

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. วัตถุประสงค์ ๑

๓. เป้าหมาย ๒

๔. ขอบเขตและวิธีการดำเนินงาน ๒

๕. ผลที่ได้ว่าจะได้รับ ๒

บทที่ ๒ แนวคิดการจัดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓

๒.๒ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓

๒.๓ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕

๒.๔ การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕

บทที่ ๓ โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๑ โครงสร้าง ๖

๓.๒ กรอบอัตรากำลัง ๖

๓.๓ ยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช ๗

บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๕๖๔-๒๕๖๗)

- วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นการพัฒนา ๑๓

- แผนงาน/โครงการ ตามแผนกลยุทธ์ ๔ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๗) ๑๔

- แผนงาน/โครงการ ประจำปี ๒๕๖๗ ๑๙

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นหลักการและเหตุผล สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ๔.๐ ซึ่งตามเกณฑ์การดำเนินงานในหมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้ต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติราชการของจังหวัดให้บรรลุตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบกับกระแสโลกาภิวัฒน์ด้านต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่กระทบต่อการบริหารงานภาครัฐ และการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ ทั้งที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายหรือแนวทางการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล นโยบาย หรือทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากสำนักงาน ก.พ. ความคาดหวังของภาคส่วน ต่างๆ เช่น หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนต่อศักยภาพของข้าราชการจังหวัดและบริบทที่เกิดจากปัจจัยภายในหน่วยงาน เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงาน ความต้องการของเจ้าหน้าที่ต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น นอกจากนี้เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการได้มาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนมเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสานักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ.เป็นประจำทุกปี

ดังนั้นเพื่อให้จังหวัดสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว จังหวัดจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของให้มีประสิทธิภาพเกิด ประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนให้มีความเข้มแข็งสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของจังหวัดให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ทั้งภายในและ ภายนอก จังหวัด รวมทั้งความต้องการและความคาดหวังของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาจังหวัดตามทิศทางและแนวทางที่กำหนดไว้แผนยุทธศาสตร์จังหวัด

๒.๒ เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ทั้งในส่วนของการบริหารและการพัฒนา ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของจังหวัดให้มีคุณภาพสูงเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าที่สามารถการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลได้อย่างเต็มศักยภาพ

๒.๓ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมาย

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ จังหวัด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาจังหวัดให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

๔. ขอบเขตและวิธีการดำเนินการ

ขอบเขตการดำเนินการ

จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗ ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด ดำเนินการในส่วนของราชการส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๔ หน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ขั้นตอนการดำเนินการ

๔.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๒ การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยอาศัยการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและการประเมินสภาพแวดล้อมจากผู้บริหารระดับสูง คือขั้นตอนในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของผู้รับบริการและข้อเสนอของผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ ที่เป็นผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จังหวัดนครศรีธรรมราช และนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การวิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณาซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด

๔.๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยและค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดแต่ละตัว วิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์แล้วเลือกปัจจัยหลักนั้นมาจัดทำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดทำรายการตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานแต่ละเป้าประสงค์ด้วย

๔.๕ จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับโดยการนำประเด็นยุทธศาสตร์และข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาสังเคราะห์เพื่อทำเป็นแผนงาน/โครงการรองรับแผนยุทธศาสตร์ โดยคำนึงถึงโอกาสในการประสบความสำเร็จ และประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

๕. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๕.๑ จังหวัดสามารถใช้แผนเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนของจังหวัด

๕.๒ บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

แนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

องค์กรยุคใหม่ต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานแนวคิดด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่ได้ปรับเปลี่ยนมุมมองงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับคนในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความคุ้มค่าต่อการลงทุนพัฒนา เนื่องจากคนมีส่วนช่วยพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เป็นการให้ความสำคัญในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดยมีแนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาสรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต

๑.๒ แนวทางในการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๒.๑ มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด คือ ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่จังหวัดต้องการบรรลุ

๑.๒.๒ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน/โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้จังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

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

๑.๒.๔ ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน/โครงการ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

มิติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) เป็นมิติที่จะทำให้องค์กรทราบว่ามีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๑.๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน

๑.๓ ส่วนราชการมีแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน (Talent Management

๑.๔ ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการทำงาน

มิติ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Prgram Efficiency) คือ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑ กระบวนการและกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา เลื่อนเงินเดือน ทำได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๒.๒ ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยและนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณมีความเหมาะสมและสะท้อนภาพมบุคลากรและมีความคุ้มค่า

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) ที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล มีความเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างผลงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) คือ ความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจ การดำเนินการทางวินัยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ทุกกิจกรรมของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๕.๑ ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการ

๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการตามกฎหมาย

๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนงานไปด้วยกัน

๓. การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย

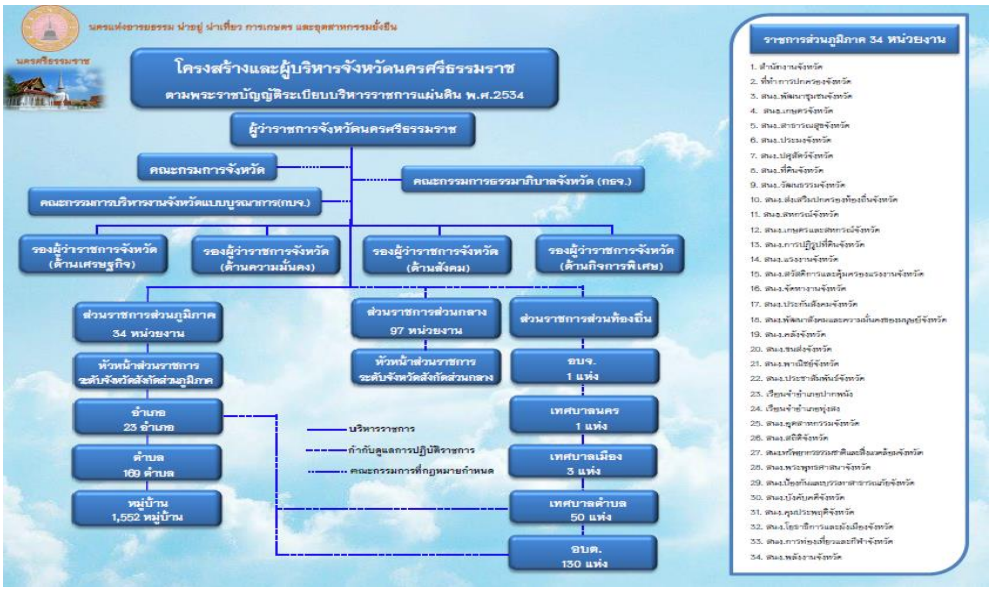
๔. การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับเป้าหมายยุทธศาสตร์จังหวัด นโยบายของผู้บริหาร เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย กิจกรรมของการบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๓

โครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง และยุทธศาสตร์จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๑ โครงสร้างองค์กร



๓.๒ กรอบอัตรากำลังบุคลากร

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมา
๑	สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช	๓๔	๘	๖	๑๖
๒	ที่ทำการปกครองจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๗๙	๔	๕๐	๑๑๖
๓	สำนักงานที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๓๑	๑๐	๗	๖๐
๔	สนง.โยธาธิการและผังเมือง จ.นครศรีฯ	๑๘	๓	๙	๗
๕	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๒๙	๑	๑	๑๓
๖	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช	๖๖	๐	๔	๒
๗	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดฯ	๒๖	๙	๒๒	๑
๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๓	๒	๕	๘
๙	สำนักงานเกษตรจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๕๗	๗	๔๓	๑๙
๑๐	สำนักงานประมงจังหวัดนครศรีธรรมราบ	๓๐	๑	๖	๕
๑๑	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดนครศรีธรรมราช	๔๗	๐	๔๙	๓๑
๑๒	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช	๔๙	๙	๓๑	๑๖
๑๓	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๗	๑	๓	๙
๑๔	สำนักงานแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช	๖	๒	๑	๒
๑๕	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฯ	๑๖	๑	๗	๘
๑๖	สำนักงานจัดหางานจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๐	๑	๖	๒๗
๑๗	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒๓	๒	๓	๖
๑๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ฯ	๑๔	๑	๗	๑๑
๑๙	สำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๘	๐	๔	๒

ลำดับ	ส่วนราชการ	จำนวนอัตรา			
		ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมา
๒๐	สำนักงานขนส่งจังหวัดนครศรีธรรมราช	๔๐	๓	๒๑	๒๕
๒๑	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๕	๐	๓	๑๕
๒๒	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดนครศรีธรรมราช	๕	๑	๐	๒
๒๓	เรือนจำอำเภอทุ่งสง	๖๘	๑	๕	๕
๒๔	เรือนจำอำเภอปากพนัง	๔๗	๐	๕	๑
๒๕	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๗	๒	๒	๙
๒๖	สำนักงานสถิติจังหวัดนครศรีธรรมราช	๖	๐	๑๒	๗
๒๗	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดฯ	๑๙	๐	๑	๕
๒๘	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดนครศรีธรรมราช	๓๗	๐	๔	๑๘
๒๙	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๗	๐	๐	๕
๓๐	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดนครศรีธรรมราช	๘	๒	๘	๑
๓๑	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๙	๑	๒๔	๑๔
๓๒	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดนครศรีธรรมราช	๕	๐	๒	๒๙
๓๓	สำนักงานพลังงานจังหวัดนครศรีธรรมราช	๗	๐	๐	๙
๓๔	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช	๒,๖๓๑	๙๖	๓๓๒	๑,๐๖๒
๓๕	โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช	๑,๒๔๙	๔๔	๗๓	๖๘๓
๓๖	โรงพยาบาลสิชล	๒๙๙	๔	๑๘	๓๑๓
๓๗	โรงพยาบาลท่าศาลา	๓๐๐	๖	๓	๒๓๙
๓๘	โรงพยาบาลทุ่งสง	๔๑๓	๒	๑๓	๑๐๒
	รวม	**๖,๓๘๕**	**๒๒๔**	**๗๙๐**	**๒,๙๔๑**

๓.๓ วิสัยทัศน์ของจังหวัด (Vision)

นครแห่งอารยธรรม น่าอยู่ น่าเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน

นครแห่งอารยธรรม หมายถึง นครศรีธรรมราชเมืองที่มีความหลากหลายทางศาสนา พลเมืองอยู่ร่วมกันอย่าง เอื้ออาทร มีแหล่งบ่มเพาะบุคคลด้วยด้วยสถาบันการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ และมีประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดอย่างยาวนาน

น่าอยู่น่าเที่ยว หมายถึง เมืองที่ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นที่อยู่อาศัยชั้นดี และประชาชนมีความสุข มีสุขภาพอนามัยดี ชุมชนมีความมั่นคงทางอาหารสูง เป็นเมืองอาหารปลอดภัย เมืองสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมืองพลังงานสะอาด เมืองที่มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เมืองที่มีระบบสาธารณูปโภค ระบบคมนาคมที่เชื่อมโยงทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศอย่างครบวงจร ระบบโลจิสติกส์ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความเป็นเจ้าบ้านที่ดี และเป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เป็นเมืองแห่งท่องเที่ยวที่อบอุ่น

การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน หมายถึง นครศรีธรรมราชมีฐานเศรษฐกิจเข้มแข็งจากภายในจังหวัด เป็นแหล่งการผลิตทางการเกษตรที่มีความสมดุลของระบบนิเวศ และสภาพแวดล้อม มุ่งเน้นการผลิตที่มีคุณภาพ ปลอดภัย มีมาตรฐาน และเพิ่มมูลค่า ตรงตามความต้องการของผู้บริโภค และนำนวัตกรรม เทคโนโลยีอันทันสมัยมาประยุกต์ใช้ ส่งผลให้เกษตรกร ประชาชนชาวจังหวัดนครศรีธรรมราช มีงาน อาชีพ รายได้ การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน การผลิตทางการเกษตรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ในเรื่อง ดิน น้ำ และระบบชลประทาน รวมทั้งการจัดสรรที่ดินทำกิน เป็นเมืองที่เน้นการจัดการด้านการส่งเสริมการผลิตพืช สัตว์ ประมง การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรสู่ Smart Farmer การพัฒนาองค์กรเกษตรกร ให้เข้มแข็งการบริหารจัดการฟาร์มสู่ Smart Farm ระบบการวางแผนการ

ผลิต เพื่อการสร้างมูลค่าผ่านการแปรรูปและ การพัฒนาตลาดสินค้าเกษตร ที่มีความยั่งยืนและเชื่อมโยงเครือข่ายด้านการตลาดทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีการแปรรูปเพิ่มคุณค่า มูลค่าสินค้าเกษตรสร้างผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมด้านการเกษตรคู่ขนานภูมิปัญญาท้องถิ่น เศรษฐกิจเติบโตจากการท่องเที่ยว เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและธรรมชาติ นิเวศน์ป่าเขา และทางทะเล และการท่องเที่ยวทางพุทธศาสนา เศรษฐกิจจากฐานการค้า การลงทุน การบริการ และอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ที่เติบโต และแข่งขันได้

๒.๒ พันธกิจ

๑. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการภาคเกษตร เชื่อมโยงความหลากหลายทางธุรกิจและอุตสาหกรรมของจังหวัด บนพื้นฐานการสนับสนุนจากระบบโลจิสติกส์และบริหารจัดการด้านการตลาด
๒. พัฒนาการท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ เติบโตอย่างเข้มแข็งมั่นคงบนพื้นฐานการจัดการความหลากหลายของทรัพยากร
๓. เพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
๔. ยกระดับความสามารถการเรียนรู้ กระจายการเรียนรู้บนเครือข่ายชุมชนและส่งเสริมการสร้างชุมชนต้นแบบความพอเพียง
๕. พัฒนาคน องค์กร ระบบสวัสดิการสังคม และความมั่นคงบนพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์รวม

๑. เพิ่มรายได้จากการเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ยกระดับมาตรฐานคุณภาพ
๒. เพิ่มรายได้จาการท่องเที่ยว
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๔. ประชาชนยึดหลักธรรมะในการดำเนินชีวิต และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๕. ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีมีการสืบสานอย่างต่อเนื่อง

๒.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ จังหวัดได้กำหนดประเด็นการพัฒนาไว้ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์

