# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

## ส่วนที่ ๑
## บทนำ

**หลักการและเหตุผล**

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงาน โครงการที่มีความชัดเจน เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ แผนระดับต่าง ๆ ดังกล่าวกำหนดให้ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบนิเวศ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลการยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการยกระดับการบริการภาครัฐโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มีความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จังหวัดน่าน จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐและบุคลากรได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความสามารถและมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาจังหวัดน่านได้ต่อไป

# ส่วนที่ ๒
# กรอบแนวคิดในกำรจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จังหวัดน่านได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

## ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**เป้าหมายการดำเนินงาน :** การปรับเปลี่ยนภาครัฐ ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และแยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับ หรือให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสานึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนาโดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ การอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

**ตัวชี้วัด** : ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

## ๒.๒ แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

**แนวทางการพัฒนา**

**๑) พัฒนารูปแบบบริการภาครัฐเพื่ออำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน** ผู้ประกอบการและภาคธุรกิจ โดยภาครัฐจัดสรรรูปแบบบริการให้มีความสะดวก มีการเชื่อมโยงหลายหน่วยงานแบบเบ็ดเสร็จครบวงจร และหลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้งอำนวยความสะดวกทางการค้า การลงทุน และการดำเนินธุรกิจ อาทิ การบูรณาการขั้นตอนการออกใบอนุญาตต่าง ๆ การให้บริการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาที่มีประสิทธิภาพสะดวกรวดเร็วและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

**๒) พัฒนาการให้บริการภาครัฐผ่านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้** ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลอย่างคุ้มค่า มีความรวดเร็ว โปร่งใส เสียค่าใช้จ่ายน้อย ลดข้อจำกัดทางกายภาพ เวลา พื้นที่และตรวจสอบได้ ตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล เพื่อให้บริการภาครัฐเป็นไปอย่างปลอดภัย สร้างสรรค์ โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เกิดประโยชน์สูงสุด

**๓) ปรับวิธีการทำงาน** จาก “การทำงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด” เป็น “การให้บริการที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ” ปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบริการภาครัฐที่มีคุณค่าและ

ได้มาตรฐานสากล โดยเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือ เป็นการทำงานบนระบบดิจิทัลทั้งหมด เชื่อมโยงและบูรณาการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐเข้าด้วยกันเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการพัฒนาบริการเดิมและสร้างบริการใหม่ที่เป็นพลวัตสอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์และขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน ภาคธุรกิจ และผู้ใช้บริการ และเปิดโอกาสให้เสนอความเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสะดวกทันสถานการณ์

**ตัวชี้วัด** : สัดส่วนความสำเร็จของกระบวนงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล

**๒.๓ แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน**

**การปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม**

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่รวดเร็วและรุนแรง ทั้งใน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ ประกอบกับผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID–19) ส่งผลให้การบริหารราชการต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถและความพร้อมของภาครัฐในการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับ “บุคลากรภาครัฐ” ดังนั้น จึงถือเป็นความท้าทายต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้าง ดึงดูด รักษา และใช้ประโยชน์จากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (Competent) มีความมุ่งมั่น ผูกพัน และทุ่มเท (Commitment) และสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ (Contribution) เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพคล่องตัวและตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคแห่งฐานชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

**เป้าหมายการดำเนินงาน :** ภาครัฐสามารถบริหารจัดการกำลังคนได้อย่างมีเอกภาพมีประสิทธิภาพและความคล่องตัว สามารถสรรหา รักษา เคลื่อนย้าย และใช้ประโยชน์กำลังคนให้ตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

**ตัวชี้วัด** : ร้อยละของบุคลากรในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐแต่ละแห่งที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติและกรอบความคิด (Mindsets) ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีใหม่ รวมทั้งรองรับการเปลี่ยนแปลง

**๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓**

**เป้าหมายการดำเนินงาน** : การบริการภาครัฐ มีคุณภาพ เข้าถึงได้

**กลยุทธ์การพัฒนา :** ๑. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด ทบทวนกระบวนการทำงานของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของภาครัฐจากการควบคุมมาเป็นการกำกับดูแลหรือเพิ่มความสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะขั้นตอนการอนุมัติ อนุญาตต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานภาครัฐโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและให้มีการเชื่อมโยงการให้บริการระหว่างหน่วยงานให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายการบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จในทุกบริการที่ภาครัฐยังต้องดำเนินการให้เกิดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรมตั้งแต่ระดับนโยบาย แผนงบประมาณ กำลังคนและการติดตามประเมินผล ให้เป็นเอกภาพและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

๒. การปรับเปลี่ยนการบริการจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่าย และภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

**ตัวชี้วัด** ความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

**๒.๕ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐**

**เป้าหมายการดำเนินงาน** : พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ประชาชนมีความสามารถในการพัฒนาและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ (Digital Literacy) ประเทศไทยมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากลและกำลังคนในประเทศมีความรอบรู้ และสามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและสร้างสรรค์ผลงาน

**ตัวชี้วัด** : ประชาชนทุกคนมีความตระหนัก มีความรู้และความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

**๒.๖ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐**

การยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุนคลองตัว และขยายสู่หน่วยยงานภาครัฐระดับทองถิ่น

**เป้าหมายการดำเนินงาน :**

๑. ภาครัฐดำเนินการจัดทำขอมูลตามกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ

๒. ภาครัฐมีกระบวนการทำงานที่ เป็นดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ

๓. บุคลากรรัฐได้รับการอบรมและมีทักษะด้านดิจิทัล อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

**ตัวชี้วัด** : ภายในปี ๒๕๗๐ ร้อยละของบุคลากรภาครัฐด้านไอทีหรือปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของทุกหน่วยงานมีความรู้และทักษะดิจิทัลรองรับการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

**๒.๗ แผนพัฒนาจังหวัดน่าน (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)**

จากกระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคงและสิ่งแวดล้อมของโลกและประเทศไทย รวมทั้งวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 ส่งผลต่อจังหวัดน่านทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น เพื่อก้าวทันความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทการพัฒนาต่างๆ จังหวัดน่านโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดน่าน (ก.บ.จ น่าน) ได้เห็นชอบกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาจังหวัดน่านในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

เพื่อ “พลิกโฉมการพัฒนาเดินหน้าสร้างเมืองน่านเมืองแห่งความสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดี สังคมร่มเย็น เศรษฐกิจได้รับการต่อยอดและสร้างมูลค่าอย่างสร้างสรรค์ และเติบโตอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

**เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด**

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดน่าน คือ “เมืองแห่งความสุขและสร้างสรรค์”โดยพลิกโฉมการพัฒนาเดินหน้าสร้างเมืองน่านเมืองแห่งความสุขประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีสังคมร่มเย็น 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 หากพิจารณาสัดส่วนในแต่ละประเภทตำแหน่งพบว่า 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 ตามลำดับ

๒) กรอบอัตรากำลังของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น ๒,๗๑๘ คน

๓) สัดส่วนของข้าราชการกับลูกจ้าง ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ เป็น ๕๒ : ๔๘

**๓.๒ 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) เจ้าพนักงานอบรมและฝึกวิชาชีพ (๒๙) อนุศาสนาจารย์ (๓๐) เจ้าพนักงานขนส่ง (๓๑) นายช่างตรวจสภาพรถ (๓๒) เจ้าพนักงานป่าไม้ (๓๓) เจ้าพนักงานสถิติ

## ส่วนที่ ๔
## แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน พ.ศ. ๒๕๖๘

### ๔.๑ วัตถุประสงค์

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

### 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

| บุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค | บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ |
|---|---|
| บุคลากรแรกบรรจุ (New Entry) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐและปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน ๑ ปี | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร (Organization Culture) เข้าใจกฎและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและตนเอง (Compliance) เข้าใจบทบาทหน้าที่และเข้าใจงานของตนเอง (Clarification) รู้จักบุคคลในองค์กรที่ตนจะต้องร่วมงานด้วยในระยะของแรกของการปฏิบัติงานและบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ขององค์กร (Connection) |
| บุคลากรที่มีประสบการณ์(Professional Personnel) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี แต่ | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก รวมทั้ง สามารถทำงาน |

| บุคลากรของส่วนราชการส่วนภูมิภาค | บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ |
|---|---|
| ยังไม่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับการทำงานของทีมหรือกลุ่มงาน | เป็นทีมงานร่วมกับผู้อื่น ประสานงานในระดับผู้ปฏิบัติ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แก้ไขปัญหาและปรับปรุงงานของตนเองให้ดีขึ้น เชื่อมโยงงานของตนเองกับงานของผู้อื่นและขององค์กร และนำเสนอแนวคิดในการพัฒนางาน |
| บุคลากรที่มีบทบาทหัวหน้างาน (Frontline Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแล แนะนำตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ทั้งที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูง /สูงมาก มีความรับผิดชอบหลายประการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาที่ยาก/ยากมาก และ/หรือ ซับซ้อนและมีผลกระทบในวงกว้าง รวมทั้ง ต้องกำกับ ดูแล ตรวจสอบการทำงาน สอนงานผู้ร่วมปฏิบัติงานหรือบุคลากรในทีมงาน (People Management) สร้างความสัมพันธ์กับทีมงานอื่นเพื่อเชื่อมโยงการทำงาน สามารถบริหารจัดการความขัดแย้ง และสามารถแก้ปัญหาการทำงานของทีมงานได้ |
| บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ(Functional Manager) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายและยุทธศาสตร์องค์กรมาสู่เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และบูรณาการงานภายในและระหว่างส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม รวมทั้ง สามารถบริหารและกำกับดูแลการทำงานและสอนงานผู้ใต้บังคับบัญชา (People Management) และสามารถบริหารงบประมาณและโครงการภาพรวมได้ (Financial Management) |
| บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (Organization & Business Leader) หมายถึง บุคลากรภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรม ตำแหน่งที่มีฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานตรวจและแนะนำการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับกระทรวงและตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรม แต่มีผู้บังคับบัญชาเป็นอธิบดีหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นอธิบดี | บุคลากรในระดับนี้ถูกคาดหวังให้สามารถบริหารและกำหนดทิศทางและกลยุทธ์องค์กรจากทิศทางการขับเคลื่อนประเทศและบริบทสากล (Vision and Strategic Management) เชื่อมโยงงานภายในองค์กรและเชื่อมโยงงานระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภาคส่วนต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมและระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งกำหนดทิศทางและกำกับดูแลการบริหารและพัฒนาบุคลากร (People Management) และกำหนดทิศทางและบริการงบประมาณในภาพรวมให้มีประสิทธิภาพ (Financial Management) |

**๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑** การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

**กลยุทธ์** :

**๑. องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี** ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**๒. องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม** โดยบุคลากรทุกคนได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

**แนวทางการดำเนินงาน :**

๑. สร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย และเข้าถึงได้ทุกกลุ่มบุคลากร

๒. กำหนดแนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ คุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการอย่างทั่วถึง รวมถึงมีการติดตามพฤติกรรมบุคลากรอย่างเหมาะสม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๒** การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

**กลยุทธ์** : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

**แนวทางการดำเนินงาน :** พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กร ให้ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม

**๔.๓ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑ | การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา | องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี | กิจกรรมการเพิ่มศักยภาพผู้นำการพัฒนาจังหวัดน่าน ยุค ๔.๐ | เดือน พ.ย.๖๗ | ๑๕๐,๐๐๐ |
| | | | กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพนักพัฒนาจังหวัดน่าน ยุค ๔.๐ | เดือน ม.ค. ๖๘ | ๑๓๐,๐๐๐ |
| | | | อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการงานเหรียญและบัตรประจำตัวผู้ได้รับพระราชทานเหรียญพิทักษ์เสรีชนและเหรียญราชการชายแดนและบัตรประจำตัวข้าราชการพลเรือน ให้มีหัวใจในการให้บริการ (Service Mind) และลดขั้นตอนการให้บริการ | เดือน พ.ค.๖๘ | ไม่ใช้งบฯ |
| | | | ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน เพื่อเสริมสร้างความรู้และทบทวนกระบวนการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | เดือน มิ.ย. ๖๘ | ๑๐,๐๐๐ |
| | | | โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จังหวัดน่าน | เดือน ธ.ค. ๖๗ | ๗๐,๐๐๐ |
| | | | กิจกรรมอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ | เดือน ก.พ ๖๘ | ๑๒๐,๐๐๐ |
| | | | การประชุมวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน | เดือน ก.ย. ๖๘ | ๒๑๔,๓๐๐ |

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น | เดือน ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ๒,๔๕๐ |
| | | | ประชุมคณะกรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ | เดือน ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ๗๘,๖๐๐ |
| | | | การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดีประจำปี ๒๕๖๘ | เดือน พ.ค.๖๘ | ๑๒,๖๐๐ |
| | | | การสร้างแรงบันดาลใจและเสริมสร้างพลังในการทำงาน | เดือน พ.ค. , ก.ย. | ๑๘,๖๐๐ |
| | | | การประชุมคณะกรรมการบริหารกำลังคนเพื่อพิจารณาย้ายข้าราชการ ลูกจ้างประจำ รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๗ และเมษายน ๒๕๖๘ | เดือน ธ.ค. , เม.ย. | ๓,๑๕๐ |
| | | องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม | โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อมูลสำหรับประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ PMQA พ.ศ. ๒๕๖๗ | เดือน ก.พ.๖๘ | ๓๐,๐๐๐ |
| | | | โครงการการเพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อจัดทำข้อมูลเผยแพร่ต่อสาธารณะ | เดือน ธ.ค.๖๗ | ๙๐,๐๐๐ |

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | กลยุทธ | แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเข้าเรียนหลักสูตรออนไลน์ ในวิชาเกี่ยวกับดิจิทัล | เดือน ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ไม่ใช้งบฯ |
| | | | กำหนดให้บุคลากรเข้าเรียนหลักสูตร (Individual Development Plan - IDP) | เดือน ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ไม่ใช้งบฯ |
| | | | กำหนดให้บุคลากรการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skill) | เดือน ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘ | ไม่ใช้งบฯ |