การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

ด้าน	แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการ
๑. การสรรหา (Recruitment)	**- การสรรหาข้าราชการ**	๑.๑ จังหวัดได้มีการดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ใช้หลักความรู้ความสามารถเพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมาทำงาน โดยได้แจ้งให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และกฎหมายกำหนด ให้มีการตรวจสอบการดำเนินการโดยให้ส่วนราชการเสนอเรื่องเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การโอน ย้าย ลาศึกษา เป็นต้น ผ่านการกลั่นกรองจากสำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑.๒ ส่วนราชการมีการวางแผนกำลังคน โดยให้การสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังให้กับหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อประกอบการจัดทำแผนกำลังคน ๑.๓ การสรรหาข้าราชการในส่วนภูมิภาคไม่สามารถกระทำได้ ยังเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลจากส่วนกลาง ๑.๔ จังหวัด (สำนักงานสาธารณสุข) มีการเสนออัตรากำลังเพื่อบรรจุเข้ารับราชการของกระทรวงสาธารณสุขโดยผ่านความเห็นชอบ อ.ก.พ.กระทรวงสาธารณสุขพิจารณาบรรจุเข้ารับราชการ
	- การสรรหาพนักงานราชการ	- จังหวัดได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบแนวทางปฏิบัติของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการและแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ ๑) สรรหาและเลือกสรรบุคลากรโดยพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถใช้หลักคุณธรรม ดำเนินการโดยเปิดเผย โปร่งใส ในทุกขั้นตอน ๒) การประกาศรับสมัครมีการระบุคุณสมบัติอย่างชัดเจน การประกาศรายชื่อผู้สมัคร ผู้มีสิทธิสอบ กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบโดยเปิดเผย ผ่านทางเว็บไซต์จังหวัด และแจ้งข่าวการรับสมัครไปหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.พ.สำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง ทั่วถึง

ด้าน	แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการ
		๓) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านนั้น เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน และคณะทำงานในขั้นตอนต่าง ๆ ๔) การประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
	- การสรรหาลูกจ้างเหมาบริการ	- จังหวัดดำเนินการสรรหาลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบพัสดุและอยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อมาปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่งหรืออัตราที่ว่างเพื่อให้มีอัตรากำลังคนที่เพียงพอต่อความต้องการ
๒. การพัฒนา (Development)	- **การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา**	๒.๑ จังหวัดมีการส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรของจังหวัดเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนางานทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น หลักสูตร ๙๐๔ สำหรับผู้บริหาร หลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.) สำหรับหัวหน้าส่วนราชการ ๒.๒ จังหวัดจัดประชุม/สัมมนา อบรม พัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของจังหวัด ตามแผนพัฒนาบุคลากร **ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จังหวัดนครศรีธรรมราช** รายละเอียดตามเอกสารแนบ
๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)	**๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงานราชการและลูกจ้าง**	๑) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้างจากโควต้าพิเศษในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดแก่ผู้มีผลการประเมินดีเด่นจากการปฏิบัติงาน หรือการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญบรรลุเป้าหมาย ๒) ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ๓) ดำเนินการประกาศแนวทางและหลักเกณฑ์การประเมินให้ส่วนราชการทราบในทุกครั้ง ๔) จังหวัดมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง

ด้าน	แผนการดำเนินงาน	การดำเนินการ
	๓.๒ การมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	๑) การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากรทั้งทางกายภาพและด้านความเป็นอยู่ เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะ อนามัยและความปลอดภัย สถานที่จอดรถ การจัดกิจกรรมวันข้าราชการพลเรือนเพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคีความผูกพันในหมู่ข้าราชการและบุคลากร จัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำในหน่วยงาน สนับสนุนเทคโนโลยีในการทำงาน (smart Office) การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น ๓) อนุญาตให้ข้าราชการลาไปเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและการพัฒนางาน ๔) การจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น ความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนทางราชการ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	- แผนด้านการส่งเสริมการใช้ประโยชน์บุคลากรของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด	๑. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มาตรการภายในต่าง ๆ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๓. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถหรือผลงานที่โดดเด่น ๔. มีการสับเปลี่ยน โอน ย้าย ให้บุคลากรได้ทำงานในหลายตำแหน่งและถนัด

คำนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์กร จึงเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานบุคคลโดยเฉพาะที่ต้องมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อทำให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีระสิทธิภาพ อันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

จังหวัดนครศรีธรรมราชได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาบุคลากรต่อไป

จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

จังหวัดนครศรีธรรมราช

---

๑. หลักการและเหตุผล

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

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำจังหวัดนครศรีธรรมราชไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินกิจกรรมตามแผนในปีงบประมาณ ๒๕๖๓

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 ลูกจ้างประจำทุกคนของจังหวัดนครศรีธรรมราชจะได้รับการพัฒนาและนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. การเตรียมการและการวางแผน

พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการพัฒนา โดยศึกษาวิเคราะห์จากแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔ สรรถนะหลักของบุคลากร ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรโดยรวบรวมข้อมูลจากรายงานผลการปฏิบัติงาน นำมาพิจารณาว่าบุคลากรควรได้รับการพัฒนาด้านใดบ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวิสัยทัศน์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

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 และอุปสรรคด้านบุคลากร 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

แผนงาน/โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	เสริมสร้างความรู้ด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ข้าราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นจำนวน๓๐๐ คน	๑๘๒,๖๐๐	ต.ค.๖๓ - มี.ค.๖๔	เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่	สำนักงานจังหวัด
๒	“ก้าวสู่ระบบราชการ ๔.๐ อย่างยั่งยืนตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ แก่หัวหน้าส่วนราชการ/บุคลากรในส่วนภูมิภาค	ข้าราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๗๐ คน	๑๕๐,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - มี.ค.๖๔	เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่	สำนักงานจังหวัด
๓	กิจกรรมยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารจัดการภาครัฐ (ITA) คน งบประมาณ	ข้าราชการส่วนภูมิภาคและท้องถิ่น จำนวน ๒๕๐ คน	๑๑๒,๖๐๐	ต.ค.๖๓ - มี.ค.๖๔	ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	สำนักงานจังหวัด
๔	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐภายใต้ พ.ร.บ.จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๐๐ คน	๑๘๕,๐๐๐	ต.ค.๖๓ - มี.ค.๖๔	ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	สำนักงานคลังจังหวัด
๕	โครงการฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติราชการตาม พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ งบประมาณ บาท	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕๐๐ คน	๑,๑๑๐,๑๐๐	ต.ค.๖๓ - มี.ค.๖๔	ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ที่ไปปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๖	อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติการชั้นสูงในระยะก่อนถึงโรงพยาบาล	พนักงานวิชาชีพ/เจ้าพนักงานฉุกเฉิน ๕๐ คน	๓๖๑,๖๙๐	ต.ค.๖๓-ก.ค.๖๓	เจ้าหน้าที่มีความเชี่ยวชาญทักษะในการปฏิบัติงาน	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
๗	การพัฒนาบุคลากรงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล กลุ่มเป้าหมาย ๔๐ คน	พี่เลี้ยงคุณภาพ QLN หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล จำนวน ๔๐ คน	๑๒๗,๐๐๐	ต.ค.๖๓-ก.ย.๖๔	ประชาชนได้รับความสะดวกในการใช้บริการ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
๘	พัฒนาศักยภาพเจ้าพนักงานเจ้าหน้าที่ระดับอำเภอในการดำเนินงานด้านคุ้มครองผู้บริโภค	พนักงานเจ้าหน้าที่ จำนวน ๗๐ คน	๗๘,๐๐๐	ต.ค.๖๓-ธ.ค.๖๓	ผู้บริโภคได้รับความปลอดภัยจากการใช้สินค้า ผลิภัณฑ์เพิ่มขึ้น	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
๙	ฝึกอบรมหลักสูตรนักระบาดวิทยาและการบริหารจัดการทีมสำหรับแพทย์หัวหน้าและทีมผู้สอบสวนหลัก จำนวน ๓ ครั้ง	แพทย์ จำนวน ๒ คน	๑๒๐,๐๐๐	มี.ค.๖๔	ผู้เข้าอบรมสามารถเฝ้าระวังและสอบสวนโรคและตอบสนองภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
๑๐	อบรมหลักสูตรการปฐมพยาบาลและช่วยปฏิบัติการแพทย์ขั้นพื้นฐาน	ผู้ไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรจากหน่วยปฏิบัติการ จำนวน ๘๐ คน	๑๗๗,๒๐๐	ต.ค.๖๓-มิ.ย.๖๔	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้นและนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
๑๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สถจ.นศ.	บุคลากรในสังกัด อปท. จำนวน ๓๓๓ คน	๑๐๖,๔๐๐	ม.ค.๖๔	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๒	พัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ภายใต้ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐	บุคลากรภาครัฐ จำนวน ๔๒๐ คน	๑๘๐,๕๐๐	มี.ค.๖๔	ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะเพิ่มขึ้น สามารถนำไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานคลังจังหวัด
๑๓	เพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหารและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาท้องถิ่น การแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน	ข้าราชการสังกัดในอปท. จำนวน ๓๓๓ คน	๑๐๖,๔๐๐	ม.ค.๖๔	ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด
๑๔	ส่งเสริมธรรมาภิบาล และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	บุคลากรในสำนักงานที่ดิน จังหวัด และ สาขา ๑๒ สาขา เข้าร่วมโครงการ	๒๔,๐๐๐	มี.ค.๖๔	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับภัยของการทุจริต และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	สำนักงานที่ดินจังหวัด
๑๕	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงานเพื่อส่งเสริมธรรมาภิบาลและสร้างความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ	เพื่อให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาในการปฏิบัติราชการ	สนง.พมจ.นศ.	บุคลากรในหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต	บุคลากรมีความ รู้และรับทราบมาตรฐานทางจริยธรรมค่านิยมเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามการทุจริต	สนงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
๑๖	ฝึกอบรมเทรนเนอร์ เพื่อทำความเข้าใจโลกของสินค้าออนไลน์บนช้อปปี้ (Shopee Bootcamp for Moc)	อบรมหัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	พ.ย.๖๓-ก.พ.๖๔ (๘ สัปดาห์)	ผู้เข้าอบรมมีความรู้ทางการขายออนไลน์	สำนักงานพาณิชย์จังหวัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๗	ดำเนินการจัดความรู้ (KM) ด้าน	เจ้าหน้าที่ จำนวน ๖ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๓-มิ.ย.๖๔	ผู้เข้ารับการอบรมมีองค์ความรู้ใน ๖ เรื่อง	สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
๑๘	การอบรมออนไลน์ (e-learning) หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรดิจิทัลภาครัฐ	เจ้าหน้าที่สำนักงานพาณิชย์ จำนวน ๑๗ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.๖๔	ผู้เข้ารับการอบรมมีองค์ความรู้ใน ๖ เรื่อง	สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
๑๙	อบรมหลักสูตร R to R (Research To Routien) การพัฒนาข้าราชการในสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดให้สามารถนำงานวิจัยเทคโนโลยีนวัตกรรมการเกษตร	นักวิชาการเกษตรและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๐ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	มิย. – กย.๖๔	ผู้ผ่านการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ปฏิบัติงานจริงได้	สำนักงานเกษตรจังหวัด
๒๐	ฝึกอบรมการเรียนรู้อัตลักษณ์ชุมชนสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน	บุคลากร สนง.วัฒนธรรมจังหวัด จำนวน ๓๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. – มิย.๖๔	ผู้ผ่านการอบรมนำความรู้ไปถ่ายทอดให้คำปรึกษาแก่ประชาชนได้และนำคุณค่าของศิลปะใช้เพื่อการพัฒนา	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
๒๑	ฝึกอบรมหลักสูตร Coaching Feedback อย่างผู้นำ ระยะที่ ๑ และ ๒	บุคลากรระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๒ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. – กย.๖๔	ผู้ผ่านการอบรมมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
๒๒	อบรมทักษะการเขียนผลงานทางวิชาการสำหรับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน ๓๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. – กย.๖๔	บุคลากรได้รับการพัฒนาฝึกทักษะการเขียนผลงาน	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด
๒๓	ฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาขีดสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานที่ดินจังหวัด	ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา	กรมที่ดินจัดสรร	พ.ค.๖๔	สามารถจัดทำแผนการจัดซื้อ/จัดจ้างได้ถูกต้องตามระเบียบ	สำนักงานที่ดินจังหวัด

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๔	ฝึกอบรมทักษะการเขียนหนังสือราชการ	ข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดและสาขา	กรมที่ดินจัดสรร	ม.ค.๖๔	ผู้ผ่านการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	สำนักงานที่ดินจังหวัด
๒๕	การอบรมออนไลน์ (e-learning) หลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรดิจิทัลภาครัฐ	เจ้าหน้าที่สำนักงานจังหวัด จำนวน ๓๓ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย.๖๔	ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับความรู้เรื่องดิจิทัลเพิ่มขึ้น	สำนักงานจังหวัด

==========