๑. พัฒนาสินค้าเกษตร บริหารจัดการน้าและบริการทางการเกษตร การเรียนรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาระบบการท่องเที่ยวเกษตรที่ได้มาตรฐานบนปัจจัยพื้นฐานด้านการเกษตรที่มีคุณภาพ พัฒนากระบวนการผลิต การเก็บเกี่ยว การเก็บรักษา การแปรรูป และพัฒนาผลผลิตต่อยอดเป็นเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจรอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ องค์กรชุมชน กลุ่มเกษตรกร พ่อค้าในการผลิตการตลาด และการกระจายสินค้าทางการเกษตร
๓. พัฒนาระบบโลจิสติกส์ รองรับการเป็นเมืองศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งและกระจายสินค้าทางการเกษตร
๔. ส่งเสริมสถานประกอบการอุตสาหกรรมของจังหวัดให้พัฒนากระบวนการผลิตที่มีมาตรฐานและเป็นอุตสาหกรรมนวัตกรรมสีเขียว ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน พื้นที่ แหล่งท่องเที่ยวและสิ่งอานวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาสินค้าและบริการให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย เสริมสร้างโอกาสและศักยภาพการแข่งขัน ในตลาดการท่องเที่ยว

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการการและสื่อสารการตลาดท่องเที่ยวเชิงรุก ภายใต้ชื่อนครสองธรรม “ธรรมะและธรรมชาติ”

๔. พัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพบุคลกร แรงงานรองรับการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานเกิดความประทับใจแก่ผู้มาเยือน

๕. ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิตชุมชนตามวิถีชาวนคร เพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยว

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๑. พัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้า และสิ่งแวดล้อมในชุมชนรองรับการเกษตรการท่องเที่ยวและการพัฒนาจังหวัดโดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๒. อนุรักษ์ ป้องกัน ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เติมความสมบูรณ์ในระบบนิเวศพื้นที่ป่าเขา ลำน้ำหลักและนิเวศทางทะเลจังหวัด

๓. พัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการจัดการภัยพิบัติ สาธารณภัยที่ยั่งยืน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนรณรงค์และเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาสู่เมืองแห่งพลังงานทดแทน

๔. การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็งตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาคนคุณภาพการให้บริการทางสังคม และการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานของประชาชน อย่างทั่วถึงเป็นธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนให้มีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความสุข สร้างความปรองดอง สมานฉันท์เป็นธรรมแก่ประชาชน ชุมชน สังคม เป็น “นครที่น่าอยู่ชุมชนเข้มแข็ง”

๓. ยกระดับคุณภาพการศึกษาทุกระดับให้ได้มาตรฐานชาติ และสอดรับกับ “นครแห่งการเรียนรู้”

๔. เสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง มั่งคั่ง ยั่งยืน สร้างงาน สร้างอาชีพตามแนวปรัชญาขอเศรษฐกิจพอเพียง

๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และปัจจัยพื้นฐานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนพัฒนาคนทุกช่วงวัยศักยภาพเพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบและมาตรการเพื่อการป้องกัน ปราบปราม สร้างความเข้มแข็งและพัฒนามวลชนเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน

๒. พัฒนาสร้างระบบความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และก้าวสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) ทางด้าน Smart Living ในด้านการเป็นเมืองปลอดภัย (Safe City) และด้านสิ่งแวดล้อม

๓. พัฒนาระบบจุดตรวจความมั่นคงและจุดตรวจสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ

๔. เสริมสร้างความตระหนักด้านความมั่นคงและการบังคับใช้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล

พัฒนาบุคลากรด้านความมั่นคงให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานสากล

๕. ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสามัคคีปรองดองในทุกระดับ พร้อมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน เสริมสร้างสังคมปรองดองสมานฉันท์และผู้นำต้นแบบในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน ให้ประชาชนรู้รักสามัคคีและจิตอาสาเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๖. การส่งเสริมศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม

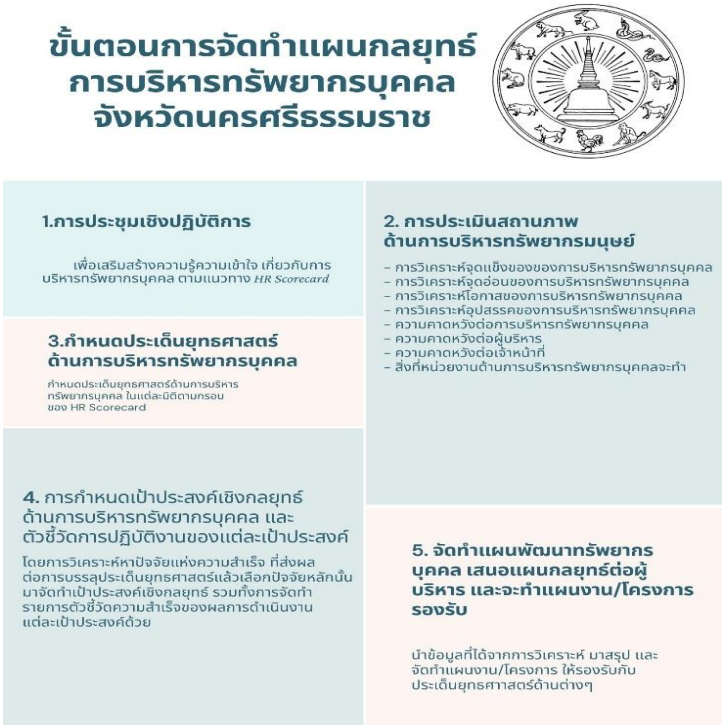
กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบการจัดการวัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ศิลปะ ภูมิปัญญาแผ่นดิน ให้มีความยั่งยืนสร้างคุณค่าเพิ่มแก่ชุมชนและจังหวัด และพัฒนาทักษะชีวิตวิถีใหม่

