



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพัทลุง

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพัทลุง

คำนำ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาระบบ ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้จักในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับโลก ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการบริหารงานของจังหวัดให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของจังหวัด เป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

จังหวัดพัทลุงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อสร้างระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม สมรรถนะสูง มุ่งขับเคลื่อนคุณค่ายุทธศาสตร์จังหวัดยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลในการยกระดับขีดความสามารถการบริหารทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างความเข้มแข็งของจังหวัดในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

บทนำ

 ความสำคัญ

๑

 วัตถุประสงค์การจัดทำแผน

๓

 มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๖

บทนำ

ความสำคัญ

ในยุคที่มีการแข่งขัน ทุนมนุษย์มีความสำคัญเพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า (Valuable resource) ขององค์กรมีใช้ทุนที่ต้องพยายามลด ทรัพยากรมนุษย์นั้น หากสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในมิติเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ จึงเป็นที่มาของการเปลี่ยน คำว่า การจัดการทุนมนุษย์ หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ทั้งโดยการฝึกอบรมและวิธีอื่นๆ โดยมีปรัชญาของการ จัดการทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐาน ของหลัก ๔ ประการ คือ

๑. ทรัพยากรบุคคล คือ สินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร
๒. ความสำเร็จในองค์กรมีโอกาสเกิดขึ้น หากมีการเชื่อมโยงนโยบายทรัพยากรมนุษย์กับแผนกลยุทธ์ขององค์กร
๓. วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม บรรยากาศการทำงานในองค์กร และพฤติกรรมกรรมการบริหารจัดการมีผลอย่างยิ่งต่อการบรรลุผลเป็นเลิศ
๔. การมีส่วนร่วมของบุคลากรจำเป็นต้องใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ยึดมั่นในวัตถุประสงค์ร่วมองค์กร

ประกอบกับในปัจจุบันรัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานจังหวัดจากรูปแบบเดิม เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ และการบริหารการจัดการภาครัฐ แนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๕ และพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๕๐ ได้วางหลักการ บริหารภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน” รวมทั้งได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ใน ๗ ประการ

- ประการที่ ๑ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ประการที่ ๒ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ประการที่ ๓ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ประการที่ ๔ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานซ้ำซ้อน
- ประการที่ ๕ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์

ประการที่ ๖ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง

ประการที่ ๗ มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนโยบายรัฐบาล ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดและทิศทางการพัฒนาภายใต้หลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจรากฐานที่รัฐบาล ได้ให้ความสำคัญกับการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ การสนับสนุนผลักดันผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น การจัดสวัสดิการสงเคราะห์ และการบริการทางสังคม รวมทั้งการดูแลมิให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกำหนดปรับปรุงบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด และระบบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาค ท้องถิ่น ชุมชน และภาคประชาชน เพื่อร่วมกันรับผิดชอบดูแลผู้ด้อยโอกาส ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

จังหวัดมีบทบาทหน้าที่นำนโยบายรัฐบาลมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น นโยบายและทิศทางการพัฒนาจังหวัด จึงจะยังคงให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ การดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด และการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญอื่น ได้แก่ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ และเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการมีสมรรถนะระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากลเพื่อสนองนโยบายรัฐบาล และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและผลักดันแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จึงต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดขึ้น เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของจังหวัด พัทลุงในทุกกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานยุคใหม่ ภายหลังจากปฏิรูประบบราชการอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ตลอดจนการส่งเสริมการสนับสนุน และสร้างความก้าวหน้าให้กับทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพัทลุง ให้มีประสิทธิภาพในการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การจัดทำแผน

- เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแก่ผู้บริหารระดับสูง
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของจังหวัดในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ มี ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง ทหารที่จังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์
๒. มีการวางแผนและการบริหารกำลังคน (Work Planning and Management) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Work for Money) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่าง
๓. มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถภาพสูง (Talent Management)
๔. มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Eplacement)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดดังต่อไปนี้

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เช่น การสรรหา คัดเลือก การแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

๒. จังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดได้จริง

๓. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อประมาณรายจ่ายของจังหวัดมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

๔. มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด ก่อให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของจังหวัด

๒. ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด

๓. การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) พัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

๔. มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่จังหวัดจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง จังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนนรกรนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการประชาชน ซึ่งส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

๒. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาวะของจังหวัด

๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล															
๑	กิจกรรมการบริหาร อัตรากำลังและการ บริหารจัดการกำลังคน	คน	๒๕๐				✓	เพื่อให้งานบรรลุผล ตามเป้าหมายที่ กำหนด	บุคลากรมีความพึง พอใจในงานที่ปฏิบัติ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน จังหวัดพัทลุง	
๒	กิจกรรมบริการ รวดเร็ว โปร่งใส ใส่ใจบริการ	ร้อยละ	๑๐๐				✓	บุคลากรในสังกัด สามารถให้บริการ ประชาชนด้วยความ รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ช่วยลดปัญหาใน การร้องเรียนได้	บุคลากรในสังกัด สามารถให้บริการ ประชาชนด้วยความ รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส ช่วย ลดปัญหาในการ ร้องเรียนได้	✓	✓	✓	✓	สำนักงานที่ดิน จังหวัด	
๓	กิจกรรม "Morning Talk"	คน	๑๑๓				✓	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความพึงพอใจใน กิจกรรมไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	มีการสื่อสารแลกเปลี่ยน ความรู้ร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาได้ให้ คำปรึกษา คำแนะนำ แบ่งปันความรู้ เทคนิค การปฏิบัติงาน และ เพิ่มความสุขในการ ทำงาน มีความ ผูกพันองค์กรมากขึ้น	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน สรรพากรพื้นที่ พัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๔	โครงการ CSR "ออมบุญ อุ่นรัก"	คน	๑๑๓				✓	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีความ พึงพอใจในกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	๑.เจ้าหน้าที่มีส่วน รับผิดชอบช่วยเหลือ สังคม มีจิตอาสา รู้จัก แบ่งปันและมีส่วน ช่วยเหลือสังคม ๒.เจ้าหน้าที่มีโอกาส ได้ทำความดี มีความ รักความสามัคคี และมี ส่วนร่วมในการทำ กิจกรรมเพื่อสังคม CSR ๓.สำนักงานเป็น แบบอย่างองค์กรที่ดีมี ส่วนช่วยเหลือภาระ สังคม	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน สรรพากร พื้นที่พัทลุง	
๕	โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมการ ทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	คน	๕๐				✓	ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อมการ ทำงาน	ปรับปรุงสถานที่ทำงาน ให้ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ มี บรรยากาศที่ดี		✓			แขวงทางหลวง ชนบทพัทลุง	
๖	กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา ในวันสำคัญทางศาสนา และงานพิธี	จำนวน ผู้เข้าร่วม กิจกรรม/ คน	๒๐				✓	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมี จิตอาสา ในการทำงานเพื่อ ส่วนรวมและทำงาน เป็นทีม	ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีจิต อาสา ในการทำงานเพื่อ ส่วนรวมและทำงาน เป็นทีม		✓	✓	✓	ศวพ.พัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล															
๗	การถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	ร้อยละ	๖๐				✓	ร้อยละของจำนวนบุคลากรภายในหน่วยงานเข้ารับฟังการถ่ายทอดความรู้	บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการถ่ายทอดความรู้ด้านต่างๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	✓	✓			สำนักงานคลังจังหวัดพัทลุง	
๘	การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านงานยุทธศาสตร์และสารสนเทศ	คน	๑๕				✓	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	✓		✓		สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
๙	การขับเคลื่อนงานส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรจังหวัดพัทลุง	คน	๑๖				✓	ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาองค์กรเกษตรกร หรือเกษตรกรต้นแบบ ดังนี้ SF YSF กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มยุวเกษตรกร และกลุ่มส่งเสริมอาชีพ อย่างน้อย ๑ กลุ่มหรือคน	ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาองค์กรต้นแบบในอำเภอและสามารถเขียนโครงการเพื่อพัฒนาต่อยอดได้	✓	✓	✓	✓	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑๐	โครงการขับเคลื่อนงานส่งเสริมและพัฒนาการผลิตไม้ผล	คน	๑๖				√	ผู้เข้าร่วมสามารถได้รับความรู้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๘๕	ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการผลิตได้				√	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
๑๑	โครงการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรด้านอารักขาพืช	คน	๒๕				√	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เพิ่มขึ้นอย่างน้อย ร้อยละ ๘๐	ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้	√	√			สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
๑๒	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง “เหลียวหลัง แลหน้า งานพัฒนาชุมชน”	คน	๘๙			๕๒,๕๖๐	√	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนงานตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชน/ ยุทธศาสตร์จังหวัดพัทลุง และนโยบายสำคัญของรัฐบาล	√				สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑๓	การประชุมประจำเดือน สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุง	ครั้ง	๑๒				√	เจ้าหน้าที่จำนวน ๒๒ คน ได้รับข้อมูล ข่าวสารและการ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นจากการ ประชุม	เจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนาตนเองผ่านการ ประชุมสำนักงานเกิด ความรู้และแนวคิดใหม่ จากการได้ร่วม แลกเปลี่ยนกันภายใน หน่วยงาน	√	√	√	√	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุง	
๑๔	การจัดทำ KM ใน สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุง	ครั้ง	๔					เจ้าหน้าที่จำนวน ๒๒ คน ได้รับการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่เกิดจาก ประสบการณ์ในตัว บุคคล เพื่อการ จัดการความรู้อย่าง เป็นระบบ	เจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนาจากการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่ง กันและกัน เกิดการ พัฒนาตนเอง พัฒนา งาน	√	√	√	√	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุง	
๑๕	การจัดประชุมเพื่อการ จัดทำ ITA ใน สำนักงานอุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุง	ครั้ง/ต่อปี	๔				√	เจ้าหน้าที่จำนวน ๒๒ คน ได้รับการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ ที่เกิดจาก ประสบการณ์ในตัว บุคคล เพื่อการ จัดการความรู้อย่าง เป็นระบบ	เจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนาจากการ ถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่ง กันและกัน เกิดการ พัฒนาตนเอง พัฒนา งาน	√	√	√	√	สำนักงาน อุตสาหกรรม จังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑๖	การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของตนเอง และหารือร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อหา ความจำเป็นของการ พัฒนาร่วมกัน	ราย	๓๗				√	จำนวนบุคลากรใน สังกัดดำเนินการ ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะสมรรถนะของ ตนเอง และหารือ ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อ หาความจำเป็นของ การพัฒนาร่วมกัน	บุคลากรในสังกัดได้ ดำเนินการประเมิน ความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะของ ตนเอง และหารือ ร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อหาความจำเป็น ของการพัฒนาร่วมกัน ร้อยละ ๑๐๐	√				สำนักงาน สทศรณจังหวัด พัทลุง	
๑๗	การจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ราย	๓๗				√	จำนวนบุคลากรใน สังกัดดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัด ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐	√				สำนักงาน สทศรณจังหวัด พัทลุง	
๑๘	การดำเนินการพัฒนา ตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละ	๑๐๐				√	บุคลากรในสังกัดที่ เข้ารับการเรียนรู้ ด้วยตนเอง เพื่อ เสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในสังกัดเข้า รับการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่านร้อยละ ๑๐๐				√	สำนักงาน สทศรณจังหวัด พัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑๙	รายงานผลการพัฒนา รายบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ราย	๓๗				✓	บุคลากรในสังกัดผล การพัฒนา รายบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรในสังกัดผล การพัฒนา รายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๑๐๐				✓	สำนักงาน สหกรณ์จังหวัด พัทลุง	
๒๐	การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)ด้านดิจิทัล ของหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานภายนอก	ร้อยละ	๑๐๐				✓	บุคลากรในสังกัด ร้อยละ ๑๐๐ เข้า รับการอบรม หลักสูตรด้านดิจิทัล จำนวน ๖ หลักสูตร เป็นอย่างน้อย	บุคลากรในสังกัด ได้พัฒนาตนเอง และ ผ่านการทดสอบการ อบรม e-Learning ด้านดิจิทัล ได้รับ ประกาศนียบัตร จำนวนไม่น้อยกว่า ๖ หลักสูตร ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓	✓	✓	สำนักงานสถิติ จังหวัดพัทลุง	
๒๑	การพัฒนาความรู้แล ทักษะ ของบุคลากรเพื่อเสริม สร้างศักยภาพในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘๐				✓	ร้อยละของจำนวน บุคลากรในสังกัดที่ เข้ารับการเรียนรู้ ด้วยตนเอง ผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรของ สำนักงานฯ มีความรู้และทักษะใน การปฏิบัติงาน สามารถขับเคลื่อน แผนปฏิบัติให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด	✓	✓	✓	✓	สำนักงาน พาณิชย์ จังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒๒	โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตสาธารณะ มีความรักและความสามัคคีภายในองค์กร	กิจกรรม	๑๐				✓	จำนวนครั้งในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและจำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ	บุคลากรมีความรักความสามัคคีและร่วมมือกันทำงานมากขึ้น และมีจิตสำนึกที่ดีและมุ่งทำประโยชน์ต่อส่วนรวมเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	แขวงทางหลวงชนบทพัทลุง	
๒๓	โครงการพัฒนาบุคลากรกรมการขนส่งทางบกผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ร้อยละ	๑๐๐				✓	ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	บุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ร้อยละ ๑๐๐	✓	✓	✓	✓	สำนักงานขนส่งจังหวัด	
๒๔	การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘๐				✓	ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเพิ่มศักยภาพ และได้รับความรู้เพิ่มขึ้น	บุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	✓	✓			บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒๕	โครงการส่งเสริมวินัย และการรักษาวินัย เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	คน	๓๖		๑๐,๐๐๐			ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๘๐	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทหน้าที่ มี ระเบียบ วินัย กฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะ เจตคติและปรับ การณในการ ปฏิบัติการณในการ เป็นครูมืออาชีพ มี ความก้าวหน้าใน วิชาชีพ ตลอดจน คุณลักษณะครูที่ดี สามารถนำไปปฏิบัติ		√			ศูนย์ศึกษาการ พิเศษประจำ จังหวัดพิจิตร	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒๖	โครงการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	คน	๔๕				✓	เจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัด พัทลุงเข้าร่วม กิจกรรมจำนวน ๔๕ คน	เจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดพัทลุงได้พัฒนา ด้านร่างกายและ อารมณ์เพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ทำงานและ สร้างแรงบันดาลใจมี ความสุขในการ ปฏิบัติงานและมี ทัศนคติที่ดีต่องานและ ผู้บริหารหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาใช้ บริการเห็นแก่ ประโยชน์สุขของ ส่วนรวม	เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๕๐	เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๖๐	เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๗๐	เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๘๐	สำนักงาน วัฒนธรรม จังหวัด	
๒๗	โครงการอบรมการสร้าง สื่อการเรียนการสอน ด้วยโปรแกรม Canva	คน	๓๔		๒,๐๐๐		✓	ครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน๓๔ คน	ครูและบุคลากร ทางการศึกษา สามารถผลิตสื่อได้เอง นำมาพัฒนางานและ พัฒนาการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น	✓				วิทยาลัยการ อาชีพ ควนขนุน	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒๘	การพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ร้อยละ	๑๐๐				√	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ทักษะดิจิทัล	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและ ลูกจ้างชั่วคราวได้รับ การพัฒนาทักษะ ดิจิทัลผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ ๑๐๐%	√	√			สำนักงาน คุมประพฤติ จังหวัดพัทลุง	
๒๙	โครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากรใน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	ร้อยละ	๑๐๐				√	๑.ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการพัฒนา เสริมสร้างสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ตามหลักสูตร ๒.ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล ๓.ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายได้รับ การพัฒนาด้วย กระบวนการ R๒R (Routine to Research)	บุคลากรมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายและพร้อม ที่จะขับเคลื่อนให้ องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ วางไว้ ส่งผลประโยชน์ ต่อผู้รับบริการและ บุคลากรมีการพัฒนา งานประจำด้วย กระบวนการ R๒R (Routine to Research) ทุกคน และสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√	√		สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓๐	โครงการจัดการความรู้ ของบุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM)	ร้อยละ	๘๐				✓	๑.ร้อยละของบุคลากร ของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุงเป็นบุคลากร แห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ ๘๐) ๒.สำนักงานศึกษา ธิการจังหวัดพัทลุง มี เครื่องมือการ จัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ไม่น้อยกว่า ๓ รูปแบบ ๓.ร้อยละของ บุคลากรสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุงได้นำองค์ ความรู้ เทคนิค วิธีการใหม่ๆ หรือ กระบวนการวิจัยมา ประยุกต์ใช้เพื่อการ พัฒนาตนเอง พัฒนางานและ พัฒนาองค์กร (ร้อย ละ ๗๐)	๑.บุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด เป็นบุคลากร แห่งการเรียนรู้ ๒.บุคลากรเกิดการ จัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ได้พัฒนาความรู้เพิ่มเติม ๓.บุคลากรได้นำองค์ ความรู้เทคนิคใหม่ๆ หรือกระบวนการ วิจัย มาประยุกต์ใช้เพื่อการ พัฒนาตนเอง พัฒนา งานและพัฒนาองค์กร ๔.แต่ละกลุ่ม/หน่วย มี ผลงานที่เกิดจากการ จัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)			✓	✓	สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓๑	โครงการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงศึกษาธิการ	ร้อยละ	๑๐๐				√	๑.ร้อยละ๑๐๐ของบุคลากร ได้เข้าร่วมพัฒนาอบรมวิทยากรตัวคูณของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๕ ๒.สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงมีแผนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ๓.สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (ไม่น้อยกว่า ๘๙ คะแนน)	๑.บุคลากรได้รับการพัฒนาการอบรมวิทยากรตัวคูณของสำนักงานศึกษาธิการภาค ๕ ๒.สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงได้ขับเคลื่อนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานและจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง	√	√	√	√	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓๒	โครงการประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	ร้อยละ	๘๙ขึ้นไป				√	๑.สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ดำเนินการ ประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสใน การดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transpa rency Assesment : ITA) ทันตาม ปฏิทินที่สำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการกำหนด ๒.สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ผ่านเกณฑ์ การประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transpa rency Assesment : ITA) ตามเกณฑ์ที่ กำหนด ๘๙ คะแนนขึ้นไป	๑.สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุง ดำเนินการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transpare ncy Assesment : ITA) ทันตามปฏิทินที่ สำนักงาน ปลัดกระทรวง ศึกษาธิการกำหนดได้ อย่างถูกต้องครบถ้วน ๒. ผ่านเกณฑ์การ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transpare ncy Assesment : ITA) ตามเกณฑ์การ ประเมินที่กำหนด	√	√	√		สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓๓	โครงการจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ	ร้อยละ	๘๐				√	ร้อยละของบุคลากร ในสังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด พัทลุงเข้าร่วม กิจกรรม	๑.บุคลากรในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง มีจิต สาธารณะ หรือจิต อาสาพร้อมที่จะ ช่วยเหลือชุมชนและ สังคมส่วนรวม ๒.บุคลากรในสังกัด สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง เกิด ความรักความสามัคคี	√	√	√	√	สำนักงาน ศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	
๓๔	โครงการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	คน	๖๐		๑๕,๐๐๐			ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นอย่าง น้อย ร้อยละ ๘๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้ เพิ่มขึ้นและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ใน การปฏิบัติงานได้		√			วท.ป่าพะยอม	
๓๕	โครงการพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะ	คน	๖๐		๑๕,๐๐๐			ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นอย่าง น้อย ร้อยละ ๘๐	ผู้เข้าร่วมโครงการ ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการ ปฏิบัติงานได้		√			วท.ป่าพะยอม	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓๖	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานประกันสังคมจังหวัดพัทลุง	คน	๒๘				✓	๑.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๒.ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.ผู้เข้ารับการอบรมจำนวน ๒๖ ราย ๒.ร้อยละความพึงพอใจในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐		✓			สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพัทลุง	
๓๗	กิจกรรมการจัดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)	คน	๒๗				✓	จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ได้มีการพัฒนาความรู้	เจ้าหน้าที่ได้มีการพัฒนาความรู้จำนวน ๒๗ คน			✓	✓	สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพัทลุง	
๓๘	โครงการจัดการความรู้สำนักงานประกันสังคม	เรื่อง	๑				✓	จำนวนการจัดการความรู้	มีการจัดการความรู้อย่างน้อย ๑ เรื่อง			✓		สำนักงานประกันสังคมจังหวัดพัทลุง	
๓๙	โครงการจัดอบรมพัฒนาความรู้บุคลากรเทศบาล	คน	๑๔๐				✓	ร้อยละของบุคลากร ได้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น		✓	✓	✓	เทศบาลเมืองพัทลุง	
๔๐	โครงการ "การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล" (Individual Development Plan : IDP) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	คน	๗				✓	บุคลากรที่เข้าร่วมได้พัฒนาตนเองอย่างน้อยร้อยละ ๘๐	บุคลากรที่เข้าร่วมสามารถพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน					สำนักงานจัดหางานจังหวัดพัทลุง	

ที่	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	เป้าหมายการดำเนินงาน		งบประมาณ			ไม่ใช้ งบประมาณ	ตัวชี้วัด	ผลลัพธ์	แผนการดำเนินงาน				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
		หน่วยนับ	ปริมาณงาน	งบ พัฒนา จังหวัด	งบปกติ	งบอื่นๆ				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๔๑	การพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ	๘๐				√	ข้าราชการในสังกัด ได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ มากกว่าร้อยละ ๘๐	ข้าราชการในสังกัด ได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัล ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มากกว่าร้อยละ ๘๐	√	√			สำนักงาน ประมงจังหวัด พัทลุง	
๔๒	แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	ร้อยละ	๑๐๐				√	บุคลากรในสังกัดเข้า รับการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้	บุคลากรในสังกัดเข้า รับการเรียนรู้ เพื่อสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้	√	√	√	√	สำนักงานที่ดิน จังหวัด	
๔๓	การส่งเสริมการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Leraring) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐				√	บุคลากรในสังกัดเข้า รับการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่าน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ร้อย ละ ๑๐๐	บุคลากรในสังกัดเข้า รับการเรียนรู้ด้วย ตนเองผ่าน อิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ร้อยละ ๑๐๐	√	√			ส.ปชส.พัทลุง	
๔๔	โครงการเรียนรู้ ด้วยตนเองผ่านสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ (e-Leraring)โดยเป็น หลักสูตรสำนักงาน ก.พ. ของ ขรก. ปี ๒๕๖๗ สำนักงานแรงงานจังหวัด	คน	๔				√	ข้าราชการมีการ พัฒนาตนเองและมี องค์ความรู้ ในการพัฒนา ระบบงานและ บริการแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ ได้มีประสิทธิภาพ เพิ่มขึ้น	ข้าราชการมีการ พัฒนาตนเองและมี องค์ความรู้ ในการพัฒนา ระบบงานและบริการ แก่ประชาชนผู้มา ติดต่อราชการได้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	√	√	√	√	สำนักงาน แรงงานจังหวัด พัทลุง	