

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
(ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๗)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ ๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ ๒
๑.๓ เป้าหมาย ๒
๑.๔ ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ ๒
๑.๕ ขั้นตอนการดำเนินการ ๒
๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๓
บทที่ ๒ แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard ๔
๒.๑ การพัฒนาสรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔
๒.๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔
๒.๓ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๖
บทที่ ๓ ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพแวดล้อม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ๘
๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช ๙
๓.๑.๑ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (วิสัยทัศน์) ๙
๓.๑.๒ พันธกิจ ๑๐
๓.๑.๓ จุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๑๐
๓.๑.๔ วัตถุประสงค์ของเป้าหมายการพัฒนา ๑๐
๓.๒ โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๓
๓.๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๓
๒.๒ กรอบอัตรากำลังบุคลากร ..... **ผิดพลาด! ไม่ได้กำหนดบุ๊กมาร์ก**
๓.๓ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ๑๔
๓.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
๓.๓.๓ จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๔
๓.๓.๔ โอกาสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕
๓.๓.๕ อุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕
บทที่ ๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน ๒๕๖๗) ๑๗
๔.๑ วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗
๔.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ และความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๗
๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา ๑๗
๔.๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ๑๗
๔.๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๑๘
๔.๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สานความร่วมมือของทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล ๑๘
๔.๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล .. ๑๙
๔.๔.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๑๙
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๒๑
บทที่ ๕ แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช ๒๒
๕.๑ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ๒๒
๕.๒ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ๒๕
๕.๓ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สานความร่วมมือของทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล ๒๗
๕.๔ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล ๒๘
๕.๕ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ๓๑

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นหลักการและเหตุผล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๔.๐ ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของจังหวัดให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ทั้งที่เกิดจาก ปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบายหรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วนต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนต่อศักยภาพของข้าราชการจังหวัดและบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายในหน่วยงาน เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงาน ความต้องการของเจ้าหน้าที่ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น นอกจากนี้เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการได้มาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ.เป็นประจำทุกปี

ดังนั้นเพื่อให้จังหวัดสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว จังหวัดจึงได้ทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนให้มีความเข้มแข็ง สนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของจังหวัดให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกจังหวัด รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดตามทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้ตามแผนยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งในส่วนของการบริหารและการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของจังหวัดให้มีคุณภาพสูง เป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าที่สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลได้อย่างเต็มศักยภาพ

๑.๒.๓ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ เป้าหมาย

จังหวัดทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และใช้แผนเป็นตัวนำในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

๑.๔ ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ

ขอบเขตการดำเนินการ

จังหวัดทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ดำเนินการในส่วนของราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๔ หน่วยงาน ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๕ ขั้นตอนการดำเนินการ

๑.๕.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๕.๒ การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและการประเมินสภาพแวดล้อมจากผู้บริหารระดับสูง คือขั้นตอนในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและข้อเสนอของผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจังหวัดนครศรีธรรมราช และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบายทิศทางเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๕.๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณาซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด

๑.๕.๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัววิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์แล้วเลือกปัจจัยหลักนั้นมาจัดทำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดทำรายการตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานแต่ละเป้าประสงค์ด้วย

๑.๕.๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับโดยการนำประเด็นยุทธศาสตร์และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาสังเคราะห์เพื่อทำเป็นแผนงาน/โครงการรองรับแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงโอกาสในการประสบความสำเร็จและประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

๑.๖ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๖.๑ จังหวัดนครศรีธรรมราชมีแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด สามารถใช้แผนเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของจังหวัด

๑.๖.๒ บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒
แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

องค์กรยุคใหม่ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานแนวคิดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ได้ปรับเปลี่ยนมุมมองงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับคนในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนา เนื่องจากคนมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นการให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยมีแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๒.๑ การพัฒนาสรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

๒.๑.๒ แนวทางในการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ก) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด คือ ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จังหวัดต้องการบรรลุ

(ข) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน/โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้จังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

(ค) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measure and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน/โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

(ง) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่า ส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน/โครงการ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๒ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช มีการดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

มิติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้องค์กรทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๑.๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน

๑.๓ ส่วนราชการมีแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management)

๑.๔ ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน

มิติ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency) คือ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ กระบวนการและกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา เลื่อนเงินเดือน ทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๒.๒ ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณมีความเหมาะสมและสะท้อนภาพบุคลากรและมีความคุ้มค่า

๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) คือ นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดผลในด้านต่อไปนี้

๓.๑ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ

๓.๒ ความพึงพอใจของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการพัฒนาให้ข้าราชการมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ

๓.๔ มีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล มีความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างผลงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) คือ ความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการทุกกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work life) คือ การมีนโยบาย แผนงานโครงการ ตลอดจนมาตรการที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ประกอบด้วย

๕.๑ ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการ

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการตามกฎหมาย

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนงานไปด้วยกัน

๒.๓ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย กิจกรรมของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการ การระดมความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง และการประเมินสภาพแวดล้อมจากผู้บริหารระดับสูง

๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

๔. การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

๕. จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหาร และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

สำหรับรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช

คือขั้นตอนในการประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับการทำแผนยุทธศาสตร์ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารกันในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยให้ทุกฝ่าย กำหนดแนวทางร่วมกันและยึดถือแนวทางนั้นๆ ในการร่างแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ ๒ การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการ และ การประเมินสภาพแวดล้อมจากผู้บริหารระดับสูง

คือขั้นตอนในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและข้อเสนอของหน่วยงานในจังหวัดนครศรีธรรมราชที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของฝ่ายทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช มาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ภายใต้หลักการทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณาซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด นอกจากนี้ยังได้ทำการจัดประชุมระดมความคิดเห็นของส่วนราชการต่างๆ ในการออกแบบประเด็นยุทธศาสตร์ โดยให้บุคลากรในแต่ละส่วนราชการระดมความคิดเพื่อเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ที่แต่ละหน่วยงานมีความเห็นว่าเหมาะสมที่จะนำมาเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์แล้วเลือกปัจจัยหลักนั้นมาจัดทำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดทำรายการตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานแต่ละเป้าประสงค์ด้วย

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ต่อผู้บริหาร และทำแผนงาน/โครงการรองรับ

โดยการนำประเด็นยุทธศาสตร์ และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาสังเคราะห์เพื่อทำเป็นแผนงาน/โครงการ รองรับแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงโอกาสในการประสบความสำเร็จ และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

บทที่ ๓
ข้อมูลพื้นฐาน และสภาพแวดล้อม
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

นครศรีธรรมราช เป็นจังหวัดในประเทศไทย มีประชากรมากที่สุดในภาคใต้และมีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับ ๒ ของภาคใต้ (รองจากสุราษฎร์ธานี) เป็นจังหวัดที่มีอำเภอมากที่สุดในภาคใต้ ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ ๗๘๐ กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้ ทิศเหนือจดจังหวัดสุราษฎร์ธานีและอ่าวไทย ทิศใต้จดจังหวัดสงขลา พัทลุง ตรัง ทิศตะวันออกจดอ่าวไทย และทิศตะวันตกจดสุราษฎร์ธานีและกระบี่ แบ่งเขตการปกครองตามลักษณะพื้นที่ออกเป็น ๒๓ อำเภอ ๑๖๕ ตำบล ๑,๕๕๑ หมู่บ้าน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๓-๑ จำนวนเขตการปกครองตามลักษณะพื้นที่

ที่	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล	อบต.	พื้นที่ (ไร่)
๑.	เมืองนครศรีธรรมราช	๑๓	๑๑๕	๗	๑๐	๓๔๖,๘๐๔
๒.	เชียรใหญ่	๑๐	๙๗	๒	๘	๒๒๘,๕๘๙
๓.	ปากพนัง	๑๗	๑๔๒	๔	๑๓	๓๓๑,๙๐๔
๔.	ชะอวด	๑๑	๘๗	๒	๑๐	๔๔๐,๘๔๙
๕.	ทุ่งสง	๑๒	๑๒๔	๕	๘	๕๘๖,๖๔๗
๖.	ท่าศาลา	๑๐	๑๐๙	๑	๑๐	๒๖๐,๙๓๑
๗.	ร่อนพิบูลย์	๖	๕๗	๓	๕	๒๘๐,๓๒๔
๘.	สิชล	๙	๑๑๐	๒	๘	๔๒๗,๖๙๒
๙.	ลานสกา	๕	๔๔	๒	๔	๒๒๑,๐๘๘
๑๐.	พิปูน	๕	๔๒	๔	๒	๓๑๒,๔๖๐
๑๑.	หัวไทร	๑๑	๙๙	๓	๙	๒๗๒,๗๑๗
๑๒.	ทุ่งใหญ่	๗	๖๓	๒	๖	๓๘๐,๗๐๓
๑๓.	ฉวาง	๑๐	๘๖	๔	๘	๒๖๔,๓๖๓
๑๔.	ขนอม	๓	๓๔	๓	๑	๑๙๓,๘๐๐
๑๕.	นาบอน	๓	๓๔	๑	๓	๑๒๔,๐๐๐
๑๖.	พรหมคีรี	๕	๓๙	๓	๔	๑๕๓,๗๓๐
๑๗.	บางขัน	๔	๖๐	-	๔	๓๐๓,๒๐๘
๑๘.	จุฬาภรณ์	๖	๒๙	-	๕	๑๔๔,๘๖๔
๑๙.	ถ้ำพรรณรา	๓	๒๙	-	๓	๑๐๘,๙๑๓
๒๐.	พระพรหม	๔	๔๐	๑	๓	๙๒,๑๑๖
๒๑.	เฉลิมพระเกียรติ	๔	๓๗	๒	๒	๑๑๔,๕๓๓
๒๒.	นบพิตำ	๔	๓๘	๑	๓	๔๕๓,๑๒๓
๒๓.	ช้างกลาง	๓	๓๖	๒	๑	๑๗๐,๗๐๖
	รวม	**๑๖๕**	**๑,๕๕๑**	**๕๔**	**๑๓๐**	**๖,๒๑๔,๐๖๔**

โดยมีส่วนราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๔ ส่วนราชการ และอำเภอ ๒๓ อำเภอ ส่วนราชการส่วนกลาง ๙๗ หน่วยงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘๕ แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาล ๕๔ แห่ง (แยกเป็นเทศบาลนคร ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๓ แห่ง และเทศบาลตำบล ๕๐ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ๑๓๐ แห่ง)

๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๑.๑ เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด (วิสัยทัศน์)

"นครแห่งอารยธรรม น่าอยู่น่าเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน"

คำนิยามเป้าหมายการพัฒนา

คำจากเป้าหมายการพัฒนา	หมายถึง
นครแห่งอารยธรรม	นครศรีธรรมราช เมืองที่มีความหลากหลายทางศาสนา พหุวัฒนธรรม พลเมือง อยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร มีสถาบันการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบเป็นแหล่งบ่มเพาะบุคคล มีประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมที่สืบทอดอย่างยาวนาน
น่าอยู่น่าเที่ยว	เมืองที่มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เมืองที่ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นที่อยู่อาศัยชั้นดี และประชาชน มีความสุข มีสุขภาพอนามัยดี มีบริการสาธารณสุขมาตรฐานระดับสากล ชุมชนมีความมั่นคงทางอาหารสูง เป็นเมืองอาหารปลอดภัย เมืองสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมืองพลังงานสะอาด เมืองที่มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เมืองที่มีระบบสาธารณูปโภค ระบบคมนาคมที่เชื่อมโยงทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศอย่างครบวงจร ระบบโลจิสติกส์ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความเป็นเจ้าบ้านที่ดี และเป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เป็นเมืองแห่งท่องเที่ยวที่อบอุ่น
การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน	นครศรีธรรมราชมีฐานเศรษฐกิจเข้มแข็งจากภายในจังหวัด เป็นแหล่งการผลิตทางการเกษตรที่มีความสมดุลของระบบนิเวศและสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นการผลิตที่มีคุณภาพ ปลอดภัย มีมาตรฐาน และเพิ่มมูลค่าตรงตามความต้องการของผู้บริโภคและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีอันทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกษตรกร ประชาชน ชาวจังหวัดนครศรีธรรมราช มีงาน อาชีพ รายได้ การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานการผลิตทางการเกษตรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในเรื่อง ดิน น้ำ และระบบชลประทาน รวมทั้งการจัดสรรที่ดินทำกิน เป็นเมืองที่เน้นการจัดการด้านการส่งเสริม การผลิตพืช สัตว์ ประมง การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรสู่ Smart Farmer การพัฒนาองค์กรเกษตรกร ให้เข้มแข็งการบริหารจัดการฟาร์มสู่ Smart Farm ระบบการวางแผนการผลิต เพื่อการสร้างมูลค่าผ่านการแปรรูปและการพัฒนาตลาดสินค้าเกษตร ที่มีความยั่งยืนและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการแปรรูปเพิ่มคุณค่า มูลค่าสินค้าเกษตรสร้างผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านการเกษตรคู่ขนานภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจเติบโตจากการท่องเที่ยว เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ นิเวศน์ป่าเขาและทางทะเล และการท่องเที่ยวทางพุทธศาสนา เศรษฐกิจจากฐานการค้าการลงทุน การบริการ และอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่เติบโตและแข่งขันได้