๒. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนาและเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม

บทที่ ๔

การจัดทำแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช



การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งมีเป้าหมายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราชให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกระบวนการในการดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การตั้งเป้าหมายในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการแต่งตั้งคณะทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากระบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการสรุปผลเป็นแผนกลยุทธ์และนำผลลัพธ์ที่ได้มานำเสนอต่อผู้บริหาร รวมไปถึงการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก (สถาบันการศึกษา) เพื่อทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษา

แก่คณะกรรมการ โดยขั้นตอนย่อยในการดำเนินการสำหรับขั้นตอนที่ ๑ ดังนี้

๑. การร่วมกันกำหนด และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแผนทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลัก HR Scorecard อันเป็นไปตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ประกอบกับแนวทางของการจัดทำแผนกลยุทธ์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. ดำเนินการทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้เข้าร่วมได้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่คณะทำงาน ผู้บริหารระดับสูง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับส่วนงานบริหารทรัพยากรบุคคล จากทุกหน่วยงานภายใต้สังกัดของราชการส่วนภูมิภาค ทั้งนี้การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องงานด้านทรัพยากรบุคคล และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ระดมความคิดเห็นข้อเสนอแนะ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งในด้านของเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ จุดแข็ง จุดอ่อน รวมไปถึงความคาดหวังต่อการดำเนินงานในอนาคต เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์สำหรับการสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานทางด้านทรัพยากรบุคคล

อย่างไรก็ตามจากการสรุปข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการผ่านการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวิเคราะห์ประเด็นเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังต่อการดำเนินงานในอนาคตของผู้เข้าร่วมอันเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช สำหรับการเขียนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งปรากฏผล ดังนี้

- **ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**
  ๑. มีการสร้างเครือข่ายหน่วยงานในการปฏิบัติงานที่ดี
  ๒. การเขียนแผนงาน และการวางแผนโครงงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย
  ๓. การสร้างหน่วยงานที่เน้นการบริการประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด
  ๔. การจัดสรรบุคลากรอย่างมีมาตรฐาน
  ๕. โครงสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
  ๖. การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลายหลายทั้งในด้านการปฏิบัติงาน รวมไปถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม
  ๗. การพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะหลากหลายอย่างเท่าเทียมกัน
  ๘. ด้านระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  ๙. การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน และเป็นธรรม
  ๑๐. บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณสมดุล
- **จุดแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**
  ๑. บุคลากรมีทักษะการบูรณาและประสานงานที่ดี
  ๒. บุคลากรมีภาวะผู้นำ มีทักษะในการประสานงานและบูรณาการการทำงาน
  ๓. บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
  ๔. การดำเนินงานของบุคลากรมีช่องทางการสื่อสารหลายช่องทาง
  ๕. ผู้บังคับบัญชา สามารถให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างถูกต้อง
  ๖. บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามลำดับขั้นการบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด
  ๗. มีการสร้างเครือข่ายเข้มแข็งสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ
  ๘. การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมการตัดสินใจโดยประชุมร่วมกัน
  ๙. มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรสำหรับบุคลากร
  ๑๐. มีการสนับสนุน และพัฒนาการจัดทำในเรื่องนวัตกรรมในการทำงาน
- **จุดอ่อนหรือความท้าทายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**
  ๑. กระบวนการสัดส่วนงานกับจำนวนบุคลากรไม่สมดุลกัน
  ๒. บุคลากรยังขาดอุปกรณ์การทำงานที่พร้อมอำนวยความสะดวก

๓. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างยังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เปลี่ยนไป
๔. ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในบางหน่วยงาน
๕. การฝึกอบรม ทักษะ และความเชี่ยวชาญ ไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกสายงาน
๖. ขาดการพัฒนาเทคโนโลยี และระบบเทคโนโลยีที่มีอยู่ยังนำมาใช้ได้ไม่คุ้มค่า
๗. ขาดขวัญกำลังใจการปรับเลื่อนขั้น
๘. ยังขาดการปรับปรุงสวัสดิการให้ทันสมัย

