แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๑
บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรและให้องค์กรทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านบุคลากร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย และปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

จังหวัดน่านได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้ปรับบทบาทในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์กับหน่วยงาน (HR Strategic Partner) และได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยนำนโยบายในระดับต่าง ๆ แนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ มาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของจังหวัดน่านได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จังหวัดน่านได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ กำหนดไว้ว่า รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้

ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าวและให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะอยู่ภายใต้การดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้างเชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิงนอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่นมีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

๒.๓ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่ใช้ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทฉบับที่ ๒๐ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ จึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล เป็นที่ยอมรับในเวทีโลกซึ่งสามารถสะท้อนได้จากดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์กรสหประชาชาติที่กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดลำดับให้อยู่ใน ๑ ใน ๑๐ ของโลกภายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) การพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐ อำนวยความสะดวกประชาชนได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้ รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

(๓) การปรับสมดุลภาครัฐ ให้ภาคส่วนอื่น ๆ อาทิ ภาคประชาชน ภาคเอกชน หรือประชารัฐโมเดล ให้สามารถเข้ามาแบ่งเบาภาระในการแก้ไขและตอบสนองความต้องการของตัวเองในพื้นที่ ส่งผลให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดบริการสาธารณะเพื่อประชาชน

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหาร การตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศรวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมุดหมายทั้งหมด ๑๐ หมุดหมาย ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมุดหมายที่ ๗ ไทยมี

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัยเติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะมีความสอดคล้องกับหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชนซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็นที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศและสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรมโดยมีบริการสาธารณะทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศ ในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายการพัฒนา จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมายประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้าในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อ

สร้างสังคมคุณภาพ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ หมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๒.๕ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืนสำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร.ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ใน หมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนากรอบแนวทางการยกระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการพัฒนาองค์การไปสู่ “ระบบราชการ ๔.๐” ที่มีการทำงานอย่างเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) มีการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen – Centric Government) เป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) โดยอาศัยปัจจัยหลักสำคัญ คือ การสานพลังทุกภาคส่วน (Collaboration) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือมีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็น

ผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๖ แผนพัฒนาจังหวัดน่าน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จากกระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและสิ่งแวดล้อมของโลกและประเทศไทย รวมทั้งวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลต่อจังหวัดน่านทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทการพัฒนาต่างๆ จังหวัดน่านโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดน่าน (ก.บ.จ น่าน) ได้เห็นชอบกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาจังหวัดน่านในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อ “พลิกโฉมการพัฒนา เดินหน้าสร้างเมืองน่าน เมืองแห่งความสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี สังคมร่มเย็น เศรษฐกิจได้รับการต่อยอดและสร้างมูลค่าอย่างสร้างสรรค์ และเติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดน่าน คือ “เมืองแห่งความสุขและสร้างสรรค์” โดยพลิกโฉมการพัฒนาเดินหน้าสร้างเมืองน่าน เมืองแห่งความสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีสังคมร่มเย็น เศรษฐกิจได้รับการต่อยอดและสร้างมูลค่าอย่างสร้างสรรค์และเติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ สุขภาพดีสร้างโอกาสและสังคมที่ร่มเย็น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ สุขเศรษฐกิจสร้างสรรค์และมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ สุขเติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ส่วนที่ ๓
อำนาจหน้าที่และอัตรากำลังของจังหวัดน่าน

๓.๑ อำนาจหน้าที่ของจังหวัดน่าน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๕๒/๑๔๓ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขตจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม

(๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง

(๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็วและมีคุณภาพ

(๕) จัดให้มีการส่งเสริม อุดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง ทบวง กรม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด

๓.๒ ข้อมูลกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค (อำนาจการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นของผู้ว่าราชการจังหวัด)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)
บริหาร	สูง	๑
	ต้น	๓
อำนวยการ	สูง	๔๐
	ต้น	๑
วิชาการ	ทรงคุณวุฒิ	-
	เชี่ยวชาญ	๑๙
	ชำนาญการพิเศษ	๒๓๙
	ชำนาญการ	๑,๔๙๓
	ปฏิบัติการ	๗๐๕
ทั่วไป	ทักษะพิเศษ	-
	อาวุโส	๒๕
	ชำนาญงาน	๓๕๒
	ปฏิบัติงาน	๙๓
ลูกจ้างประจำส่วนราชการ		๖๘
พนักงานราชการ		๓๓๒
ลูกจ้าง/พนักงาน จ้างเหมา		๒,๓๑๘
รวม		๕,๖๙๕

จากตารางให้เห็นว่า

๑) กรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ทั้งสิ้น ๒,๙๗๗ คน หากพิจารณาสัดส่วนในแต่ละประเภทตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งประเภทวิชาการมีสัดส่วนมากที่สุด จำนวน ๒,๔๕๖ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๙ รองลงมา คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป จำนวน ๔๗๐ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗๘ ตำแหน่ง ประเภทบริหาร จำนวน ๔ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๓ และตำแหน่งประเภท อำนวยการ จำนวน ๔๗ ตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๗ ตามลาดับ

๒) กรอบอัตรากำลังของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๑๘ คน

๓) สัดส่วนของข้าราชการกับลูกจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ เป็น ๕๒ : ๔๘

๓.๓ จำนวนสายงานและสายทางความก้าวหน้าของข้าราชการของจังหวัดน่าน

จังหวัดน่าน มีกรอบอัตรากำลังของข้าราชการแต่ละประเภทตำแหน่ง รวมจำนวน ๘๘ สายงาน ดังนี้

๑) ประเภทบริหาร จำนวน ๒ สายงาน ได้แก่ (๑) สายงานบริหาร (๒) สายงานปกครอง

๒) ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ สายงาน ได้แก่ สายงานอำนวยการ

๓) ประเภทวิชาการ จำนวน ๕๒ สายงาน ได้แก่ (๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๒) นักทรัพยากรบุคคล (๓) นักจัดการงานทั่วไป (๔) นักวิชาการการเงินและบัญชี (๕) เจ้าพนักงานปกครอง (๖) นายแพทย์ (๗) ทันตแพทย์ (๘) เภสัชกร (๙) พยาบาลวิชาชีพ (๑๐) แพทย์แผนไทย (๑๑) นักรังสีการแพทย์ (๑๒) นักเทคนิคการแพทย์ (๑๓) นักกายภาพบำบัด (๑๔) นักกิจกรรมบำบัด (๑๕) นักวิชาการสาธารณสุข (๑๖) นิติกร (๑๗) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑๘)ช่างภาพการแพทย์ (๑๙) นักจิตวิทยา (๒๐) นักโภชนาการ (๒๑) นักสังคมสงเคราะห์ (๒๒) นักจิตวิทยาคลินิก (๒๓) นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก (๒๔) นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย (๒๕) นักวิชาการพัฒนาชุมชน (๒๖) นักวิชาการที่ดิน (๒๗) นักผังเมือง (๒๘) วิศวกรโยธา (๒๙) สถาปนิก (๓๐) นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๓๑) นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (๓๒) นักวิชาการสหกรณ์ (๓๓) นักวิชาการสัตวบาล (๓๔) นายสัตวแพทย์ (๓๕) นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน (๓๕) นักวิชาการประมง (๓๗) นักวิชาการแรงงาน (๓๘) นักประชาสัมพันธ์ (๓๙) นักวิชาการศาสนา (๔๐) นักทัณฑวิทยา (๔๑) นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ (๔๒) พนักงานคุมประพฤติ (๔๓) นักวิชาการขนส่ง (๔๔) นักวิชาการคลัง (๔๕) นักพัฒนาสังคม (๔๖) นักวิชาการอุตสาหกรรม (๔๗) นักวิชาการป่าไม้ (๔๘) นักวิชาการสิ่งแวดล้อม (๔๙) นักวิชาการสถิติ (๕๐) นักวิชาการวัฒนธรรม (๕๑) นักวิชาการพลังงาน (๕๒) นักวิชาการพาณิชย์

๔) ประเภททั่วไป จำนวน ๓๓ สายงาน ได้แก่ (๑) เจ้าพนักงานธุรการ (๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๓) เจ้าพนักงานพัสดุ (๔) นายช่างไฟฟ้า (๕) เจ้าหน้าที่ปกครอง (๖) เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา (๗) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (๘) เจ้าหน้าที่เวชสถิติ (๙) เจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑๐) เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (๑๑) โภชนาการ (๑๒) เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (๑๓) นายช่างเทคนิค (๑๔) พยาบาลเทคนิค (๑๕) ช่างกายอุปกรณ์ (๑๖) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑๗) นายช่างรางวัด (๑๘) เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ (๑๙) เจ้าพนักงานที่ดิน (๒๐) นายช่างโยธา (๒๑) เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒๒) เจ้าพนักงานส่งเสริมสหกรณ์ (๒๓) เจ้าพนักงานสัตวบาล (๒๔) นายช่างสำรวจ (๒๕) เจ้าพนักงานประมง (๒๖) เจ้าพนักงานแรงงาน (๒๗) เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ (๒๘) เจ้าพนักงานอบรมและ

ฝึกวิชาชีพ (๒๙) อนุศาสนาจารย์ (๓๐) เจ้าพนักงานขนส่ง (๓๑) นายช่างตรวจสภาพรถ (๓๒) เจ้าพนักงานป่าไม้ (๓๓) เจ้าพนักงานสถิติ

ส่วนที่ ๔
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน

๔.๑ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามหลัก SWOT Analysis เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และใช้เป็นทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) นโยบายรัฐบาลและแผนปฏิบัติราชการของจังหวัดน่าน (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและการติดตามประเมินผลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดังกล่าว พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน มีจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และภัยคุมคาม (Threat) ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๑. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น โปรแกรม DPIS การลงเวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ e-Pay Slip ๒. มีการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับข้าราชการ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน ๓. มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่ไปพร้อมกัน โดยมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาจากการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ระบบ e-Learning เป็นต้น ๔. มีการมอบอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค และนายอำเภอทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารราชการ	๑. บุคลากรของจังหวัดที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญ ยังขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบแก่บุคลากรรุ่นใหม่ ๒. ขาดการสนับสนุนองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากหน่วยงานภายนอก ๓. มีการนำโปรแกรม DPIS มาใช้ แต่ยังขาดการนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และยังไม่ครอบคลุมการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกด้าน ๔. ลักษณะงานที่มีความหลากหลายและเร่งด่วนและปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ทำให้ข้าราชการต้องทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด ๕. ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๖. การบริหารงานบุคคลขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
๕. มีการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	
โอกาส (Opportunity)	**ภัยคุกคาม (Threat)**
๑. กระแสการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ๒. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ทำให้เกิดการพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการภารรัฐแนวใหม่	๑. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งต้องยุบเลิกข้าราชการ ทำให้จำนวนข้าราชการลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และการทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น เช่น พนักงานราชการ อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของหน่วยงาน ๒. การมีกฎหมายใหม่ เช่น พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. ๒๕๖๕ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เกิดความผิดพลาด

๔.๒ การวิเคราะห์ความต้องการในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจและพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดน่าน

(๒) กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรม คำนึงถึงระบบคุณธรรม (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับหน่วยงานและเป็นบุคคลที่เก่งและดี

(๓) กระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รวดเร็ว โดยมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

(๔) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

(๕) ระบบสวัสดิการที่ดีและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) ระบบงานวินัยที่ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อรักษาและส่งเสริมให้ข้าราชการดำรงตนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบจรรยาบรรณของทางราชการ

ส่วนที่ ๕
แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดน่าน พ.ศ. ๒๕๖๘

๔.๑ วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรให้แก่ ๑. ส่วนราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดน่านใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และ ๒. บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติ ในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ

(๒) หน่วยงานของรัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

๔.๓ กลุ่มเป้าหมาย

(๑) ส่วนราชการส่วนภูมิภาค

(๒) บุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๕ กลุ่ม ตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibilities) ประกอบด้วย ๑) บุคลากรแรกบรรจุ ๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ ๓) บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน ๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ ๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ :

๑.จัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในจังหวัดให้มีความเป็นปัจจุบัน และครบถ้วนสมบูรณ์

๒. จัดทำระบบบริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดน และบัตรประจำตัวข้าราชการพลเรือน

๓. สร้างและพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย

๕. สร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดน่าน ระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ

๒. ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิผลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์

๓. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในจังหวัด

๒. ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการแก่บุคลากร

๓. ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

๔. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย

๕. ระดับควาความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและโปร่งใส่เกี่ยวกับงานสวัสดิการของข้าราชการ

แนวทางการดำเนินงาน :

๑. กำหนดมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์ :

๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร

๕. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๖. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกและมีความผูกพันต่อองค์กร

๗. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์ :

๑. กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อโยงระหว่างราชการส่วนภูมิภาค

๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการ

๓. บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด :

๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนากลไกความเชื่อมโยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรบปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่
๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
๔. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
๕. อัตราการลาออกขอโอนออกของข้าราชการลดลง

ทางการดำเนินงาน : พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ	รายการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	การเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	บุคลากรมีขีดความสามารถเหมาะสมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดน่าน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในจังหวัด	จัดทำมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการในจังหวัดให้มีความเป็นปัจจุบัน และครบถ้วนสมบูรณ์	จัดทำมาตรฐานทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในจังหวัดน่าน - การจัดทำบัญชีกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ - สำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการในจังหวัดน่าน - การสรุปผลการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ	ไตรมาสที่ ๒ (๑ เดือน)
		ระบบบริการที่มีประสิทธิภาพ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิผลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์	ร้อยละความพึงพอใจในการให้บริการแก่บุคลากร	๑. จัดทำระบบบริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดน ๒. การให้บริการบัตรประจำตัวข้าราชการพลเรือน	๑. การให้บริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดน ๒. การให้บริการบัตรประจำตัวข้าราชการพลเรือน	ตลอดปี (ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘) ตลอดปี (ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘)
			ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	สร้างและพัฒนาระบบการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักคุณธรรมและสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด	การสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างและสอดคล้องกับภารกิจตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด	ตลอดปี (ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘)

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ	รายการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
			ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	การแต่งตั้งโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย	ตลอดปี (ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘)
		ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม	ระดับความพึงพอใจต่อความเป็นธรรมและโปร่งใสเกี่ยวกับงานสวัสดิการของข้าราชการ	สร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	การประเมินผลการปฏิบัติราชการและเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการส่วนภูมิภาค	เดือน ต.ค. ๖๗ -เดือน มี.ค.๖๘ (๒ ครั้ง/ปี)
๒	การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	กลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเชื่อมโยงระหว่างราชการส่วนภูมิภาค	ระดับความสำเร็จในการพัฒนากลไกความเชื่อมโยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ๒. เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. สนับสนุนให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. อบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวนกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคค ๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถ ในการเป็นราชการ ๔.๐	ไตรมาสที่ ๑ (๒ วัน) ไตรมาสที่ ๒ (๒ วัน)

ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ	รายการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ
		บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีสวัสดิการ	จำนวนสวัสดิการที่ได้รับการปรับปรุง/พัฒนาขึ้นใหม่	๑. พัฒนาระบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่มบุคลากร ๒. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากรในสังกัด ๒. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี ๓. การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการ	ไตรมาสที่ ๒ (๑๐ วัน) ไตรมาสที่ ๑ (๑ วัน /ครั้ง) ไตรมาสที่ ๒ และ ๓ (๕ ครั้ง/ปี)
		บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๓. อัตราการลาออกขอโอนออกของข้าราชการลดลง	๑. พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความผาสุกและมีความผูกพันต่อองค์กร ๒. พัฒนาระบบการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ	๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร ๒. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร ๓. การมอบประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ทำความดีต่อองค์กร ๔. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนกลางและของจังหวัด	ไตรมาสที่ ๓ (๑ เดือน) ไตรมาสที่ ๑ (๗ วัน) ไตรมาสที่ ๔ (๑ วัน) (ไตรมาสที่ ๒) (๑ วัน)