

ที่ นศ ๐๐๑๗.๕/ว๒๔๙๐

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และนายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วยพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มีเจตนารมณ์ให้ปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ดังนั้น เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล จังหวัดนครศรีธรรมราชจึงได้มีประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างหลักประกันความเป็นธรรมให้แก่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภินันท์ เผือกผ่อง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๗๕๓๕ ๖๕๓๑

"มานะ มานคร มาหาสรัทธา"



ประกาศจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมที่มีเจตนารมณ์เพื่อรับรองสิทธิได้รู้ หรือได้รับทราบของประชาชน (Right to Know) ภายใต้หลักการ "เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น" และการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารสำคัญภายใต้หลักการ "ความจำเป็นในการคุ้มครอง" พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีเจตนารมณ์ให้ปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

จังหวัดนครศรีธรรมราชจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกำลังคนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพโดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กร

๑.๒ การสรรหาและเลือกสรรบุคลากร ให้พิจารณาบุคคลที่มีทักษะความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรของภาครัฐโดยยึดระบบคุณธรรม มีหลักเกณฑ์และความยุติธรรม

๑.๓ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคคลภายนอก เพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๑.๔ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ พนักงานราชการ หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐต้องชัดเจนเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งกระบวนการประกาศรับสมัคร กระบวนการสอบแข่งขัน และกระบวนการประกาศผลการสอบแข่งขัน โดยให้มีการประชาสัมพันธ์ในหลายช่องทาง เช่น ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน เว็บไซต์ของจังหวัด และแจ้งข่าวการประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจให้แก่ประชาชนต่อกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

/ ๑.๕ การแต่งตั้ง .....

๑.๕ การแต่งตั้งกรรมการ หรือกลไกในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนหน่วยงานหรือจากหน่วยงานอื่นที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด พร้อมพิจารณาว่าบุคคลในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ สร้างระบบ / สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ ที่สามารถสมัครเข้าศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดเวลา

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และจิตอาสา

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)

๓.๑ มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนทางราชการ มีผลงานที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติตน เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าวฯ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้จังหวัดทราบ

๓.๔ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการโดยจำแนกบุคลากรออกเป็น ๔ กลุ่ม หลัก ได้แก่ ๑. ข้าราชการประเภทบริหาร ๒. ข้าราชการประเภทอำนวยการ ๓. ข้าราชการผู้มีประสบการณ์ประเภททั่วไปและวิชาการ ๔. ข้าราชการผู้ปฏิบัติประเภททั่วไปและวิชาการ เสริมสร้างแรงจูงใจด้วยกระบวนการต่างๆ ในแต่ละกลุ่ม เช่น จัดอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร หลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่ เพื่อให้บุคลากรสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career path) ของตนเอง

/๔. ด้านการ ...

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง บริหารปริมาณงานให้สมดุลกับอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรร ไม่ให้อัตรากำลังเกินกว่าปริมาณงาน และวางแผนงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต โดยมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชน

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอภินันท์ เผือกผ่อง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๘
จังหวัดนครศรีธรรมราช

---

๑. หลักการและเหตุผล

จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาของจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ให้เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการรองรับไทยแลนด์ ๔.๐ การปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำจังหวัดนครศรีธรรมราชไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

๒) เพื่อให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารองค์การยุคใหม่ มีจิตให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม

๓) เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุถึงความพึงพอใจสูงสุดของผู้ใช้บริการ

๔) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำทุกคนของจังหวัดนครศรีธรรมราช จะได้รับการพัฒนาและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การเตรียมการและการวางแผน

พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนา โดยศึกษาวิเคราะห์จากแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ สรรถนะหลักของบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรโดยรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงาน นำมาพิจารณาว่าบุคลากรควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวิสัยทัศน์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๕. ประเภทของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดนครศรีธรรมราช มี ๗ ประเภท ได้แก่

๑) การประชุม ฟังบรรยาย อบรม และสัมมนา

๒) การศึกษาดูงาน

๓) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๔) การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหารืองาน การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

๖) การมอบหมาย/สับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ

๗) การส่งเสริมความก้าวหน้าตามสายงาน

๖. แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

๑) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อพัฒนาทักษะและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๒) ดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้เป็นอย่างดี

๓) ส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางาน

๔) พัฒนาบุคลากร รวมทั้งบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดการทำงานให้เป็นมาตรฐานใกล้เคียงกัน

๕) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรพร้อมกับการปรับปรุงกระบวนงาน

๗. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

รายละเอียด
๑. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
๒. วิเคราะห์ปัญหา และข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. พิจารณาว่าบุคลากรของหน่วยงาน หรือส่วนราชการภายใน จุดใดที่ต้องมีการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีต่อคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
๕. จัดส่งบุคลากรไปอบรม และจัดทำเอกสารการฝึกอบรมที่ได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา
๖. แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
๗. จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
๘. ประเมินผล

๘. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑) บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน และบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด

๒) วิเคราะห์ปัญหาให้ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน

๓) สำรวจความต้องการเพิ่มเติมจากบุคลากรในหน่วยงาน

๔) กำหนดเป้าหมายของการฝึกอบรม

๕) คัดเลือกหลักสูตร และเนื้อหาการฝึกอบรมที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก

๖) ขออนุมัติผู้บริหารเพื่อพิจารณา ประเมินความจำเป็นที่ต้องมีการฝึกอบรมตามลำดับความจำเป็น ก่อน - หลัง

๗) ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม

๘) รายงานผลการฝึกอบรม

๙. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมหน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมสัมมนาในหลักสูตรที่ซับซ้อน เพื่อแก้ไขปัญหาในภาวะวิกฤติได้

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ ส่งเสริมเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารระดับต่าง ๆ

๒. การพัฒนาตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายฯ.

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และหลักสูตรที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ (สายปฏิบัติ)

๓.๑ ส่งเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในหลักสูตรต่างๆ ที่จังหวัดหรือกรมจัดอบรมสัมมนาอย่าและหลักสูตรที่ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ

๓.๑ จัดให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๓.๒ เปิดโอกาสให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. <u>การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การทำงานทดแทนกัน</u>

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด บุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่ปฏิบัติงานนั้น

๔.๒ การปฐมนิเทศ เพื่อให้ข้าราชการได้รับการพัฒนาตามหลักปฏิบัติราชการ ระเบียบ ข้อกฎหมายต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การ Coaching แนะนำชี้แจงก่อนปฏิบัติงานใหม่ หรือแนะนำการทำงานทดแทนกัน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๖ เดือน/ ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

การสำรวจข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในภายนอกของบุคลากรจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลมากำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตรงตามเป้าหมายและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จังหวัดจึงขอความร่วมมือส่วนราชการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหา และอุปสรรค ด้านบุคลากร ซึ่งผลการสำรวจปรากฏผลดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑.๑ มีสถาบันการศึกษาในพื้นที่จำนวนมาก ส่งผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรในจังหวัด

๑.๒ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การวางแผน

๑.๓ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความสามัคคี ทำงานร่วมกันเป็นทีม รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๑.๔ บุคลากรมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม/สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง

๒. จุดอ่อน

๒.๑ บุคลากรขาดการบริหารจัดการที่ดี บางคนขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๒ บุคลากรไม่สนใจอย่างอื่นนอกจากงานที่เคยทำ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

๒.๓ บุคลากรขาดการประสานงานที่ดี ขาดการศึกษาระเบียบ

๒.๔ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการ

๓. โอกาส

๓.๑ มีกฎหมายรองรับ

๓.๒ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่สามารถให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓.๓ ข้าราชการใหม่สามารถเรียนรู้การทำงานจากบุคลากรภายในหน่วยงานได้ดี

๔. อุปสรรค

๔.๑ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงไม่ต่อเนื่อง

๔.๒ ภาคราชการยังคงมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถขาดขวัญและกำลังใจ

๔.๓ บุคลากรบางส่วนไม่มีความพร้อมในการรับรู้สิ่งใหม่ ๆ ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่
