

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของจังหวัดนครศรีธรรมราช ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการหรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริงและให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการได้มาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒ /ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคนข้อมูลผลการปฏิบัติราชการและข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มบุคลากร

ส่วนที่ ๔ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๕ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการของจังหวัดให้สามารถดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์จังหวัด ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ที่มาของการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้ว่าราชการจังหวัดได้แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการจังหวัดทุกส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณจังหวัด

๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินการดังนี้

- ก่อนจัดทำแผน ได้มีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หัวหน้าส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ทบทวนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จังหวัดนครศรีธรรมราช
- การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้าน HR ประกอบด้วย

๑.๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
๑.๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคล
๑.๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

(๒) การประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อวิเคราะห์หาเป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๔ ปี ข้างหน้า ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งปรากฏผล ดังนี้

- **จุดแข็งของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑) ผู้บริหารดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง ทำให้มีการสานต่อนโยบายได้เป็นอย่างดี
๒) บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีประสบการณ์เฉพาะด้าน
๓) บุคลากรมีความสามัคคี มีความร่วมมือที่ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม
๔) บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย
๕) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๖) บุคลากรสามารถอุทิศเวลาให้กับข้าราชการได้อย่างเต็มที่

๗) บุคลากรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดได้เป็นอย่างดี

๘) บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการมาเป็นเวลานาน ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน

๙) บุคลากรมีจิตสำนึกบริการที่ดี (Service Mind)

- **จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑) ระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๒) ระบบฐานข้อมูลบุคลากรไม่ครบถ้วน สมบูรณ์

๓) มีการรวมอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ที่ผู้บริหารค่อนข้างมาก

๔) บุคลากรมีน้อย ปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงกับตำแหน่ง ทำให้ขาดประสิทธิภาพ

๕) บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๖) บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ

- **โอกาสของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑) บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓) มีสถาบันอุดมศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่

๔) มีระบบการประเมินผลและผลงานตามที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๕) มีการเข้าถึงระบบเทคโนโลยีเพื่อให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้มากขึ้น

๖) นโยบายการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทำให้ระบบราชการต้องเร่งการปฏิรูป

- **อุปสรรคของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑) งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

๒) ค่าตอบแทนบุคลากรต่ำ

๓) นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงไปตามวาระ ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่แน่นอน

๔) การเมืองแทรกแซงการทำงานของระบบราชการ ทำให้ระบบราชการไม่มั่นคง

๕) โลกาภิวัฒน์ ทำให้บุคลากรพัฒนาไม่ทันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- **ความคาดหวังต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล**

  - **ความคาดหวังต่อผู้บริหาร**

- มีภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถในการนำองค์กร/การใช้ความรู้ มีการแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์ มีเป้าหมายชัดเจน
- มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ประจักษ์
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- บริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้
- มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
- เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นผู้ฟังที่ดี
- มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- สื่อสารถ่ายทอดอย่างมีประสิทธิภาพ

- **ความคาดหวังต่อเจ้าหน้าที่**

- มีความรู้ความสามารถในระดับที่ยอมรับได้
- มีความขยันและอดทนต่อการปฏิบัติงาน
- มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
- มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- มีความเป็นมืออาชีพ
- มีจิตสำนึกในการให้บริการ
- มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
- มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- มีระเบียบวินัย/มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง

➢ **สิ่งที่หน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะทำ**

- การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีสารสนเทศ
- การให้ความรู้เรื่องนโยบายของจังหวัด/เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
- การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของแต่ละตำแหน่ง
- จัดกิจกรรมเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในจังหวัด
- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร
- เสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี หรือการผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน เช่น การแข่งกีฬาระหว่างหน่วยงาน
- จัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
- การใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เช่น การเลือกตั้ง โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ
- จัดกิจกรรมศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานทั้งภาครัฐและเอกชน
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกหน่วยงาน
- จัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงาน

๒.๓ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์นโยบาย ทิศทาง และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำข้อมูลจากการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลข้างต้นมาใช้ประกอบการพิจารณาซึ่งสามารถกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด

๒.๔ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์

โดยการวิเคราะห์หาปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่ส่งผลต่อการบรรลุประเด็นยุทธศาสตร์แล้วเลือกปัจจัยหลักนั้นมาจัดทำเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งการจัดทำรายการตัวชี้วัดความสำเร็จของผลการดำเนินงานแต่ละเป้าประสงค์ด้วย ดังนี้

วิสัยทัศน์ : นครแห่งอารยธรรม น่าอยู่น่าเที่ยว การเกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน **ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด** ๑. การบริหารจัดการเกษตรและอุตสาหกรรมสู่มาตรฐานครบวงจรและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวบนพื้นฐานธรรมะ ธรรมชาติ และศิลปวัฒนธรรม ๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ๔. การพัฒนาคน ชุมชน และสังคมให้น่าอยู่ เข้มแข็ง มั่นคงตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	**วิสัยทัศน์ : บุคลากรเป็นคนดี มีศักยภาพ ก้าวล้ำเทคโนโลยี ทุกภาคีมีส่วนร่วม** **ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล** ๑. พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย ๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง และทันสมัยเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ ๓. ส่งเสริมให้ส่วนราชการปฏิบัติงานให้เป็นตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.พ.กำหนด ๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ๕. สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	พัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลให้มีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธภาพบรรลุเป้าหมาย	๑.ข้าราชการทุกระดับมีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุภารกิจและเป้าหมาย ๒. องค์กรการบริหารจัดการภาครัฐเป็นองค์กรมีสมรรถนะสูง	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องและทันสมัยเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ	จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เที่ยงตรง และทันสมัย	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด
๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	ส่งเสริมให้ส่วนราชการปฏิบัติงานให้เป็นตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานที่ ก.พ.กำหนด	บุคลากรมีความก้าวหน้าและมั่นคงในเส้นทางอาชีพการทำงานและ	บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน	๔.๑ ผลการประเมิน ITA คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๔.๒ ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึก
๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศเหมาะแก่การทำงาน ๒. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	ร้อยละของบุคคลากรที่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในจังหวัด

ลักษณะโดยรวมของบุคลากรในจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการสำรวจข้อมูลอัตรากำลัง ในปี ๒๕๖๕ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน ๖,๕๗๗ คน แยกเป็นข้าราชการประเภทบริหาร ๕ คน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๑ คน และรองผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน ๔ คน ประเภทอำนวยการ คือ หัวหน้าส่วนราชการที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดในภารกิจที่ตนรับผิดชอบ จำนวน ๔๙ คน ประเภทวิชาการคือข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักต่อการขับเคลื่อนพันธกิจของจังหวัด จำนวน ๕,๒๘๖ คน และข้าราชการประเภททั่วไป ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน จำนวน ๑,๒๗๙ คน

๒. การจำแนกบุคลากรเป็นกลุ่มและประเภท

ประเภท	ระดับ	จำนวน (คน)	หมายเหตุ
บริหาร	สูง	๑	ผู้ว่าราชการจังหวัด
	ต้น	๔	รองผู้ว่าราชการจังหวัด
อำนวยการ	สูง	๓๘	หัวหน้าส่วนราชการ
	ต้น	๑๐	หัวหน้าส่วนราชการระดับอำเภอ
	ทรงคุณวุฒิ	๑	
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๓๑	
	ชำนาญการพิเศษ	๓๑๒	ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนพันธกิจของหน่วยงาน (สายงานหลัก)
	ชำนาญการ	๓,๒๔๕	
	ปฏิบัติการ	๑,๖๙๘	
ทั่วไป	อาวุโส	๔๕	ข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนของหน่วยงาน (สายงานสนับสนุน)
	ชำนาญงาน	๘๕๗	
	ปฏิบัติงาน	๓๓๕	
รวม	๖,๕๗๗		เป็นกรอบอัตรากำลังที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมาย
จำนวนข้าราชการโอน/ย้าย ในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๙๘ คน			
จำนวนข้าราชการที่ได้รับการแต่งตั้ง ในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓๕๑ คน			

๓. ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษาสำหรับกลุ่มบุคลากร

ประเภท	สายงาน	ตำแหน่ง	ข้อกำหนดพื้นฐานด้านการศึกษา
บริหาร	บริหารงาน ปกครอง	ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด	ปริญญาตรี , โท
อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	หัวหน้าส่วนราชการ	ปริญญาตรี , โท
เชี่ยวชาญ	วิชาชีพเฉพาะ	นายแพทย์	ปริญญาตรี , โท
วิชาการ	ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคลฯลฯ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการการเงิน นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการเกษตร ฯลฯ	ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าทางด้านสังคมศาสตร์
	วิชาชีพเฉพาะ	แพทย์ พยาบาล วิศวกรฯลฯ	ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสายวิชาชีพเฉพาะ
ทั่วไป	ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุฯลฯ	ต้องจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง
	วิชาชีพเฉพาะ	เจ้าพนักงานประมง นายช่างไฟฟ้าสื่อสารฯลฯ	วิชาชีพเฉพาะสายงานนั้นๆ

๔. องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของจังหวัด

ประเภท	องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์
บริหาร	มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินงาน โดยยึดระเบียบกฎหมาย นโยบายรัฐบาล วิสัยทัศน์ พันธกิจจังหวัด เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานและเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการถ่ายทอดเป้าหมาย ยึดหลักบริหารที่มีความ ซื่อสัตย์ โปร่งใส มีคุณธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา
อำนวยการ	ดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง โดยยึดวิสัยทัศน์จังหวัด ภารกิจหน่วยงาน เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานและเป็นนักประสานการปฏิบัติ มีการกำกับ ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย
เชี่ยวชาญ	มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านตามความถนัด มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้นั้นไปสู่ผู้ปฏิบัติได้อย่างดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน
วิชาการ	มีความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานและขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้นั้นไปสู่ผู้เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ มีจิตบริการ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน
ทั่วไป	ความเชี่ยวชาญในสายงานที่ปฏิบัติ มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานและขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำมีจิตบริการ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ส่วนที่ ๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ทิศทางการบริหารและการพัฒนา	ผลการดำเนินการ
๑. ด้านการสรรหา	การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ต้องมีความชัดเจน เปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน โดยในปี ๒๕๖๕ จังหวัดนครศรีธรรมราชมีการดำเนินงานผ่านกิจกรรมดังนี้ - โครงการสอบแข่งขันเพื่อสรรหาบุคคลในตำแหน่งพนักงานธุรการ ของสำนักงานคุมประพฤติ โดยกำหนดตัวชี้วัด คือ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตการสอบเป็นศูนย์ - การรับสมัครบุคคลเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ต้องประกาศผ่านหน้าเว็บไซต์อย่างชัดเจน เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม - โครงการทดสอบสมรรถภาพร่างกายของเจ้าหน้าที่เรือนจำของเรือนจำเอาเภอปากพนัง เพื่อทดสอบความเหมาะสม และความพร้อมทางด้านร่างกายของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ระหว่างวันที่ ๑๕ มีนาคม - ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕
๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร	จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้มีความรู้ ความชำนาญ มีทักษะในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หรือหน่วยงานทางวิชาการ ตลอดจนการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร โดยได้ดำเนินการโครงการ/กิจกรรม ดังนี้ ๒.๑ การจัดโครงการเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐสำหรับผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกำหนดจัดอบรม จำนวน ๒ รุ่น ณ ห้องบงกชรัตน์ ๑ - ๒ โรงแรมทวินโลตัส จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้ - รุ่นที่ ๑ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สำหรับส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารที่กำกับดูแลงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ นายอำเภอหรือปลัดอำเภอที่กำกับดูแลงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ จำนวน ๑๘๑ คน - รุ่นที่ ๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้ที่กำกับดูแลงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ จำนวน ๑๘๑ คน ๒.๒ อบรมหลักสูตร การเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินการคลังภาครัฐสำหรับหัวหน้างาน วันที่ ๒๑-๓๑ มี.ค. ๖๕

ทิศทางการบริหารและการพัฒนา	ผลการดำเนินการ
	๒.๓ นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง รุ่นที่ ๑๐๐ /๑๐๑ วันที่ กพ. - มิ.ย.๖๕ ๒.๔ สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการดำเนินงานโครงการพระราชดำริและโครงการตามนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ วันที่ ๒๓-๒๔ มิ.ย.๖๕ ๒.๕ โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อ พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๖๒ วันที่ ๒๒ มี.ค.๖๕ ๒.๖ โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ๒๔ มี.ค.๖๕ ๒.๗ โครงการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๕ ๒.๘ โครงการอบรมหลักสูตรธรรมาภิบาลภาครัฐ (Data Governance) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล วันที่ ๑๒ - ๑๓ พ.ย.๖๕ ๒.๙ Training on COVID-๑ and other Communicable Disease Prevention in Prison รุ่นที่ ๔ วันที่ ๒๘ - ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ ๒.๑๐ โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานสายงานสนับสนุนงานวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๐ พฤศจิกายน๒๕๖๔ ๒.๑๑ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกระทรวงวัฒนธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ วันที่ ระหว่าง วันที่ ๒๖ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๕ ๒.๑๒ โครงการนักบริหารงานวัฒนธรรมระดับต้น (นบต.วธ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๒๐ - ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕
๓. การจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์จังหวัด/กลุ่มจังหวัด	๓.๑ ผู้บริหารมีนโยบายการจัดการบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนได้ทันกับสภาพแวดล้อม เช่น ๑) ลดขั้นตอนการรายงาน การจัดการบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว/ขยายการตัดสินใจ นวัตกรรมในการทำงาน ๒) การมอบอำนาจโดยผู้ว่าราชการจังหวัดได้มอบอำนาจให้รองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ นายอำเภอ ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ปฏิบัติราชการแทน มอบหมายให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลกลุ่มภารกิจ ๔ ด้าน คือ ความมั่นงคง เศรษฐกิจ สังคม และด้านกิจการพิเศษรวมทั้งอำเภอและ อปท.ในพื้นที่นั้นๆ ๓) กระจายอำนาจ การแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งต่างๆ การแต่งตั้งคณะทำงานด้าน

ทิศทางการบริหารและการพัฒนา	ผลการดำเนินการ
	ต่างๆ การมอบหมายให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมแทน ๔) การถ่ายโอนภารกิจ เช่น การถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต.บางแห่งไปให้ อปท. ดำเนินการ ๕) Change for good การให้บริการ ๒๔ ชม.เช่น โครงการร้องทุกข์ออนไลน์ โดยใช้ Line Official Account (Line OA) “@Nakhoncity” เพื่อให้บริการประชาชน ๖) นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่นนำระบบ (TPMAP) การบริหารจัดการฐานข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า มาใช้ในการปฏิบัติงานและรายงานการแก้ไขปัญหาความยากจน ระบบ eMENSER เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณระบบฐานข้อมูลเครือข่ายสมาชิกธงฟ้าเพื่อลดค่าครองชีพ จังหวัดสร้างเครือข่ายการทำงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชน Biz Club เพื่อนำความรู้ไปถ่ายทอดสู่ผู้ประกอบการ เป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มยอดการซื้อขายระหว่างผู้ส่งออกไทยกับผู้นำเข้าจากต่างประเทศ ๓.๒ จังหวัดมีระบบประเมินผลราชการที่โปร่งใส เป็นธรรม โดยการประกาศหลักเกณฑ์ แนวทางให้ส่วนราชการทราบ เพื่อทำผลการประเมินไปใช้ในการแต่งตั้ง เลื่อนการให้ออกจากราชการ เป็นต้น ๓.๓ เปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง เช่น การเปลี่ยนสายงาน โอน ย้าย ๓.๔ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร และนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองคีกร
๔. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้	จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญกับการจูงใจและการรักษาไว้ ผ่านการมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโปร่งใสเป็นธรรม รวมถึงการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยดำเนินการผ่าน กิจกรรม/โครงการดังนี้ - การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๔ คน ระดับจังหวัด ๑๐ คน - โครงการตรวจสุขภาพประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - โครงการยกย่องข้าราชการและบุคลากร ๗-๑๘ ก.ค. ๖๕ - โครงการพี่สอนน้อง วันที่ ต.ค.๖๔ - ก.ย. ๖๕

ทิศทางการบริหารและการพัฒนา	ผลการดำเนินการ
	- ผู้บริหารมีการสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินเลื่อนเงินเดือน สร้างแรงจูงใจในการทำงานในเรื่องของเงินเดือน/ค่าจ้างแก่บุคลากรของจังหวัดที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการดีเด่นหรือปฏิบัติงานด้านนโยบายสำคัญของจังหวัดจนมีผลสัมฤทธิ์จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ - มีโควตาพิเศษของผู้ว่าราชการจังหวัดในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการผู้มีการปฏิบัติงานโดดเด่น - ผู้ว่าราชการจังหวัด ได้สื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการได้รับรู้และนำไปปฏิบัติในการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมในการทำงาน “มุ่งมั่น สร้างสรรค์ ร่วมกันพัฒนาเมืองนคร” เพื่อสร้างการรับรู้ การยอมรับให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
๕. การทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว มุ่งผลสัมฤทธิ์	๕.๑ ส่งเสริมการทำงานที่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เช่น การแต่งตั้งคณะทำงาน การมอบอำนาจของผู้บริหาร การสนับสนุนเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ๕.๒ มีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายและหน่วยงานภายนอก เช่น เครือข่ายบวร เครือข่ายสถานประกอบการ เพื่อสร้างการรับรู้การสร้างหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิตผ่านการคุ้มครองโดยระบบประกันสังคม เครือข่ายการจัดการภัยพิบัติชุมชน เครือข่ายการจัดการ ๑ ตำบล ๑ ศูนย์กู้ภัยพิบัติ

ส่วนที่ ๕

ปัญหา/อุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จังหวัดไม่สามารถดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการในส่วนภูมิภาคได้ ส่วนกลางไม่ได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ยังใช้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการจากส่วนกลาง บางครั้งอาจทำให้การสรรหาบรรจุแต่งตั้งล่าช้า หากทำได้เฉพาะที่ได้รับมอบอำนาจ

๒. เนื่องจากบุคลากรของส่วนราชการมีการโอน ย้าย ลาออก และเกษียณอายุราชการที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้การปฏิบัติราชการไม่ต่อเนื่อง รวมทั้งขาดแคลนอัตรากำลังจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง

๓. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน ทำให้ส่วนราชการบางส่วนมีกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญไม่เพียงพอ ทำให้เกิดปัญหาด้านอัตรากำลังอยู่เสมอ โดยบางหน่วยงานใช้วิธีการเกลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่

๔. ส่วนราชการต่างๆ มีภารกิจที่ได้รับการสั่งการตามมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล นโยบายกระทรวงในการจัดทำภารกิจเพิ่มขึ้นแต่บุคลากรเท่าเดิม ส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องและไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร

๕. บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่อาจรองรับการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามบทบาทภารกิจ เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

๖. ระบบอัตรากำลังขาดความสมดุลกันระหว่างคนรุ่นใหม่กับคนรุ่นเก่า ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนา

๗. ความเจริญก้าวหน้าในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ข้าราชการบางกลุ่มปรับตัวไม่ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนกลางควรมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

๒. จากการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรและการเกษียณอายุราชการทำให้หน่วยงานขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ควรให้ทุกหน่วยงานส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ (KM) แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง หรือให้มีการสอนงาน (Coaching/Mentoring) ระหว่างผู้มีประสบการณ์และข้าราชการบรรจุใหม่ เพื่อสอนองค์ความรู้เทคนิค ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน

๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัดให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (เอกภาพ) เพื่อให้การใช้ข้อมูลทันสมัย ถูกต้อง รวดเร็ว

==========