- **ความคาดหวังต่อการดำเนินงานในอนาคตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**
  ๑. ความคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีความทุ่มเท ผลักดัน และพัฒนาสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของจังหวัดนครศรีธรรมราช
  ๒. การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน
  ๓. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี มีระบบการทำงานที่ทันสมัย
  ๔. ส่งเสริมการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
  ๕. การเพิ่มแรงจูงใจและรางวัลในการปฏิบัติงาน
- **สิ่งที่หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำ**
  ๑. การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ
  ๒. การให้ความรู้เรื่องนโยบายของจังหวัด/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
  ๓. การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละตำแหน่ง
  ๔. จัดกิจกรรมเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในจังหวัด
  ๕. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร
  ๖. เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี หรือการผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน เช่น การแข่งกีฬาระหว่างหน่วยงาน
  ๗. จัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
  ๙. จัดกิจกรรมศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชน
  ๑๐. จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน

ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการนำผลการวิเคราะห์ทั้งด้านข้อมูลทั่วไปขององค์กร และผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรมาสังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นแผนที่ทำให้องค์กรได้เปรียบในการทำงาน ทำให้ได้แผนงาน/โครงการและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งตอบสนองความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร โดยได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์

"คนดี มีคุณธรรม ก้าวล้ำเทคโนโลยี ทุกภาคีมีส่วนร่วม"

๒. พันธกิจ

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และมีศักยภาพความเป็นมืออาชีพ
๒) ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพ และปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล
๓) เสริมสร้างการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนานวัตกรรม
๔) ส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการในการปฏิบัติงานจากทุกภาคส่วน
๕) พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขั้นตอนที่ ๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์แล้วเลือกปัจจัยหลักนั้นมาจัดทำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดทำรายการตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานแต่ละเป้าประสงค์เพื่อประเมินผลสำเร็จของเป้าประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ตามแผนด้วย

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำแผนงาน/โครงการ ตามแผนรองรับแผนบริหารกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์
๑. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด ๒. ยกระดับการให้คุณค่าด้านความหลากหลาย และความเท่าเทียมของบุคลากร (Workforce Diversity and Equity)
๒. ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ ๒. พัฒนาเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การเสริมสร้างการจัดการความรู้ (Knowledge Management)
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ยกระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๑. เสริมสร้างการรับรู้คุณภาพชีวิตบุคลากร ๒. ตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร ๓. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ๔. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

แผนงาน/โครงการที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๗)

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSA) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดไปสู่เป้าหมาย	๑.๑.๑ ผลประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	- โครงการการพัฒนานวัตกรรมสีเขียว (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๑) - หลักสูตรยกการกระดับการให้บริการอย่างมืออาชีพ (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๒) - โครงการรณรงค์ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๓) - โครงการจิตอาสาพัฒนาและอนุรักษณ์ระบบนิเวศอย่างยั่งยืน (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๓) - โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการปฏิบัติงานในองค์การ (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๔) - หลักสูตรอบรมยกระดับความรู้เพื่อก้าวเข้าสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City) (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๕) - โครงการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๕) - โครงการส่งเสริมและพัฒนาแนวคิดเรื่องอำนาจละมุน (Soft Power) (ตอบประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัดที่ ๖)	ทุกส่วนราชการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	๒. ยกระดับการให้คุณค่าด้านความหลากหลายและความเท่าเทียมของบุคลากร (Workforce Diversity and Equity)	๒.๑ เสริมสร้างแนวคิด ทัศนคติ และการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อบุคลากรที่มีความหลากหลายในองค์การ	๒.๑.๑ จำนวนร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการและกิจกรรม	- หลักสูตรอบรม และจัดกิจกรรมพัฒนาทัศนคติด้านการยอมรับความหลากหลายในบุคลากรทุกระดับ	ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	๑.๑ การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร	๑.๑.๑ จำนวนร้อยละของผู้ผ่านการเข้าร่วมโดยประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ	- โครงการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกองค์การ ■ โครงการพัฒนาผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ■ โครงการพัฒนาผู้นำภายใต้ภาวะวิกฤต ■ โครงการพัฒนาผู้นำที่แท้จริง ■ โครงการพัฒนาผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ทุกส่วนราชการ
		๒.๒ เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๒.๑ จำนวนร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามระดับของบุคลากร	ทุกส่วนราชการ
		๒.๓ เสริมสร้างพฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม	๒.๓.๑ จำนวนร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	- โครงการประกวดการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน (Process Reengineering)	ทุกส่วนราชการ
	๒. พัฒนาเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศ ในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	๒.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกต่อการใช้งาน	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของระบบสารสนเทศภายในกรอบเวลาที่กำหนด	- พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	ทุกส่วนราชการ
			๒.๑.๒ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบ	-	

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. การเสริมสร้างการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	๕.๑ ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถนำไปประยุกต์ในการปฏิบัติงาน	๕.๑.๑ ร้อยละของความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้	- จัดหลักสูตรการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ■ หลักสูตรการจัดการความรู้สำหรับผู้บริหาร (Knowledge Management for Executives) ■ หลักสูตรการจัดการความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ■ โครงการการจัดการความรู้สู่นวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์การ โครงการนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. ยกระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากร	๖.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ และประพฤติตนตามหลักธรรมภิบาล	๖.๑.๑ จำนวนร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการ	■ หลักสูตรเสริมสร้างหลักธรรมาภิบาลให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน	ทุกส่วนราชการ
		๖.๒ ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๖.๒.๑ จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับการแก้ไข ภายในกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม	- โครงการ Watchdog ในการตรวจสอบร้องเรียนผ่านช่องทางการสื่อสารนิรนาม - โครงการ Ethics Week สัปดาห์จริยธรรมและความโปร่งใส จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างการตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมาภิบาลในองค์การ อาทิ ตกแต่งสถานที่ทำงานด้วยสื่อประชาสัมพันธ์ การมอบรางวัลบุคคลต้นแบบ การบรรยายหัวข้อเรื่องความโปร่งใสในที่ทำงาน การให้ผู้บริหารได้มีโอกาสพูดคุยกับบุคลากรในแต่ละหน่วยงานอย่างใกล้ชิด เป็นต้น	ทุกส่วนราชการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๗. เสริมสร้างการรับรู้คุณภาพชีวิตบุคลากร	๗.๑ ส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ	๗.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรเข้าตรวจสุขภาพและประเมินการตรวจวัดความสุข	- การตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการตรวจวัดความพร้อมทางสภาพจิตใจในการปฏิบัติงาน ผ่าน ๓ มิติ ได้แก่ ภาวะความเครียด (Stress) ภาวะความวิตกกังวล (Anxiety) และภาวะซึมเศร้า (Depression)	ทุกส่วนราชการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	๘. ตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร	๘.๑ ส่งเสริมการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน	๘.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	- โครงการจัดมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีความโดดเด่น แบ่งออกเป็น ๒ โครงการย่อย ■ โครงการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีความโดดเด่นด้านการปฏิบัติงาน - โครงการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่มีความโดดเด่นด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ทุกส่วนราชการ

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
	๙. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	๙.๑ สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กร	๙.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร	- โครงการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ผ่านการตรวจวัดความสุข (HAPPINOMETER) ตามแนวทางของ สสส. โดยแบ่งเป็น ๒ โครงการย่อย ■ โครงการวัดระดับความสุข(HAPPINOMETER) ผ่าน ๙ มิติ ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี), Happy Relax (ผ่อนคลายดี), Happy Heart (น้ำใจดี), Happy Soul (จิตวิญญาณดี), Happy Family (ครอบครัวดี), Happy Society (สังคมดี), Happy Brain (ใฝ่รู้ดี), Happy Money (สุขภาพเงินดี) และด้าน Happy work-life (การงานดี) ■ โครงการบริหารจัดการความสุขของบุคลากร: โดยใช้ผลจากการประเมินในโครงการแรกเพื่อจัดการฝึกอบรมระยะสั้นเพื่อการบริหารจัดการความสุขในแต่ละมิติ	ทุกส่วนราชการ
	๑๐. การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	๑๐.๑ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัย	๑๐.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ๑๐.๑.๒ ระดับความสำเร็จของแผนรองรับความเสี่ยงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด	- การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน - ปรับปรุงแผนการปฏิบัติงานที่รองรับความเสี่ยง ทั้งจากภายในและภายนอก	ทุกส่วนราชการ

แผนงาน/โครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.การพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด	๑.๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถ (KSA) เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดไปสู่เป้าหมาย	- โครงการจัดอบรมกระบวนการวางแผนพัฒนาจังหวัด - จัดอบรมหลักสูตร MR.พืช	๑,๒๐๐,๐๐๐ ๒๐,๐๐๐	มิย.-ก.ค.๖๗ ทุกไตรมาส	สำนักงานจังหวัด สำนักงานเกษตรจังหวัด
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ยกระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	๒.๑ การเสริมสร้างประสิทธิภาพด้านภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร	- โครงการพัฒนาเสริมสร้างสมรรถนะข้าราชการ (MOI SMART Agent for CAST) - หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพผู้นำคลื่นลูกใหม่จังหวัดนครศรีธรรมราช (Young Public and Private collaboration:YPC - หลักสูตรเพิ่มประสิทธิภาพผู้นำในการเสริมสร้างบทบาทหมู่บ้านสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (ผวจ.) เพื่อเพิ่มทักษะทางการบริหารของ มท. - หลักสูตรนักบริหารระดับสูงด้านสาธารณสุข - หลักสูตรผู้นำทางการพยาบาล (Smart Nurse Leader)	๑๕,๐๐๐ ๒๒๓,๘๐๐ ๑๕,๐๐๐ ๑,๐๔๐,๐๐๐ ๘๐,๐๐๐	มิย.๖๖-ก.พ.๖๗ ๗-๙ พ.ค.๖๗ ก.พ.๖๗ ๑๙ เม.ย.๖๗ ๓ เดือน	สำนักงานจังหวัด, สำนักงานพาณิชย์จังหวัด สำนักงานจังหวัด สป.มท. สนง.สาธารณสุข ร.พ.มหาราช
		๒.๒ เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ	- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ออนไลน์	๑๔-๑๖ พ.ย.๖๖	สำนักงานคลังจังหวัด,

