

จังหวัดพิจิตร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงานจังหวัดพิจิตร

แผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

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

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงนโยบายต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ประกอบด้วยนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน และนโยบายเร่งด่วน ๑๒ เรื่อง โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของภาครัฐ ดังนี้

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการให้บริการของภาครัฐ และบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมจะต้องเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง กฎหมายจะต้องได้รับการปรับปรุงให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายการด าเนินการ ดังนี้

๑๑.๑ พัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวและเหมาะสมกับบริบทของประเทศ รวมทั้งจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่รัฐให้สามารถรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้องกันตั้งแต่ขั้นวางแผน การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การปรับปรุงการทำงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น และปรับปรุงโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑๑.๕ ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดให้คำนึงถึงผลประโยชน์ของชาติ และเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง พร้อมกับยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล มีสมรรถนะ และความรู้ความสามารถพร้อมต่อการปฏิบัติงาน ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิภาพ ชีวิต ความเป็นอยู่ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงาน

/๒.๖ มาตรฐาน...

๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบายยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า **“กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ”** ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมินองค์ประกอบรวมถึงวิธีการประเมิน 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 แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ 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 การสรรหา คัดเลือก 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) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า 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

๒.๗ 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...

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

๗. 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

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๑.๑ โครงการทบทวนและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดพิจิตร ๑.๒ โครงการอบรมข้าราชการบรรจุใหม่และที่ย้ายมาปฏิบัติราชการจังหวัดพิจิตร	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๘๕,๐๐๐ ๑๐๐,๐๐๐	ห้วงเดือน สิงหาคม ๒๕๖๗ ห้วงเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๗	บุคลากรของส่วนราชการในแต่ละ ส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนา ความรู้ ความเข้าใจในการ ดำเนินงานที่เกี่ยวกับภารกิจ ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ส่วนราชการแต่ละส่วนดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรฯ ขึ้น ภายในหน่วยงานของตนเอง
๒	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	บุคลากรทุกคนในสังกัดเข้าเรียนหลักสูตร e – Learning ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.มท. กำหนด	N/A	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร พัฒนาตนเองผ่านระบบ e – Learning ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และได้รับใบประกาศนียบัตร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ส่วนราชการแต่ละส่วนดำเนินการแจ้งและติดตามให้บุคลากรในสังกัดของตนเข้าร่วมโครงการดังกล่าว
๓	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคลากรภาครัฐของส่วน ราชการในสังกัดราชการ บริหารส่วนภูมิภาค	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	N/A	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	จำนวนบุคลากรของส่วนราชการในจังหวัดพิจิตร เข้าร่วมกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานใน รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด	สำนักงานจังหวัดพิจิตร
๔	การมอบทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๗ ๔.๑ ทุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ๔.๒ ทุนส่งเสริมการศึกษาบุตรสมาชิก สอ.มท. ประจำปี ๒๕๖๗	บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร ได้รับทุน สป.มท. อย่างน้อย ๑ ทุน บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตรที่เป็นสมาชิก สอ.มท ได้รับทุนการศึกษาอย่างน้อย ๓ ทุน	N/A N/A	ห้วงเดือน สิงหาคม ๒๕๖๗ ห้วงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๗	บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้รับทุนการศึกษา จำนวน ๑ ทุน บุตรข้าราชการ ลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตรที่เป็นสมาชิก สอ.มท. ได้รับทุนการศึกษา จำนวน ๓ ทุน	สำนักงานจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕	โครงการพัฒนาหลักสูตร Social Media เพื่อการประชาสัมพันธ์ ผ่านระบบออนไลน์	ข้าราชการเจ้าหน้าที่สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพิจิตร	ราชการเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพิจิตร ร้อยละ ๘๕ มีความรู้ ความเข้าใจงานด้านการประชาสัมพันธ์แบะสื่อสารมวลชน Social Media ถูกต้องตามหลักวิชาการ	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๕ ของผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าในงานด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชน Social Media ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยการจัดทำรายงานเฉพาะบุคคล และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพิจิตร
๖	โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ (หลักสูตร e – Learning)	ข้าราชการในสังกัดสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านรูปแบบบทเรียนอบรมออนไลน์ (e – Learning)	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ข้าราชการในสังัดเข้ารับการอบรมและผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการทั้งหมด	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร
๗	ร่วมกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต พม. โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจตร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่รับรู้ คุณธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	สำนักงาน พมจ.พิจิตรมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่รับรู้ สร้างวัฒนธรรมและผลสัมฤทธิ์ค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๘	ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตโปร่งใสร่วมใจต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจตร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่รับรู้ คุณธรรมและโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	สำนักงาน พมจ.พิจิตรมีข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่รับรู้ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๙	การประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจตร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่รับรู้การป้องกันทุจริต ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดจะไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๐	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๑ รายวิชา ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	N/A	ห้วงเดือน พฤศจิกายน - กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร มีข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	สำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๑	โครงการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๑/๒๕๖๗	ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเอง e-Learnning ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร : การผลิตคลิปสั้นเพื่อการเรียนรู้แบบ Micro Learning)	N/A	ห้วงเดือน มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๗	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมได้รับใบประกาศ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร
๑๒	โครงการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รอบที่ ๒/๒๕๖๗	ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร	ระดับความสำเร็จในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา (จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรด้วยการพัฒนาตนเอง e-Learnning ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร : ศิลปะในชการเขียนและแก้ร่างหนังสือติดต่อราชการ)	N/A	ห้วงเดือน มกราคม - มีนาคม ๒๕๖๗	บุคลากรผ่านการฝึกอบรมได้รับใบประกาศ	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร
๑๓	โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) การจัดเวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตร เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ หัวข้อ "การจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายเงินราชการ" งบประมาณ	เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน ๗๕ คน	เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน ๗๕ คน ได้รับการถ่ายทอดความรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายเงินราชการ	N/A	ห้วงเดือน เมษายน ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่ระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวน ๗๕ คน มีความรู้ความเข้าใจในรู้เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายเงินราชการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	สำนักงานเกษตรจังหวัดพิจิตร
๑๔	โครงการพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร	ข้าราชการและพนักานราชการในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร จำนวน ๓๐ คน	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ด้านการบริหารจัดการทีมงานองค์กร ทักษะในการสื่อสาร การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การผลิตสินค้าและดำเนินธุรกิจด้านการค้า สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๔๒,๕๐๐	ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๗	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ด้านการบริหารจัดการทีมงานองค์กร ทักษะในการสื่อสาร การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง การผลิตสินค้าและดำเนินธุรกิจด้านการค้า สามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ จำนวน ๓๐ คน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๕	พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ๑๕.๑ กิจกรรมการจัดทำ/ปรับปรุง/เพิ่มเติมแบบบรรยายลักษณะงาน ๑๕.๒ กิจกรรมสร้างความรู้ ความเข้าใจการให้คำปรึกษาแนะนำการใช้ตลอดจนการแก้ไขปัญหาการใช้งานในระบบ DPIS ๖	เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร	ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	N/A	ไตรมาส ๑ - ๒ ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในลักษะงานที่ต้องปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้งนในระบบ DPIS ๖	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๖	พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ						สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๑๖.๑ การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร	ร้อยละ ๙๕ ของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	N/A	ไตรมาส ๑ - ๒	เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานด้านการจัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	๑๖.๒ การฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มทักษะและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.) และ อาสาสมัครปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อสปก.)	เกษตรกร ๒๒ ราย	ร้อยละ ๙๕ ของผู้แทนเกษตรกร ที่ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้	๔๓,๗๘๐	ห้วงเดือน มีนาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๙๕ ของผู้แทนเกษตรกรที่ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้	
๑๗	เสริมสร้างแรงจูงใจความผาสุกและความผูกพัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร	เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร					สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๑๗.๑ กิจกรรมเสริมความรู้ความเข้าใจการดูแลสุขภาพและจิตใจแก่บุคลากร ส.ป.ก.พิจิตร (ตรวจสุขภาพประจำปี)		ร้อยละ ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ส.ป.ก.ได้รับการตรวจสุขภาพและมีสุขภาพดี	N/A	ห้วงเดือน พฤษภาคม ๒๕๖๗	ร้อยละ ๕๐ ของเจ้าหน้าที่ส.ป.ก.ได้รับการตรวจสุขภาพและมีสุขภาพดี	
	๑๗.๒ กิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๗		จัดกิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ ๑ ครั้ง	N/A	ห้วงเดือน มิถุนายน ๒๕๖๗	จัดกิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ ๑ ครั้ง	
	๑๗.๓ รวมใจสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีทางพุทธศาสนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ (ทำบุญสำนักงาน, รดน้ำดำหัวใน - ประเพณีสงกรานต์)		ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	N/A	ห้วงเดือน เมษายน ๒๕๖๗	ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	
	๑๗.๔ กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)		จัดกิจกรรม ๕ ส. ๑ ครั้ง	N/A	ห้วงเดือน เมษายน ๒๕๖๗	จัดกิจกรรม ๕ ส. ๑ ครั้ง	
๑๘	พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	N/A	ห้วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗		
	๑๘.๑ โครงการนำมาตรฐานและข้อกำหนดทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล					เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	
	๑๘.๒ กิจกรรมปฏิญาณตน ประกาศเจตนารมณ์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ งดรับ งดให้ ของกำนัลทุกชนิด					สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร โปร่งใส ตรวจสอบได้ งดรับงดให้ของกำนัลทุกชนิด	
๑๙	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล	เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร		N/A	ไตรมาส ๒ - ๓		สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๑๙.๑ สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร		เจ้าหน้าที่ทราบถึงวิสัยทัศน์วัฒนธรรมองค์กร			เจ้าหน้าที่ทราบถึงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร	

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
	๑๙.๒ จัดมุม ALROSMART เป็นจุดเช็คอินและพักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคลากร ส.ป.ก. และผู้มาติดต่อราชการ		เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร และผู้มาติดต่อราชการ มีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ			เจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร และผู้มาติดต่อราชการ มีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ	
๒๐	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ข้าราชการ ๒๗ คน ๒. ลูกจ้างประจำ ๔ คน ๓. พนักงานราชการ ๑๕ คน ๔. ลูกจ้างชั่วคราว ๒ คน รวม ๔๘ คน	๑. ข้าราชการ เข้ารับการเรียนรู้หลักสูตรของ สำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรของสถาบันพัฒนา บุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (องค์การมหาชน) TDGA ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร ๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้าง ชั่วคราวเข้ารับการเรียนรู้ หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากร ภาครัฐด้านดิจิทัส(องค์การมหาชน) TDGA ไม่ น้อยกว่า ๒ หลักสูตร	N/A	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ - กันยายน ๒๕๖๗	๑. ข้าราชการ เข้ารับการเรียนรู้ หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (องค์การมหาชน) TDGA ครบ ๓ หลักสูตร ๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวเข้ารับการเรียนรู้ หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล(องค์การมหาชน) TDGA ครบ ๒ หลักสูตร	สำนักงานขนส่งจังหวัดพิจิตร
๒๑	กิจกรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑. ข้าราชการ ๒๘ คน ๒. พนักงานราชการและ ลูกจ้างประจำ ๑๙ คน ๓. ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้าง เหมาบริการ ๑๗ คน รวม ๖๔ คน	๑. คัดเลือกข้าราชการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อยกว่า ๒ คน ๒. คัดเลือกพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อย กว่า ๒ คน ๓. คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและ ลูกจ้างเหมาบริการดีเด่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่น้อย กว่า ๒ คน	N/A	รอบ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗) รอบ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)	๑. คัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗) จำนวน ๑ คน และ รอบ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๗) จำนวน ๑ คน รวม ๒ คน ๒. คัดเลือกพนักงานราชการและลูกจ้างประจำดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗) จำนวน ๑ คน และ รอบ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๗) จำนวน ๑ คน รวม ๒ คน ๓. คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑ (๑ ต.ค.๖๖ - ๓๑ มี.ค.๖๗) จำนวน ๑ คน และ รอบ ๒ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ๖๗) จำนวน ๑ คน รวม ๒ คน	สำนักงานขนส่งจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๒ รายวิชา	ข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	N/A	ห้วงเดือน ตุลาคม - กันยายน ๒๕๖๗	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพิจิตร มีข้าราชกรในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ ๕๐	สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพิจิตร
๒๓	จัดส่งบุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กับหน่วยงานผู้จัด	บุคลากรสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร	เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรเขาร่วมกิจกรรม สามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดหรือเผยแพร่ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกท่านภายในองค์กร	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๒๔	จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือจังหวัดกำหนด	บุคลากร สอจ.พิจิตร	มีการจัดส่งบุคลากร สอจ.พิจิตร เข้าร่วมฯ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือจังหวัดกำหนด	ตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือจังหวัดกำหนด	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร
๒๕	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ตามหลักสูตรที่สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์กำหนด และที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงฯ โดยได้รับประกาศนียบัตรหรือหลักฐานแจ้งผลการผ่านหลักสูตรครบทุกคนอย่างน้อยคนละ ๒ หลักสูตร	ข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร		N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน และพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงรุกและมีธรรมาภิบาล	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๖	เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร "การปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยราคาสินค้าและบริหาร พ.ศ.๒๕๔๒	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตรเข้ารับการอบรม	N/A	๕ - ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี	เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๗	เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร "นายทะเบียนระดับต้น" ช่วงที่ ๒	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตรเข้ารับการอบรม	N/A	๑๙ - ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี	เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๒๘	เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร "การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารงานพัสดุ" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตรเข้ารับการอบรม	N/A	๒๘ พฤศจิกายน - ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี	เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๙	โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) กรมที่ดินด้วย Application Zoom (๒๖ หลักสูตร)	บุคลากรกรมที่ดินสังกัดส่วนกลางและภูมิภาคที่สนใจเข้ารับฟังการบรรยายให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ด้วย Application Zoom โดยความสมัครใจ	๑. ผู้เข้ารับฟังการบรรยายได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้เข้ารับฟังการบรรยายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากกผู้ที่มีทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์สูง สามารถนำเนื้อหาองค์ความรู้ไปพัฒนาให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	N/A	๑๗ มกราคม - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตรมีบุคลากรในสังกัดมากกว่าร้อยละ ๕๐ สมัครใจเข้ารับฟังการบรรยายให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ด้วย Application Zoom ทำให้ได้พัฒนาทักษะ ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร
๓๐	โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กรมที่ดิน	บุคลากรสังกัดกรมที่ดินในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	ร้อยละของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตรมีบุคลากรในสังกัดมากกว่าร้อยละ ๙๐ เข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ทำให้สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายตามกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร
๓๑	โครงการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) กรมที่ดิน	บุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมที่ดิน มีการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด	N/A	๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	หน่วยงานทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร มีการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด ทำให้สามรถพัฒนาบุคลกรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ควมคิดและพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร
๓๒	โครงการสร้างความโปร่งใสให้หน่วยงานด้วยโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาด	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอทุกคน	๑ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอทุกอำเภอได้ขับเคลื่อนการเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของการคัดเลือกสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอใสสะอาดดีเด่น ก่อให้เกิดความโปร่งใสในหน่วยงาน เป็นไปตามประกาศเจตนารมณ์ของจังหวัด และมีการรายงาน	N/A	มกราคม - สิงหาคม ๒๕๖๗	๑. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอมีการบริหารจัดการด้วยหลักความโปร่งใส เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ และสามารถตรวจสอบได้	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
			๒. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอได้รับการคัดเลือกเป็นสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอใสสะอาดดีเด่นและได้รับการเชิดชูเกียรติ ๓. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ มีการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนในการป้องกันการทุจริต ๔. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอเป็นสำนักงานสะดวก มีการปรับภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยกิจกรรม ๕ส และกิจกรรมการกำจัดขยะมูลฝอยในหน่วยงาน ๕. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด/อำเภอได้ขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม			๒. ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ๓. ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ และก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ๔. มีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากร/หน่วยงานในสังกัด	
๓๓	การเรียนรู้ระบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning)	บุคลากรในสังกัดอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมการเรียนรู้ระบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ตามโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ท. จำนวน ๑ หลักสูตรหรือการอบรมหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบประกาศนียบัตร หรือใบรับรองการผ่านหลักสูตร เป็นต้น อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมการเรียนรู้ระบบออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) อย่างน้อยร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรในสังกัด	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓๔	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ หัวข้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ข้าราชการในสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร ปฏิบัติงาน ๑ คน - ชำนาญการ ๔ คน - ชำนาญการพิเศษ ๑ คน	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	N/A	ห้วงเดือน มกราคม - สิงหาคม ๒๕๖๗	ภายในเดือนมกราคม ๒๕๖๗ ๑. จัดทำแบบฟอร์มการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล (IDP ๑) จัดทำแบบฟอร์มพัฒนารายบุคคล (IDP ๒) และบันทึกลงในระบบ QR Code ภายในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๗ ๒. จัดทำแบบรายงานผลการพัฒนารายบุคคล (IDP ๓) และบันทึกลงในระบบภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๗	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
๓๕	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่อเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๑ รายวิชา	ข้าราชการในสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองระบบอิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	N/A	ห้วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองระบบอิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
๓๖	(๑) โครงการองค์กรคุณธรรมนำสุข						สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
	<u>กิจกรรมที่ ๑</u> ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข ในเวทีประชุมคณะกรรมการวางแผนและประเมินผลระดับจังหวัด	คณะกรรมการวางแผนและประเมินผลระดับจังหวัด	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	N/A	ห้วงเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	
	<u>กิจกรรมที่ ๒</u> ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาองค์กรนำสุขและกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	จนท. สสจ.พิจิตร ๑๔๐ คน	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	๖๓,๐๐๐	ห้วงเดือน มกราคม, เมษายน และกันยายน ๒๕๖๗	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	
	<u>กิจกรรมที่ ๓</u> ประชุมเชิงปฏิบัติการการสื่อสารและพฤติกรรมบริการ	จนท.สังกัด สสจ.พิจิตร ๘๐ คน	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	๕๐,๐๐๐	ห้วงเดือน มีนาคม ๒๕๖๗	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	
	<u>กิจกรรมที่ ๔</u> ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข	คทง.องค์กรคุณธรรม	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	๑๑,๒๕๐	ห้วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๖, มกราคม และมีนาคม ๒๕๖๗	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	
	<u>กิจกรรมที่ ๕</u> แลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์กรคุณธรรม ในเวทีประชุมวิชาการ	จนท.สังกัด สสจ.พิจิตร ๒๕๐ คน	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	๒๑๐,๐๐๐	ห้วงเดือน กันยายน ๒๕๖๗	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	
๓๗	กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุขระดับจังหวัด และเสนอชื่อเพื่อคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นระดับจังหวัด	จนท.ในสังกัด สสจ.พิจิตร ๑๒ คน	เจ้าหน้าที่ในสังกัดได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคนดีศรีสาธารณสุขระดับจังหวัด และได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนดีเด่น อย่างน้อย ๑ คน	๘,๒๐๐	ห้วงเดือน กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๗	คนดีได้รับยกย่องเชิดชู	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓๘	โครงการเสริมสร้างวินัยบุคลากรภาครัฐเพื่อป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	จนท.ในสังกัด สสจ.พิจิตร ๗๐ คน	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตัวเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น	๒๕,๘๕๐	ห้วงเดือน เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗	บุคลากรได้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตัวเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้น	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๓๙	การประชุมพระสังฆาธิการจังหวัดพิจิตร	- เจ้าคณะจังหวัด - รองเจ้าคณะจังหวัด - เจ้าคณะอำเภอทุกอำเภอ - รองเจ้าคณะอำเภอทุกอำเภอ - เลขานุการเจ้าคณะจังหวัด - เลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัด - เลขานุการรองเจ้าคณะอำเภอทุกอำเภอ - เจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร	- จำนวนเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ที่มีความเข้าใจในขั้นตอนการขอรับบริการและรับทราบว่าไม่มีค่าใช้จ่ายในการขอรับบริการ - จำนวนเจ้าหน้าที่สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตรที่ได้นำภารกิจในความรับผิดชอบถวายคำชี้แจงต่อพระสงฆ์	N/A	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	- พระสังฆาธิการมีความเข้าใจในการบวนการขั้นตอนการติอต่อขอรับบริการจาก เจ้าหน้าสำนักงานพระพุทธศานสนาจังหวัดพิจิตร - พระสังฆาธิการทราบว่า การติดต่อขอรับบริการตามภารกิจต่าง ๆ ไม่เสียค่าใช้จ่ายอื่นใด - เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตรได้นำเสนอขั้นตอนการให้บริการโดยตรงกับพระสังฆาธิการ ทำให้เกิดความเข้าใจโดยตรง สามารถป้องกันและแก้ไขปัญหา เจ้าหน้าที่หรือกลุ่มมิจฉาชีพเรียกรับผลประโยชน์ในการให้บริการ	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร
๔๐	เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity Transparency Assessment ITA) ของสนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร	เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity Transparency Assessment ITA) ของ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตรมีความรู้ความเข้าใจและร่วมมือในการรวบรวมและจัดทำข้อมูลในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน	N/A	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	- เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity Transparency Assessment ITA) ของ สนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร มีความรู้ความเข้าใจและร่วมมือในการรวบรวมและจัดทำข้อมูลในการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงาน - เจ้าหน้าที่รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (Integrity Transparency Assessment ITA) ของสนง. พระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคากรในสังกัด เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรได้	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร
๔๑	การอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการลาโดยใช้ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคลากร	เจ้าหน้าที่มีควมรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนการลาด้วยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	N/A	ห้วงเดือน ธันวาคม ๒๕๖๖	- เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานการลาด้วยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล - เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบุคลากรสามารถถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติงานด้านการจัดทำทะเบียนการลาด้วยระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัดด้านการจัดทำทะเบียน	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔๒	การพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	บุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัด ร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติส่วนบุคคลตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูล	N/A	ห้วงเดือน ธันวาคม ๒๕๖๖	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร มีข้าราชการพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัด ที่เข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน ๔๑ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๓	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ กิจกรรมการพัฒนาต่อยอดผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมไทย (Cultural Product of Thailand : CPOT) เพื่อส่งเสริมทุนทางวัฒนธรรมอัตลักษณ์ชุมชนจังหวัดพิจิตร	เจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมไทยให้สามารถสร้างสร้างรายได้ในระดับชุมชนมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจจังหวัด และประเทศ	๒๐,๐๐๐	ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๗	- ผลิตภัณฑ์วัฒนธรรมไทยต่อยอดให้เพิ่มมูลค่ามากยิ่งขึ้นและบริการในชุมชน - ชุมชน หมู่บ้าน มีรายได้และเศรษฐกิจหมุนเวียนจากสินค้า	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๔	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กิจกรรมอบรมส่งเสริมการเรียนรู้ศาสนพิธีเบื้องต้นและการขอพระราชทานเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- บุคลากรจากหน่วยงานภาครัฐ (อำเภอ/ อปท. และอื่นๆ) - ครู/บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ - เจ้าหน้าที่สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เรื่องศาสนพิธีเบื้องต้นและการขอพระราชทานเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน	๒๐,๐๐๑	ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตรจัดโครงการส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กิจกรรมอบรมส่งเสริมการเรียนรู้ศาสนพิธีเบื้องต้นและการขอพระราชทานเกี่ยวกับพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในวันศุกร์ที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๒ ตำบลห้วยเกตุ อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร และ วันศุกร์ที่ ๒๖มกราคม ๒๕๖๗ณ ห้องประชุมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต ๑ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๕	โครงการจัดประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕แก่ผู้ประกอบกิจการร้านวีดิทัศน์และโรงภาพยนต์ ในเขตพื้นที่จังหวัดพิจิตร ผ่านระบบ Zoom Meetingประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- ผู้ประกอบการร้านวีดิทัศน์ (เกมและคาราโอเกะ) - ผู้ประกอบการโรงภาพยนต์	ผู้ประกอบการร้านวีดิทัศน์ (เกมและคาราโอเกะ) และผู้ประกอบการโรงภาพยนต์ในเขตพื้นที่จังหวัดพิจิตรได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ.๒๕๖๕	N/A	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ผู้ประกอบการร้านวีดิทัศน์ (เกมและคาราโอเกะ) และโรงภาพยนต์ในเขตพื้นที่จังหวัดพิจิตร มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ. ๒๕๖๕ และสามารถประกอบกิจการร้านวีดิทัศน์ และโรงภาพยนต์ได้อย่างถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๔๖	กิจกรรมการพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้วยการเรียนรู้แบบ E-Learning ของสำนักงาน ก.พ.ผ่านทางเว็บไซต์ http://eamningportal.ocsc.so.th	ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัด ร้อยละ ๗๐ ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะด้วยการเรียนรู้แบบ E-Learning ของ สำนักงาน ก.พ.	N/A	ห้วงเดือน ตุลาคม ๒๕๖๖ - มีนาคม ๒๕๖๗	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตรมีข้าราชการพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการในสังกัดที่เข้ารับการพัฒนาทักษะและสมรรถะด้วยการเรียนรู้แบบ E-Leaming ของสำนักงาน ก.พ. จำนวน ตด คน จากบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตรทั้งหมด ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘	สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิจิตร
๔๗	กิจกรรมกระบวนการกลุ่ม การเป็นผู้นำกลุ่มตามโปรแกรมพื้นฐาน ใจพร้อม	พนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๑๘ คน	๑. พนักงานคุมประพฤติเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. พนักงานคุมประพฤติสามารถเป็นผู้นำกลุ่ม แก้ไขฟื้นฟู ในโปรแกรมพื้นฐานใจพร้อม	N/A	๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	พนักงานคุมประพฤติ เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น พร้อมที่จะปฏิบัติงาน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๔๘	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการสืบเสาะและพินิจผู้กระทำผิดหญิง/การสอบปากคำผู้กระทำผิดหญิง	พนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๑๘ คน	๑. พนักงานคุมประพฤติเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. พนักงานคุมประพฤติสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสืบเสาะและพินิจผู้กระทำผิดหญิง/การสอบปากคำ ผู้กระทำผิดหญิง	N/A	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	พนักงานคุมประพฤติ เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น พร้อมที่จะปฏิบัติงาน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๔๙	กิจกรรมทบทวน และเพิ่มองค์ความรู้ เกี่ยวกับการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณะประโยชน์	พนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๑๘ คน	๑. พนักงานคุมประพฤติเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. พนักงานคุมประพฤติสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานบริการสังคมหรือสาธารณะประโยชน์	N/A	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	พนักงานคุมประพฤติ เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น พร้อมที่จะปฏิบัติงาน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๐	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มองค์ความรู้ ในการเบิกความต่อศาล และการบูรณาการส่งต่อการเฝ้าระวังผู้กระทำผิดในคดีพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. ๒๕๖๕	พนักงานคุมประพฤติ จำนวน ๑๘ คน	๑. พนักงานคุมประพฤติเข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. พนักงานคุมประพฤติสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบูรณาการส่งต่อการเฝ้าระวังผู้กระทำผิด ในคดีพระราชบัญญัติป้องกันการกระทำผิดซ้ำในความผิดเกี่ยวกับเพศหรือที่ใช้ความรุนแรง พ.ศ. ๒๕๖๕	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	พนักงานคุมประพฤติ เข้าร่วมจำนวน ๑๘ คน ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น พร้อมที่จะปฏิบัติงาน	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร

ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน/ผลลัพธ์/ ผลสัมฤทธิ์	หน่วยงานรับผิดชอบ
๕๑	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกรมคุมประพฤติ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	เจ้าหน้าที่ในสังกัด จำนวน ๒๖ คน	เจ้าหน้าที่ในสังกัด จำนวน ๒๖ คน ได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล กรมคุมประพฤติปีละ ๖ หลักสูตร	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่ในสังกัด จำนวน ๒๖ คน ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลกรมคุมประพฤติ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๒	กิจกรรมทบทวนและเพิ่มองค์ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุ ครุภัณฑ์	เจ้าหน้าที่พัสดุ จำนวน ๑ คน	เจ้าหน้าที่พัสดุได้รับความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้าน พัสดุ ครุภัณฑ์	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เจ้าหน้าที่พัสดุ เข้าร่วมจำนวน ๑ คน ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น เกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุ ครุภัณฑ์	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๓	กิจกรรมทบทวนและเพิ่มองค์ความรู้ เกี่ยวกับการลงระบบสารสนเทศกรมคุมประพฤติอย่างถูกต้อง	- เจ้าหน้าในสังกัด จำนวน ๑๘ คน - ธุรการคดี จำนวน ๒ คน	๑. กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. กลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการลงระบบสารสนเทศกรมคุมประพฤติอย่างถูกต้อง	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เจ้าหน้าในสังกัดและธุรการคดี ได้รับความรู้ ทักษะ และมีความสามารถเพิ่มขึ้น เกี่ยวกับการลงระบบสารสนเทศกรมคุมประพฤติอย่างถูกต้อง	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๔	กิจกรรมส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี ลดความขัดแย้ง เพิ่มทักษะผู้นำ และการแก้ไขปัญหา	เจ้าหน้าที่ในสังกัด จำนวน ๒๖ คน	๑. กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดความสามัคคีลดความขัดแย้ง เพิ่มทักษะผู้นำ และการแก้ไขปัญหา	N/A	๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจกัน แก้ไขปัญหาขจัดอุปสรรค จนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๕	กิจกรรม ส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ต่อต้านผลประโยชน์ทับซ้อน หรือทุจริตหน้าที่	เจ้าหน้าที่ในสังกัด จำนวน ๒๖ คน	๑. กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม ๑๐๐% ๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	N/A	๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗	เจ้าหน้าในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ต่อต้านผลประโยชน์ทับซ้อน หรือทุจริตหน้าที่	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร
๕๖	กิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพร่างกาย/สุขภาพจิต และส่งเสริมความสามัคคี	เจ้าหน้าที่ในสังกัด จำนวน ๒๖ คน	๑. กลุ่มเป้าหมาย เข้าร่วมกิจกรรม ๘๐% ๒. กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมกิจกรรม เกิดความสามัคคีผ่อนคลาย สุขภาพร่างกายและจิตใจดี	N/A	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	เกิดความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจกัน แก้ไขปัญหาขจัดอุปสรรค จนสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ	สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดพิจิตร