

บทที่ ๑

การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดสมุทรปราการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เมืองอุตสาหกรรมสะอาด ปลอดภัย น่ายอยู่” โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ ดังนี้ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
๑. ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพ เพื่อการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียนโดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.๑ อุตสาหกรรมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๑.๒ แหล่งทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู ให้มีความอุดมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น และมีความสมดุลกับสิ่งแวดล้อม ๑.๓ สินค้าเกษตรปลอดภัยและรักษาสิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสาธารณูปโภคให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึง	๒.๑ ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน
๓. ส่งเสริมระบบ Logistics สู่ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน	๓.๑ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
๔. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริการ และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว	๔.๑ แหล่งท่องเที่ยว วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น ได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้ได้มาตรฐาน ๔.๒ แหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวเป็นที่รู้จักและประทับใจนักท่องเที่ยว
๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง	๕.๑ สังคมมีความมั่นคง ประชาชนมีความปลอดภัย ในชีวิตร่างกาย และทรัพย์สิน

ซึ่งการที่จังหวัดจะสามารถดำเนินงานให้สำเร็จผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ได้นั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพและเปี่ยมสมรรถนะที่ช่วยผลักดันให้จังหวัดบรรลุผลสัมฤทธิ์

จังหวัดได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ HR ๑ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดการองค์การภาครัฐเพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีคณะทำงาน PMQA Team จังหวัดสมุทรปราการ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และผู้รับผิดชอบด้านงานบริหารบุคคลของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรปราการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ส่วนราชการต้องบริหารให้บรรลุผลมีดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ได้มาเพื่อพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

- (ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเพียงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องเหมาะสม รายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)
- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด

๑. การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๒. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของส่วนราชการและจังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เพื่อกำหนด กลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ไปปฏิบัติอย่างเกิดผลคือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธิดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการและจังหวัดจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชน ผู้รับบริการด้วย

๔. การติดตามและการรายงาน

เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการและจังหวัดมั่นใจว่า การดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หรือหากมีปัญหาลุप्तรรคใด ก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะ ๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เป็นต้น เมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จการดำเนินงานในภาพรวมของแผนกลยุทธ์

การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานต่อผู้บริหาร การติดตามประเมินผลของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะครบถ้วนสมบูรณ์ได้ ต้องคำนึงถึงสิ่งสำคัญอีกประการ คือ หลักฐาน ข้อเท็จจริง ของการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ประกอบการติดตามประเมินผล ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการและจังหวัดเองในการเรียนรู้จากบทเรียนต่าง ๆ (Lessons Learnt) ว่ามีวิธีการ กระบวนการดำเนินงานอย่างไร ควรแก้ไขป้องกันปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นได้อย่างไรจึงทำให้ประสบความสำเร็จ หรือมีแบบอย่างความสำเร็จที่ดี (Best Practice) ไต่บ้างที่นำมาปรับใช้ได้

บทที่ ๒

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

รายละเอียดการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

จังหวัดได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ SP ๓ เพื่อทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๑ ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดสมุทรปราการ โดยเนื้อหาการประชุมมีประเด็นที่สำคัญคือ เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด โดยมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาสมรรถนะ และการจัดองค์การภาครัฐเพื่อสนับสนุนงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้สัมฤทธิ์ผล โดยมีคณะทำงานพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๔ หน่วยงาน เข้าร่วมการประชุมดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๒ ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะทำงาน PMQA Team จังหวัดสมุทรปราการ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร และผู้รับผิดชอบด้านงานบริหารบุคคลของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดสมุทรปราการ ได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์บรรลุ
ด้านงาน กระบวนการ	
๑. ส่วนราชการประจำจังหวัดสามารถบูรณาการงานบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า	(๑) ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานด้านแผนฯ ยุทธศาสตร์ นโยบาย และกลุ่มงาน/ ฝ่าย HR เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมกับรับผิดชอบและประเมินผลตามแผนดังกล่าว
ด้านคน	
๒. บุคลากรมีขีดสมรรถนะเพียบพร้อม และมีความสุขในการปฏิบัติงาน	(๒) มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี
๓. บุคลากรมีความผูกพันในที่ทำงาน	(๓) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสู่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ
๔. บุคลากรได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	(๔) พัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ และเป็นขวัญกำลังใจสำหรับบุคลากรที่ตั้งใจปฏิบัติงานในพื้นที่
	(๕) เสริมสร้างความรู้คู่คุณธรรม
ด้านทรัพยากร	
๕. มีฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลของจังหวัดที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	(๖) วางแผนเตรียมการจัดสรรทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อรองรับการดำเนินการตามแผนพัฒนาจังหวัด ๔ ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี โดยมีการบูรณาการทุกภาคส่วนในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีศูนย์กลางข้อมูล มีการเชื่อมโยง Web Site ของจังหวัดกับทุกหน่วยงาน ● มีศูนย์กลางข้อมูล มีการเชื่อมโยง Web Site ของจังหวัดกับทุกหน่วยงาน
๖. มีทรัพยากรของจังหวัดที่สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ เช่น ห้องประชุม สื่อโสตทัศนูปกรณ์	

เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑-๓ ปีข้างหน้า	สิ่งที่ต้องดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์ บรรลุ
	- พัฒนาระบบเครือข่าย Internet ระหว่างหน่วยงานของจังหวัด - นำระบบ GIS PIS และ MIS มาใช้ในการปฏิบัติงาน - พัฒนาบุคลากรรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
ด้านลูกค้า/ ผู้รับบริการ	
๗. ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กร	(๗) พัฒนางานบริการให้ตรงต่อความต้องการของผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมาย

อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็ง หรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะใช้ประโยชน์จากจุดแข็งอย่างไร เพื่อให้ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานประสบความสำเร็จ
๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง เช่น การให้ความรู้ เป็นที่ปรึกษา	(๑) มอบหมายงานที่เหมาะสมต่อการใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละท่านในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒. มีระบบการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมด้าน IT นักบริหารทุกระดับ การบริหารภาครัฐแนวใหม่	(๒) มอบหมายงานที่เหมาะสมต่อการใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรแต่ละท่านในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๓. จังหวัดมีนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี และดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล	(๓) มอบหมายให้ส่วนราชการประจำจังหวัดมีแผนงาน/ โครงการรองรับนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีทั้ง ๔ ด้าน
๔. มีระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร (พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว) ที่มี Competency เหมาะสมกับตำแหน่ง	(๔) ได้คนที่มีสมรรถนะตรงกับสายงานและการปฏิบัติงานในพื้นที่

อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดการสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ
๑. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจเมื่อเทียบกับข้อมูลกลางเรื่องกรอบอัตรากำลัง	ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (๑) มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล
๒. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น การค้าผ่านแดน ประชาสัมพันธ์เชิงรุก งานของสำนักงาน ก.พ.ร. เป็นต้น	(๒) วางแผนบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ
	(๓) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะเพิ่มขึ้น
๓. มีความล่าช้าในการพิจารณาความดีความชอบเรื่องเลื่อนเงินเดือน เนื่องจากเป็นงานใหม่ที่ต้องเริ่มทำเป็นปีแรก	(๔) จัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาเป็นที่ปรึกษา
	(๕) มีการจ้างบุคลากรภายนอกมาปฏิบัติเฉพาะด้าน เช่น การจ้างเหมาทำงาน
๔. สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อำเภอกำแพงแสนและขาดสิ่งอำนวยความสะดวก	(๖) มีจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใสชัดเจน ตรวจสอบได้
	(๗) ส่งเสริมให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน เช่น การให้รางวัล ค่ายยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณกับผู้ที่มีการปฏิบัติงานที่ดีในหน่วยงาน
	(๘) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
๕. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น งานบริหารราชการแนวใหม่ ความรู้ทักษะในด้าน HR เป็นต้น	ด้านระบบงาน (๙) พัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การประสบผลสำเร็จเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง	การบริหารทรัพยากรบุคคลจะจัดการสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงอย่างไร เพื่อให้เป้าหมายประสบความสำเร็จ
	ด้านองค์ความรู้ (๑๐) มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติ โดยมีการจัดการความรู้ต่าง ๆ เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดองค์ความรู้ให้เป็นระบบ

อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำให้ช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน	ควรบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร จึงจะทำให้ความคาดหวังเป็นจริงได้
๑. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของจังหวัด	(๑) จัดทำแผนงานงบประมาณในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๒. สร้างห้องศูนย์กลางด้านข้อมูลข่าวสารของจังหวัด	(๒) จัดทำแผนงานในการจัดตั้งห้องศูนย์กลางข้อมูลข่าวสาร
๓. ระบบสารสนเทศต่อเชื่อมกับหน่วยงานของส่วนราชการ	(๓) พัฒนาระบบเครือข่าย และ website ของจังหวัด
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	(๔) จัดอบรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕. สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของส่วนราชการที่มาปฏิบัติงานตามคำสั่งของจังหวัด	(๕) จัดสรรเงินรางวัลและค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานเดียวกันและเป็นธรรม
๖. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญหลาย ๆ ด้าน	(๖) มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ให้กับบุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้
๗. จัดสวัสดิการให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	(๗) จัดเตรียมสวัสดิการที่เหมาะสมในวิถีชีวิตการทำงาน
๘. สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	(๘) เสริมสร้างกิจกรรมดูแลรักษาสถานที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ๕ ส อย่างทั่วถึง

อะไรบ้างที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำให้ช่วงที่ผ่านมา หรือท่านคาดหวังให้ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่สนับสนุน	ควรบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร จึงจะทำให้ ความคาดหวังเป็นจริงได้
๙. สร้างความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ให้กับ บุคลากรภายในองค์กร	(๙) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมให้กับ บุคลากรภายในองค์กร
๑๐. วางแผน การบริหาร องค์กรกำลัง และ ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ	(๑๐) วางระบบฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดให้เป็น ปัจจุบัน
๑๑. กำหนดระเบียบวิธีการปฏิบัติในการดำเนินงาน ให้ชัดเจน	(๑๑) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการ สร้างคุณค่าและกระบวนการสนับสนุนในการ ขับเคลื่อนแผนพัฒนาจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ นำข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จากการ ดำเนินการในขั้นตอนที่ ๒ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับทิศทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร ข้อมูล ความหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบต่อเป้าหมายความสำเร็จ ตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาพร้อมกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนบริหารราชการของส่วนราชการและ จังหวัด แล้วกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนต่อการ บรรลุยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด

จังหวัดสมุทรปราการได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากร บุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่คาดหวัง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากร บุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ และได้กำหนดเป็นประเด็น ยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒ ได้ ดังนี้

๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. วางแผนการบริหารองค์กรกำลังและปรับอัตรากำลัง
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ
๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร
๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ

- ๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์การ
- ๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่
- ๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด
- ๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
- ๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
- ๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

ที่ประชุมได้จัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ส่วนต่าง (Gap Analysis) คือการหาส่วนต่างระหว่างระดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับสถานการณ์ปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล ว่ามีความแตกต่างกันเพียงไร แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนความแตกต่างในแต่ละประเด็น ดังนี้

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

No	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ ความจำเป็น ต่อเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ							สถานภาพปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๒	
๑	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๐	๕	๐	๑๙	๕	๒๙	๓.๘๓	๑	๗	๑๕	๕	๑	๒๙	๒.๙๓	๐.๙๐
๒	บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์การ	๐	๐	๑	๒๑	๗	๒๙	๔.๒๑	๐	๔	๑๘	๗	๐	๒๙	๓.๑๐	๑.๑๐
๓	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	๐	๐	๐	๑๓	๑๖	๒๙	๔.๕๕	๐	๒๑	๘	๐	๐	๒๙	๒.๒๘	๒.๒๘
๔	เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	๐	๐	๓	๑๑	๑๕	๒๙	๔.๔๑	๑๒	๑๓	๔	๐	๐	๒๙	๑.๗๒	๒.๖๙
๕	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน	๐	๐	๔	๑๘	๗	๒๙	๔.๑๐	๐	๑	๑๘	๖	๔	๒๙	๓.๔๕	๐.๖๖
๖	สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ	๐	๐	๕	๒๑	๓	๒๙	๓.๙๓	๐	๙	๒๐	๐	๐	๒๙	๒.๖๙	๑.๒๔
๗	ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	๐	๐	๐	๗	๒๒	๒๙	๔.๗๖	๐	๐	๑๓	๑๒	๔	๒๙	๓.๖๙	๑.๐๗
๘	พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	๐	๐	๑๒	๙	๘	๒๙	๓.๘๖	๐	๒	๒๗	๐	๐	๒๙	๒.๙๓	๐.๙๓
๙	วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	๐	๐	๐	๑๕	๑๔	๒๙	๔.๔๘	๐	๔	๒๑	๔	๐	๒๙	๓.๐๐	๑.๔๘
๑๐	สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๐	๐	๐	๑๖	๑๓	๒๙	๔.๔๕	๐	๒๐	๙	๐	๐	๒๙	๒.๓๑	๒.๑๔
๑๑	กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	๐	๐	๐	๑๓	๑๖	๒๙	๔.๕๕	๐	๐	๑๔	๑๐	๕	๒๙	๓.๖๙	๐.๘๖

No	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ ความจำเป็น ต่อเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ							สถานภาพปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๑	๑	๒	๓	๔	๕	Total	AVG๒	
๑๒	สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของ การทำงานอย่างมีความสุข	๐	๐	๑	๙	๑๙	๒๙	๔.๖๒	๐	๐	๘	๑๘	๓	๒๙	๓.๘๓	๐.๗๙
๑๓	ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	๐	๐	๐	๒๒	๗	๒๙	๔.๒๔	๐	๑	๒๕	๓	๐	๒๙	๓.๐๗	๑.๑๗
๑๔	สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา ศักยภาพตนเอง	๐	๐	๐	๒๔	๕	๒๙	๔.๑๗	๐	๓	๒๔	๒	๐	๒๙	๒.๙๗	๑.๒๑

หมายเหตุ

ด้านความสำคัญ/ ความจำเป็นต่อเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

คะแนน ๑ เท่ากับ ไม่มีความสำคัญหรือส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ

คะแนน ๒ เท่ากับ มีความสำคัญหรือส่งผลกระทบต่อความสำเร็จน้อย (ถึงไม่ทำส่วนราชการก็ยังคงสามารถบรรลุเป้าประสงค์ส่วนใหญ่ได้)

คะแนน ๓ เท่ากับ มีความสำคัญหรือส่งผลกระทบต่อความสำเร็จปานกลาง (ถึงไม่ทำส่วนราชการก็ยังคงสามารถบรรลุเป้าประสงค์ได้บางส่วน)

คะแนน ๔ เท่ากับ มีความสำคัญหรือส่งผลกระทบต่อความสำเร็จอย่างมาก (ถ้าไม่ทำส่วนราชการจะไม่บรรลุเป้าประสงค์ส่วนใหญ่ที่ตั้งไว้)

คะแนน ๕ เท่ากับ มีความสำคัญหรือส่งผลกระทบต่อความสำเร็จอย่างยิ่ง (ถ้าไม่ทำส่วนราชการจะไม่บรรลุเป้าประสงค์)

ด้านสถานภาพปัจจุบัน

คะแนน ๑ เท่ากับ ยังขาดระบบหรือมาตรการในการจัดการ

คะแนน ๒ เท่ากับ มีระบบหรือมาตรการแต่ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเห็นผล

คะแนน ๓ เท่ากับ มีระบบหรือมาตรการและสามารถบริหารจัดการได้ดีปานกลาง

คะแนน ๔ เท่ากับ มีระบบหรือมาตรการและสามารถบริหารจัดการได้อย่างดี

คะแนน ๕ เท่ากับ มีระบบหรือมาตรการและสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีมาก

No	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ความสำคัญ/ ความจำเป็น	สถานภาพ ปัจจุบัน	ส่วน ต่าง	ลำดับ
		AVG๑	AVG๒		
๑	พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๓.๘๓	๒.๙๓	๐.๙๐	๑๑
๒	บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร	๔.๒๑	๓.๑๐	๑.๑๐	๘
๓	พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	๔.๕๕	๒.๒๘	๒.๒๘	๒
๔	เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	๔.๔๑	๑.๗๒	๒.๖๙	๑
๕	ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน	๔.๑๐	๓.๔๕	๐.๖๖	๑๔
๖	สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ	๓.๙๓	๒.๖๙	๑.๒๔	๕
๗	ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	๔.๗๖	๓.๖๙	๑.๐๗	๙
๘	พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	๓.๘๖	๒.๙๓	๐.๙๓	๑๐
๙	วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง	๔.๔๘	๓.๐๐	๑.๔๘	๔
๑๐	สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	๔.๔๕	๒.๓๑	๒.๑๔	๓
๑๑	กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	๔.๕๕	๓.๖๙	๐.๘๖	๑๒
๑๒	สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข	๔.๖๒	๓.๘๓	๐.๗๙	๑๓
๑๓	ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	๔.๒๔	๓.๐๗	๑.๑๗	๗
๑๔	สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	๔.๑๗	๒.๙๗	๑.๒๑	๖

สรุปผลการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ

ที่ปรึกษาร่วมกับจังหวัดสมุทรปราการได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล จุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งที่น่าห่วง รวมทั้งแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดประสบความสำเร็จ และได้ลำดับความสำคัญในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ โดยที่ประชุมได้เปรียบเทียบ ความสำคัญ/ ความจำเป็นต่อเป้าหมาย พันธกิจของจังหวัด (แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙)

และ สถานภาพปัจจุบัน ที่ได้มีการดำเนินงานในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ
๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง
๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ
๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร
๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ
๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์การ
๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่
๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด
๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน
๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข
๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

ความสอดคล้อง (Alignment) ของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

ทุกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ มีความสอดคล้อง (Alignment) กับประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด คือเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับพันธกิจของจังหวัด ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ
๑. ส่งเสริมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมให้มีศักยภาพ เพื่อการแข่งขันในภูมิภาคอาเซียน โดยพัฒนากระบวนการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ ๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง ๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง ๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาจังหวัดสมุทรปราการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน โดยยกระดับรายได้และการจัดการด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสาธารณูปโภคให้เพียงพอ เท่าเทียม และทั่วถึง ๓. ส่งเสริมระบบ Logistics สู่ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงข่ายการคมนาคมขนส่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ๔. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ และศิลปวัฒนธรรม โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สินค้า การบริการ และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักและประทับใจของนักท่องเที่ยว ๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน โดยการพัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามความมั่นคง	๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร ๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ ๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร ๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่ ๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด ๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน ๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข ๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ ๔ กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การวิเคราะห์หาปัจจัยที่จะทำให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ในขั้นตอนที่ ๓ บรรลุผล กล่าวคือ ต้องระบุได้ว่า งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องทำอะไร ด้วยกลวิธีใด จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยเรียกสิ่งที่กำหนดเพื่อให้เกิดการดำเนินการบรรลุผลนี้ว่า “เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์” (Strategic Objectives)

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การกำหนด ระบุ สิ่งบ่งชี้ว่าเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ฯ นั้น ประสบความสำเร็จแล้วมากน้อยเพียงไร หรือมีวิธีการวัด/ประเมินอย่างไร ในทางปฏิบัติเมื่อกำหนดตัวชี้วัดแล้ว จะต้องกำหนดค่าเป้าหมาย (Target) และน้ำหนัก (Weight) ของตัวชี้วัดด้วย

เมื่อกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้แล้ว ต้องนำไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ ว่าสอดคล้องกับมิติใด โดยเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ควรจะต้องมีความสมดุลในแต่ละมิติ

ในการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ จำเป็นต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละเป้าประสงค์พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย และน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผลกับแต่ละเป้าประสงค์ด้วย

จังหวัดสมุทรปราการได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	
เป้าประสงค์ : มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและเห็นความสำคัญ	๑. บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงขาดความก้าวหน้า
๒. บุคลากรบางกลุ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจ	๒. บุคลากรไม่ผูกพันกับองค์กร
	๓. ส่วนกลางขาดความเป็นธรรม
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ต้นสังกัดของกรม/กระทรวงต้องสนับสนุนและสร้างระบบแรงจูงใจให้เพิ่มมากขึ้น	๑. พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและรักองค์กร
๒. ผู้บังคับบัญชาต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน	๒. ต้นสังกัดของกรม/กระทรวงควรมีการพัฒนากระบวนการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นธรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จังหวัดให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากร	๑. งบประมาณไม่เพียงพอและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย

๒. โครงการรองรับการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๒. หน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่ตรงตามสายงาน -บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารราชการแนวใหม่ -บุคลากรยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม
๓. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน	
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๔. มีระบบพี่เลี้ยง “พี่สอนน้อง”	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๕. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนงบประมาณ	๒. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมให้ตรงกับสาขาที่ปฏิบัติงาน
๖. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๓. สร้างความเข้าใจในกิจกรรมเสริมให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง
๗. เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ต้องการ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓

สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง

เป้าประสงค์ :

บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

แรงเสริม/สิ่งที่ดีที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีระเบียบ กฎเกณฑ์และกรอบในการทำงานที่มีมาตรฐาน	๑. สภาพที่เปลี่ยนแปลงในสังคมปัจจุบันทำให้กฎระเบียบที่มีอยู่เดิมไม่ทันสมัย ไม่สอดคล้องกับเหตุการณ์ปัจจุบัน
๒. ระบบการศึกษาสามารถผลิตบุคลากรต่างๆ ออกสู่ตลาดได้เป็นจำนวนมาก	๒. คุณภาพผู้จบการศึกษาไม่สอดคล้องหรือไม่ตรงกับตำแหน่งงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ปรับปรุงกฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลง	๑. กฎ ระเบียบ ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความยืดหยุ่นและสะดวกต่อการแก้ไข
๒. สถานศึกษาและส่วนราชการควรมีการบูรณาการเป้าประสงค์ระหว่างกัน เช่น องค์กรความรู้, ความเชี่ยวชาญ สมรรถนะ และความต้องการของส่วนราชการ	๒. รมรณรงค์ให้สถานศึกษาเห็นความสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔

วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ : มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการปรับปรุงอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง	๑. นโยบายในการปรับลดอัตรากำลังของภาครัฐ
๒. มีนโยบายในการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ	๒. ค่าตอบแทนให้เหมาะสมตามสถานะเศรษฐกิจ
๓. มีการวางระบบความก้าวหน้าในอัตรากำลัง	๓. ปริมาณเกินมาตรฐานของการปฏิบัติงาน
๔. มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. การปรับอัตรากำลังจะต้องมีการวางแผนระยะยาว	๑. รัฐต้องปรับนโยบายในการลดอัตรากำลัง
๒. จัดทำเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน	๒. ปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับปริมาณงาน
๓. มีการกำหนดความก้าวหน้าได้หลายทาง	
๔. ความโปร่งใสในการให้รางวัลและยุติธรรม	
๕. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ความมั่นคงในอาชีพรับราชการ	๑. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงตำแหน่งหน้าที่
๒. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ไปอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ	๒. ค่าตอบแทนในระบบราชการไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ต้องการวัสดุ/อุปกรณ์ที่ทันสมัย สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ และรวดเร็ว	๑. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน
๒. มีระบบบริหารค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นธรรมกว่าปัจจุบัน	๒. พิจารณาผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับผลการประเมินเพื่อเลื่อนค่าตอบแทน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร

เป้าประสงค์ : เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. บุคลากรมีความรู้เฉพาะด้าน	๑. บุคลากรต่างคนต่างทำงานของตนเอง
๒. มี IT ที่มีประสิทธิภาพ	๒. อัตรากำลังน้อย
	๓. ไม่สามารถใช้ IT อย่างคุ้มค่า
	๔. งบประมาณน้อย
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. รวบรวมความรู้ที่มีอยู่ในแต่ละคนไว้ในที่เดียว	๑. ประชุมบุคลากรร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้
๒. เชื่อมโยงระบบ IT ให้ทั่วถึง	๒. เพิ่มอัตรากำลัง
	๓. อบรมการใช้ IT
	๔. เพิ่มงบประมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุน	๑. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
๒. หน่วยงานภายในองค์กรให้ความสำคัญ	๒. ขาดคู่มือการวางแผน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนงบประมาณ	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. เสริมทักษะความรู้ด้านการวางแผนและจัดทำคู่มือ	๒. สรรหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถเรื่องยุทธศาสตร์และการวางแผน
๓. ส่งเสริมการศึกษาดูงาน	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ บูรณาการแผนงาน/โครงการ และระบบการทำงานขององค์กร
--

เป้าประสงค์ : ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จังหวัดมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อรองรับแผนงาน/โครงการ ของหน่วยงานภายในจังหวัด	๑. มีงบประมาณจำนวนจำกัดไม่สามารถจัดสรรได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุม
๒. หน่วยงานภายในจังหวัดให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ	๒. มีระยะเวลาในการจัดทำแผนงาน/โครงการมีความเร่งด่วนทำให้ไม่ตรงตามความต้องการของประชาชน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/แผนงาน	๑. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ ภาคเอกชนในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในแผนงาน/โครงการที่ยังไม่ได้รับการพิจารณาแต่มีความสำคัญ
๒. แต่ละหน่วยงานควรมีการจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อรองรับการขอรับการสนับสนุนงบประมาณตามห้วงเวลา (๓ ปี/ ๔ ปี) และตรงตามความประสงค์ของประชาชน	๒. โครงการที่สำคัญเกินขีดความสามารถของจังหวัดขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	
เป้าประสงค์ : บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. เงินรางวัลของผู้บริหารจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๑. ขาดงบประมาณสนับสนุน
๒. มีการพัฒนาผู้บริหารโดยการส่งเข้าอบรมในระดับสูงขึ้น	๒. การเมืองแทรกแซงในการพิจารณาตำแหน่งผู้บริหาร
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ส่งเสริมให้มีการพิจารณาคัดเลือกผู้นำระดับประเทศ	๑. ให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณ
๒. กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรมในการคัดเลือกผู้บริหารให้เข้ารับการอบรม	๒. แต่งตั้งบุคคลภายนอกองค์กรเข้าร่วมพิจารณาการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด
--

เป้าประสงค์ : มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเทคโนโลยี	๑. งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ
๒. บุคลากรที่รับผิดชอบงานด้าน IT มีความรู้ด้านเทคโนโลยี	๒. บุคลากรในองค์กรส่วนมากขาดความรู้ด้าน IT
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้าน IT
๒. บุคลากรด้าน IT ที่มีองค์ความรู้ สามารถถ่ายทอดให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้	๒. ส่งบุคลากรที่มีอยู่ไปอบรมด้าน IT
	๓. จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์กร
	๔. สรรหาบุคลากรด้าน IT มาปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	
เป้าประสงค์ : มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ	๑. ระบบการประเมินผลไม่ยุติธรรมล่าช้าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และนโยบาย
๒. บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบสามารถถ่ายทอดให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจอย่างถูกต้อง	
๓. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการประเมินผลอย่างชัดเจน	
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดประชุม อบรม/สัมมนา เพิ่มความรู้แก่บุคลากรในองค์กรโดยการเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นผู้บรรยาย	๑. จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยมีการมอบรางวัลในแต่ละกิจกรรม
๒. มีการติดตามประเมินผลโดยจัดระยะความถี่ให้เหมาะสม	

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๒ กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน

เป้าประสงค์ : บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	๑. คู่มือบางเรื่องซับซ้อนเข้าใจยาก
๒. การบริหารงานภาครัฐให้การสนับสนุนการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน	๒. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงาน
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีการพัฒนาปรับปรุงคู่มือในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. จัดทำปรับปรุงคู่มือให้กระชับและเข้าใจง่าย
๒. ส่วนราชการให้ความสำคัญและดำเนินการตามนโยบายของภาครัฐ	๒. สร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้บังคับบัญชาของส่วนราชการเห็นความสำคัญการดำเนินการดังกล่าวว่าจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๓ สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข	
เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. นโยบายจังหวัดสนับสนุน	๑. งบประมาณจำกัด
๒. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและสนับสนุน	๒. สถานที่คับแคบ
๓. เจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	๓. ผู้รับบริการที่มาติดต่อไม่ให้ความร่วมมือ
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. มีกิจกรรม ๕ ส. และมีโครงการ Big Cleaning Day ในวันสำคัญ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันก่อตั้งกรมฯ เป็นต้น	๑. ติดป้ายประชาสัมพันธ์
๒. จัดจ้างผู้รับเหมาบริการทำความสะอาดรอบอาคารทั้งภายในและภายนอก	๒. ให้คำชมเชยกับผู้รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑๔ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ : บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	
แรงเสริม/สิ่งที่มีอยู่	แรงต้าน/อุปสรรค
๑. จริยธรรมองค์กร	๑. ความขัดแย้งทางความคิด
๒. กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ	๒. ขาดการเรียนรู้อย่างครบถ้วน
๓. มีระบบควบคุมภายใน	๓. การไม่ปฏิบัติตามกระบวนการควบคุมภายในที่มีอยู่
๔. มีมาตรการป้องกันปราบปรามการทุจริต	๔. อิทธิพล ภายในและภายนอกองค์กร
สิ่งที่ดีที่มีอยู่และสิ่งที่ต้องทำเพื่อเพิ่มแรงเสริม	สิ่งที่ต้องทำเพื่อลดแรงต้าน/อุปสรรค
๑. คุณธรรมประจำใจทุกคนมีอยู่แล้ว	๑. มีการจัดประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน
๒. การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่	๒. จัดการอบรมพัฒนาขีดความสามารถ
๓. กำหนดกระบวนการควบคุมให้เป็นระเบียบโดยจัดเป็นข้อๆ	๓. มีระบบควบคุมดูแลโดยหัวหน้าหรือมีการมอบหมายงานอย่างเป็นระบบ
๔. มีระบบตรวจสอบภายใน-ภายนอก (สตง.)	๔. มีการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง	มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ	บุคลากรมี ประสิทธิภาพ และ ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง	บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาบรรจุและแต่งตั้งมีทักษะ ความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน
๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับ	มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
อัตรากำลัง		และปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับการกิจองค์กร
๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการ	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานและอาชีพรับราชการตามความสามารถ	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ
๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร	เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร
๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ	บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด
๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์กร	ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ
๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่	บุคลากรต้นแบบนำองค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่
๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด	มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบันและใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	จำนวนครั้งการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้
๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑๒. กำหนดระเบียบวิธีการวิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบวิธีการ วิธีปฏิบัติ/แนวทางในการดำเนินงาน	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อขั้นตอนการปฏิบัติงาน
๑๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการ	บุคลากรมีความผูกพัน รักในองค์กรดูแลให้ความร่วมมือในการสร้าง	ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ทำงานอย่างมีความสุข	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	อย่างมีความสุข
๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่การปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

ขั้นตอนที่ ๕

จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับสมบูรณ์ตาม HR Scorecard Template และการกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนที่ผู้บริหารส่วนราชการและจังหวัดจะพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อไป การดำเนินงานในขั้นตอนนี้คือการนำผลผลิตที่ได้รับจากการทำงานของคณะทำงานฯ ในขั้นตอนที่ ๒ - ๔ มาเขียนรายละเอียดลงในแบบฟอร์ม และกำหนดชื่อแผนงาน/โครงการรองรับเพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นธรรม ดังนี้

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒	
วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“ข้าราชการทุกระดับเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะสูง และมีความสุข”	๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง ๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างมืออาชีพ ๓. สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง ๔. วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง ๕. สร้างทางก้าวหน้าในสายงานและอาชีพข้าราชการ ๖. สร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร ๗. ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดให้ครอบคลุมทุกมิติ ๘. บูรณาการแผนงาน/โครงการและระบบการทำงานขององค์การ ๙. ส่งเสริมแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารยุคใหม่ ๑๐. พัฒนาและบริหารจัดการฐานข้อมูลกำลังคนให้เชื่อมโยงกันทั่วจังหวัด ๑๑. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑๒. กำหนดระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงานให้ชัดเจน ๑๓. สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศของการทำงานอย่างมีความสุข ๑๔. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่การปฏิบัติงาน
พันธกิจ	
๑. วิเคราะห์ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดนโยบาย แผนงาน / โครงการ ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ๒. สร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีโอกาสในการเติบโตอย่างเท่าเทียม ๓. ติดตามประเมินผลการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบ และสม่ำเสมอ	

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด	-	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๐	จ.สมุทรปราการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น	๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ	-	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๐๐	๒๐	๓๐	จ.สมุทรปราการ
	๒. บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด	๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งมีทักษะความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๐๐	๒๐		
	๓. บุคลากรมี	๓) ร้อยละของบุคลากรที่	-	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๑๐๐	๒๐		

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการบริหารราชการแนวใหม่ในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามสายงานอย่างมืออาชีพ	ได้รับ การ พัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของหน่วยงาน										
	๔. มีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน และใช้เชื่อมโยงกับจังหวัดได้ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔) จำนวนครั้งการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไปใช้ประโยชน์ได้	-	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๑๐๐	๒๐		
	๕. บุคลากรสามารถ	๕) ร้อยละความพึงพอใจ	-	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒๐		

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธีการ วิธีปฏิบัติ/ แนวทางในการดำเนินงาน	ของผู้รับ บริการต่อ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน										
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน และอาชีพรับราชการตามความสามารถ	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในแต่ละรอบ	-	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๑๐๐	๒๕	๓๐	จ.สมุทรปราการ
	๒. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	๒) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขององค์กร	-	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๕๐	๒๕		
	๓. ทุกหน่วยงานสามารถบูรณาการความร่วมมือในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงานแผนงาน/โครงการที่สำคัญ	-	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๕		
	๔. บุคลากรต้นแบบนำ	๔) ร้อยละความพึงพอใจ	-	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๒๕		

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
	องค์กรสู่ความสำเร็จและมีภาวะผู้นำที่ดี	ของบุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่										
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้อัตรากำลังเหมาะสมกับงาน	๑) ระดับความสำเร็จของหน่วยงานที่มีการวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับการกิจกรรมองค์กร	-	๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๓๐	๑๕	จ.สมุทรปราการ
	๒. มีรูปแบบและวิธีการที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลให้มีความชัดเจนและครอบคลุม	๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๓๐		
	๓. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	๓) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	-	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๔๐		
มิติที่ ๕	๑. บุคลากรมีความผูกพัน	๑) ร้อยละของบุคลากรที่มี	-	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๑๐๐	๑๐๐	๑๕	จ.สมุทร

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	รักในองค์กร ดูแลให้ ความร่วมมือในการ สร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการ ทำงานให้มีความสุข	ความพึงพอใจต่อ กิจกรรมเสริมสร้างการ ทำงานอย่างมีความ ผาสุก										ปรากร

แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๒

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ขององค์กร	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด	๑) โครงการทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. มีแผนสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ โดยที่สมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น	๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อระบบการสร้างแรงจูงใจ	๑) โครงการพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพราชการ	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
	๒. บุคลากรมีสมรรถนะเหมาะสมตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง มีทักษะความรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	๒) โครงการสรรหาและคัดเลือกพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวที่มี competency เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
	๓. บุคลากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของภารกิจ	๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมต่อการบรรลุภารกิจของแต่ละหน่วยงาน	๓) โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรภาครัฐให้มีความเป็นมืออาชีพ	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรู้ ความเข้าใจ ในระบบการบริหาร ราชการแนวใหม่ใน ทิศทางเดียวกัน สามารถ บูรณาการการปฏิบัติงาน และปฏิบัติหน้าที่ได้ตรง ตามสายงานอย่างมีอ าศีพ				
	๔. มี ระบบ ฐาน ข้อมูล ทรัพยากรบุคคลที่เป็น ปัจจุบันและใช้เชื่อมโยง กับ จังหวัดได้ และมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	๔) จำนวนครั้งการนำข้อมูลจาก ฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลไป ใช้ประโยชน์ได้	๔) โครงการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล - Data ware - Hard ware - Soft ware - People ware	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
	๕. บุ ค ล า ก ร ส า ม า ร ถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มี ประสิทธิภาพตามระเบียบ วิธี ก า ร วิธี ป ฏิ บั ติ / แนวทางในการดำเนินงาน	๕) ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการต่อขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน	๕) โครงการอบรมระเบียบ วิธี ก า ร วิธี ป ฏิ บั ติ / แนวทางในการดำเนินงานอย่าง มีประสิทธิภาพ	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของ ก า ร บ ริ ห า ร	๑. บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายงานและอาชีพรับ ราชการตามความสามารถ	๑) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินสมรรถนะในแต่ ละรอบ	๑) โครงการติดตามและ ประเมินผล สมรรถนะรายบุคคลรอบ ๖ เดือน	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ทรัพยากรบุคคล					
	๒. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ (KM) คลังข้อมูลความรู้ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้	๒) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรมการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กร	๒) โครงการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ขององค์กร	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
	๓. ทุกหน่วยงานสามารถ บูรณาการความร่วมมือใน การใช้ทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	๓) ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรที่เข้าร่วมดำเนินงาน แผนงาน/ โครงการที่สำคัญ	๓) โครงการเสริมสร้างเครือข่ายร่วมใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
	๔. บุคลากรต้นแบบ นำ องค์กรสู่ความสำเร็จและมี ภาวะผู้นำที่ดี	๔) ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรต่อผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรผู้บริหารยุคใหม่	๔) โครงการพัฒนาและเพิ่มขีด ความสามารถผู้บริหารยุคใหม่		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. มีระบบการจัดการที่มี ประสิทธิภาพเพื่อให้ อัตรากำลังเหมาะสมกับ งาน	๑) ระดับ ความสำเร็จของ หน่วยงานที่มีการวางแผนการ บริหารอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมและ เพียงพอกับภารกิจองค์กร	๑) โครงการสำรวจทรัพยากรบุคคล บริหาร และ ปร ับ อัตรากำลังอย่างมี ประสิทธิภาพ	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
	๒. มีรูปแบบและวิธีการที่เป็น มา ต ร ฐ า น ใน การ ประเมินผลให้มีความ	๒) ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากรในหน่วยงานต่อ ระบบการประเมินผลการ	๒) โครงการพัฒนาระบบการบริหารผลการ ปฏิบัติงานด้วยหลักธรรมาภิบาล	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/ โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	ชัดเจนและครอบคลุม	ปฏิบัติราชการ			
	๓. บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี	๓) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๓) โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ โดยการอบรมปฏิบัติธรรมโรงเรียนผู้นำที่ดี ผู้ตามที่ดี	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	๑. บุคลากรมีความผูกพันรักในองค์กร ดูแลให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข	๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานอย่างมีความสุข	๑) โครงการปรับสภาพแวดล้อมและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน
			๒) โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	จังหวัดสมุทรปราการ	ทุก ๖ เดือน

แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ ๕ หลักสูตร Young Energy Program (YP)	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีทักษะความคิดและการวางแผน หลักการบริหารเวลา และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์	ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาในการอบรมไม่น้อยกว่า ๘๐% ของหลักสูตร	๑) รับฟังการอบรมในรูปแบบทั้ง online และ onsite ๒) การฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) และการประชุมกลุ่ม (Group Discussion) ๓) การนำเสนอกลุ่ม (Group Presentation) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	Onsite ๒๑-๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ Online ๒๘-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงาน ปลัดกระทรวง พลังงาน
โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน ปีที่ ๕ หลักสูตร Energy Professional ๑ (EP๑)	๑) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้เรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เสริมสร้างบุคลิกภาพและการคิดอย่างมีวิสัยทัศน์	ผู้เข้าร่วมอบรมมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาในการอบรมไม่น้อยกว่า ๘๐% ของหลักสูตร	๑) รับฟังการอบรมในรูปแบบทั้ง online และ onsite ๒) การฝึกปฏิบัติจริง (Workshop) และการประชุมกลุ่ม (Group Discussion) ๓) การนำเสนอกลุ่ม (Group Presentation) และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	Onsite ๓๐ พฤศจิกายน - ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ Online ๖-๗ ธันวาคม ๒๕๖๕	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองกลาง สำนักงาน ปลัดกระทรวง พลังงาน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ เพื่อภาครัฐ สมรรถนะสูง (Co-Sharing)	๑) เพื่อศึกษาแลกเปลี่ยนความรู้ในการบริหาร จัดการภาครัฐของประเทศสิงคโปร์ ๒) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่ให้กับบุคลากรใน องค์กร ๓) เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรที่เข้าร่วม อบรมสามารถนำ ความรู้ที่ได้มา เผยแพร่ให้กับ บุคลากรในองค์กร	๑) รับฟังการอบรมในรูปแบบ online จากสถาบัน Nanyang Technological University ประเทศสิงคโปร์ ๒) ศึกษาดูงานที่ประเทศสิงคโปร์	ช่วงที่ ๑ ๑ - ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และช่วงที่ ๒ กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๗	Nanyang Technological University Singapore ร่วมกับ สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการ พลเรือน (ก.พ.)
โครงการจัดการ ความรู้ (KM) ภายในสำนักงานฯ	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้เพิ่มเติม ที่อาจมีประโยชน์ ต่อการปฏิบัติราชการบุคลากรของสำนักงาน ๒) เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ และความรู้ระหว่าง เพื่อนร่วมงานภายในสำนักงาน เพื่อประโยชน์ใน การทำงานงานในอนาคตของบุคลากร ๓) เพื่อบรรลุตัวชี้วัดของสำนักงานฯ ในการจัดการ ความรู้ (KM)	- บุคลากรประเภท ข้าราชการ พนักงานราชการ ในสำนักงานทุกราย มีการเรียนรู้ด้วย ตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/รอบ การประเมิน	๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดการความรู้ ของสำนักงาน ๒) จัดกิจกรรมจัดการความรู้ ระหว่างบุคลากรในสำนักงาน ๓) คัดเลือกองค์ความรู้ ๑ องค์ ความรู้นำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ๔) ติดตามให้บุคลากรมีการเรียนรู้ ด้วยตัวเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/รอบการประเมิน	ตุลาคม ๒๕๖๕ - กันยายน ๒๕๖๖	สำนักงาน พาณิชย์จังหวัด สมุทรปราการ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
		- มีการจัดกิจกรรมจัดการความรู้ (KM) ในสำนักงานเป็นประจำ และมีองค์ความรู้อย่างน้อย ๑ องค์ความรู้/รอบการประเมินที่ถูกคัดเลือกไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์			
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “เพิ่มศักยภาพในการสำรวจ จัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำดัชนีเศรษฐกิจการค้า”	๑) เพื่อให้ความรู้และทบทวนความรู้ ความเข้าใจในการสำรวจ และจัดเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำดัชนีการค้าให้กับเจ้าหน้าที่ในระดับภูมิภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ผู้กำกับดูแลภารกิจงานดังกล่าว และพาณิชย์จังหวัด ๒) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และพาณิชย์จังหวัดเห็นความสำคัญ และให้ความสำคัญกับการสำรวจ จัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำดัชนีเศรษฐกิจการค้าระดับจังหวัด และประเทศ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมการอบรมครบตามวัตถุประสงค์ของการจัดอบรม	ส่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้กำกับดูแล และพาณิชย์จังหวัด เข้าร่วมอบรม	๙-๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ และสำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์การค้า กระทรวงพาณิชย์

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ภาษาอังกฤษ เพื่อการปฏิบัติงาน ปี ๒๕๖๖”	เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษ ให้กับบุคลากรของกระทรวงพาณิชย์ ให้สามารถ นำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้า อบรมตามหลักสูตร และผ่านการ ทดสอบหลังการ อบรม	บุคลากรเข้าอบรมตามหลักสูตร	พฤศจิกายน ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖	สถาบันกรมพระ จันทบุรีนฤนาท สำนักงาน ปลัดกระทรวง พาณิชย์
โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๑ สำหรับ ภาคกลาง)	เพื่อเพิ่มความรู้/ทบทวนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพัสดุและหัวหน้าพัสดุ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตรงตามระเบียบกฎหมายมากขึ้น	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้า อบรมตามหลักสูตร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าวเข้าอบรมตามหลักสูตร	มกราคม ๒๕๖๖	สถาบันกรมพระ จันทบุรีนฤนาท สำนักงาน ปลัดกระทรวง พาณิชย์
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การ ปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วย ราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. ๒๕๔๒ รุ่นที่ ๓	เพื่อเพิ่มความรู้/ทบทวนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งฯ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามระเบียบ กฎหมายมากขึ้น	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้า อบรมตามหลักสูตร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าวเข้าอบรมตามหลักสูตร	กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	สถาบันกรมพระ จันทบุรีนฤนาท สำนักงาน ปลัดกระทรวง พาณิชย์

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “นายทะเบียน Advance”	เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนายทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท ในระดับ เข้มข้น ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้า อบรมตามหลักสูตร และผ่านการ ทดสอบหลังการ อบรม	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าวเข้าอบรมตามหลักสูตร	เมษายน ๒๕๖๖	สถาบันกรมพระ จันทบุรีนฤนาท สำนักงาน ปลัดกระทรวง พาณิชย์
การฝึกอบรม หลักสูตร “การ เชื่อมโยงตลาด ภูมิภาคกับ ต่างประเทศ สำหรับสำนักงาน พาณิชย์จังหวัด” รุ่นที่ ๒	เพื่อเพิ่มความรู้/ทบทวนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งฯ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การส่งเสริม และพัฒนาผู้ประกอบการให้มีขีดความสามารถ มากขึ้น	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้า อบรมตามหลักสูตร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าวเข้าอบรมตามหลักสูตร	พฤษภาคม ๖๖	สถาบันกรมพระ จันทบุรีนฤนาท สำนักงาน ปลัดกระทรวง พาณิชย์
การฝึกอบรม หลักสูตร “แผนปฏิบัติ ราชการประจำปี ของกระทรวง พาณิชย์ระดับ จังหวัด”	เพื่อเพิ่มความรู้/ทบทวนความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งฯ ให้สามารถพัฒนาการ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น รวมถึงสามารถจัดทำ แผนปฏิบัติราชการและแผนงานโครงการได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น	ผู้เข้าร่วมอบรมเข้า อบรมตามหลักสูตร	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังกล่าวเข้าอบรมตามหลักสูตร	มิถุนายน ๒๕๖๖	สถาบันกรมพระ จันทบุรีนฤนาท สำนักงาน ปลัดกระทรวง พาณิชย์

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศ ให้บริการด้วย เทคโนโลยี Container	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ระบบ สารสนเทศให้บริการด้วยระบบเทคโนโลยี Container ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิน ประโยชน์สูงสุด	ผู้ผ่านการอบรม สามารถใช้ระบบ สารสนเทศ ให้บริการด้วยระบบ เทคโนโลยี Container ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และ เกินประโยชน์สูงสุด	จัดฝึกอบรมผ่านระบบ Video Conference โปรแกรม Zoom Meeting	๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕	สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน
โครงการอบรม การใช้ระบบ เทคโนโลยีภูมิ สารสนเทศเพื่อ การบริหารจัดการ ฐานข้อมูล สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน (Spatial Big Data)	เพื่อเป็นการบูรณาการข้อมูลวิเคราะห์และแสดงผล เชิงพื้นที่ผ่าน Gistda portol และเป็นการพัฒนา องค์ความรู้ให้แก่เจ้าบุคลากร/เจ้าหน้าที่ให้มีความ เข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีภูมิสารสนเทศและสามารถ ใช้งานระบบสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้ผ่านการอบรม สามารถใช้งาน ระบบเทคโนโลยีภูมิ สารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการ ฐานข้อมูลสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน (Spatial Big Data) ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ เกินประโยชน์สูงสุด	จัดฝึกอบรมผ่านระบบ Video Conference โปรแกรม Zoom Meeting	๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	กลุ่มงาน เทคโนโลยี สารสนเทศ สำนักพัฒนา มาตรฐาน แรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
โครงการอบรม หลักสูตรการ ฝึกอบรมเพื่อ แต่งตั้งเป็น พนักงาน เจ้าหน้าที่ตาม กฎหมายว่าด้วย การป้องกันและ ปราบปรามการค้า มนุษย์ (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๕)	เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้และทักษะด้าน การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และการ บังคับใช้แรงงานหรือบริการ รวมทั้งการช่วยเหลือ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และการบังคับใช้ แรงงานหรือบริการตามกฎหมายและหลัก สากล รวมถึงเพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมได้แต่งตั้งเป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไข เพิ่มเติม	ผู้เข้ารับการอบรม ได้แต่งตั้งเป็น พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติ ป้องกันและ ปราบปรามการค้า มนุษย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ดำเนินการจัดการอบรม	๑๙-๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๕	กองคุ้มครอง แรงงาน กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน
การพัฒนา ศักยภาพนัก ส่งเสริมการเกษตร ด้านการจัดการพืช (มะม่วง) หลักสูตร “Mr.มะม่วง”	เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการจัดการมะม่วงสำหรับนัก ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ ตาม แนวทางการพัฒนาความรู้เชิงพื้นที่สำหรับนัก ส่งเสริมการเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ	จำนวนนักวิชาการ ส่งเสริมการเกษตร ที่มีความรู้ความ เข้าใจ และมีทักษะ ในการจัดการ มะม่วง	- จัดกระบวนการเรียนรู้ตลอด ฤดูการผลิตมะม่วง จำนวน ๖ ครั้ง <u>ครั้งที่ ๑</u> เรื่อง การตัดแต่งกิ่งมะม่วง <u>ครั้งที่ ๒</u> เรื่อง แมลงศัตรูพืช <u>ครั้งที่ ๓</u> ลงพื้นที่ศึกษาการจัดการ สวนมะม่วง ณ แปลงมะม่วง ต. คลองนิมยาตรา อ.บางบ่อ <u>ครั้งที่ ๔</u> ลงพื้นที่ศึกษาการจัดการ สวนมะม่วง ณ แปลงมะม่วง ต. บางไผ่ อ.บางพลี	ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖	สำนักงาน เกษตรจังหวัด สมุทรปราการ

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			<u>ครั้งที่ ๕</u> ลงพื้นที่ศึกษาการจัดการสวนมะม่วง ณ แปลงมะม่วง ต. บางเสาธง อ.บางเสาธง <u>ครั้งที่ ๖</u> ลงพื้นที่ศึกษาการจัดการสวนมะม่วง ณ แปลงมะม่วง ต. บางกอบัว อ.พระประแดง - เจาะใจในการเรียนรู้ ๑) นักส่งเสริมการเกษตรจะต้องเลือกแปลงเกษตรกร อำเภอละ ๑ แปลง (ยกเว้นอำเภอมือง) เพื่อฝึกปฏิบัติการตัดแต่งกิ่งร่วมกับเกษตรกร โดยตัดแต่งกิ่งแปลงละ ๒ ต้น ๒) จะต้องเข้าไปเรียนรู้ ดูแลรักษา มะม่วงในแปลงจนกระทั่งเก็บเกี่ยวผลผลิต		
โครงการพัฒนาบุคลากรในงานส่งเสริมการเกษตรจังหวัด	เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรโดยนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้การปฏิบัติจริง (Action Learning) ตามภารกิจงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการทำงานส่งเสริม	จำนวนนักวิชาการส่งเสริมการเกษตรที่มีการพัฒนากระบวนการทำงาน	๑) วิเคราะห์สถานการณ์ (งาน/พื้นที่เป้าหมาย) กำหนดเป้าหมายการพัฒนา แนวทางการพัฒนางาน และนำเสนอ Concept	ธันวาคม ๒๕๖๕ – กันยายน ๒๕๖๖	สำนักงานเกษตรจังหวัดสมุทรปราการ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
สมุทรปราการ	การเกษตรที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของพื้นที่	ส่งเสริมการเกษตร ที่สอดคล้องกับ สภาพบริบทของ พื้นที่ บุคคลเป้าหมาย นักวิชาการส่งเสริม การเกษตรที่ผ่าน การอบรมหลักสูตร ต่าง ๆ ในปี ๒๕๖๕ (นวส./มีอาชีพ/ นสค./นสค./นบส.) จำนวน ๕ ราย	framework ในเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระดับอำเภอ (DW) ๒) ดำเนินการตามแนวทางการ พัฒนางาน และนำเสนอ ความก้าวหน้า ในเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระดับอำเภอ (DW) ๓) ติดตามผลการดำเนินงาน ๔) สรุปบทเรียน และนำเสนอผล การสรุปบทเรียนในเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (DW)		
โครงการพัฒนา ยกระดับ สำนักงานขนส่ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้แก่ คณะทำงาน และบุคลากรในการดำเนินการรักษา มาตรฐานความเป็นต้นแบบตามโครงการพัฒนา ยกระดับสำนักงานขนส่งประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ก่อนทำการตรวจประเมินตนเองตามแบบตรวจผล การปฏิบัติราชการ (Checklist) ตามประเด็น ตัวชี้วัดโครงการ	คณะทำงานจัดทำ แบบประเมินตนเอง ตามแบบตรวจผล การปฏิบัติราชการ (Checklist) แล้ว เสร็จ	๑) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน โครงการตรวจสอบการรักษา มาตรฐานความเป็นต้นแบบตาม โครงการพัฒนายกระดับ สำนักงานขนส่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒) ประชุมถ่ายทอดรายละเอียด โครงการและซักซ้อมทำความเข้าใจแบบตรวจผลการปฏิบัติ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	สำนักงานขนส่ง จังหวัด สมุทรปราการ

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙

ชื่อโครงการ/ งาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด/ ค่า เป้าหมาย	ขั้นตอนกิจกรรม/ งาน	ระยะเวลา ดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
			ราชการ (Checklist) ตาม ประเด็นตัวชี้วัดโครงการ ๓) คณะทำงานดำเนินการตาม โครงการ พร้อมทั้งจัดทำเอกสาร และภาพถ่ายประกอบการ รายงานผลการปฏิบัติราชการ		
การจัดทำแบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อน เงินเดือน รายบุคคล	๑) เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับ บุคลากร ๒) เพื่อกำหนดและจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด รายบุคคล	บุคลากรมี ความเข้าใจ ในการ จัดทำแบบประเมิน ผลการปฏิบัติ ราชการ	๑) ประชุมซักซ้อมการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และถ่ายทอดตัวชี้วัดจาก ผู้บังคับบัญชา ๒) ประชุมพิจารณามอบหมาย ตัวชี้วัดรายบุคคล ๓) จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติ ราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รายบุคคล	๑ กุมภาพันธ์ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖	สำนักงานขนส่ง จังหวัด สมุทรปราการ