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		๒.๒ เพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ	- หลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	ออนไลน์	๑๔-๑๖ พ.ย.๖๖	สำนักงานคลังจังหวัด,
			- โครงการประชุมชี้แจงการปรับเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ แนวทางการจ่ายเงินเดือน ๒ รอบ	ออนไลน์	๒๔ พ.ค.๖๗	สำนักงานคลังจังหวัด
			- หลักสูตรแนวทางปฏิบัติในการเตรียมการจัดซื้อจัดจ้างและเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ	ออนไลน์	๒๔ ก.พ..๖๗	สำนักงานคลังจังหวัด
			- หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติในการขอรับบำเหน็จ/บำนาญ	ออนไลน์	๒๔ มี.ค.๖๗	สำนักงานคลังจังหวัด
			- อบรมเชิงปฏิบัติการการฟื้นฟูทักษะการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (BCLS)	๒๐,๐๐๐	พ.ค.๖๗	ร.พ.มหาราช
	๒. พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้อง ทันสมัย และสะดวกต่อการใช้งาน	- หลักสูตรการประชาสัมพันธ์ภาครัฐ, - การเรียนรู้ด้านทักษะดิจิทัลด้วยตนเอง (e-learning) - การพัฒนาบุคลากรในการสื่อสารโดยใช้ Brief Advice	๑๕๗,๒๐๐ ระบบออนไลน์ ๑๘,๘๓๐	ม.ค./พ.ค.๖๗ ก.พ.-มี.ค.๖๗ ๔-๖ ม.ค.๖๗	สนง.ประชา สัมพันธ์จังหวัด ทุกส่วนราชการ โรงพยาบาลมหาราช

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
สมิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	การเสริมสร้างการจัดการความรู้ (Knowledge Management)	ส่งเสริมการจัดการความรู้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	- เสริมสร้างพฤติกรรมการความรู้คิดค้นนวัตกรรม R๒R เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน - งานวิจัยผลการปรับกระบวนการรับ-ส่งเวร (ISBAR) - การวัดผลสัมฤทธ์ของงานรายงานผลตรวจวิเคราะห์ - Anti-HIV cell Same day result - หลักสูตร Coaching/Mentoring (พี่เลี้ยง/น้องเลี้ยง) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมการเกษตรแก่ข้าราชการบรรจุใหม่ - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนนักปฏิบัติ (COPs) หลักสูตร - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) นักการบริการที่ดี	ไม่ใช้งบประมาณ ๑๐,๐๐๐ ระบบออนไลน์ ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค.๖๖-ก.ย.๖๗ ทุกไตรมาส ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน	โรงพยาบาลมหาราช, สำนักงานเกษตรจังหวัด ทุกส่วนราชการ สำนักงานขนส่งจังหวัด
มิติที่ ๔ ยกระดับความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การยกระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้และประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาล	- โครงการฝึกอบรมข้าราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ - โครงการยกระดับค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในภาครัฐ - โครงการพัฒนาสมรรถนะทางจริยธรรม (Ethical communication)	๘๒,๙๙๑ ๓,๐๒๕ ๓๑,๒๐๐	๑๘ เม.ย.๖๗ ก.พ.๒๕๖๘ ม.ค.-ก.พ.๖๗	สำนักงานจังหวัด ”

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	สร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร	- โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการปรับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ลานจอดรถ - การจัดมอบเกียรติบัตรแก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี -.พัฒนาสมรรถนะการจัดการด้านจิตใจของบุคลากร มุ่งสู่การเป็นจิตบริการที่ดี	ก.พ./มี.ค.๖๗ เม.ย-ก.ย..๖๗ เม.ย.๖๗ ม.ค.-ก.ย.๖๗	กรมบัญชีกลาง ๒,๑๗๖,๗๐๐ ๒๓,๐๐๐ ๑๙,๐๐๐	ทุกส่วนราชการ สำนักงานจังหวัด สำนักงานจังหวัด สนง.สาธารณสุขจังหวัด
			- โครงการ ชาวนครศรีฯ เราทำความดีด้วยหัวใจ	ห้วงเวลาวันสำคัญ	๒๐๐,๐๐๐	ที่ทำการปกครองจังหวัด

==========