

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๑) นโยบายนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีนโยบายด้านการปกครองในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดตั้งแต่ระดับล่างสุดจนถึงสูงสุด ให้เกิดวิสัยทัศน์กว้างไกลทันสมัย โดยมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ ประกอบกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ ๙ ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน ปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ความว่า “ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหน มีหน้าที่อย่างไร ล้วนแต่มีความสำคัญอยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้นทุกคนทุกฝ่าย จึงไม่ควรจะถือตัวแบ่งแยกกัน หากต้องยกย่องนับถือให้เกียรติกัน สม่ครสมานร่วมมือร่วมความคิดกันให้การปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินดำเนินไปอย่างมีเอกภาพ และได้ผลที่พึงประสงค์สมบูรณ์พร้อมทุกส่วน” จึงให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกรูปแบบ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เพื่อให้การขับเคลื่อนและดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาบุคลากร

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานการจัดทำแผนและประสานการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษา

ต่อในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามสายงานและความจำเป็น (หลักสูตรที่ ก.จ. กำหนด)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนาบุคลากร

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนาบุคลากร

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|---|---|
| <p>๑.๑ แผนงานด้านพัฒนาความรู้ในองค์กร</p> <p>๑) การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร อบจ.สมุทรสงคราม</p> <p>๒) การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑) จำนวนครั้งการประชุมของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร อบจ.สมุทรสงคราม</p> <p>๒) จำนวนครั้งของการจัดเวทีวิชาการ ข้าราชการรู้ทันการเปลี่ยนแปลง</p> | <p>๑) จัดกิจกรรมประชุมเพื่อกำหนดแนวทางและการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร อบจ.สมุทรสงคราม</p> <p>๒) จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ วิชาการด้านต่าง ๆ เป็นประจำทุกเดือน เดือนละ ๑ ครั้ง รวม ๑๒ ครั้ง/ปี</p> |
| <p>๑.๒ แผนงานจัดทำแผนและประสานการพัฒนาบุคลากรในสังกัด อบจ.สมุทรสงคราม</p> <p>๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>๒) การหาความจำเป็น (Training Need) ในการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓) การประชุมประสานแผนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๔) การจัดระบบฐานข้อมูลบุคลากร อบจ.สมุทรสงคราม</p> | <p>๑) หน่วยงาน/ส่วนราชการในสังกัด อบจ.สมุทรสงคราม จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้วเสร็จ</p> <p>๒) ทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน มีการหาความจำเป็น (Training Need) และมีเอกสารแสดงขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>๓) มีแผนการพัฒนาข้าราชการ อบจ. สมุทรสงคราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของทุกส่วนราชการ/หน่วยงาน</p> <p>๔) มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบัน ครบคลุมทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดพื้นที่ อบจ.สมุทรสงคราม</p> | <p>๑) ส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด อบจ.สมุทรสงคราม จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>๒) ทุกส่วนราชการจัดให้มีการหาความจำเป็น (Training Need) เบื้องต้นในการพัฒนาบุคลากรและใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด</p> <p>๓) การจัดการประชุมส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการ อบจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> <p>๔) ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำข้อมูลบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วนและสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p> |

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|---|---|---|
| <p>๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร</p> <p>๑) มีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒) มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัด</p> <p>๓) การดำเนินการทางวินัย</p> <p>๔) การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p> | <p>๑) มีการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการในสังกัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒) มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดทุกคน</p> <p>๓) มีการดำเนินการทางวินัย</p> <p>๔) มีการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p> | <p>๑) มีการจัดทำข้อมูลความก้าวหน้าทางสายงานของบุคลากรในสังกัดให้เป็นปัจจุบันครบถ้วน และสามารถนำมาปรับใช้ได้ทันที</p> <p>๒) มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการในสังกัดทุกคน</p> <p>๓) นายก อบจ.สมุทรสงคราม สามารถดำเนินการทางวินัยสำหรับข้าราชการและบุคลากรในสังกัด</p> <p>๔) ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรในสังกัด</p> |
| <p>๑.๔ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อในประเทศ</p> <p>๑) การจัดทำทะเบียนข้อมูลการศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัด</p> <p>๒) โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อในประเทศ</p> <p>๓) โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก</p> | <p>๑) มีการจัดทำทะเบียนข้อมูลการศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัด</p> <p>๒) มีบุคลากรในสังกัดศึกษาต่อในประเทศตามความต้องการขององค์กร</p> <p>๓) มีบุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในประเทศ</p> | <p>๑) มีการจัดทำข้อมูลการศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัดเพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลในการใช้บุคลากรให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ (Put the Right man on the Right job)</p> <p>๒) บุคลากรในสังกัดได้ศึกษาต่อตามความต้องการขององค์กร โดยการสนับสนุนทุนของส่วนราชการต้นสังกัด, ทุนส่วนตัว, องค์กร และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ</p> <p>๓) มีบุคลากรที่เข้ารับการอบรมดูงานกับหน่วยงานภายนอกในประเทศ</p> |

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|--|---|
| <p>๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามสายงานและความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)</p> | <p>มีการจัดการฝึกอบรมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามความจำเป็นและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดทำเป็นหลักสูตรกลาง</p> | <p>การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการ/หน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดทำเพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> |
| <p>๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่างๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)</p> | <p>มีการจัดการฝึกอบรม สัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือให้ความรู้ในลักษณะของการจัดหลักสูตรต่างๆ โดยจัดทำเป็นหลักสูตรเฉพาะด้าน เช่น ด้านบัญชี ด้านพัสดุ ด้านสาธารณสุข ด้านการเกษตร การพัฒนาชุมชน ด้านเทคโนโลยี ฯลฯ</p> | <p>ส่วนราชการ/หน่วยงานจัดทำหลักสูตรเฉพาะด้านเพื่อพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติให้แก่บุคลากรในสังกัด</p> |

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization)

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|---|--|
| <p>๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน</p> | <p>มีการทำแผนการจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์</p> | <p>จัดให้มีคณะทำงานจัดทำระบบการบริหารความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p> |

| แผนงาน/โครงการ | ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน | รายละเอียดโครงการ |
|--|--|--|
| <p>๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>๑) โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดพื้นที่ อบจ. สมุทรสงคราม</p> <p>๒) โครงการความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่าง อบจ. สมุทรสงครามและองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและเอกชน</p> | <p>๑) มีการทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด อบจ. สมุทรสงคราม</p> <p>๒) มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบจ. สมุทรสงคราม</p> | <p>๑) สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดพื้นที่ อบจ. สมุทรสงคราม เป็นการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>๒) จัดให้มีการจัดทำโครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรภายนอก อบจ.สมุทรสงคราม เพื่อเป็นการแสดงความร่วมมือและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</p> |

๓.๒ วิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น โดยใช้ SWOT Analysis เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--|---|
| <p>๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๓. หน่วยงานมีงบประมาณด้านพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ</p> <p>๔. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ</p> <p>๕. หน่วยงานมีการจัดการศึกษาดูงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น หรือ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน</p> | <p>๑. ในบางหน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม</p> <p>๒. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้เฉพาะตำแหน่ง เนื่องจากยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมความรู้เฉพาะตำแหน่ง</p> <p>๓. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบงาน และเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน</p> |

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|--|----------------------|
| <p>๖. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</p> <p>๗. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพ มีความทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. บุคลากรมีการเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง และมีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตในสำนักงาน</p> | |

| โอกาส (Opportunities) | ภัยคุกคาม (Threats) |
|---|--|
| <p>๑. ตั้งอยู่ใกล้ศาลากลางจังหวัด ศูนย์รวมส่วนราชการ ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว</p> <p>๒. มีสถาบันการศึกษาภาครัฐทุกระดับ และการสนับสนุนของ อปท. ซึ่งช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเอง</p> <p>๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๔. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านบุคลากรที่ทันสมัยและเพื่อวิเคราะห์ วางแผน และประมวลผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล</p> | <p>๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน</p> <p>๒. สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลกระทบต่อคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กร</p> <p>๔. หน่วยงานกลางไม่สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้ทันที่ทั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ</p> |