๓.๑.๒ พันธกิจ

๑. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการภาคเกษตร เชื่อมโยงความหลากหลายทางธุรกิจ และอุตสาหกรรมของจังหวัด บนพื้นฐานการสนับสนุนจากระบบโลจิสติกส์และบริหารจัดการด้านการตลาด

๒. พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ เติบโตอย่างเข้มแข็งมั่นคงบนพื้นฐานการจัดการความหลากหลายของทรัพยากร

๓. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

๔. ยกระดับความสามารถการเรียนรู้ กระจายการเรียนรู้บนเครือข่ายชุมชนและส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบความพอเพียง

๕. พัฒนาคน องค์กร ระบบสวัสดิการสังคม และความมั่นคงบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๖. พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนศิลปะ ประเพณี และวัฒนธรรม

๓.๑.๓ จุดยืนการพัฒนาของจังหวัด

จากข้อมูลการวิเคราะห์ศักยภาพของจังหวัด และกำหนดทิศทางการพัฒนายุทธศาสตร์ในภาพรวมของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดจุดยืนการพัฒนาของจังหวัด ๓ ประเด็น ดังนี้

- เมืองสืบสานศิลปวัฒนธรรม สงบสุข น่าเที่ยว
- เมืองเกษตรนวัตกรรม และอุตสาหกรรมสีเขียว
- ศูนย์กลางการคมนาคมขนส่ง และกระจายสินค้าของภาคใต้

๓.๑.๔ วัตถุประสงค์ของเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑.๔.๑ เพิ่มรายได้จากการเกษตรสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิต

๓.๑.๔.๒ เพิ่มรายได้จากอุตสาหกรรมโดยยกระดับมาตรฐานคุณภาพ

๓.๑.๔.๓ เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว

๓.๑.๔.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

๓.๑.๔.๕ ชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๑.๔.๖ ศาสนา ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง

๓.๑.๕ ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสินค้าเกษตร บริหารจัดการน้ำและบริการทางการเกษตร การเรียนรู้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม

๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่ได้มาตรฐาน บนปัจจัยพื้นฐานด้านการเกษตรที่มีคุณภาพ

๓. พัฒนากระบวนการผลิต การเก็บเกี่ยว การเก็บรักษา การแปรรูป และพัฒนาผลผลิตต่อยอดด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดห่วงโซ่มูลค่าสู่การเป็นเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้า แบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ

๔. พัฒนาเกษตรกรและแรงงานด้านเกษตรและอุตสาหกรรมให้มีทักษะดิจิทัลและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรชุมชน สถาบันเกษตรกรและพ่อค้าด้านการผลิต การตลาด และการกระจายสินค้าเกษตร

๔. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ รองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งและกระจายสินค้าทางการเกษตร

๕. ส่งเสริมสถานประกอบการอุตสาหกรรมของจังหวัดให้พัฒนากระบวนการผลิตที่มีมาตรฐานและเป็นอุตสาหกรรมนวัตกรรมสีเขียว

๖. ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ ศิลปะ และวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการท่องเที่ยว เพื่อการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์โลก

๒. พัฒนาสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวจากฐานทรัพยากรทางธรรมชาติและวัฒนธรรม ให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว เพื่อเสริมสร้างโอกาสและศักยภาพการแข่งขัน ในตลาดการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาการส่งเสริมการตลาดท่องเที่ยวเชิงรุก ภายใต้ชื่อนครสองธรรม “ธรรมะและธรรมชาติ”

๔. พัฒนาบุคลากรด้านการบริการให้ได้มาตรฐาน เป็นเจ้าบ้านที่ดี โดยใช้ฐานทรัพยากร และอัตลักษณ์ท้องถิ่นในการบริการศักยภาพและยกระดับคุณภาพบุคลากร แรงงานรองรับ การท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้เกิดความประทับใจแก่ผู้มาเยือน

๕. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้แรงงานและผู้ประกอบการ

๖. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลตลอดห่วงโซ่มูลค่า

๗. พัฒนาการบริหารจัดการท่องเที่ยวยั่งยืนภายใต้กรอบความร่วมมือของเครือข่าย ด้านการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ และสิ่งแวดล้อมในชุมชนรองรับการเกษตร การท่องเที่ยวและการพัฒนาจังหวัดโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๒. อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เติมความสมบูรณ์ในระบบนิเวศ พื้นที่ป่า เขา ลำน้ำหลักและนิเวศทางทะเลจังหวัด

๓. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการจัดการภัยพิบัติ สาธารณภัยที่ยั่งยืน

๔. ส่งเสริม สนับสนุน รณรงค์ และเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาสู่เมืองแห่งพลังงาน ทดแทนและการประหยัดพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคน ชุมชน สังคมให้น่าอยู่ และเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพการให้บริการทางสังคม และการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของประชาชน อย่างทั่วถึง เป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความสุข

๓. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ และส่งเสริมการมีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม แก่ประชาชน ชมชน สังคม เป็น “นครที่น่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง”

๔. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และทักษะแรงงานแห่งอนาคตให้ประชาชนทุกช่วงวัย ให้มีศักยภาพเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง มั่งคั่ง ยั่งยืน สร้างงาน สร้างอาชีพตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน แพลทฟอร์มดิจิทัล และปัจจัยพื้นฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๗. พัฒนาคนทุกช่วงวัย ให้มีศักยภาพเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบและมาตรการเพื่อการป้องกัน ปราบปราม บ้าบัดรักษา และบริหารจัดการ สร้างความเข้มแข็งและพัฒนามวลชนเอาชนะปัญหายาเสพติดอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกลไกบริหารจัดการระบบความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และก้าวสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ทางด้าน Smart Living ในด้านการเป็น เมืองปลอดภัย (Safe City) และด้านสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนาระบบจุดตรวจความมั่นคงและจุดตรวจสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

๔. เสริมสร้างความตระหนักด้านความมั่นคงและการบังคับใช้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล

๕. พัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานสากล

๖. พัฒนาระบบการบริการจัดการข้อร้องเรียนเชิงคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

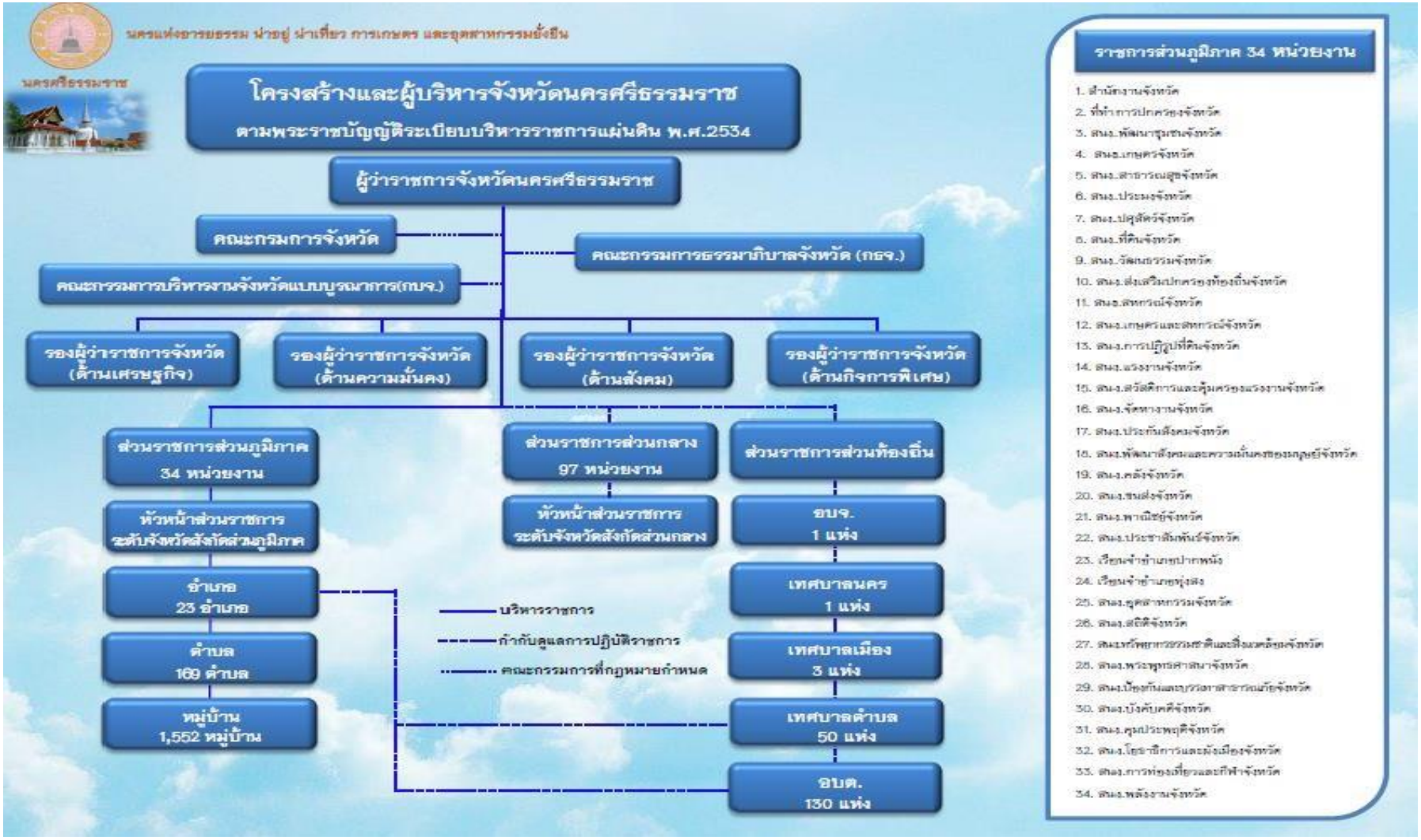
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี ศิลปะ ภูมิปัญญาแผ่นดิน ให้มีความยั่งยืน สร้างคุณค่าเพิ่มแก่ชุมชนและจังหวัด และพัฒนาทักษะชีวิตวิถีใหม่

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม และทำนุบำรุงศาสนา

๓.๒ โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๒.๑ โครงสร้างการบริหารงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช



๓.๓ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีภาคีเครือข่ายด้านบุคลากร และสานสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

๒. บุคลากรจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความเชี่ยวชาญทุกด้าน

๓. มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง สมดุล

๔. มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเป็นต้นแบบบุคลากรภาครัฐ

๕. บุคลากรมีทัศนคติที่ดี เจตคติที่ดีต่อการทำงาน

๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลายหลายทั้งในด้านการปฏิบัติงาน รวมไปถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม

๗. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย รองรับการปฏิบัติงานของบุคลากร

๘. มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และเป็นธรรม

๓.๓.๒ จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะในการบูรณาการและประสานงานที่ดี

๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ทักษะเฉพาะด้านวิชาชีพ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

๓. บุคลากรภายในจังหวัดมีช่องทางการสื่อสารหลากหลายช่องทางที่เอื้อต่อการสร้างความเข้าใจบทบาทและปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย

๔. การขับเคลื่อนการทำงานภายในจังหวัดมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมตัดสินใจผ่านการประชุมร่วมกัน

๕. บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณธรรม จริยธรรม และมีจิตสาธารณะ

๖. บุคลากรจังหวัดมีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็ง สามารถนำนโยบายไปขับเคลื่อนให้มีประสิทธิภาพ

๗. บุคลากรส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น และมีทัศนคติที่ดีต่องานในบทบาทหน้าที่ของตนเอง

๘. สำนักงานจังหวัดมีแผนพัฒนาบุคลากรที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ชัดเจน

๙. ผู้บริหารระดับจังหวัดให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีกลไกการประเมินผลที่เป็นธรรม

๓.๓.๓ จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ปริมาณงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร และไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง

๒. บุคลากรบางส่วนไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประเด็นท้าทายในการปฏิบัติหน้าที่หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงาน

๓. หน่วยงานขาดอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูป คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ฯลฯ ประกอบกับการขาดแคลนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อขีดความสามารถในการพัฒนาของบุคลากร และกระทบการปฏิบัติหน้าที่

๔. การมอบหมายงานภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรู้ความสามารถของบุคลากร

๕. หน่วยงานต่างๆ ในระดับจังหวัดขาดบุคลากรเฉพาะด้านที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากมักถูกดึงไปประจำที่ส่วนกลาง

๖. หน่วยงานต่างๆ ในระดับจังหวัดขาดการจัดการองค์ความรู้ และยังไม่มีกลไกการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคคล

๗. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น บรรยากาศ ความแออัดของสถานที่ ไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๘. กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับจังหวัดยังมีค่อนข้างน้อย ทำให้ขาดโอกาสในการสร้างความร่วมมือ และพัฒนาศักยภาพของตนเองในประเด็นใหม่ๆ ที่เอื้อต่อการพัฒนางาน

๙. ขาดการบูรณาการการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในจังหวัด ส่งผลต่อการใช้ประโยชน์ทรัพยากรร่วมกัน

๓.๓.๔ โอกาสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายของรัฐบาลที่สนับสนุนศักยภาพของจังหวัดนครศรีธรรมราช อาทิ นโยบายส่งเสริมอุตสาหกรรม Soft Power/๕F นโยบายการพัฒนาเมืองสร้างสรรค์ตามแนวทาง UNESCO นโยบายของรัฐในการปรับฐานเงินเดือนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ฯลฯ เอื้อให้ได้รับงบประมาณ และมีแนวทางให้บุคลากรภายในจังหวัดสามารถขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

๒. ภาคีเครือข่ายภายในจังหวัด ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและพร้อมขับเคลื่อนภารกิจของจังหวัดให้บรรลุสู่เป้าหมายร่วมกัน และมีโอกาสในการทำกิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนบุคลากร การฝึกอบรมบุคลากรร่วมกัน เป็นต้น

๓. ทิศทางภาครัฐที่มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกหน่วยงานผ่านพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ เอื้อให้บุคลากรของจังหวัดเชื่อมโยงภารกิจ และปฏิบัติงานเชิงพื้นที่ (Area Based) ร่วมกันได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๔. หน่วยงานระดับจังหวัดมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากกว่าหน่วยงานส่วนกลาง สามารถรับรู้ปัญหาและความต้องการได้อย่างรวดเร็ว ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น

๕. เทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ ChatGPT, AI, Internet of Things เอื้อให้จังหวัดนครศรีธรรมราชสามารถนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้น สะดวก และรวดเร็ว

๖. นโยบายการกระจายอำนาจการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและจังหวัดมากขึ้น ทำให้หน่วยงานระดับจังหวัดมีอำนาจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมากขึ้น สามารถวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ได้ดีกว่าการบริหารจากส่วนกลาง

๗. กระแสคนรุ่นใหม่สนใจงานราชการมากขึ้น จึงมีแนวโน้มที่จังหวัดจะได้บุคลากรที่มีศักยภาพ และมีขีดความสามารถสูงมาปฏิบัติงานราชการ

๓.๓.๕ อุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายของรัฐบาล และการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อกฎหมายบ่อยครั้ง ทำให้บุคลากรไม่สามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงได้เท่าทัน

๒. ความแตกต่างระหว่างช่วงวัย (Generations) ส่งผลต่อวิธีคิดและมุมมองการปฏิบัติงานของบุคลากรในจังหวัดที่แตกต่างกัน และอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจ หรือขาดการสื่อสารในเชิงเป้าหมายเพื่อให้มองภาพการทำงานร่วมกัน

๓. ข้อจำกัดด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทำให้ไม่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้ได้

๔. ประชาชนมีมุมมองเชิงลบต่อการทำงานของระบบราชการ และมักใช้สื่อ Social โดยขาดการไตร่ตรอง ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์เชิงลบ และปฏิบัติงานยากมากขึ้น

๕. งบประมาณด้านบุคลากรมีจำกัด ทำให้การจัดสรรตำแหน่ง การจ้างงาน และการพัฒนาบุคลากรมีข้อจำกัด

๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เป็นความเสี่ยงต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ ไวรัสคอมพิวเตอร์ การเรียกค่าไถ่ทางอิเล็กทรอนิกส์ (Ransomware) ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการป้องกัน

๗. นโยบายของภาครัฐ และความคาดหวังของประชาชนที่มีในเรื่องการรับบริการที่รวดเร็ว ส่งผลให้มีภาระงานที่ต้องปฏิบัติจำนวนมาก ในขณะที่บุคลากรมีจำนวนจำกัด ไม่สามารถสนองต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. การแทรกแซงทางการเมือง การเมืองท้องถิ่นที่ทำให้มีการโยกย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรบ่อยครั้ง ส่งผลต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงาน

๙. การจัดสรรตำแหน่งจากส่วนกลางไม่ตรงกับกรอบสายงาน

๑๐. ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ส่งผลต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร

๑๑. ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ในขณะที่บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ และต้องปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้าน จึงไม่เอื้อต่อการส่งเสริมศักยภาพและการวางแผนรับมือการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ยังปฏิบัติงานในลักษณะตั้งรับมากกว่าการมองการปฏิบัติงานเชิงรุก

บทที่ ๔
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๗๐ (ฉบับทบทวน)

๔.๑ วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล

“แหล่งรวมคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี มีส่วนร่วมทุกภาคี”

๔.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพความเป็นมืออาชีพ
2) ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ และปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล
3) เสริมสร้างการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรม
4) ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงานจากทุกภาคส่วน
5) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ และความสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ (ฉบับทบทวน)
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
๒. ประสิทธิภาพของระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	สานความร่วมมือของทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล
๔ .ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล
๕ .คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนา

๔.๔.๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรจังหวัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้และสมรรถะเพิ่มขึ้น
๒. เสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีระดับดีเด่นเพิ่มขึ้น

๒. บุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างน้อยรอบการประเมินละ ๑ หลักสูตร

๓. จำนวนนวัตกรรมการปฏิบัติงานที่มีการต่อยอดทักษะและสมรรถนะของบุคลากรเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรในอนาคตที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

๒. พัฒนากิจกรรมและหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร และสร้างระบบการวัดและประเมินผลการพัฒนาทักษะของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม

๓. ส่งเสริมการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง โดยมอบหมายโครงการพิเศษ และวางระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) จากบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นภายในจังหวัด

๔. ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เพิ่มสูงขึ้น

๔.๔.๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

เป้าประสงค์

๑. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกต่อการใช้งาน

๒. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๓. เพิ่มองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร

๔. มีข้อมูล (Data) ที่ผ่านระบบสารสนเทศ รวบรวม วิเคราะห์ และการตัดสินใจในการใช้ข้อมูล

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ

๒. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสารสนเทศภายในกรอบเวลาที่กำหนด

๓. ระยะเวลาเฉลี่ยที่ใช้ในการปฏิบัติงานลดลง

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System) เพื่อใช้สำหรับบุคลากรภายในจังหวัดเพื่อติดตามประวัติการทำงาน การฝึกอบรม และผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

๒. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรภายในจังหวัด

๔.๔.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สานความร่วมมือของทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและบุคลากรสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานได้

๒. ส่งเสริมภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓. สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม การจัดการความรู้ และการเรียนรู้นอกสถานที่

