แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จังหวัดพิจิตร



สำนักงานจังหวัดพิจิตร
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๕๖๖๑ ๑๓๗๘ มท. ๑๖๗๒๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

.....

ที่มา/หลักการและเหตุผล

จังหวัดพิจิตร ได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

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

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

/๒. ยุทธศาสตร์ชาติ...

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว และให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ จึงเป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศไว้ว่า **“ประเทศไทยมีคามมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า **“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”** โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชำติยั่งยืน”** และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การ พัฒนาประเทศไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยในส่วนการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐจะอยู่ภายใต้การดำเนินการภายใต้**ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐที่สามารถจูงใจและดึงดูดให้คนดีคนเก่งเข้ามาร่วมพลังการทำงานที่มีความมุ่งมั่น มีแรงบันดาลใจในการที่จะร่วมกันพลิกโฉมประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์

/๓. แผนแม่บท...

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนที่ใช้ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ต่อไป มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐมีความสอดคล้องกับแผนแม่บทฉบับที่ ๒๐ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ ที่สามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของประชาชนในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล เป็นที่ยอมรับในเวทีโลก ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์กรสหประชาชาติที่กำหนดให้ประเทศไทยจะต้องได้รับการจัดลำดับให้อยู่ใน ๑ ใน ๑๐ ของโลกภายในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฉบับนี้ ประกอบด้วย ๕ แผนย่อย ได้แก่

(๑) กำรพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

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

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

/๔. แผนพัฒนา...

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 “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย ทั้งหมด ๑๐ หมุดหมาย ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ จะมีความสอดคล้องกับหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงาน ให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็น ที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัดแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนา คุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและ โครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อ การพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อ การพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะ ทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและ การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายการพัฒนา จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่

/๑) ยุทธศาสตร์ชาติ...

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ในประเด็นเป้าหมายประชาชนอยู่ดี กินดี และมีความสุข ๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ใน ๒ ประเด็น เป้าหมาย คือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว เศรษฐกิจเติบโตอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน และประเทศไทย มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ใน ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ สร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และเพิ่มขีดความสามารถ ของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเองเพื่อสร้างสังคมคุณภาพ ๔) ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒ ประเด็นเป้าหมาย คือ ภาครัฐมีวัฒนธรรม การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ หมุดหมายที่ ๑๓ ยังมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ ๑๗ ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และประเด็นที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๕. นโยบายรัฐบาล

นายอนุทิน ชาญวีรกูล นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๙ กำหนดนโยบายสำคัญที่จะแก้ไขปัญหาเร่งด่วนของประเทศควบคู่กับการสร้างโอกาสและนำพาประเทศให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้นและมีภูมิต้านทาน เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นและความสุขให้กับพี่น้องคนไทย โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ดังนี้

ด้านการบริหารภาครัฐ การปฏิรูปกฎหมาย

๒๐. ราชการทันใจ มุ่งเปลี่ยนผ่านสู่ “ระบบดิจิทัลอัจฉริยะ” อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเร่งพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันทั้งระบบ และผลักดันการเปิดเผยข้อมูลเปิดของภาครัฐ ปรับกระบวนการทำงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและเป็นรัฐบาลเปิด ผลักดันร่างกฎหมาย ว่าด้วยการอำนวยความสะดวกและการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ซึ่งเป็นระบบหลัก (Super License) ให้แล้วเสร็จและมีผลบังคับใช้ภายใน ๑๘๐ วัน เพื่ออำนวยความสะดวก แก่การดำรงชีวิตและการประกอบธุรกิจ ลดต้นทุนและภาระแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ อันจะเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยรวม และเร่งเสนอร่างชุดกฎหมาย (Omnibus Law) เพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศที่เกิดจากกฎหมายที่ล้าสมัย ซึ่งใช้บังคับ อยู่ในปัจจุบันต่อสภาผู้แทนราษฎรให้มีผลบังคับใช้ภายใน ๑ ปี

๒๑. การปฏิรูประบบราชการ เสริมสร้างวินัยทางการเงินและการคลังของรัฐ อย่างเป็นระบบควบคู่กับการปรับบทบาท ภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานให้ชัดเจน ลดภารกิจที่ซ้ำซ้อน จัดทำมาตรการเกษียณอายุก่อนกำหนดและมาตรการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เปลี่ยนบทบาทภาครัฐเป็น “ผู้อำนวยความสะดวก” ให้เหลือบทบาท “ผู้ควบคุม” เพียงเท่าที่จำเป็น ควบคู่กับการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ Work from Anywhere เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เร่งรัดให้เกิดการเปลี่ยนผ่าน ไปสู่รัฐบาลดิจิทัลควบคู่กับการปรับระบบประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และประโยชน์ที่ประชาชน จะได้รับเป็นหลัก รวมถึงเป็นการประเมินที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ตลอดจนดำเนินการ ลดรายจ่ายของภาครัฐที่ไม่จำเป็นและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยตรง อาทิการลงทุนในสิ่งปลูกสร้างที่ไม่จำเป็น การศึกษาดูงานต่างประเทศ

/๒.๖ มาตรฐาน...

๖. มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า **“กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ”** ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมินองค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแล และประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา ๘ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

/(๓) ส่วนราชการ...

(๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยารบุคคล หมากยถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริงสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๓) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

/มิติที่ ๕...

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๗. แนวทางการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ

ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๘ เห็นชอบให้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สำนักงาน ก.พ.ร. จึงได้พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ ด้านบุคลากร ที่มุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี เพื่อให้ส่วนราชการสามารถนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

นอกจากนี้ 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 ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

/๖. ยุทธศาสตร์...

๘. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยมีกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา นโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)

๙. อำนาจหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาค

๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย จังหวัด และอำเภอ

มาตรา ๕๔ ในจังหวัดหนึ่ง ให้มีผู้ว่าราชการจังหวัดคนหนึ่งเป็นผู้รับนโยบายและคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีในฐานะหัวหน้ารัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติการให้เหมาะสมกับท้องที่และประชาชน และเป็นหัวหน้าบังคับบัญชาบรรดาข้าราชการฝ่ายบริหาร ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในราชการส่วนภูมิภาคในเขตจังหวัด และรับผิดชอบ ในราชการจังหวัดและอำเภอ ฯลฯ

มาตรา ๕๗ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ (๙) บรรจุ แต่งตั้ง ให้บำเหน็จ และลงโทษข้าราชการในส่วนภูมิภาคในจังหวัดตามกฎหมาย และตามที่ ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง หรืออธิบดีมอบหมาย

มาตรา ๖๐ ให้แบ่งส่วนราชการของจังหวัด ประกอบด้วย สำนักงานจังหวัด และส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการของ กระทรวง ทบวง กรมนั้น ๆ

มาตรา ๖๖ ให้แบ่งส่วนราชการของอำเภอ ประกอบด้วย สำนักงานอำเภอ และส่วนต่าง ๆ ซึ่งกระทรวง ทบวง กรม ได้ตั้งขึ้นในอำเภอนั้น มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการ ของกระทรวง ทบวง กรมนั้น ๆ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๕๒/๑ ให้จังหวัดมีอำนาจภายในเขต

(๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม ฯลฯ

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)						
๑	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนการย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้าง	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน
๓	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสังกัด ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔	กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนและดำเนินชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน
๕	กิจกรรมการตั้งปณิธานความดีของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ	เจ้าหน้าที่ในสังกัดร่วมตั้งมั่นในการทำความดี สร้างจิตสำนึกและปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้มีการแสดงออกพฤติกรรมเชิงบวก ประพฤติไปในทางที่ดี และมีภูมิคุ้มกันในการป้องกันการทุจริต เกิดความสำนึกร่วมในการเสริมสร้างสังคมแห่งคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๖	กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร	อบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานในเรื่องการต้านการทุจริต จำนวน ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ธันวาคม ๒๕๖8 – ๓๑ มกราคม ๒๕69	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๗	โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงานทุกตำแหน่งของ ส.ป.ก.ให้เป็นปัจจุบัน					
	กิจกรรมการจัดทำ/ปรับปรุง/เพิ่มเติมแบบบรรยายลักษณะงาน	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๒๗ ราย	ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. พิจิตร มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๘	เสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างความผาสุก และความผูกพัน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดี ของบุคลากร ส.ป.ก.พิจิตร					
	๑. กิจกรรมเสริมความรู้ความเข้าใจ การดูแลสุขภาพและจิตใจแก่บุคลากร ส.ป.ก. พิจิตร (ตรวจสุขภาพประจำปี)	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๑๙ ราย	ร้อยละ ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.ได้รับการตรวจสุขภาพและมีสุขภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๒. รวมใจสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีทางพุทธศาสนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ทำบุญสำนักงาน, รดน้ำดำหัวในประเพณีสงกรานต์)	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๓๑ ราย	ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๓. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๓๑ ราย	จัดกิจกรรม ๕ ส. ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๙	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล					
	๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร	เจ้าหน้าที่ทราบถึงวิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒. จัดมุม ALROSMART เป็นจุดเช็คอินและพักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคลากร ส.ป.ก. และผู้มาติดต่อราชการ	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร	เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. และผู้มาติดต่อราชการ มีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๑๐	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ครบถ้วนทุกคน คนละไม่น้อยกว่า ๑ รายวิชา	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม	บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิจิตร
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)						
๑	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e – Learning อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	ทุกหน่วยงาน
๒	โครงการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดพิจิตร	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๑๒๔,๔๕๐	ภายในวันที่ ๑ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และปลูกฝังค่านิยมด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดพิจิตร	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๑๑๕,๒๕๐	๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจิตร
๔	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (การถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน : KM)	บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการถ่ายทอดความรู้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร
๕	การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งด้านทักษะดิจิทัล ทักษะการทำงานในวิถีสากล และทักษะการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยให้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) รวมระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๐ ชั่วโมง และสามารถนำความรู้ทักษะที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	ข้าราชการ และพนักงานราชการ สังกัดสำนักงานสถิติจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e-Learning ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๖	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านศูนย์กลางการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลสำหรับภาครัฐ (Digital Government Learning Platfrom)	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	เจ้าหน้าที่มีความรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มีนาคม ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัดพิจิตร
๗	หลักสูตรด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล PDPC เพื่อรองรับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ	เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พฤษภาคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๘	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e - Learning ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร
๙	โครงการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร	บุคลากรเข้ารับฝึกอบรมผ่านระบบ e-Learning จำนวน ๒ หลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร
๑๐	การฝึกอบรมออนไลน์ หลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้าง" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอทุกคน	เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัดและสำนักงานเกษตรอำเภอ เข้ารับการอบรมออนไลน์ หลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้าง" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิถุนายน – ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๙	สำนักงานเกษตรจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๑	โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด มีการพัฒนาสมรรถนะ ร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๒	โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (Work Life Balance) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๘๐	๑๓,๗๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๓	ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖.๐) ให้ครบถ้วนถูกต้อง					
	๑. กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา แนะนำการใช้ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการใช้งานในระบบ DPIS ๖.๐	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๑๙ ราย	ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. พิจิตร มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๒. กิจกรรมปรับปรุงแก้ไขข้อมูลและข้อขัดข้องในระบบ DPIS ๖.๐ ในส่วนที่รับผิดชอบ	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๑๙ ราย	ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. พิจิตร มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๑๔	สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ฝึกอบรมบุคลากรของ ส.ป.ก.พิจิตร ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและทันต่อความต้องการนำไปใช้					
	๑. การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	บุคลากร จำนวน ๒๗ ราย	ร้อยละ ๙๕ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.พิจิตร นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
	๒. การฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.) และ อาสาสมัครปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อสปก.)	ผู้นำในเขตปฏิรูปที่ดิน จำนวน ๙ ราย	ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้แทนเกษตรกรที่ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๑๕	การนำมาตรฐานและข้อกำหนดทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล					
	๑. โครงการให้ความรู้ ด้านจริยธรรม วินัย ทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๒๗ ราย	ร้อยละ ๑๐๐ ของ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๒. กิจกรรมปฏิญาณตน ประกาศเจตนารมณ์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ งดรับ งดให้ ของขวัญของกำนัลทุกชนิด	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก. พิจิตร จำนวน ๒๗ ราย	ร้อยละ ๑๐๐ ของ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจ และถือปฏิบัติตามเจตนารมณ์สุดจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๑๖	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการ พนักงานราชการ สังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e – Learning ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.พณ. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๑๗	จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก	ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างโครงการสังกัดสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๑๘	อบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารงานพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๕,๑๗๐	๒๐ – ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๑๙	อบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ.๒๕๔๒ รุ่นที่ ๖	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๔,๖๘๒	๔ – ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๐	อบรมหลักสูตรนายทะเบียนระดับต้น	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๔,๙๘๘	๑๑ - ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๑	อบรมหลักสูตรการบริหารการเงินการบัญชีภาครัฐ	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๖,๙๖๒	๑๕ – ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๒	อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเพิ่มศักยภาพในการสำรวจ จัดเก็บข้อมูล เพื่อจัดทำดัชนีเศรษฐกิจการค้า	ข้าราชการ/ลูกจ้างโครงการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑๑,๗๖๖	๑๔ – ๑๖ มกราคม ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๓	อบรมหลักสูตรนายทะเบียนระดับกลาง	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓,๐๙๕	๒๗ – ๓๐ มกราคม ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๔	อบรมหลักสูตรนักบริหารการพาณิชย์ระดับกลาง รุ่นที่ ๓๖ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๕,๐๒๐	๔ – ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒๕	อบรมหลักสูตรพัฒนานักการตลาดภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๓,๗๖๐	๑๕ – ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๖	อบรม “การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน” และการประชุมเชิงปฏิบัติการ “Workshop : Backward Thinking For Value Creation” เพื่อการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้แก่พาณิชย์จังหวัดทั้ง ๗๖ จังหวัด	พาณิชย์จังหวัด	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๖,๔๒๙	๒๘ – ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๗	อบรมหลักสูตร การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการกระทรวงพาณิชย์ผ่านการเสริมสร้างค่านิยมองค์กรสู่การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	ข้าราชการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	๑๐,๓๐๐	๒๘ – ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๘	กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ การให้คำปรึกษา แนะนำการใช้ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการใช้งานในระบบ DPIS ๖.๐	ข้าราชการ สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร	ร้อยละ ๑๐๐ ของข้าราชการในสังกัด มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๒๙	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e – Learning อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร
๓๐	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดดำเนินการสมัครและเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และทักษะที่สอดคล้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.พม. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๓๑	โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้และปลูกฝังค่านิยมด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ - ๓๑สิงหาคม ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๓๒	จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓๓	การฝึกอบรม หลักสูตร ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับผู้เริ่มต้นใช้งาน	บุคลากรในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพิจิตร	บุคลากรมีความรู้และเข้าใจการทำงานของระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพิจิตร
๓๔	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านศูนย์กลางการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลสำหรับภาครัฐ (Digital Government Learning Platform)	บุคลากรในสังกัดสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพิจิตร	บุคลากรมีความพร้อมในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ธันวาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพิจิตร
๓๕	โครงการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๓๖	โครงการเพิ่มศักยภาพในการสร้างความตระหนักรู้ด้านพลังงานผ่านเครือข่ายความร่วมมือด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร เยาวชน และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพิจิตร	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร เยาวชน และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพิจิตร	๖๑,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๓๗	โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและเครือข่ายพลังงานชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพิจิตร	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพิจิตร	๔๐,๘๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๓๘	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ข้าราชการในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e – Learning ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.รง. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๓๙	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร	จัดประชุมให้ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๔๐	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัดสำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร	จัดประชุมเพื่อดำเนินการเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน ผ่านระบบ Zoom	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๔๑	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัด	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๔๒	โครงการจัดการความรู้ภายในสำนักงานประกันสังคม (KM) ประจำปี ๒๕๖๙	ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานประกันสังคม	จัดฝึกอบรมโครงการจัดการความรู้ภายในสำนักงานประกันสังคม KM ตามหัวข้อที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔๓	โครงการสวดมนต์ ฟังธรรมเจริญสมาธิ ทำความดีในวันธรรมสวนะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	จัดโครงการสวดมนต์ ฟังธรรมเจริญสมาธิ ทำความดีในวันธรรมสวนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๑๒ ครั้ง โดยมีบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร จำนวน ๔๐ คน	๙๕๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๔	โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	จัดโครงการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๖ ครั้ง โดยมีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานจังหวัดพิจิตร จำนวนครั้งละ ๔๐ คนขึ้นไป	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๕	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑. จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเสริมสร้างธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ครั้ง	- จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรเสริมสร้างธรรมาภิบาลและป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ครั้ง มีผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน	๑,๙๐๐	๑ เมษายน – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		๒. บุคลากรกลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๕ คน	- ผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมการปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านความโปร่งใส ไร้ทุจริต ไร้สินบน และความอายและความไม่ทนต่อการทุจริตเพิ่มขึ้นภายหลังเข้าร่วมอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐			
๔๖	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านศูนย์กลางการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลสำหรับภาครัฐ (Digital Government Learning Platform)	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร (ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ ไม่รวมตำแหน่งพนักงานขับรถฯ เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย) ข้าร่วมการอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านศูนย์กลางการเรียนรู้ทักษะดิจิทัลสำหรับภาครัฐ (Digital Government Learning Platform) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๗	กิจกรรม "KM Day : เรียนรู้ไร้กรอบ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยไอเดีย" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร จำนวนมากกว่าร้อยละ ๘๐ มีเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และพัฒนาทักษะ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
			ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม			
๔๘	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการสื่อสารและการเล่าเรื่องทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	- บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ - ได้รับการพัฒนาการยกระดับด้านงานประชาสัมพันธ์ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการสื่อสารและการเล่าเรื่องทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นของจังหวัดพิจิตร ได้รับการอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนาต่อยอดและประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย	๔,๘๐๔	๑ – ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๔๙	กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตรจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในแต่ละเดือนจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ เดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๕๐	กิจกรรม Big Cleaning Day ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙)	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตรจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในแต่ละเดือนจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ เดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๕๑	การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตรและเครือข่ายกระทรวงวัฒนธรรม	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร จำนวน ๓ คน และเครือข่ายกระทรวงวัฒนธรรม จำนวน ๒ คน เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒,๙๐๐	๑ พฤษภาคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๕๒	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ (ผ่านระบบออนไลน์) ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด	บุคลากร สอจ.พิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ (ผ่านระบบออนไลน์) ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร

โครงการ/กิจกรรมตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
๕๓	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๔	ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๕๕	โครงการบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะสมรรถนะความเชี่ยวชาญ	ข้าราชการ พนักงานราชการ เรือนจำจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะ สมรรถนะ ความเชี่ยวชาญ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	เรือนจำจังหวัดพิจิตร
๕๖	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	บุคลากรในสังกัดสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร

การขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลงานดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จังหวัดพิจิตรได้มีแนวทางในการขับเคลื่อน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. การบูรณาการและประสานการปฏิบัติร่วมกับราชการบริหารส่วนภูมิภาค

โดยส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ร่วมกับหน่วยงานในจังหวัดพิจิตรในลักษณะการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้อง เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๒. การถ่ายทอดแผนให้ส่วนราชการได้รับทราบและนำไปใช้

โดยดำเนินการถ่ายทอดแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ และบุคลากรในจังหวัดพิจิตร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงเป้าหมาย แนวทาง และผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการบรรลุ โดยมีรูปแบบที่ถ่ายทอดที่สำคัญ ได้แก่ การประชุม สัมมนา การชี้แจงนโยบาย เวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

๓. การติดตามและประเมินผล

โดยมีแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ เมื่อสิ้นปีงบประมาณ เพื่อรวบรวมข้อมูลและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนดังกล่าว และกำหนดให้รายงานข้อมูลตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น การรายงานข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และการจัดทำข้อมูลเพื่อนสมัครขอรับรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นต้น