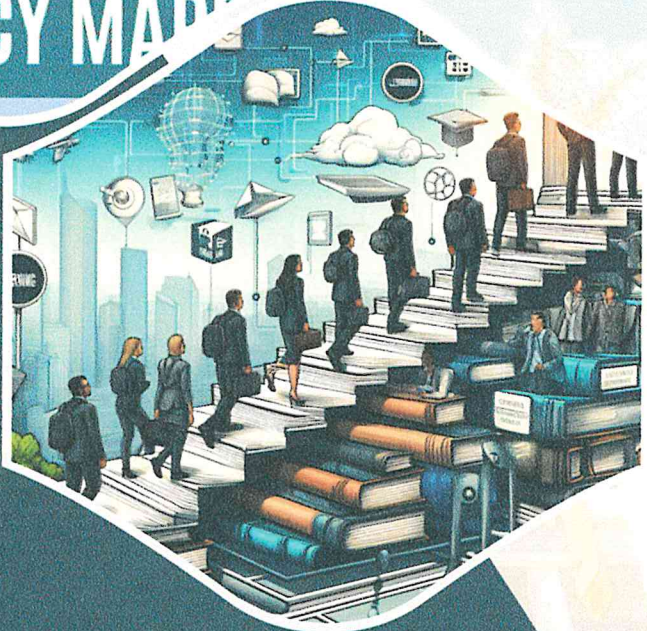




COMPETENCY MAP



นโยบายการบริหาร และการพัฒนานาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัด
สมุทรสงคราม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑	บทนำ
	หลักการและเหตุผล
	วัตถุประสงค์
ส่วนที่ ๒	ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
	ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
	ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๓ ปี
	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
	การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)
	ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
ส่วนที่ ๓	นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
	นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร
	นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล
	นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
	นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้
ส่วนที่ ๔	การติดตามผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	การติดตามผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การสร้าง ความเข้มแข็งและทำให้องค์กรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยผู้บริหารในองค์กรต้องสามารถดึงศักยภาพของ ทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร อีกทั้งควรมีการพัฒนาและกระตุ้นบุคลากรให้มีการ พัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมกับการบริหารจัดการอย่างบูรณาการ พร้อมทั้งมีการพัฒนาบุคลากร ผ่านการสร้างทัศนคติในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีการสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการปรับโครงสร้างในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นให้ทันต่อสถานการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และ พัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อย่างยั่งยืน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม จึงได้จัดทำนโยบาย ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น สำหรับใช้เป็น กรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ตลอดจน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้บุคลากรปฏิบัติงาน โดยเน้น ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการบริการภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน โดยให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด สมุทรสงคราม ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีแนวทางในการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
- ๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม สามารถบริหารอัตรากำลัง และจัดสรรบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๓) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด
- ๔) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- ๕) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความรู้ทั้งในด้านพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- ๖) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เอื้อให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งผลผลิตและการให้บริการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจหน้าที่

ส่วนที่ ๒

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๑. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

วิสัยทัศน์

“เมืองน่าอยู่ คู่วัฒนธรรม ส่งเสริมการศึกษา สร้างคุณภาพชีวิต อยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
๖. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

วิสัยทัศน์

“บุคลากร มีสมรรถนะ มีคุณธรรมจริยธรรม ทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และการพัฒนาท้องถิ่นตามนโยบายของรัฐ”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสมสายอาชีพ
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงครามตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

ค่านิยม

"ยึดมั่นธรรมาภิบาล เพื่อการบริการประชาชน"

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศูนย์ทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความสุข

ในองค์กร

๓. การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ด้านการบริหารงานบุคคลในการดำเนินการตามภารกิจ (SWOT Analysis) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้ครอบคลุมทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๒. บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน
๓. หน่วยงานมีงบประมาณด้านพัฒนาศูนย์อย่างเพียงพอ
๔. หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
๕. หน่วยงานมีการจัดการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น หรือประสบการณ์ในการทำงานซึ่งกันและกัน
๖. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
๗. บุคลากรมีการเข้าถึงระบบสารสนเทศอย่างทั่วถึง และมีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตทุกส่วนราชการ

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ในบางหน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอส่งผลต่อการดำเนินงานในภาพรวม เช่น ด้านช่าง ด้านสาธารณสุข และด้านการศึกษา
๒. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
๓. บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
๔. การประสานงานระหว่างหน่วยงานยังขาดการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และขาดการประชาสัมพันธ์
๕. เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางอย่างเสียหาย ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เพียงพอ จึงไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๖. ระบบการบริหารจัดการองค์กรล่าช้า ไม่คล่องตัว
๗. บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส (Opportunity)

๑. ตั้งอยู่ใกล้ศาลากลางจังหวัด ศูนย์รวมส่วนราชการ ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
๒. มีสถาบันการศึกษาภาครัฐทุกระดับ และการสนับสนุนของ อบท. ซึ่งช่วยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ตนเอง
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) โดยมีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านบุคลากรที่ทันสมัย และเพื่อวิเคราะห์ วางแผน และประมวลผลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
๕. การปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้บุคลากรมีโอกาสเติบโตในหน้าที่ราชการ

อุปสรรค (Threat)

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน
๒. สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลกระทบต่อด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในองค์กร
๓. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาท อำนาจหน้าที่ขององค์กร
๔. หน่วยงานกลางไม่สามารถสรรหาคนมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรได้ทันท่วงที ทั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้ปฏิบัติ
๕. รัฐให้การสนับสนุนเงินงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นลดลงและไม่ต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๓

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ได้มีการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารและภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ดังนี้

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร

องค์กรที่มีโครงสร้างการบริหาร โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เป็นระบบ ชัดเจน ครอบคลุมภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กร รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างในการทำงานให้มีความยืดหยุ่นทันต่อสถานการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกอยู่เสมอ ย่อมส่งผลต่อการขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เป้าประสงค์

- ๑) กำหนดโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรสามารถบริหารงานตามภารกิจได้อย่างมีรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- ๒) ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และระบบการบริหารงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
- ๓) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในให้เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
- ๔) กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในให้ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน และถูกต้องตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- ๕) มอบอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อให้มีความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน และการบริการประชาชน
- ๖) มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

กลยุทธ์

๑) จัดทำและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๒) ประกาศกำหนดส่วนราชการ กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และการจัดแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๓) จัดทำแผนการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน

๔) มีการประชุมติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้างาน

๒. นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ รวมถึงการสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และสอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เป้าประสงค์

๑) มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๒) มีการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม

๔) ปลุกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึก มีวินัย ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๕) มีการส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร

๖) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๗) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีความรัก ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม
- ๒) จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๓) จัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานกับหน่วยงานของรัฐหรือ หน่วยงานอื่น ๆ
- ๕) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันในองค์กร
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๗) จัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพของส่วนราชการ
- ๘) นำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน
- ๙) มีการนำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

องค์กรจะดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งนั้นมาจากการมีบุคลากรที่มีความสามารถ และเหมาะสมภายในองค์กร ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการวางแผนและกำหนดวิธีการที่จะให้ได้ กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการทั้งใน ด้านจำนวนและคุณภาพ รวมทั้งมีการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทของบุคลากร ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กร ตลอดจนรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจ เกิดขึ้นในอนาคตเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ และตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากร บุคคลขององค์กรอย่างเป็นระบบ

เป้าประสงค์

- ๑) มีแผนการบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ กับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ และมีการเตรียมความพร้อมในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต
- ๒) มีการจัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
- ๓) มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย เพื่อให้มีบุคลากรเป็นไปตาม แผนอัตรากำลัง
- ๔) มีเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
- ๕) มีแผนการสืบทอดตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร
- ๖) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลัง เหมาะสมและเพียงพอ กับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ
- ๒) จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
- ๓) จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- ๔) ดำเนินการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ให้ได้บุคลากรครบถ้วนตามแผนอัตรากำลัง
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน
- ๖) พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๔. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

การส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ในองค์กรอย่างเป็นระบบ และทันสมัย ให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ มีการเรียนรู้ร่วมกันและแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อที่จะนำมาใช้ หรือถ่ายทอดกันได้ภายในองค์กร สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เป้าประสงค์

- ๑) บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถทางด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การอบรม การสัมมนา
- ๒) บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน/กิจกรรม ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และเข้มแข็ง
- ๓) บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ๔) มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๕) มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

- ความรู้
- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
 - ๒) พัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๓) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว
 - ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
 - ๕) จัดทำแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) และดำเนินการตามแผน
 - ๖) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ด้วยการศึกษาค้นหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งจากภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน
 - ๗) การพัฒนาความรู้ด้าน IT ของบุคลากร อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๔

การติดตามผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การติดตามผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ ในฐานะหน่วยงานที่ดูแล รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ดำเนินการตามนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ทั้ง ๔ ด้าน ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ และมีการ รายงานและสรุปผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อสิ้นปีงบประมาณ และนำผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาปรับปรุงและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตาม ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสงคราม ให้บรรลุผลตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป