ำหนักของตัวชี้วัด CSF และมิติแต่ละตัว เพื่อการคำนวณคะแนนความสำเร็จในภาพรวมของ HR Scorecard ด้วย อีกทั้งยังต้องกำหนดผู้รับผิดชอบหรือเจ้าภาพของตัวชี้วัด หรือ CSF แต่ละตัวให้ชัดเจน โดยสามารถระบุได้ทั้งในลักษณะชื่อผู้ปฏิบัติงานหรือชื่อหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการลดหลั่นเป้าหมายลงสู่เป้าหมายผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

จากนั้นจึงนำไปสู่การประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ที่เกี่ยวข้อง นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาครฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Vision)

"บุคลากรภาครัฐจังหวัดสมุทรสาคร ก้าวทันเทคโนโลยี มีความสุข มุ่งเน้นคุณธรรม
นำการพัฒนา เป็นที่พึ่งพาของประชาชน"

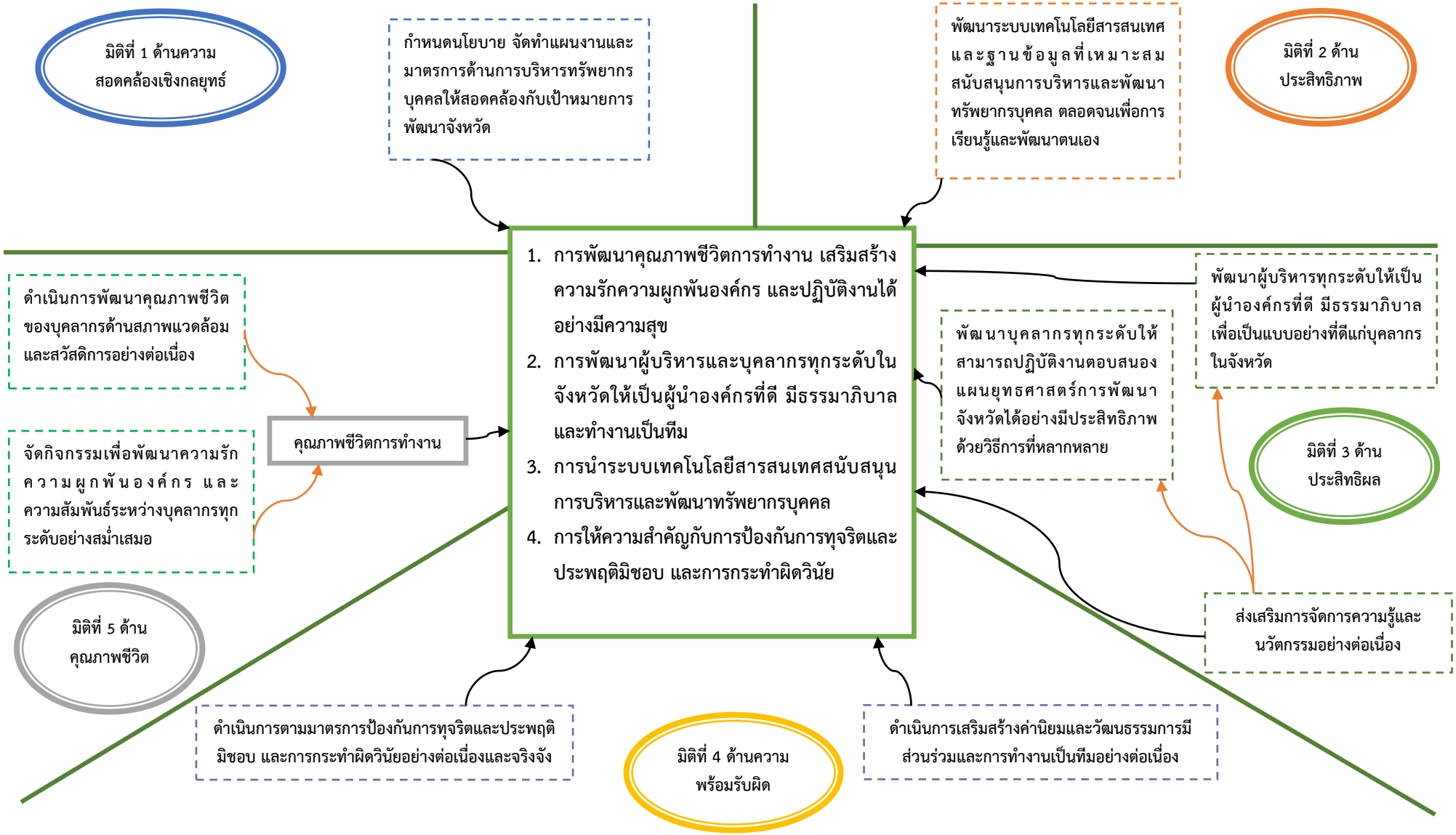
พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Missions)

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Imperatives)

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข
2. การพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับในจังหวัดให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล และทำงานเป็นทีม
3. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. การให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัย

ภาพที่ 4 แผนที่กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 - 2565



ตารางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565

ตารางที่ 4 แสดงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ				โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			2562	2563	2564	2565		
มิติที่ 1 มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์								
CSF1 กำหนดนโยบายจัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 1) ขั้นเตรียมการ : แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษา วิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) ขั้นการศึกษา : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 3) ขั้นนำเสนอ: เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	5	5	5	5	5	● โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ● โครงการประชุมชี้แจงเพื่อถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร ● โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร	สำนักงานจังหวัด

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ				โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			2562	2563	2564	2565		
	4) ขั้นปรับปรุง : ปรับปรุงแก้ไขร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5) ขั้นประกาศใช้ : เสนอขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประกาศใช้							
มิติที่ 2 มิติด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
CSF2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	KPI 2 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร	35	37	39	41	43	● โครงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ● โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
CSF3 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด	KPI 3 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล	70	75	80	85	90	● โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร - การพัฒนาภาวะผู้นำ - การพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ● การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	สำนักงานจังหวัด
CSF4 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์	KPI 4 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผน	70	75	80	85	90	● โครงการเพิ่มศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	สำนักงานจังหวัด

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ				โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			2562	2563	2564	2565		
การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
	KPI 5 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่นำวิธีการที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร	65	70	75	80	85	●โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ
CSF5 ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	KPI 6 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	85	87	88	89	90	● โครงการจัดการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ
	KPI 7 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครที่มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	10	15	20	25	30	● โครงการนวัตกรรมการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ
มิติที่ 4 มิติด้านความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล								
CSF6 ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	KPI 8 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของจังหวัดสมุทรสาคร	100	100	100	100	100	● โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จังหวัดสมุทรสาคร (ศปท.)
	KPI 9 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์	45	45	45	45	45	● โครงการเสริมสร้างความรู้แก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา	สำนักงานจังหวัด
CSF7 ดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	KPI 10 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม 1) แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม 2) จัดทำแผนการดำเนินการฯ 3) ดำเนินการตามแผนฯ 4) ติดตามและประเมินผลการจัด	5	5	5	5	5	●โครงการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมมองค์กร จังหวัดสมุทรสาคร	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ค่าเป้าหมายรายปีงบประมาณ				โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
			2562	2563	2564	2565		
	โครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนด 5) สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอคณะทำงาน พร้อมปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป							
มิติที่ 5 มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน								
CSF8 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง	KPI 11 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดที่ดำเนินการ/จัดกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	75	75	80	85	90	● โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานในหน่วยงาน	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ
	KPI 12 จำนวนสวัสดิการที่จังหวัดสมุทรสาครดำเนินการให้แก่บุคลากรของจังหวัด ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้	2	2	2	3	3	● โครงการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในจังหวัด	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ
CSF9 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	KPI13 จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของจังหวัด	15	15	18	20	20	●โครงการจัดการแข่งขันกีฬาภายในจังหวัดสมุทรสาคร ●โครงการสานสัมพันธ์ ท่องเที่ยวเรียนรู้เชิงเกษตร	สำนักงานจังหวัดและทุกส่วนราชการ

ตารางที่ 5 แสดงตารางตัวอย่าง HR Scorecard Template ของจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อใช้ในการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ.....

วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรสาคร	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
"เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ เกษตรและอาหารปลอดภัย ท่องเที่ยวทางเลือกใหม่ สังคมเป็นสุข"	CSF1 กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด CSF2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง CSF3 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด CSF4 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย CSF5 ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	CSF6 ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง CSF7 ดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง CSF8 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง CSF9 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ
เป้าประสงค์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสาคร		
1. จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศที่มีสภาพแวดล้อมน่าอยู่อย่างยั่งยืน 2. สินค้าทางการเกษตร การประมงและการบริการมีมูลค่าเพิ่มขึ้น และสินค้าอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันในตลาดโลก 3. ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและชุมชนเข้มแข็ง		

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์	CSF1 กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด	KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										สำนักงานจังหวัด
มิติที่ 2 ด้านประสิทธิภาพ	CSF3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	KPI 2 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ฐานข้อมูล สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
มิติที่ 3 ด้านประสิทธิผล	CSF3 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด	KPI 3 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล										สำนักงานจังหวัด
	CSF4 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย	KPI 4 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ										สำนักงานจังหวัด

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
		KPI 5 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่นำวิธีการที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
	CSF5 ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	KPI 6 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
		KPI 7 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครที่มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
มิติที่ 4 ด้านความพร้อมรับผิด	CSF6 ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	KPI 8 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของจังหวัดสมุทรสาคร										ศปท. สค.
		KPI 9 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
	CSF7 ดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	KPI 10 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
มิติที่ 5 ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	CSF8 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง	KPI 11 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดที่ดำเนินการ/จัดกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ

มิติ	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์)	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	เลขฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				1	2	3	4	5	KPIs	CSFs	มิติ	
		KPI 12 จำนวนสวัสดิการที่จังหวัดสมุทรสาครดำเนินการให้แก่บุคลากรของจังหวัด ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ
	CSF9 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ	KPI13 จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของจังหวัด										สำนักงานจังหวัด และทุกส่วนราชการ

บทที่ 5
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และรายงานผล

การนำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1) จังหวัดสมุทรสาครเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร พ.ศ. 2562 – 2565 ในทุกช่องทางการสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูลเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ สื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบอื่น เป็นต้น

2) ผู้บริหารระดับสูงชี้แจง สื่อสาร แผนฯ ไปสู่ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต่าง ๆ ตามลำดับชั้น เพื่อยืนยันเจตนารมณ์การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

3) หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ 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

คำแนะนำในการกรอก HR Scorecard Template

คำอธิบายการกรอก HR Scorecard Template	
วิสัยทัศน์	ระบุข้อความวิสัยทัศน์ของจังหวัดสมุทรสาคร
พันธกิจ	ระบุข้อความพันธกิจของจังหวัดสมุทรสาคร
ประเด็นกลยุทธ์	ระบุประเด็นกลยุทธ์ที่ได้มาจากการประมวลผลการสัมภาษณ์และการสำรวจ (จากขั้นตอนที่ 3) หรือจากปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จในมิติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ Scorecard ระดับองค์กร
มิติ	จัดเรียงมิติ หรือมุมมองลงใน Template ระบุชื่อของมิติ
CSFs	ใส่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่เลือกมาจากแผนที่กลยุทธ์ ให้ตรงกับมิติที่ปัจจัยนั้นสังกัดอยู่ ควรใส่หมายเลขกำกับไว้เสมอ เช่น CSF1: พนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง
KPIs	- กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของ CSF แต่ละตัวเป็นหน่วยวัดเชิงปริมาณ ควรใส่หมายเลขกำกับไว้เสมอ เช่น KPI1: จำนวนวันฝึกอบรมของพนักงานต่อคนต่อปี ทั้งนี้ - CSF หนึ่งตัว อาจมี KPI มากกว่าหนึ่งตัวก็ได้ แต่ควรระวังไม่ให้มีจำนวน KPI มากเกินไป เพราะเมื่อนำ Scorecard ไปใช้งาน จะทำให้ต้องใช้เวลากับการติดตามข้อมูลและประเมินผลมาก จนเสียเวลาการทำงานไป โดยเฉพาะสำหรับองค์กรที่ระบบฐานข้อมูลยังไม่ดีพอ - พยายามเลือกใช้ KPI ที่สามารถหาข้อมูล (Data) ได้โดยง่าย หรือมีอยู่แล้วและไม่ต้องสร้างฐานข้อมูล หรือวิธีการเก็บข้อมูลและประมวลผลข้อมูลขึ้นมาเพิ่มเติม
Baseline	- ระบุสถานภาพปัจจุบันของ KPI แต่ละตัว ว่าปัจจุบันนี้มีค่าเท่าไรโดยการหาข้อมูลในองค์กร หากไม่มีข้อมูล หรือไม่เคยทำเรื่องนี้มาก่อนในองค์กร ให้ระบุว่า Unknow - การระบุค่า Baseline จะช่วยทำ ให้กำหนดตัวเลขค่าเป้าหมาย (Target) ได้ดียิ่งขึ้น ทำให้องค์กรพัฒนาไปข้างหน้า ในเชิงผลการปฏิบัติงาน
ระดับเป้าหมาย	กำหนดค่าเป้าหมายของ KPI แต่ละตัวเป็นตัวเลข โดยให้ตัวเลขเพิ่มขึ้นหรือน้อยลงตามระดับของเป้าหมาย เช่น 20-30-40-60-80 ขึ้นอยู่กับว่าKPI ตัวดังกล่าวว่าเป็นประเภท ยิ่งสูงยิ่งดี หรือ ยิ่งต่ำยิ่งดี ตัวเลขเป้าหมายมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการพิสูจน์ว่า องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์อย่างแท้จริง จึงควรให้เวลาในการพูดคุยปรึกษากันให้มาก

คำอธิบายการกรอก HR Scorecard Template	
น้ำหนัก	ร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักของตัวชี้วัด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ และมิติแต่ละตัว โดยการพิจารณาเปรียบเทียบความสำคัญ ดังนี้ 1. ระหว่างตัวชี้วัดของปัจจัยหลักเดียวกัน ตัวชี้วัดใดมีน้ำหนักเท่าใดจาก 100% 2. ระหว่างปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของมิติเดียวกัน ปัจจัยใดมีน้ำหนักเท่าใด จาก 100% 3. ระหว่างมิติทั้ง 5 มิติ มิติใดมีน้ำหนักเท่าใด จาก 100%
ผู้รับผิดชอบ	- ระบุผู้รับผิดชอบ KPI แต่ละตัว อาจเป็นชื่อหน่วยงาน หรือชื่อตำแหน่งในองค์กรก็ได้ (เป็นการตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานในภาพรวมของระดับผู้บังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งจะต้องนำไปทำการลดหลั่น แตกลงไปเป็น KPI รายบุคคลให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองต่อไป) - ควรเชิญผู้รับผิดชอบ KPI ผู้นั้นเข้าร่วมในการประชุมฯ และขอความเห็นโดยตรง ตลอดจนขอให้ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้รับรองว่าหน่วยงานใด หรือใครควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ KPI ตัวใด ทั้งนี้ KPIส่วนใหญ่ควรจะอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และควรมีผู้รับผิดชอบ KPI เพียงรายเดียวต่อ KPI หนึ่งตัว

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรดำเนินการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้บริหารระดับสูงทุก 6 เดือน นอกจากนี้ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องรายงานผลการดำเนินประจำปีในรูปรายงานประจำปีงบประมาณละ 1 ครั้ง ภายในวันที่ 20 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

สรุปความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร (Gap Analysis)

สรุปแบบสอบถามความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร

ประเด็น	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยสถานะปัจจุบัน	ส่วนต่าง (Gap)
1) การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้มีความถูกต้องครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	3.58	0.36
2) การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม	4.08	3.67	0.41
3) การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุกหน่วยงาน	4.00	3.65	0.35
4) การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต	3.90	3.57	0.33
5) การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติและประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่	3.97	3.65	0.32
6) จังหวัดมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	3.81	3.63	0.18
7) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม	3.94	3.69	0.25
8) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	3.95	3.61	0.34
9) การยกระดับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสำคัญเทียบเท่ากลยุทธ์ของจังหวัด	3.81	3.61	0.20
10) การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด	3.79	3.61	0.18
11) การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรของจังหวัดในการขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัดให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด	3.83	3.64	0.19
12) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า	3.91	3.64	0.27
13) การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก	3.80	3.67	0.13

ประเด็น	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยสถานะปัจจุบัน	ส่วนต่าง (Gap)
14) การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)	3.84	3.61	0.23
15) การพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผยโดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร	3.81	3.62	0.19
16) การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.81	3.61	0.20
17) การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่จังหวัดจัดให้	3.76	3.51	0.25
18) การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน	3.73	3.56	0.17
19) การกำหนดวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ	3.76	3.66	0.10
20) การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.71	3.65	0.06
21) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา	3.77	3.63	0.14
22) การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา 20 ปี และการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรมมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนระบบราชการ 4.0	3.76	3.67	0.09
23) การเสริมสร้างความรักองค์กร ความสามัคคี และลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานเสมอ	3.81	3.62	0.19
24) จังหวัดมีมาตรการในการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่นที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด	3.90	3.70	0.20
25) จังหวัดยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตระหนักและประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	3.79	3.69	0.10

ประเด็น	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ	ค่าเฉลี่ยสถานะปัจจุบัน	ส่วนต่าง (Gap)
26) จังหวัดมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	3.67	3.61	0.06
27) จังหวัดนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, Mobile Application การสนับ สนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.72	3.65	0.07
28) จังหวัดมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	3.70	3.65	0.05
29) จังหวัดมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจัง	3.85	3.70	0.15

ภาคผนวก ข.

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators – KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF 1 กำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด
ตัวชี้วัด : KPI 1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าหมาย : จังหวัดสมุทรสาครทบทวนและกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด เป็นประจำทุกปี
การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2562 - 2565
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง แบบแผนความคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ผู้บริหารกำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นหลักยึดในการปฏิบัติ หรือการตัดสินใจ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร มาวิเคราะห์ร่วมกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ในที่นี้ กิจกรรมสำคัญตามตัวชี้วัดนี้ ได้แก่ การทบทวน/จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ขั้นเตรียมการ : แต่งตั้งคณะ ทำงาน ศึกษา วิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ขั้นการศึกษา : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ขั้นนำเสนอ: เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
4. ขั้นปรับปรุง : ปรับปรุงแก้ไขร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. ขั้นประกาศใช้ : เสนอขอนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประกาศใช้

สูตรการคำนวณ : - ไม่มี -
เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	ขั้นเตรียมการ : แต่งตั้งคณะ ทำงาน ศึกษา วิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และแผนพัฒนาจังหวัด เพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1
2	ขั้นการศึกษา : การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำ/ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2

ระดับที่	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
3	ขั้นนำเสนอ: เสนอร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3
4	ขั้นปรับปรุง : ปรับปรุงแก้ไขร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
5	ขั้นประกาศใช้ : เสนอขอนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และ/หรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และประกาศใช้	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่เหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
ตัวชี้วัด : KPI 2 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร
เป้าหมาย : ส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร ได้เรียบร้อย ภายในปีงบประมาณ 2564
การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2562 - 2565
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology – IT) คือการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคมเพื่อจัดเก็บ ค้นหา ส่งผ่าน และจัดดำเนินการข้อมูล ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร

ระบบสารสนเทศ (Information System – IS) เป็นระบบพื้นฐานของการทำงานต่าง ๆ ในรูปแบบของการเก็บ (input) การประมวลผล (processing) เผยแพร่ (output) และมีส่วนจัดเก็บข้อมูล (storage) โดยระบบสารสนเทศจะประกอบด้วย 1) ข้อมูล 2) สารสนเทศ และ 3) การจัดการ

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียนรู้ คือการนำคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์โทรคมนาคมที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการเรียนรู้ การพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ เช่น การค้นหาข้อมูลข่าวสารเพื่อการเรียนรู้ การผลิตสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียนรู้ การผลิตแอปพลิเคชั่นเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น

ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System – HRIS) เป็นระบบสารสนเทศที่ถูกพัฒนาให้สนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การจ้างงาน การพัฒนาและฝึกอบรม ค่าจ้าง เงินเดือน การดำเนินการทางวินัย ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเป็นระบบที่สนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรจังหวัดสมุทรสาคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. จัดทำแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ที่จะดำเนินการพัฒนาขึ้น
3. ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเหมาะสมสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ตามแผนที่กำหนด
4. ทดลองใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้น และปรับปรุงแก้ไขจนเหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากร
5. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าถึงและใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลเ อย่างทั่วถึง และประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบสารสนเทศและฐานข้อมูล}}{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและ HR Scorecard Template ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการอย่างเพียงพอ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF3 พัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในจังหวัด
ตัวชี้วัด : KPI 3 ร้อยละของผู้บริหารทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล
เป้าหมาย : ตามค่าเป้าหมายที่กำหนด ในแต่ปีงบประมาณ 2562 – 2565
การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาครในการทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างระบบงานที่มีประสิทธิผลไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของจังหวัดสมุทรสาคร

ธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม นอกจากนี้ ยังหมายถึงการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย 1) หลักคุณธรรม 2) หลักนิติธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า

แนวทางการดำเนินงาน :

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากรดำเนินการสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการประเมินความต้องการการพัฒนา (Training Needs Assessment) หรือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนาผู้บริหาร (Competency Needs) ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาคร ร่วมกันวางแผน และออกแบบหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหาร
3. ดำเนินการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับตามแผนการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรที่กำหนด
4. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาผู้บริหาร
5. รายงานผลการพัฒนาผู้บริหารให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้นำองค์กรที่ดี มีธรรมาภิบาล}}{\text{จำนวนผู้บริหารทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและ HR Scorecard Template
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาผู้บริหาร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators – KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF4 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
ตัวชี้วัด : KPI 4 ร้อยละของบุคลากรทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เป้าหมาย : จังหวัดสมุทรสาครสามารถพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2562 - 2565
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ จังหวัดสมุทรสาครมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากรดำเนินการสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้บุคลากรทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยการประเมินความต้องการการพัฒนา (Training Needs Assessment) หรือการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Competency Needs) ที่จะทำให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาคร ร่วมกันวางแผนและออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
3. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับตามแผนการพัฒนาบุคลากรและหลักสูตรที่กำหนด
4. ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร
5. รายงานผลการพัฒนาบุคลากรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบทราบ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้รับการพัฒนาฯ}}{\text{จำนวนบุคลากรทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและ HR Scorecard Template
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตามการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนาผู้บริหาร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF4 พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยวิธีการที่หลากหลาย
ตัวชี้วัด : KPI 5 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่นำวิธีการที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร
เป้าหมาย : จังหวัดสมุทรสาครนำวิธีการพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานในจังหวัดนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร ภายในปีงบประมาณ 2565
การรายงานผล : ปีงบประมาณ 2562 - 2565
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

สมรรถนะบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ (สำนักงาน ก.พ.)

เทคนิคการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรม ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและสื่อความหมายระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน หรือระหว่างบุคคลอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการฝึกอบรมเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในระดับที่ต้องการ

วิธีการพัฒนาบุคลากร หมายถึง เทคนิค วิธีการ เครื่องมือ หรือกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ตลอดจนสมรรถนะที่จำเป็น ซึ่งการฝึกอบรมเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ในที่นี้ สป.รง. จะพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการพัฒนาบุคลากร นอกเหนือจากการฝึกอบรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากร สป.รง. เกิดการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ประหยัดค่าใช้จ่ายขององค์กร และบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ตามที่องค์กรต้องการ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การสอนงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง การติดตามผู้บังคับบัญชา การเสวนา การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในองค์กร เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. จัดตั้งคณะทำงานกำหนดรูปแบบวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. คัดเลือกรูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม นอกเหนือจากการฝึกอบรม ที่สามารถนำไปใช้ในพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. กำหนดรายละเอียดหัวข้อวิชา วิธีการที่เหมาะสม การนำไปใช้ประโยชน์ และการประเมินผล
4. นำรูปแบบ/วิธีการที่คัดเลือกไปทดลองใช้ในการพัฒนาบุคลากร
5. ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบ/วิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับวิธีการพัฒนาบุคลากรที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรและหน่วยงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : รายงานการประเมินผลการนำวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดและหน่วยงาน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF5 ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด : KPI 6 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ
เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายตามตารางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การรายงานผล : ปีละ 2 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

องค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการจัดเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญในองค์กรในด้านต่างๆ แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์องค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพื่อธำรงรักษาองค์ความรู้ที่เป็นความรู้ในตัวบุคคล (Tacit Knowledge) ไว้ในองค์กร โดยจัดเก็บในรูปของความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ได้แก่องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. คณะกรรมการจัดการความรู้ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดความรู้ที่ต้องการจัดเก็บในแต่ละปีงบประมาณ โดยองค์ความรู้เหล่านั้นต้องสอดคล้องและจำเป็นกับการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จ
2. ดำเนินการจัดเก็บ รวบรวมความรู้ที่เกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือจากการถ่ายทอดความรู้จากผู้รู้ในองค์กร ในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับงบประมาณ
3. เผยแพร่ความรู้ได้แก่องค์ความรู้ คลังความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงานที่จัดเก็บ แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อเรียนรู้

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ}}{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการจัดเก็บความรู้ในรูปองค์ความรู้ หรือคู่มือการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานการจัดการความรู้ในจังหวัดสมุทรสาคร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators – KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF5 ส่งเสริมการจัดการความรู้และนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด : KPI 7 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครที่มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
เป้าหมาย : จังหวัดสมุทรสาครมีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ
การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ แผนงาน กระบวนการ การปฏิบัติการ และรูปแบบการให้บริการของส่วนราชการ เพื่อสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ นวัตกรรมควรนำไปสู่มิติใหม่ในการดำเนินการ

การสร้างนวัตกรรมเป็นการรับเอาความคิด กระบวนการ เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ หรือแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งอาจเป็นของใหม่ หรือนำมาปรับเพื่อการใช้งานในรูปแบบใหม่

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนานวัตกรรมของจังหวัดสมุมรสาคร และจัดทำแผนพัฒนานวัตกรรมของจังหวัดสมุทรสาคร
2. จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ การแลกปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับนวัตกรรมและการบริหารนวัตกรรม หรือเรื่องอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมของจังหวัด
3. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ทุกสาวนราชการ และหน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
4. ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานวัตกรรมประจำปี
5. ถอดบทเรียนการพัฒนานวัตกรรมจากผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนานวัตกรรมในปีต่อไป และรายงานผล

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน}}{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดสมุทรสาครทั้งหมดในปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ :

1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร และให้การสนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการในจังหวัดพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล: การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานการพัฒนานวัตกรรมในจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF6 ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
ตัวชี้วัด : KPI 8 ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของจังหวัดสมุทรสาคร
เป้าหมาย : จังหวัดสมุทรสาครดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครให้ความร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง
การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต จังหวัดสมุทรสาคร (ศปท.)
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง การดำเนินการตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 69/2557 ลงวันที่ 18 มิถุนายน พ.ศ. 2557 เรื่องมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการหรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ โดยมุ่งเน้นธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

แนวทางการดำเนินงาน :

1. ศปท. จัดทำแผนกลยุทธ์เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ในแต่ละปีงบประมาณและมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
2. ศปท. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดสมุทรสาครดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดในแผนปฏิบัติการประจำปีในแต่ละปีงบประมาณ
3. ศปท. ดำเนินการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานแผนปฏิบัติการประจำปีทุกเดือน
4. จัดทำรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน เพื่อให้ทราบสถานการณ์ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีในแต่ละปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันที่ดำเนินการสำเร็จตามแผนฯ}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทั้งหมดตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ}} \times 100$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template แต่ละปีงบประมาณ
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : จังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : การติดตามการดำเนินงานตามแผนฯ และรายงานการดำเนินงานทุก 6 เดือน

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF6 ดำเนินการตามมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ตัวชี้วัด : KPI 9 จำนวนโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในจังหวัดสมุทรสาคร ที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์

เป้าหมาย : ระดับที่ 4 ในปีงบประมาณ 2563

การรายงานผล : รายปี

หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย หมายถึง จังหวัดสมุทรสาครดำเนินการตามที่สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย

หน่วยงานที่รับผิดชอบการป้องกันการกระทำผิดวินัยในจังหวัดสมุทรสาคร สามารถดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัยได้สำเร็จตามตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดตามแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของจังหวัดสมุทรสาครในแต่ละปีงบประมาณ

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการป้องกันการกระทำผิดวินัย
2. จัดทำแผนดำเนินการฯ
3. ขอความเห็นชอบแผนฯ
4. ดำเนินการตามแผนฯ และติดตาม วัดผล ประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด
5. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของโครงการ/กิจกรรมการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการในจังหวัดสมุทรสาครที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเกิดผลสัมฤทธิ์

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดตาม HR Scorecard Template ที่กำหนดขึ้นในแต่ละปีงบประมาณ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ

แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนป้องกันการกระทำผิดวินัยของจังหวัดสมุทรสาคร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF7 ดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด : KPI 10 ระดับความสำเร็จในการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายตามตารางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ 2562 - 2565
การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

ค่านิยมองค์กร (Core Value) หมายถึง คุณลักษณะและบรรทัดฐานที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น และส่งผลต่อพฤติกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและการตัดสินใจของบุคลากรในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยม แนวคิด แนวทางวิธีปฏิบัติขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร

วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมที่เป็นอิสระโดยความสมัครใจ ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกในองค์กรมากกว่า 1 คน โดยสมาชิกทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีแบบแผนเฉพาะกลุ่ม จัดแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของสมาชิก เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
2. จัดทำแผนการดำเนินการฯ
3. ดำเนินการตามแผนฯ
4. ติดตามและประเมินผลการจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนด
5. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอคณะทำงาน พร้อมปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป

สูตรการคำนวณ : ไม่มี

เกณฑ์การให้คะแนน :

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
1	แต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม	1
2	จัดทำแผนการดำเนินการฯ	2
3	ดำเนินการตามแผนฯ	3
4	ติดตามและประเมินผลการจัดโครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่กำหนด	4
5	สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอคณะทำงาน พร้อมปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป	5

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม ของจังหวัดสมุทรสาคร

รายละเอียดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ
(Key Performance Indicators – KPIs Template)

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF8 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด : KPI 11 ร้อยละของส่วนราชการในจังหวัดที่ดำเนินการ/จัดกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
เป้าหมาย : รายละเอียดเป้าหมายตามตารางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ สถานที่ทำงานที่ดี มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในภาพรวมดีตามไปด้วย

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. สำนักงานจังหวัด และทุกหน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาครดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และจัดทำแผนการดำเนินการฯ
3. ดำเนินการการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามแผนการดำเนินการฯ
4. ประเมินผลการการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน
5. สรุปผลการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามแผนฯ

สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดที่ดำเนินการ/จัดกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานฯ} \times 100}{\text{จำนวนส่วนราชการในจังหวัดทั้งหมด ในปีงบประมาณ}}$$

เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและ HR Scorecard Template
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บริหารให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินการ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานในการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF8 ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมและสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง
ตัวชี้วัด : KPI 12 จำนวนสวัสดิการที่จังหวัดสมุทรสาครดำเนินการให้แก่บุคลากรของจังหวัด ที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้
เป้าหมาย : ตามตารางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

สวัสดิการ หมายถึง จังหวัดสมุทรสาครจัดให้มีสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับบุคลากรของจังหวัดสมุทรสาครที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น การจัดสวัสดิการรถรับ – ส่ง เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการเพิ่มเติมแก่บุคลากรจังหวัดสมุทรสาคร ประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. สำรวจความต้องการปรับปรุงและจัดสวัสดิการฯ เพิ่มเติม และจัดทำแผนการดำเนินการฯ
3. ดำเนินการจัดสวัสดิการตามแผนการดำเนินการฯ
4. ประเมินผลการจัดสวัสดิการ
5. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับของการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มให้แก่บุคลากรของจังหวัดสมุทรสาครที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้
เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและ HR Scorecard Template
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการฯ
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ผลการประเมินสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มที่นอกเหนือจากที่ภาครัฐจัดให้

ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ : CSF9 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ
ตัวชี้วัด : KPI13 จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของจังหวัด
เป้าหมาย : ตามตารางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
การรายงานผล : ปีละ 1 ครั้ง
หน่วยงานที่ดำเนินงาน : สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง : ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร
คำอธิบายตัวชี้วัด :

ความรักความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง การเสริมสร้างให้บุคลากรภายในจังหวัดสมุทรสาครให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในจังหวัด ให้สูงขึ้น เพื่อให้จังหวัดสมุทรสาครสามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรในจังหวัดสมุทรสาคร หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับชั้นภายในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การเสริมสร้างสัมพันธภาพ การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นต้น

แนวทางการดำเนินงาน :

1. แต่งตั้งคณะทำงานในการพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของจังหวัดสมุทรสาคร ประชุมมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. จัดทำแผนการดำเนินการพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับของจังหวัด
3. ดำเนินการพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับตามแผนการดำเนินการฯ
4. ประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ
5. สรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ

สูตรการคำนวณ : จำนวนนับ (ครั้ง) ของการจัดกิจกรรมพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาคร
เกณฑ์การให้คะแนน : รายละเอียดเป้าหมายและ HR Scorecard Template
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรม
แหล่งข้อมูล และวิธีการจัดเก็บข้อมูล : ติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความรักความผูกพันองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในจังหวัดสมุทรสาคร

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของจังหวัดสมุทรสาคร

~~~~~~~~~~~~~~~~~

คำชี้แจง: แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงของจังหวัดสมุทรสาครที่เกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวัง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต

คำศัพท์ที่สำคัญ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Strategic Human Resource Management) เป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคล กับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของจังหวัดสมุทรสาคร นอกจากนี้ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ยังเป็นการเพิ่มบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลจากการมุ่งเน้นงานประจำ (Routine Work) ซึ่งเป็นงานในเชิงรับมาเป็นการวางแผนในเชิงรุก (Strategic Plan) เพื่อหาแนวทางปฏิบัติว่ากิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการอยู่ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการ จะสามารถช่วยให้ส่วนราชการนั้น ๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้อย่างไร

กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การวิเคราะห์งาน การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งและการโยกย้าย การปฐมนิเทศ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเกษียณอายุราชการ
~~~~~~~~~~~~~~~~~

ชื่อ-ชื่อสกุลผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญเชิงยุทธศาสตร์ที่ท่านคาดหวังว่า จังหวัดสมุทรสาครควรจะทำให้สำเร็จใน ๔ ปีข้างหน้าคืออะไรในประเด็นต่างๆ ต่อไปนี้

ด้านผลงานและกระบวนงาน (Performance and Process)

- .....
- .....
- .....

ด้านคน (Human Resource)

- .....
- .....
- .....

ด้านทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ (Material Resource) ในองค์กร เช่น งบประมาณ เครื่องมือเทคโนโลยี เป็นต้น

- .....
- .....
- .....

ด้านการให้บริการลูกค้า ประชาชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ภายนอกองค์กร (Services)

- .....
- .....
- .....

ด้านการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล และระบบราชการ ๔.๐

- .....
- .....
- .....

๒. อะไรคือจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่จังหวัดสมุทรสาครมีอยู่แล้ว และควรรักษาไว้ต่อไป หรือพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้านกระบวนงานหลักขององค์กร (Core Process)

- .....
- .....

ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของงาน (Structure)

- .....
- .....

ด้านคน (People)

- .....
- .....

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ (Information)

- .....
- .....

ด้านการตัดสินใจ และภาวะผู้นำ (Decision Making and Leadership)

- .....
- .....

ด้านรางวัลและแรงจูงใจ (Rewards)

- .....
- .....

ด้านอื่น ๆ (ถ้ามี) เช่น สวัสดิการ

- .....
- .....

๓. อะไรคือสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่องค์กรควรปรับปรุงเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญดังกล่าวข้างต้น (ตามข้อ ๑) โดยเฉพาะในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้

ด้านกระบวนงานหลักขององค์กร (Process)

- .....
- .....

ด้านโครงสร้างและสภาพแวดล้อมของงาน (Structure)

- .....
- .....

ด้านคน (People)

- .....
- .....

ด้านข้อมูลและสารสนเทศ (Information)

- .....
- .....

ด้านการตัดสินใจ และภาวะผู้นำ (Decision)

- .....
- .....

ด้านรางวัลและแรงจูงใจ (Rewards)

- .....
- .....

ด้านอื่น ๆ (ถ้ามี)

- .....
- .....

๔. อะไรคือสิ่งที่หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ (หน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดสมุทรสาคร) ควรจะทำ แต่ยังไม่ได้ทำ หรือยังทำไม่สำเร็จในช่วงที่ผ่านมา และท่านคาดหวังให้หน่วยงานเหล่านี้ทำให้สำเร็จในช่วงระยะเวลา ๔ - ๕ ปีข้างหน้า

- .....
- .....
- .....
- .....

๕. ท่านคาดหวังให้หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่ในจังหวัดสมุทรสาครมีบทบาทอย่างไร หรือดำเนินการทำอะไรเพื่อสนับสนุนจังหวัดให้บรรลุเป้าหมายสำคัญที่กำหนดไว้

- .....
- .....
- .....

๖. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของบุคลากรของจังหวัดสมุทรสาครเป็นอย่างไร

- .....
- .....

~~~~~~~~~~~~~~

ขอขอบคุณ

๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒
~~~~~~~~~~~~~~

แบบสอบถามเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อ-ชื่อสกุล.....สังกัด.....

ตำแหน่ง.....ระดับชั้นงาน.....

คำชี้แจง จากประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไปนี้ ขอให้ท่านโปรดพิจารณาทีละประเด็นแล้วตอบคำถามว่า ประเด็นนั้นมีความสำคัญต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของจังหวัดสมุทรสาครมากน้อยเพียงใด และในปัจจุบันจังหวัดสมุทรสาครได้ดำเนินการไปแล้วในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของจังหวัด					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑. การปรับปรุงฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเพียงพอในการนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
๒. การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้นำองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม										
๓. การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในทุกหน่วยงาน										
๔. การเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงในอนาคต										
๕. การปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติและประชาชน และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่										
๖. จังหวัดมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้ายที่เป็นธรรม และมีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม										
๗. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทำงานเป็นทีม										
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข										
๙. การยกระดับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสำคัญเทียบเท่ากลยุทธ์ของจังหวัด										
๑๐. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บังคับบัญชาทุกระดับให้เห็นว่าตนมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด										
๑๑. การสร้างโอกาสการมีส่วนร่วมของบุคลากรของจังหวัดในการขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัดให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด										

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของจังหวัด					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑๒. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า										
๑๓. การปรับปรุงการปฏิบัติงานจากเชิงรับเป็นเชิงรุก										
๑๔. การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับค่าตอบแทน (เงินเดือน/ค่าจ้าง)										
๑๕. การพัฒนากระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นระบบ และเปิดเผย โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรในองค์กร										
๑๖. การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง										
๑๗. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดและตรงตามความต้องการของบุคลากร และความสามารถที่จังหวัดจัดให้										
๑๘. การพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ทันตามความต้องการของหน่วยงาน										
๑๙. การกำหนดวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กร เพื่อใช้เป็นฐานในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ										
๒๐. การรณรงค์ จัดกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ										
๒๑. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งหมดให้พร้อมรับต่อความเปลี่ยนแปลง และสามารถสนองตอบได้เหมาะสมตลอดเวลา										
๒๒. การเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะเวลา ๒๐ ปี และการขับเคลื่อนประเทศไทยด้วยนวัตกรรมมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนระบบราชการ ๔.๐										
๒๓. การเสริมสร้างความรักองค์กร ความสามัคคี และลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานเสมอ										
๒๔. จังหวัดมีมาตรการในการป้อง กันการทุจริตคอรัปชั่นที่เหมาะสม และดำเนินการทางวินัยอย่างเข้มงวดและจริงจังกับผู้ประพฤติผิด										

ประเด็น	ความสำคัญของประเด็นนี้ต่อผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ของจังหวัด					สถานะปัจจุบัน (ได้ดำเนินการในประเด็นเหล่านี้เป็นอย่างไร)				
	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)	น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๒๕. จังหวัดยกย่องข้าราชการที่ดีและเป็นแบบอย่างที่ดี ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตระหนักและประพฤติตนในการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง										
๒๖. จังหวัดมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ความสามัคคี ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สม่ำเสมอ										
๒๗. จังหวัดนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดทำหลักสูตร e-learning, Mobile Application การสนับ สนุนการสืบค้นความรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน										
๒๘. จังหวัดมีการวางแผนและจัดทำระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง										
๒๙. จังหวัดมีการวางแผน และดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มแข็งและจริงจัง										

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ จังหวัดสมุทรสาครควรดำเนินการเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดเทียบเท่าองค์กรที่ดำเนินการได้ตามมาตรฐานสากล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ และโปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนทันที

เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดสมุทรสาคร

โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร

๑. หลักการและเหตุผล

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

เพื่อเป็นการรองรับหลักการต่าง ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากร จังหวัดสมุทรสาคร จึงได้กำหนดให้มีโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาครขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ให้มีความสอดคล้องระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ของจังหวัด เพื่อเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจของจังหวัดให้สามารถตอบสนองและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร

๒.๒ เพื่อให้มีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน

๓. เป้าหมาย

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าหน้าที่โครงการฯ จำนวน ๕๐ คน

๔. วิธีดำเนินการ

อบรมเชิงปฏิบัติการ

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

จำนวน ๓ วัน ๒ คืน ระหว่างเดือนมกราคม ๒๕๖๒ – มีนาคม ๒๕๖๒

๖. สถานที่ดำเนินการ

สถานที่ที่เหมาะสม (ต่างจังหวัด)

๗. งบประมาณ

จำนวน ๓๑๑,๐๐๐ บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ รายละเอียดตามเอกสารแนบ

๘. หน่วยงาน...

๘. หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ จังหวัดสมุทรสาครมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๙.๒ จังหวัดสมุทรสาครมีกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน

๑๐. ผู้เสนอ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร งบประมาณ ๓๑๑,๐๐๐ บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

(นางระวีพรรณ แก้วเพียงเพ็ญ)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร

๑๑. ผู้เห็นชอบ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร งบประมาณ ๓๑๑,๐๐๐ บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

(นายธีรพัฒน์ คัชมาตย์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร ๑๗ ส.ค. ๖๑

๑๒. ผู้อนุมัติ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรสาคร งบประมาณ ๓๑๑,๐๐๐ บาท (สามแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน)

(นายสมคิด จันทมฤก) ๒๑ ส.ค. ๖๑
ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร

ภาพกิจกรรม
การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร







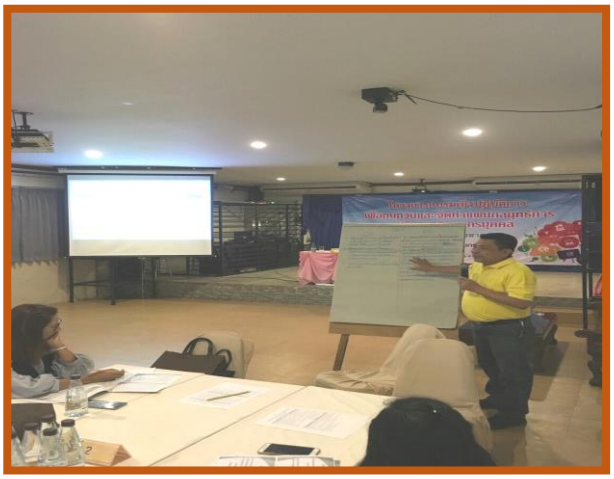






ภาพกิจกรรม
การทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดสมุทรสาคร













คณะที่ปรึกษา

1. นายสมคิด	จันทมฤก	ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
2. นายธีรพัฒน์	คัชมาตย์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
3. นายพิริยะ	ฉันทดิลก	รองผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร
4. นางสาวพัชรอร	วงศ์กำแหง	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
5. ดร.ณัฐวัฒน์	นิปกากร	ผู้อำนวยการสถาบัน Excellence Training Institution - ETI

คณะผู้จัดทำ

1. นางสาวลัดดาวรรณ	โชติมุณี	ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร
2. นายขวัญชัย	สุภาผลวีรกุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานจังหวัดสมุทาสาคร
3. นางสาวปาณินี	บุนนาค	พนักงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทาสาคร
4. นายกฤษณ์	อายุสุข	ผู้ช่วยกลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด สำนักงานจังหวัดสมุทาสาคร
5. นางสาวจิราภรณ์	สุกันทอง	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดสมุทาสาคร

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