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. ระดับความสำเร็จของการจัดการองค์ความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. จำนวนภาคีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทางการพัฒนา

๑. ขยายเครือข่ายความร่วมมือจากหลายภาคส่วนเพื่อให้เกิดกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลร่วมกัน

๒. พัฒนาแพลตฟอร์มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมความรู้ระหว่างภาคีเครือข่าย

๓. ส่งเสริมการจัดการความรู้ (KM) โดยจัดตั้งชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) ข้ามหน่วยงาน สร้างคลังความรู้ดิจิทัล (Digital Knowledge Repository) และจัดทำ Best Practice Sharing ระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด

๔. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Live Long Learning) โดยกำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และให้รางวัลและยกย่องผู้ที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๕. สนับสนุนทุนวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมด้าน HR ของบุคลากรเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างยั่งยืน

๔.๔.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างองค์กรคุณธรรม

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้และประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล

๓. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับจังหวัดโดยส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบในหน้าที่

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๑. จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการให้บริการที่ลดลง

๒. คะแนนผลประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและยกระดับความเข้าใจเรื่องธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานภาครัฐเสริมสร้างระเบียบวินัยการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดค่านิยมหลักระดับจังหวัดที่สอดคล้องกับธรรมาภิบาล และจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต

๓. บูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นประชาชนที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสร้างช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน

๕. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น การเรียนรู้ประวัติศาสตร์และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้บุคลากรเกิดสำนึก และตระหนักถึงคุณค่าของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๔.๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและมีความปลอดภัย

๒. เสริมสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต

๓. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการเจริญเติบโตในสายงาน

๔. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จังหวัดจัดขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการกำหนดนโยบายด้านความหลากหลายและความเท่าเทียมภายในจังหวัด และสื่อสารนโยบายแก่ทุกหน่วยงาน

๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรข้ามหน่วยงานภายในจังหวัด

๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการ และสร้างพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมกับทุกเพศ ทุกวัย

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ฉบับทบทวน (พ.ศ.๒๕๖๗)

วิสัยทัศน์ : “นครแห่งอารยธรรม น่าอยู่น่าเที่ยว การเกษตรและ

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจร และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะธรรมชาติ ศิลปะ และวัฒนธรรม
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาคน ชุมชน สังคมให้น่าอยู่ และเข้มแข็งตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖** การส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล : “แหล่งรวมคนดี คนเก่ง มีคุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี มีส่วนร่วมทุกภาคี”

HR Scorecard	**มิติ ๑** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	**มิติ ๒** ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	**มิติที่ ๓** ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	**มิติที่ ๔** ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**มิติที่ ๕** คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและ
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** สานความร่วมมือของทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล	**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
เป้าประสงค์	๑. บุคลากรจังหวัดได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความรู้และสมรรถะเพิ่มขึ้น ๒. เสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองอย่างมืออาชีพ	๑. ระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องทันสมัย และสะดวกต่อการใช้งาน ๒. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๓. เพิ่มองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีให้แก่บุคลากร ๔. มีข้อมูล (Data) ที่ผ่านระบบสารสนเทศ รวบรวม วิเคราะห์และการตัดสินใจในการใช้ข้อมูล	๑. ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่องและบุคลากรสามารถนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในงานได้ ๒. ส่งเสริมภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๓. สร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการฝึกอบรม การจัดการความรู้ และการเรียนรู้นอกสถานที่	๑. ส่งเสริมการทำงานให้เกิดความโปร่งในการทำงาน ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้และประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล ๓. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับจังหวัดโดยส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบในหน้าที่	๑. เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและมีความปลอดภัย ๒. ส่งเสริมความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต ๓. สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการเจริญเติบโตในสายงาน ๔. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

บทที่ ๕
แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๕.๑ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาองค์ความรู้และสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	โครงการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะบุคลากร	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	รพ.มหาราช	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๒	โครงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะบุคลากร	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๓๔ หน่วยงาน	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๓	โครงการประกวดไอเดียนวัตกรรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ	ให้หน่วยงานส่งนวัตกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน	หน่วยงานละ ๑ ผลงาน	๓๐	๓๔	๓๔	๓๔	รพ.มหาราช	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๔	โครงการประกวดนวัตกรรมด้าน HR ของจังหวัดนครศรีธรรมราช	ประกวดนวัตกรรม/KM R๒R CQI	จำนวนนวัตกรรมที่ส่งเข้าประกวดเพิ่มขึ้น	๕	๕	๕	๕	รพ.มหาราช	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๕	การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องพัฒนาทักษะบุคลากรให้พร้อมก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่ โดยการพัฒนาแกนนำ NTS และเจ้าหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมความปลอดภัย และ ๒P Safety	ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องพัฒนาทักษะบุคลากรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล	จำนวนผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจ นำไปสู่การปฏิบัติตระหนักรู้ความปลอดภัยของผู้ป่วย	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	รพ.มหาราช นศ.	มกราคม - กันยายน ๒๕๖๙
๖	พัฒนาทักษะ ศักยภาพบุคลากรให้พร้อมก้าวนำสู่การเปลี่ยนแปลงใหม่	พัฒนาทักษะ ศักยภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล	จำนวนบุคลากรมีความรู้ และเข้าใจแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน HA และ A-HA	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	รพ.มหาราช นศ.	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๗	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำคลื่นลูกใหม่จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี (Young Public and Private collaboration : YPC	พัฒนาทักษะด้านผู้นำคนรุ่นใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการบูรณาการทำงาน	จำนวนบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อแนวคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน จำนวน ๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	สนง.พาณิชย์จังหวัด	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๘	อบรม Mister พืช (ทุเรียน มังคุด ส้มโอทับทิมสยาม) จำนวน ๒๕ ราย อบรมเจ้าหน้าที่ด้านการอารักขาพืช จำนวน ๒๕ ราย	๑. บรรยายให้ความรู้ ๒. แลกเปลี่ยนความรู้	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำนวน ๒๕ ราย	๒๕	๓๐	๔๐	๕๐	สนง.เกษตรจังหวัด	มกราคม – กันยายน ๒๕๖๙
๙	หลักสูตรนักวิชการส่งเสริมมืออาชีพ ๓๐ ราย	เพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตรจำนวน ๓๐ ราย	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สนง.เกษตรจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙
๑๐	ประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (ฉบับทบทวนพ.ศ.๒๕๖๙) และการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ	ฝึกอบรมการทบทวนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด	แผนยุทธศาสตร์ได้รับการทบทวนปรับปรุงข้อมูลใหม่	๑	๑	๑	๑	สำนักงานจังหวัด	มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙
๑๒	เข้าร่วมอบรมหลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.)	เข้ารับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารส่วนราชการ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๑ คน	๑	๑	๑	๑	สำนักงานจังหวัด	กุมภาพันธ์ – กรกฎาคม ๒๕๖๙

๕.๒ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	โครงการอบรมหลักสูตรพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลการบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๒ วัน (๑๒ ชั่วโมง) กลุ่มเป้าหมาย - บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๕๐ คน (จำนวน ๒ รุ่น)	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ ๘๐	๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๒	โครงการระดมพลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ จำนวน ๒ วัน (๑๒ ชั่วโมง) กลุ่มเป้าหมาย - บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒๐ คน (จำนวน ๒ รุ่น)	ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมมากกว่าร้อยละ ๘๐		๘๐	๘๕	๙๐	สำนักงานจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๓	โครงการวางระบบฐานข้อมูลกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จ้างออกแบบ สร้างระบบเทคโนโลยีสารเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ทันสมัย ให้สะดวกต่อการใช้งาน	มีระบบฐานข้อมูลกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑			ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๔	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Online (TikTok) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์หน่วยงาน	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะบุคลากร จำนวน ๑๐๐ คน	ร้อยละของผู้ผ่านการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม	๕๐	๕๐	๖๐	๗๐	สำนักงานจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๕	พัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ด้านทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง (E-learning)	เพื่อให้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมกิจกรรมฯ จำนวน ๗๐ คน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๖	หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-learning) ผ่านทาง http://icsc.chulaonline.net เพื่อให้รู้ระเบียบกฎหมายระเบียบแบบแผนของทางราชการ	เพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร	ข้าราชการที่มาบรรจุใหม่ในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช เรียนรู้ผ่านระบบสำนักงาน ก.พ.	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๗	หลักสูตรความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology) เป้าหมาย ๗๐ คน (ระบบ ZOOM)	เพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร	ข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๕๐ คน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สถิติจังหวัด	กุมภาพันธ์ – มีนาคม ๒๕๖๙
๘	หลักสูตรการใช้งานระบบ e-office ภายใต้งานบริการคลาวด์กลางภาครัฐ (GDCC) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (ระบบZOOM)	เพื่อพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของบุคลากร	บุคลากรในสังกัดส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๕๐ คน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สถิติจังหวัด	กุมภาพันธ์ – มีนาคม ๒๕๖๙

๕.๓ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ สานความร่วมมือของทุกภาคีเครือข่ายให้เกิดการบูรณาการงานด้านทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	๑ หน่วยงาน ๑ KM	หน่วยงานจัดส่งองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านบุคลากร	ร้อยละ ๘๐ ของหน่วยงานในจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑ KM/๑ หน่วยงาน	๑ KM/๑ หน่วยงาน	๑ KM/๑ หน่วยงาน	๑ KM/๑ หน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๒	พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	จัดส่งบุคลากรของหน่วยงานเข้ารับการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศที่ใช้ร่วมกันภายในจังหวัด เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมในสังกัดราชการส่วนภูมิภาค	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	สนง.สถิติจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๓	ภาคีเครือข่ายผู้ประสานงานระหว่างหน่วยงาน	หน่วยงานจัดส่งรายชื่อบุคลากรผู้ประสานงานของหน่วยงาน เพื่อเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่าย	ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนภาคีเครือข่าย	๑ คน/๑ หน่วยงาน	๑ คน/๑ หน่วยงาน	๑ คน/๑ หน่วยงาน	๑ คน/๑ หน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๔	พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรมืออาชีพ	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรและเครือข่าย	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและดำเนินงานได้อย่างมืออาชีพ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	รพ.มหาราช นศ.	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๕	หลักสูตรสัมมนาลดการใช้พลังงานในภาครัฐ	เพื่อให้บุคลากรของภาครัฐร่วมกันลดการใช้พลังงาน	ข้าราชการในส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย 260 คน	๒๖๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	พลังงานจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

๕.๔ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสริมสร้างหลักธรรมาภิบาล

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	๑.บรรยายให้ความรู้ ๒.ประเมินตรวจ ITA ของหน่วยงาน	ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ ITA	๘๕	๙๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงานจังหวัด	ธันวาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙
๒	โครงอบรมพัฒนาศักยภาพ สร้างความตระหนักรู้ตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี	๑.บรรยายให้ความรู้ ๒.แลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ผ่านการอบรม	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงานจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๓	โครงการบวชพระ/บวชชีธำรงเกียรติศักศรีชาวนคร	๑.บวชพระ/บวชชี	จำนวนร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัด	๑ วัน เดือนเมษายนของทุกปี
๔	โครงการคัดเลือกบุคคล “พุทธาคุณากร” ของหน่วยงาน	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติตนตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม	หน่วยงานมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ	๑	๑	๑	๑	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๕	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและสร้างการรับรู้ในการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เข้าร่วมอบรมกิจกรรมฯ จำนวน ๒๔๐ คน	เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผ่านการฝึกอบรมได้รับความรู้ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในหน้าที่ราชการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สำนักงานจังหวัด	กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๙
๖	โครงการคุณธรรมนำชีวิตต้านทุจริต สร้างสังคมใสสะอาด” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	มีกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการฯ ประกอบด้วย ข้าราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมอบรมกิจกรรมฯ จำนวน ๑๒๐ คน	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สำนักงานจังหวัด	กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๙
๗	พัฒนาสมรรถนะการจัดการด้านจิตใจของบุคลากร มุ่งสู่การเป็นจิตบริการที่ดี	พัฒนาจิตใจบุคลากร จำนวน ๑๒๕ คน	บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะการจัดการความเครียดได้	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	รพ.มหาราช นศ	มิถุนายน – กันยายน ๒๕๖๙
๘	พัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรมทางการพยาบาล	ให้ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาล	บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมทางการพยาบาล	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	รพ.มหาราช นศ	ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๙	พัฒนาสมรรถนะทางจริยธรรม : Ehtical communication	เพื่อให้บุคลากรรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม	นักศึกษาแพทย์ รพ.มหาราช	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	รพ.มหาราช นศ.	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๙
๑๐	หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่	เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายในการทำงาน	อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔ รุ่น ๓๖๒ คน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	รพ.มหาราช นศ.	เมษายน – พฤษภาคม ๒๕๖๙
๑๑	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี	เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ในการทำงาน มีจรรยาบรรณ	อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๔ รุ่น ๓๖๒ คน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	รพ.มหาราช นศ.	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๒	โครงการจิตอาสาพัฒนาสำนักงาน	เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากร	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่สะท้อนคุณธรรมด้านจิตสาธารณะ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๑๓	การเสริมสร้างความรู้ความเข้าในที่ถูกต้องด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักถึงหน้าที่ในบทบาทหน้าที่ ลดการทุจริตในองค์กร	บุคลากรในสังกัดส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘๐ คน	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงานจังหวัด	กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๙

๕.๕ โครงการภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๑	โครงการประกวดอัตลักษณ์ประจำท้องถิ่น	ให้ส่วนราชการในจังหวัดนครศรีธรรมราชออกแบบผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่นเพื่อส่งเข้าประกวด	ร้อยละของส่วนราชการที่เข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	สนง.พช.นศ.	กุมภาพันธ์ – มีนาคม ๒๕๖๙
๒	สานสัมพันธ์ชาวนคร	จัดกิจกรรมแข่งกีฬาสันทนาการ ระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกหน่วยงาน	ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ปีละ ๑ ครั้ง	ปีละ ๑ ครั้ง	ปีละ ๑ ครั้ง	ปีละ ๑ ครั้ง	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๓	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมพลังใจทางบวก	ส่วนราชการส่งเจ้าหน้าที่ที่มีภาวะความเครียดเข้าร่วมอบรม โดยมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพจิต	ร้อยละของความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๘๐	๘๐	๘๕	๙๐	สำนักงานจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๔	โครงการเพิ่มความผาสุกและสุขภาพดีโดยการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย	จัดกิจกรรม ๓๐ คน ในศาลากลางทุกวันพุธ	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	๖๐	๗๐	๘๐	สำนักงานท่องเที่ยวและกีฬา	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อโครงการ	ลักษณะกิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จระดับโครงการ	ค่าเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบหลัก	ระยะเวลาเริ่มต้น-สิ้นสุด
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
๕	โครงการองค์กรแห่งความสุข	อบรมเชิงปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกัน การทำงานเป็นทีม สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	บุคลากรผ่านการประเมินความสุขภาพรวม (มีคะแนนมากกว่า/เท่ากับ ๖๐	๖๐	๖๐	๗๐	๘๐	ทุกส่วนราชการ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๖	โครงการ คนคอน สุขภาพดี มีสุข กลุ่มเป้าหมาย ๕๐๐ คน	จัดกิจกรรมกีฬาเจ้าหน้าที่ทั้งจังหวัดนครศรีธรรมราช	จำนวนร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ	๘๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	สำนักงานจังหวัด	ตุลาคม ๒๕๖๘ – กันยายน ๒๕๖๙
๗	การจัดเสวนาแนวทางการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัด	เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์กรภาครัฐ	ข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง จำนวน ๓๐๐ คน	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ที่ทำการปกครองจังหวัด	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๙
๘	ประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนอำเภอคุณธรรมต้นแบบ	เพื่อเป็นต้นแบบให้กับบุคลากรภาครัฐ	นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน จำนวนบุคลากรของอำเภอทุกอำเภอ ๓๐ คน สามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	ที่ทำการปกครองจังหวัด	มกราคม – มีนาคม ๒๕๖๙

แผนงาน/โครงการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	งานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย)	หัวหน้าส่วนราชการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน จำนวน ๑๑๐ คน	๑๘,๘๕๐	๙ ธันวาคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัด
๒	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และกฎหมายลำดับรองของพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๓๙๒ คน	๔,๗๐๐	๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัด

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “หลักเกณฑ์การขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการงานก่อสร้าง สำหรับผู้ประกอบการงานก่อสร้างในส่วนภูมิภาค”	ผู้ประกอบการ และผู้สนใจที่จะขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบการในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๐๕ คน	๑,๙๔๐	๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัด
๔	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e - GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐในส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๑๕ คน	๔,๔๘๐	๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัด
๕	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ระบบคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ ด้วยอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๔๐ คน	๔,๔๘๐	๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัด
๖	กิจกรรมขับเคลื่อนการใช้งาน e-office ภายใต้ GDCC อบรมการใช้งานระบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (e-office)	ข้าราชการ พนักงาน ในสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๐๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๐ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัด
๗	โครงการส่งเสริมการลดการใช้พลังงานในภาครัฐ	บุคลากรส่วนราชการจังหวัดและสถาบันอุดมศึกษาทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	๕๑,๙๔๕	๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานพลังงานจังหวัด

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๘	หลักสูตรการใช้งานระบบ e-office ภายใต้งานบริการคลาวด์กลางภาครัฐ (GDCC) เพื่อขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (ระบบZOOM)	บุคลากรในสังกัดส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๕๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัด
๙	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ Digital PR ๒๐๒๖ ยกระดับงานประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อออนไลน์ และเทคโนโลยี AI	ผู้ปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์ สื่อมวลชน และผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน ๖๐ คน	๓๐,๐๐๐	๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด
๑๐	โครงการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดนครศรีธรรมราช	บุคลากรในสังกัดส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๔๐ คน	๑๗๔,๐๕๐	๗ เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัด
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการกู้ภัย การฝึกอบรมการกู้ภัยด้วยเชือกภาคป่าภูเขาขั้นต้น (Basic Mountain Rescue)	บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการกู้ภัย อาสาสมัคร องค์กรสาธารณกุศล จำนวน ๙๐ คน	๗๙๘,๗๐๐	๒๗ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด
๑๒	การอบรมออนไลน์ "โปรแกรมการนำเสนอข้อมูลสถิติ (Power Bi)”ผ่านระบบออนไลน์	ข้าราชการในสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๕๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัด
๑๓	ปฐมนิเทศพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ก่อนประจำการ	พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ จำนวน ๕๐ คน	๒๗,๕๕๐	๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙	โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช

ลำดับ	โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๔	หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำคลื่นลูกใหม่จังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี (Young Public and Private collaboration : YPC)	บุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน จำนวน ๕๐ คน	๒๗๐,๐๐๐	มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัด
๑๕	อบรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าในที่ถูกต้องด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต กลุ่มเป้าหมาย ๑๘๐ คน	บุคลากรในสังกัดส่วนภูมิภาค ส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘๐ คน	๗๕,๓๐๐	กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัด
๑๖	พัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่มีภาวะเร่งด่วนฉุกเฉินในหอผู้ป่วยและในโรงพยาบาลเครือข่าย	บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมหาราช จำนวน ๕๐ คน	๑๐,๐๐๐	กรกฎาคม - สิงหาคม ๒๕๖๙	โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช
