แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จังหวัดพิจิตร



@ สำนักงานจังหวัดพิจิตร
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐ ๕๖๖๑ ๑๓๗๘ มท. ๑๖๗๒๔

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

.....

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 ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนา ประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

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

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

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 จึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ 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 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 การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(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 ที่มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักเพื่อให้สามารถ เป็นที่ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งพิงได้ของประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดไว้ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีเป้าหมายให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการ ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่ นวัตกรรม 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

/แผนการบริหาร...

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจตร
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอนการย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้าง	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจตร
๓	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานจังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจตร
๔	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ และพนักงานราชการ	ข้าราชการ และพนักงานราชการในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร
๕	กิจกรรมการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร	๑.กิจกรรมหรือจัดทำสื่อภาพนิ่งแสดงเชิงสัญลักษณ์ในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชั่น ๒.สอดแทรกให้ความรู้ความเข้าใจในการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่น ในการประชุมประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	ห้วงเดือน ธันวาคม ๒๕๖๗ - มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร
๖	การทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรสังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรจังหวัดพิจิตร
๗	จัดส่งบุคคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กับหน่วยงานผู้จัด	บุคคลากรในองค์กร หรือผู้แทนเจ้าหน้าที่ในองค์กร	มีการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๘	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ และลูกจ้างในสังกัด	ข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๙	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้าง	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๑๐	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๑	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้าง	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่ง ร้อยละ ๘๐ ของอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๒	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๓	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๔	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานราชการและลูกจ้าง	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดมีครบตามโครงสร้างอัตรากำลัง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๕	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖	ร่วมประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริต พม. โปร่งใส ร่วมใจต่อต้านการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	สนง.พมจ.พิจิตร ประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตโปร่งใสร่วมใจต่อต้านการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๗	การประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	สนง.พมจ.ประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๘	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร
๑๙	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร
๒๐	ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร
๒๑	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	๑) จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร
			๒) ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	
			๓) เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและภายในระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๒	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๒๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ	ข้าราชการ และพนักงานราชการในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๒๔	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร
๒๕	การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชกาในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ	ข้าราชการ พนักงานราชการ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบ ปผ.๑ - ปผ.๓ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร
๒๖	โครงการปรับปรุงแบบบรรยายลักษณะงานทุกตาแหน่งของ ส.ป.ก.ให้เป็นปัจจุบัน					
	กิจกรรมการจัดทำ/ปรับปรุง/เพิ่มเติมแบบบรรยายลักษณะงาน	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร จำนวน ๒๗ ราย	- ร้อยละ ๑๐๐ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.พิจิตร มีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๒๗	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.ได้รับการตรวจสุขภาพและมีสุขภาพดี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ มิถุนาคน ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๒. รวมใจสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีทางพุทธศาสนา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ (ทำบุญสำนักงาน, รดน้ำดำหัวในประเพณีสงกรานต์)	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร จำนวน ๓๑ ราย	- ร้อยละ ๙๐ ของเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมสืบสานวัฒนธรรมประเพณี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ มิถุนาคน ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
	๓. กิจกรรมวันรักต้นไม้ ประจาปีของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร จำนวน ๓๑ ราย	- จัดกิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ มิถุนาคน ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๔. กิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning Day)	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร จำนวน ๓๑ ราย	- จัดกิจกรรม ๕ ส. ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ มิถุนาคน ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๒๘	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล					
	๑. สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร	- เจ้าหน้าที่ทราบถึงวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๒. จัดมุม ALROSMART เป็นจุดเช็คอิน และพักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคลากร ส.ป.ก. และผู้มาติดต่อราชการ	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร	- เจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. และผู้มาติดต่อราชการ มีแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๒๙	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกินประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยสยน ๒๕๖๘	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิจิตร
๓๐	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร
๓๑	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓๒	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๓๓	เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	ข้าราชการ และพนักงานราชการ	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในสังกัดเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อยคนละ ๑ รายวิชาและได้รับใบประกาศเกียรติบัตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๓๔	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๓๕	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดทุกคน	- จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ - ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ - เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร
๓๖	กิจกรรมการตั้งปณิธานความดีของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	บคลากรเข้าร่วมกิจกรรมฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๓๗	กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกกาชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่รับรู้การป้องกันทุจริต ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓๘	กิจกรรม เดินนำดี ดำเนินเด่น Award ของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมฯ ร้อยละ ๑๐๐ เพื่อคัดเลือกบุคลากรเป็นผู้นำต้นแบบ (๒ คนต่อปี)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๓๙	กิจกรรมองค์กรคุณธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทย และคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู	ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ	บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมฯไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๔๐	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ตามหลักสูตรที่สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์ ที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงฯ โดยได้รับประกาศนียบัตรหรือหลักฐานแจ้งผลการผ่านหลักสูตรครบทุกคน	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน	ได้รับประกาศนียบัตรหรือหลักฐานแจ้งผลการผ่านหลักสูตรครบทุกคน อย่างน้อยคนละ ๒ หลักสูตร/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๔๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารการเงินการบัญชีภาครัฐ ประจำปีงบปะมาณ พ.พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงพาณิชย์ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินและการบัญชีทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และลดความเสี่ยงจากการเบิกจ่ายงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดการจัดฝึกอบรมระหว่างวันที่ ๑๓ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘ ณ โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี	ข้าราชการและพนักงานราชการ	มีรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม จากสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๓ - ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๔๒	การฝึกอบรมหลักสูตรนายทะเบียนระดับต้นระหว่างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๗ ในรูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบ e - learning	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	มีรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม จากสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๔๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดซื้อจัดจ้างการบริหารงานพัสดุประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบและแนวทางที่กฎหมายกำหนดระหว่างวันที่ ๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๗ ณ โรงแรมแกรนด์ รีเวลล์ จังหวัดนทบุรี	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	มีรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม จากสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์	ไม่ใช้งบประมาณ	๖ - ๘ มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๔๔	โครงการฝึกอบรมในตรวจชังตวงวัดตามพระราชบัญญัติมาตราชั่งตวงวัด พ.ศ. ๒๕๔๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร	มีรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม จากสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์	ไม่ใช้งบประมาณ	๕ - ๘ ธันวาคม ๒๕๖๗	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๔๕	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัด ได้รับการประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติราชการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
๔๖	ทบทวนภารกิจหน้าที่ตามสายงานและจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรสังกัดสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร	๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงาน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖๘ ๒. ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตามและควบคุมงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างเป็นระบบ ๓. เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e – Learning ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.มท. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจิตร
๒	โครงการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๙๐,๐๐๐	ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจิตร
๓	โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๗๕,๓๐๐	ห้วงเดือน เมษายน ๒๕๖๘ - มิถุนายน ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจิตร
๔	โครงการกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการส่งเสริมการใช้งานระบบบริหารจัดการสำนักงาน (e - Office) ให้หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรภาครัฐของส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	๑๐๐,๐๐๐	ห้วงเดือน มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดพิจิตร
๕	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรมหลักสูตร e-Learning ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานประมงจังหวัดพิจิตร
๖	โครงการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร	ร้อยละความสำเร็จการพัฒนาบุคลากร จำนวน ๒ ทักษะ ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดพิจิตร
๗	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	บุคลากร (ข้าราชการ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างประจำ) สังกัดสำนักงานเกษตรจังหวัด และสำนักงานเกษตรอำเภอ	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรจังหวัดพิจิตร
๘	โครงการเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร	บุคลากรในสังกัดร้อยละ ๘๐ เข้ารับการอบรม/พัฒนาองค์ความรู้ด้วยหลักสูตร e – Learning ของสำนักงาน ก.พ.	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๙	โครงการเพิ่มศักยภาพในการสร้างความตระหนักรู้ด้านพลังงานผ่านเครือข่ายความร่วมมือด้านพลังงานในส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร เยาวชน และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพิจิตร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	๖๑,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๐	โครงการเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารและจัดการพลังงานครบวงจรในชุมชนระดับตำบลและเครือข่ายพลังงานชุมชน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไปในจังหวัดพิจิตร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	๒๕๖,๑๖๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพลังงานจังหวัดพิจิตร
๑๑	โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๒	โครงการเสริมสร้างสมดุลชีวิตคนทำงาน (Work Life Balance) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๓	โครงการทบทวนและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดพิจิตร	บุคลากรในสังกัดสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๑๔	แผนงานองค์กรคุณธรรมนำสุข					
	๑. ชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมนำสุข สสจ.พิจิตร ปี ๒๕๖๘	คณะกรรมการวางแผนและประเมินผลระดับจังหวัด	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
	๒. ประชุมเจ้าหน้าที่พัฒนาองค์กรนำสุขและกิจกรรมขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	บุคลากร สสจ.พิจิตร ๑๔๐ คน	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	๕๘,๘๐๐	ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๘, เมษายน ๒๕๖๘ ,กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
	๓. ประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	คณะทำงานองค์กรคุณธรรม	หน่วยงานมีกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม	๑๐,๕๐๐	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘, เมษายน ๒๕๖๘, มิถุนายน	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๑๕	กิจกรรมคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข / คนดีศรีพิจิตร /ข้าราชการดีเด่น ระดับจังหวัด	บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	คนดีได้รับการยกย่องเชิดชู	๑๔,๒๘๐	๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ สิงหาคม ๖๘	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๖	โครงการเสริมสร้างวินัยและส่งเสริมคุณธรรมของบุคลากรภาครัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร จำนวน ๘๙ คน ดังนี้ ๑.๑ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตรและรองนายแพทย์ จำนวน ๙ คน ๑.๒ หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน จำนวน ๑๕ คน ๑.๓ เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มงาน ๆ ละ ๑ คน จำนวน ๑๕ คน ๑.๔ เจ้าหน้าที่กลุ่มกฎหมาย จำนวน ๒ คน ๒. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลและสาธารณสุขอำเภอ ทุกแห่ง จำนวน ๒๔ คน ๓. หัวหน้าพยาบาลและหัวหน้าบริหารโรงพยาบาล ทุกแห่ง จำนวน ๒๔ คน	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร, โรงพยาบาลพิจิตร, โรงพยาบาลชุมชน และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทุกแห่ง ของจังหวัดพิจิตร ผ่านการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อยู่ในระดับร้อยละ ๑๐๐ เมื่อสิ้นสุดไตรมาสที่ ๔	๓๙,๕๐๐	วันอังคารที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เวลา ๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น.	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
๑๗	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล TDGA (Digital Government Learning Portal) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดเข้ารับภาครัฐด้านดิจิทัลตามหลักเกณฑ์ที่ สป.พม. กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๘	กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในการใช้งานระบบสมุดพกครอบครัวอิเล็กทรอนิกส์ MSO-Logbook ของ จนท.พมจ.พิจิตร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัด สนง.พมจ.พิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดได้เรียนรู้ระบบ MSO Logbook อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดพิจิตร
๑๙	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่างๆ (ผ่านระบบออนไลน์) ตามที่หน่วยงานต้นสังกัด	บุคลากร สอจ.พิจิตร	จำนวนครั้ง ที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมฯ ตามที่กำหนด อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๐	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๑ รายวิชา	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ มากกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่มี	ห้วงเดือน มีนาคม - เมษายน ๒๕๖๘	สำนักงานบังคับคดีจังหวัดพิจิตร
๒๑	แผนงานการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุกในองค์กร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (e-Learning)	บุคลากรในสังกัดสำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีผลการประเมินแบบทดสอบภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานคลังจังหวัดพิจิตร
๒๒	กิจกรรมพัฒนากำลังคนภาครัฐ ด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ วิชาขึ้นไป	ข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดเข้าเรียนหลักสูตร e - learning ตามหลักเกณฑ์ที่ สป.รง. กำหนด	ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัดหน่วยงานที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	เรียนสำเร็จระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๒๓	กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	บุคลากรทุกคนในสังกัด	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๒๔	กิจกรรมทบทวนและวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดพิจิตร	บุคลากรทุกคนในสังกัด	กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ห้วงเดือน มกราคม ๒๕๖๘	สำนักงานแรงงานจังหวัดพิจิตร
๒๕	โครงการเรียนรู้ทางไกลผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e – Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร ดังนี้ ๑. ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ OCSC Learning Portal ๒. Thai MOOC (Thailand Massive Open Online Course Platform) ๓. โครงการพัฒนาระบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงาน ไปสู่องค์กรคุณภาพด้วยระบบ Local MOOC	บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร ทุกคน	บุคลากรในสังกัดเข้าเรียนหลักสูตร(e – Learning) อย่างน้อย ๑ หลักสูตร และได้รับประกาศนียบัตรตามหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองกำหนดร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	แบ่งรอบการประเมิน ดังนี้ ๑. ห้วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ๒. ห้วงเดือน กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๖	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.พิจิตรมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗	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 ๒๕๖๘ - ๓๐ มิถุนาคน ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๒๗	สร้างและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ฝึกอบรมบุคลากรของ ส.ป.ก.พิจิตร ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและทันต่อความต้องการนำไปใช้					
	๑. การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	บุคลากร จำนวน ๒๗ ราย	- ร้อยละ ๙๕ ของเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.พิจิตร นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
	๒. การฝึกอบรมหลักสูตร การเพิ่มทักษะ และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.) และอาสาสมัครปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (อสปก.)	ผู้นำในเขตปฏิรูปที่ดิน จำนวน ๙ ราย	- ร้อยละ ๑๐๐ ของผู้นำในเขตปฏิรูปที่ดินที่ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้ไปใช้ - ผู้แทนเกษตรกร จำนวน ๔ ราย - อาสาสมัครฯ (อสปก.) จำนวน ๕ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๒๘	การนำมาตรฐานและข้อกำหนดทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล					
	๑. โครงการให้ความรู้ ด้านจริยธรรม วินัย ทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	บุคลากรในสังกัด ส.ป.ก.พิจิตร จำนวน ๒๗ ราย	- ร้อยละ ๑๐๐ ของ เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	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 ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพิจิตร
๒๙	การประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดรับรู้การป้องกันทุจริต ตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมาภิบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓๐	เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integity and Transparency Assessment: IIT) กับหน่วยงานผู้จัด	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร	เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร
๓๑	โครงการกิจกรรม ๕ ส.(Big Cleaning Day)	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร	จัดกิจกรรม ๕ ส. ไม่น้อยกว่า ๒ ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร
๓๒	โครงการกิจกรรมวันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ.๒๕๖๘	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร	จัดกิจกรรมวันรักต้นไม้ของชาติ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดพิจิตร
๓๓	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ด้วยการเรียนรู้ทางไกลและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในสังกัดเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ อย่างน้อยคนละ ๑ รายวิชาและได้รับใบประกาศเกียรติบัตร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร
๓๔	จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานภายนอก	ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคนในสังกัดเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานภายนอก อย่างน้อยคนละ ๑ รายวิชา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๓๕	โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) กรมที่ดิน ด้วย Application Zoom (จำนวน ๒๖ ครั้ง)	บุคคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร	๑. ผู้เข้ารับฟังการบรรยายได้เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้เข้ารับฟังการบรรยายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่มีทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์สูง สามารถนำเนื้อหาองค์ความรู้ไปพัฒนาให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๗ มกราคม ๒๕๖๘ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๕.๐๐ น.	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร
๓๖	โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) กรมที่ดิน	บุคคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรสังกัด สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร
๓๗	โครงการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) กรมที่ดิน	บุคคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของบุคลากรในสังกัดสำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร ได้รับการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching) จากกรมที่ดิน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร
๓๘	การฝึกอบรมผ่านระบบเรียนรู้ออนไลย์ (e - Learning)	บุคคลากรในสังกัดสำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านรูปแบบบทเรียนอบรมออนไลน์ (e - Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานการท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดพิจิตร
๓๙	โครงการพัฒนากำลังคนภาครัฐ ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อย่างน้อยคนละ ๒ หลัก	ข้าราชการและพนักงานราชการ	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด ได้รับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๔๐	โครงการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Developinent Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการและพนักงานราชการ	จำนวนข้าราชการและพนักงานราชการร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด ได้รับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๔๑	โครงการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยผู้นำ	ข้าราชการและพนักงานราชการ	ร้อยละของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัด ได้รับการพัฒนาร้อยละ ๑๐๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิจิตร
๔๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ตามหลักสูตรที่สถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์กำหนด และที่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงฯ โดยได้รับประกาศนียบัตรหรือหลักฐานแจ้งผลการผ่านหลักสูตรครบทุกคน อย่างน้อยคนละ ๒ หลักสูตร	ข้าราชการและพนักงานราชการทุกคน	ได้รับประกาศนียบัตรหรือหลักฐานแจ้งผลการผ่านหลักสูตรครบทุกคนอย่างน้อยคนละ ๒ หลักสูตร/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๔๓	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนานักการตลาดภาครัฐประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖๘ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านการตลาดการตลาด ๕.๐ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจแฟรนไชส์สถานการณ์และทิศทางของภาคอุตสาหกรรมไทยรวมทั้งการพัฒนาบรรจุภัณฑ์ เพื่อการส่งออก ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๗ เมษายน ๒๕๖๘ ณ โรงแรมเมรีดอนเมืองแอร์พอร์ตกรุงเทพมหานคร	พาณิชย์จังหวัด	มีรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม จากสถาบันกรมพระจันทบุรีนฤนาถ กระทรวงพาณิชย์	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๑ - ๒๗ เมายน ๒๕๖๘	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพิจิตร
๔๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนนิกส์ (e – Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่งคราว และลูกจ้างเหมาบริการ รวม ๖๑ คน	๑. ข้าราชการ เข้ารับการเรียนรู้หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ด้านดีจิทัล (องค์การมหาชน) TDGA ไม่น้อยกว่า ๓ หลักสูตร ๒. พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวเข้ารับการเรียนรู้หลักสูตรของสำนักงาน ก.พ. และหลักสูตรของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (องค์การมหาขน) TDGA ไม่น้อยกว่า ๒ หลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	กุมภาพันธ์ - กรกฎาคม ๒๕๖๘	สำนักงานขนส่งจังหวัดพิจิตร

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
จังหวัดพิจิตร

ที่	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้ามาย	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๔๕	กิจกรรรมคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่งคราว และลูกจ้างเหมาบริการ รวม ๖๑ คน	๑. คัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปีงปประมาณาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๑ คน ๒. คัดเลือกพนักงานราชการลูกจ้างประจำดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๑ คน ๓. คัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างเหมาบริการดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.ศ. ๒๕๖๘ ไม่น้อยกว่า ๑ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘	สำนักงานขนส่งจังหวัดพิจิตร
๔๖	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างน้อย ๑ หัวข้อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ข้าราชการสังกัดสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร จำนวน ๕ ราย	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร
๔๗	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการเพื่อเสริมสร้างศักยภายในการปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๑ รายวิชา	บุคลากรสังกัดสำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร	ร้อยละของข้าราชการในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองระบบอิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Portal ศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างศักยภายในการปฏิบัติราชการ จำนวน ๙ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	๒ มกราคม ๒๕๖๘ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	สำนักงานจัดหางานจังหวัดพิจิตร