

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

องค์ประกอบ	รายละเอียดกิจกรรม/ภารกิจ	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
				(ต.ค.-ธ.ค. ๖๖)	(ม.ค.-มี.ค. ๖๗)	(เม.ย.-มิ.ย. ๖๗)	(ก.ค.-ก.ย. ๖๗)
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑. มีการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนจากการเกษียณอายุราชการ การโอน การย้าย การลาออก	ไม่ใช้งบประมาณ	มีแผนรองรับ ๓ – ๕ ปี				√
	๒. สำรวจทักษะของบุคลากรทุกระดับ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการทำแผนสรรหา คัดเลือกและการพัฒนาบุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ	มีข้อมูลที่ใช้ในการบริหาร งาน	√			
	๓. จัดทำแนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลนจากการเกษียณอายุ เช่น ขออนุมัติจ้างพนักงานราชการ จ้างลูกจ้างทดแทนตำแหน่งที่ว่าง จัดอบรม (training houses)	ไม่ใช้งบประมาณ	มีอัตรากำลังทดแทน	√	√	√	√
	๔. การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในทุกขั้นตอนต้องอย่างโปร่งใส สะดวก รวดเร็ว และประหยัดทั้งต่อผู้สมัครและการดำเนินการ โดยการจัดทำประกาศรับสมัคร ต้องระบุตำแหน่งที่สมัครคุณสมบัติผู้สมัครให้ชัดเจน สถานที่ วัน เวลาที่สมัคร - ประกาศรับสมัครเป็นไปโดยเปิดเผยและเข้าถึงได้ง่าย สะดวก การเผยแพร่ผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จังหวัด หรือข่าวประชาสัมพันธ์ - การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ระบุวัน เวลา - การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรจากบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มีความเป็นกลาง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรที่ได้รับการสรรหาคัดเลือกตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด	ทุกห้วงระยะเวลาการดำเนินการสรรหา/คัดเลือก			
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรต้องเป็นไปตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของ ก.พ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีคุณสมบัติครบถ้วน	√	√	√	√
	๒. การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของราชการบรรจุใหม่ และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้รู้กฎ ระเบียบ	√	√	√	√
	๓. การป้อนข้อมูลย้อนกลับ (การให้ FEEDBACK) แก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ ทุกๆ ๓ หรือ ๖ เดือน เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง	ไม่ใช้งบประมาณ	ข้าราชการมีการปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนที่ดี	√	√	√	√

องค์ประกอบ	รายละเอียดกิจกรรม/ภารกิจ	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
				(ต.ค.-ธ.ค. ๖๖)	(ม.ค.-มี.ค. ๖๗)	(เม.ย.-มิ.ย. ๖๗)	(ก.ค.-ก.ย. ๖๗)
	๔. การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นข้าราชการที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมและนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ๕. ติดตามประเมินผลศักยภาพการพัฒนาบุคลากรโดยผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านองค์ความรู้วิชาการ พฤติกรรม (แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล) เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรในโอกาสต่อไป	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	√	√	√	√
๓. การพัฒนาบุคลากร	๑. สำรวจทักษะที่บุคลากรต้องการพัฒนาเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำ แผน/หลักสูตรจนนำไปสู่การสร้างแนวทางพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	การจัดทำหลักสูตรตรงกับความต้องการของบุคลากร				√
	๒. วิเคราะห์ทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวทางการพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	ส่งเสริมโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการกำหนด Career path ของบุคลากร	√	√	√	√
	๓. กำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และ ทักษะการทำงานที่จำเป็นในอนาคต	ไม่ใช้งบประมาณ	ส่งเสริมโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการกำหนด Career path ของบุคลากร	√	√	√	√
	<u>๔. แนวทางการพัฒนา</u> ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนา ศึกษา/ดูงานในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ทั้งที่เป็นหลักสูตรผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ๔.๒. ส่งเสริม/สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง พัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การลาศึกษาต่อ การศึกษาต่อในภาคพิเศษ ๔.๓ การจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	√

องค์ประกอบ	รายละเอียดกิจกรรม/ภารกิจ	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
				(ต.ค.-ธ.ค. ๖๖)	(ม.ค.-มี.ค. ๖๗)	(เม.ย.-มิ.ย. ๖๗)	(ก.ค.-ก.ย. ๖๗)
	(e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.หรือจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) การเรียนผ่านระบบออนไลน์						
	๕. รูปแบบ/วิธีการ ๕.๑ การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรที่บรรจุใหม่ จึงมีความจำเป็นต้องชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ สร้างความคุ้นเคยในสภาพแวดล้อมองค์การ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน เช่น การปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ๕.๒ การฝึกอบรม/สัมมนา เป็นกระบวนการที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกิดทักษะความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง สามารถเปลี่ยนการกระทำหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เช่น การส่งข้าราชการบรรจุใหม่เข้าอบรม เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องระเบียบ กฎหมายหลักปฏิบัติราชการ คุณธรรมจริยธรรม เป็นต้นกระทรวงมหาดไทย ๕.๓ การส่งเสริมด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น จัดทำหลักสูตรพี่เลี้ยง-น้องเลี้ยง โดยให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง ๕.๔ การศึกษาดูงาน เป็นการเพิ่มวุฒิความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ไปศึกษาการทำงานจากรูปแบบของจริงในหน่วยงานที่มีระบบที่ดีกว่า ทันสมัย การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในหน่วยงาน ๕.๕ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น หรืออาจได้รับความรู้ใหม่ ซึ่งอาจทำได้ทั้งในและต่างประเทศ	ไม่ใช้งบประมาณ	ข้าราชการได้รับการแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่	√	√	√	√
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาค จะดำเนินการปีละ ๒ รอบ ได้แก่ รอบที่ ๑ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) รอบที่ ๒ (๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม) โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลตามตัวชี้วัด	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการ ปีละ ๒ รอบ	√	√	√	√

องค์ประกอบ	รายละเอียดกิจกรรม/ภารกิจ	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
				(ต.ค.-ธ.ค. ๖๖)	(ม.ค.-มี.ค. ๖๗)	(เม.ย.-มิ.ย. ๖๗)	(ก.ค.-ก.ย. ๖๗)
	ผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานและการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยแบ่งผลคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับผู้ไม่ผ่านการประเมินหน่วยงานต้องแสดงเหตุผลให้ทราบ ๒) การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินและร้อยละการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญให้ส่วนราชการสังกัดบริหารราชการส่วนภูมิภาคทราบ ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒/.๒/ว ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘						
	๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่องการปรับปรุงหลักเกณฑ์และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๓ กรณีมีการกันเงินไว้เพื่อการบริหาร	ไม่ใช้งบประมาณ					
	๔. ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารวงเงินที่กันไว้ในอำนาจการพิจารณาของผู้ว่าราชการจังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ					
	๕. คำสั่งจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ ๖๔๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ มี.ค.๖๖เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรม การกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ	ไม่ใช้งบประมาณ					

องค์ประกอบ	รายละเอียดกิจกรรม/ภารกิจ	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
				(ต.ค.-ธ.ค. ๖๖)	(ม.ค.-มี.ค. ๖๗)	(เม.ย.-มิ.ย. ๖๗)	(ก.ค.-ก.ย. ๖๗)
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	**๑. การสร้างขวัญ กำลังใจ/ให้รางวัล** ๑.๑ การส่งเสริม/คัดเลือกข้าราชการลูกจ้างที่มีการประพฤติตนและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ข้าราชการอื่นปฏิบัติตาม เข้ารับรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	๑ เม.ย.ของทุกปี			
	๑.๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีโควตาพิเศษของผู้ว่าราชการจังหวัดแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เช่น มีผลการดำเนินงานตามนโยบายบรรลุผลสัมฤทธิ์งานที่เสี่ยงอันตราย	ไม่ใช้งบประมาณ	”	๑ เม.ย.และ ต.ค.ของทุกผี			
	๑.๓ การประกาศเกียติคุณ การมอบเกียรติบัตร การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร/หน่วยงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นในเรื่องต่างๆ ในที่ประชุมหัวหน้าส่วนราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√
	๑.๔ การมอบโล่รางวัลแก่หน่วยงาน/บุคคลที่มีผลการประเมินคุณธรรม/จริยธรรมดีเด่นระดับประเทศ ระดับจังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√
	๑.๕ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา การอวยพรวันเกิดของเพื่อนร่วมงาน (work of balance)	ไม่ใช้งบประมาณ	บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√
	๑.๖ จัดสถานที่ที่ทำงานมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น ลานจอดรถ ไฟฟ้าส่องสว่าง	๑,๗๕,๐๐๐	สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย	√	√	√	√
	<u>การลงโทษ</u> จังหวัดได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ รวมทั้งการสั่งลงโทษก็จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้ การสั่งลงโทษจะต้องอยู่ภายในขอบเขตอำนาจที่กฎหมายกำหนดไว้หรืออีกนัยหนึ่งการกระทำของฝ่ายปกครองกฎหมาย โดยการพิจารณาความผิด มีหลักที่ควรคำนึงอยู่ ๒ หลัก คือ **๑. <u>หลักนิติธรรม</u>** ได้แก่ การพิจารณาตามตัวบทกฎหมาย คือ การที่จะถือว่าการกระทำอย่างใดเป็นความผิดวินัยฐานใดนั้น ต้องมีบทกฎหมายบัญญัติ และหากเป็นเรื่อง วินัย	ไม่ใช้งบประมาณ					

องค์ประกอบ	รายละเอียดกิจกรรม/ภารกิจ	งบประมาณ	ผลการดำเนินการ	ระยะเวลาในการดำเนินการ			
				(ต.ค.-ธ.ค. ๖๖)	(ม.ค.-มี.ค. ๖๗)	(เม.ย.-มิ.ย. ๖๗)	(ก.ค.-ก.ย. ๖๗)
	ร้ายแรงก็เสนอเรื่องเข้า อ.ก.พ.จังหวัดเพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างเป็นธรรม ต้องชอบด้วยกฎหมาย เพราะหากการกระทำทางปกครองไม่ชอบด้วยกฎหมาย จะส่งผลให้คำสั่งลงโทษ ไม่ชอบด้วย						
	๒. <u>หลักมโนธรรม</u> ได้แก่ การพิจารณาโดยคำนึงถึง ความเป็นจริงและความถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น ซึ่งการพิจารณาโดย คำนึงถึงความเป็นจริง ตามเหตุผลที่ควรจะ เป็นไปได้นั้น ต้องอาศัยข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ แวดล้อมประกอบการพิจารณาในการพิจารณาปรับบทความผิดจึงควรคำนึงถึงหลักทั้ง ๒ ดังกล่าวควบคู่กันไป เพื่อความถูกต้องและเป็นธรรมทั้งในทางนิตินัยและในทางพฤตินัย กรณีสอบสวนแล้วมีมูลให้ส่วนราชการดำเนินการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและระเบียบหลักเกณฑ์ข้อกฎหมายต่าง ๆ และที่เกี่ยวข้อง						

รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔ รุ่น ๓๖๒ คน ทำให้ข้าราชการมีความรู้เพิ่มขึ้น	๓๘,๐๐๐	เมย.-พ.ค.๖๗	รพ.มหาราช
๒	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔ รุ่น ๓๖๒ คน มีแนวทางการปฏิบัติงานปฏิบัติตนที่ดี	๑,๙๙๑,๐๐๐	พ.ค.๖๖-พ.ค.๖๗	รพ.มหาราช
๓	หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ผ่านทาง http://icsc.chulaonline.net เพื่อให้รู้ระเบียบกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	ข้าราชการที่มาบรรจุใหม่ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เรียนรู้ผ่านระบบสำนักงาน ก.พ. และสามารถผ่านเกณฑ์การประเมิน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗	ทุกส่วนราชการ
๔	หลักสูตรสัมมนาลดการใช้พลังงานในภาครัฐ	ข้าราชการในส่วนภูมิภาคส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๒๖๐ คน นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๙๔,๑๖๐	๒๘ ส.ค.๖๗	พลังงานจังหวัด
๕	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐	บุคลากรภาครัฐ ในสังกัดส่วนภูมิภาค กลุ่มเป้าหมาย ๕๐ คน ร่วมกันทบทวนแผนกลยุทธ์ฯ ๔ ปี	๘๖,๗๐๐	มิ.ย.๖๗	สำนักงานจังหวัด
๖	การจัดเสวนาแนวทางการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัด	ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง จำนวน ๓๐๐ คน ได้รับการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	๘,๐๐๐	๔ มี.ค.๖๗	ที่ทำการปกครองจังหวัด

ลำดับ	แผนงาน/โครงการ	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๗	ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนอำเภอคุณธรรมต้นแบบ	บุคลากรของอำเภอทุกอำเภอ ๓๐ คน ได้รับการถ่ายทอดเรื่องคุณธรรมจริยธรรม	๓,๕๐๐	๔ มี.ค,๖๗	ที่ทำการปกครองจังหวัด
๘	หลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ หลักสูตรการสื่อสารประชาสัมพันธ์ออนไลน์ (Social Media For Information)	ข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๐ คน ได้รับความรู้ในการใช้สื่อ Social	๓๗,๔๐๐	๔ ก.ค.๖๗	สำนักงานจังหวัด
๙	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำคลื่นลูกใหม่จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี (Young Public and Private collaboration : YPC	บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน ๕๐ คน ได้รับการพัฒนาศักยภาพตนเอง	๒๗๐,๐๐๐	๑๕ พ.ค.๖๗	สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
๑๐	อบรม Mister พืช (ทุเรียน มังคุด ส้มโอทับทิมสยาม) จำนวน ๒๕ ราย อบรมเจ้าหน้าที่ด้านการอารักขาพืช จำนวน ๒๕ ราย	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำนวน ๒๕ ราย ได้รับความรู้ด้านการเกษตรไปใช้ประโยชน์	๑๒,๕๐๐๐	๒๐ ส.ค.๖๗	สำนักงานเกษตรจังหวัด
๑๑	หลักสูตรนักวิชการส่งเสริมเกษตรมืออาชีพ ๓๐ ราย	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำนวน ๓๐ ราย ได้รับความรู้ด้านการเกษตร	๓๕,๐๐๐	ม.ค.- ส.ค.๖๗	สำนักงานเกษตรจังหวัด
๑๒	พัฒนาสมรรถนะทางจริยธรรม : Ehtical communication	นักศึกษาแพทย์ รพ.มหาราช จำนวน ๔๐ ราย ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	๓๑,๘๐๐	๒๙ ม.ค.๖๗	รพ.มหาราช
๑๓	โครงการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๗๐) และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี	บุคลากรภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม จำนวน ๕๐ คน ร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๒๐๐,๐๐๐	๕ มิ.ย. ๖๗	สำนักงานจังหวัด
