



จังหวัดพัทลุง
แผนการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คำนำ

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ระบบราชการไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ประกอบกับกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การพัฒนาสังคมและการเมือง การพัฒนาขีดความสามารถของประเทศ ในการแข่งขันสู่ระดับสากล ส่งผลให้ระบบราชการต้องปรับตัวให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐจึงมีสิ่งท้าทายที่ต้องเผชิญกับสถานะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการบริหารงานของจังหวัดให้บรรลุตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ของจังหวัด เป็นตัวขับเคลื่อนและผลักดันการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการแรกที่สำคัญที่จะสร้างความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลกับเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

จังหวัดพัทลุงได้ดำเนินการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อสร้างระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพควบคู่คุณธรรม มุ่งขับเคลื่อนคุณค่ายุทธศาสตร์จังหวัดยั่งยืน เพื่อเตรียมความพร้อมรับให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของรัฐบาลในการยกระดับขีดความสามารถการบริหารทรัพยากรบุคคล และเสริมสร้างความเข้มแข็งของจังหวัดในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ต่อไป

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	
ความสำคัญ	๑
วัตถุประสงค์การจัดทำแผน	๒
มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓
แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๗

บทนำ

ความสำคัญ

ในยุคที่มีการแข่งขัน ทุนมนุษย์มีความสำคัญเพราะ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า (Valuable resource) ขององค์กรมิใช่ทุนที่ต้องพยายามลดทรัพยากรมนุษย์นั้น หากสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพในมิติเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรได้ จึงเป็นที่มาของการเปลี่ยนคำว่า การจัดการทุนมนุษย์ หรือการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว ทั้งโดยการฝึกอบรมและวิธีอื่น ๆ โดยมีปรัชญาของการจัดการทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของหลัก ๔ ประการ คือ

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

ประกอบกับในปัจจุบันรัฐบาลได้ปรับเปลี่ยนการบริหารงานจังหวัดจากรูปแบบเดิม เป็นการบริหารงานแบบบูรณาการ และการบริหารการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๕ และพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้วางหลักการบริหารภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่า “การบริหารราชการตามพระราชบัญญัตินี้ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน” รวมทั้งได้มีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้การบริหารราชการบรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์ใน ๗ ประการ

- ประการที่ ๑ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ประการที่ ๒ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ประการที่ ๓ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ประการที่ ๔ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติเกินจำเป็น
- ประการที่ ๕ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ประการที่ ๖ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนอง
- ประการที่ ๗ มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

ประกอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และนโยบายรัฐบาล ได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดและทิศทางการพัฒนาภายใต้หลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเฉพาะในภาคเศรษฐกิจฐานที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเกษตรตามแนวทฤษฎีใหม่ การสนับสนุนผลผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น การจัดสวัสดิการสงเคราะห์ และการบริการทางสังคม รวมทั้งการดูแล มิให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกำหนดปรับปรุงบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัด และระบบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิภาค ท้องถิ่น ชุมชน และภาคประชาชน เพื่อร่วมกันรับผิดชอบดูแลผู้ด้อยโอกาส ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จังหวัดมีบทบาทหน้าที่นำนโยบายรัฐบาลมาปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ และเกิดประโยชน์กับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้น นโยบายและทิศทางการพัฒนาจังหวัด จึงจะยังคงให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ การดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัด และการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญอื่น ได้แก่ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางการบริหารราชการยุคใหม่ และเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการมีสมรรถนะระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดและผลักดันแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ จึงต้องมีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดขึ้น เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของจังหวัดพหุคูณในทุกระดับให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานยุคใหม่ ภายหลังจากปฏิรูปราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการเตรียมกำลังคนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ตลอดจนการส่งเสริมการสนับสนุน และสร้างความก้าวหน้าให้กับทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพหุคูณ ให้มีประสิทธิภาพในการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดสู่ความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การจัดทำแผน

- เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดแก่ผู้บริหารระดับสูง
- เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของจังหวัดในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของจังหวัดได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับ

ต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุ มี ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่จังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้จังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์

๒. มีการวางแผนและการบริหารกำลังคน (Work Planning and Management) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Work for Money) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่าง

๓. มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถภาพสูง (Talent Management)

๔. มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Emplacement)

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. สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของจังหวัดมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (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 ผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) หมายถึง การที่จังหวัดจะต้อง

๑. รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
๒. มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๑. ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมาตรการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการประชาชน ซึ่งส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
๒. การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสถานะของจังหวัด
๓. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพัทลุงบรรลุ เป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงมีแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) ส่วนราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดพัทลุง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รองรับการสรรหาอัตรากำลังจากราชการส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในจังหวัดพัทลุง ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ: สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับ ประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ: กำหนดแนวทางการปฏิบัติดังนี้

(๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสูญเสียกำลังคน

(๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ เว็บไซต์จังหวัดพัทลุง เว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีคนเก่งสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) ส่วนราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดพัทลุง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจ ของหน่วยงานในจังหวัดพัทลุง รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของตำแหน่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองในหลักสูตรพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System: HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ส่วนราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดพัทลุง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อ การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System: PPIS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดพัทลุง ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ลดความซ้ำซ้อน กับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดพัทลุง โดยผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๑) ดำเนินการประเมินผล ปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ตามที่ ก.พ. กำหนด ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๒) องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓) แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพัทลุง ดำเนินการตามประกาศจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพัทลุง

๔) หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ดำเนินการตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หลักเกณฑ์และแนวทางที่ ก.พ. กำหนด และประกาศจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดพัทลุง

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													
1	การจัดทำกรอบอัตรากำลังของสำนักงานสถิติจังหวัดพัทลุง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานสถิติจังหวัดพัทลุง	
2	การจัดทำกรอบอัตรากำลังของสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพัทลุง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพัทลุง	
3	สรรหาและเลือกพนักงานราชการทั่วไปในตำแหน่งนิตรกร และตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติที่ดิน	ร้อยละความสำเร็จในการสรรหาและคัดเลือก	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	26-ก.พ.-68	1-มี.ค.-68	-	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพัทลุง	
4	การจัดทำกรอบอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง	
5	โครงการประชุมผู้บริหารและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ร้อยละ 90 ของผู้บริหารและบุคลากร สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทาง วิธีการที่ราชการกำหนด	ร้อยละ 90	-	11,060	-	-	ทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง	ทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง	ทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง	ทุกเดือนๆ ละ 1 ครั้ง	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล													
1	โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสำนักงานจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของบุคลากรของสำนักงานจังหวัดพัทลุง ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	400,000	-	-	-	-	-	-	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานจังหวัดพัทลุง	
2	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติราชการ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรในสังกัดสำนักงานจังหวัดที่เข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	-	-	สำนักงานจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ	
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4			
3	โครงการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาและยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้	ร้อยละ 100	-	75,000	-	-	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	-	-	สำนักงานจังหวัดพัทลุง		
4	โครงการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้	ร้อยละ 102	-	68,000	-	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	-	-	สำนักงานจังหวัดพัทลุง		
5	การพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการพัฒนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	-	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพัทลุง		
6	โครงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายประชาสัมพันธ์ เพื่อบริการข้อมูลข่าวสารไปสู่ประชาชน	ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการพัฒนาด้านการประชาสัมพันธ์ ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	10,500	-	-	-	-	มิ.ย.-68	-	สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดพัทลุง		
7	อบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการพิสดุของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	เจ้าหน้าที่พิสดุปฏิบัติงานด้านการพิสดุได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	11 ก.พ. - 1 มี.ค.68	-	-	สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดพัทลุง		
8	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรสถานศึกษาที่ผ่านการพัฒนา สามารถบริหารจัดการในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 100	-	-	1,396,130	-	-	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	-	-	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง		
9	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุจริต ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ 200 คน	200 คน	-	-	60,000	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	-	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง		
10	การพัฒนาบุคลากรโดยการเรียนรู้ออนไลน์หลักสูตร E - Learning	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
11	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศหลักสูตรการใช้งาน AI เพื่อการจัดการเรียนรู้สำหรับบุคลากร	ร้อยละ 80 ของผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาความรู้และทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้กับบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง เพื่อใช้ในการจัดทำสื่อการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนและผู้รับบริการได้	ร้อยละ 80	-	202,205	-	-	ระยะที่ 1 24 - 25 ต.ค. 67	ระยะที่ 2 19 - 20 ธ.ค. 67	-	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
12	โครงการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงินและบัญชีสำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ร้อยละ 100 ของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านการเงินและบัญชีเข้ารับการอบรมการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี	ร้อยละ 100	-	4,560	-	-	19 พ.ย. 67	-	-	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
13	โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานด้านพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ร้อยละ 100 ของบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านพัสดุเข้ารับการอบรมการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	ร้อยละ 100	-	2,660	-	-	20 พ.ย. 67	-	-	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
14	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสารบรรณและเทคนิคการเขียนหนังสือราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ร้อยละ 80 ของหน่วยงาน และสถานศึกษาสามารถดำเนินงานด้านงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ร้อยละ 80	-	12,916	-	-	26 พ.ย. 67	-	-	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
15	โครงการพัฒนาบรรณารักษ์เพื่อส่งเสริมศักยภาพด้านการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ร้อยละ 100 บรรณารักษ์มีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ร้อยละ 100	-	61,760	-	-	ไตรมาสละ 1 ครั้ง	ไตรมาสละ 1 ครั้ง	ไตรมาสละ 1 ครั้ง	ไตรมาสละ 1 ครั้ง	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
16	โครงการขับเคลื่อนงานศูนย์แนะแนวและให้คำปรึกษา สกร. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	สถานศึกษา ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการดำเนินงานสามารถจัดการระบบบริหารจัดการในงานด้านการแนะแนวและให้คำปรึกษาได้ ร้อยละ 80	ร้อยละ 80	-	1,400	-	-	17 ธ.ค. 67	-	-	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
17	โครงการประชุมติดตามผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาประสิทธิภาพการส่งเสริมการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละ 100 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับทราบถึงความคืบหน้าและแลกเปลี่ยนสภาพปัญหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ร่วมกัน สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ร้อยละ 100	-	5,320	-	-	-	9 ม.ค. 68	-	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
18	โครงการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ร้อยละ 90 ของผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจมาตรฐานการศึกษาเพื่อใช้ในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้	ร้อยละ 90	-	50,000	-	-	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	-	สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดพัทลุง	
19	กิจกรรมการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการและบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดพัทลุง	ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างเหมาบริการ ผ่านการอบรมออนไลน์ 2 หลักสูตร คือ หลักสูตร 11 checklist พิชิตธุรกิจออนไลน์ และหลักสูตรการสร้างความรู้ตระหนักรู้ในการใช้อินเทอร์เน็ต ETDA Digital Citizen Plus (EDC Plus)	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานสถิติจังหวัดพัทลุง	โดยต้องได้รับสำเนาวุฒิบัตรที่ได้รับหลังจากการอบรม
20	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลในระดับจังหวัดและอำเภอ	ระดับความสำเร็จในการอบรมสร้างองค์ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ประชาชนจังหวัดพัทลุง ทั้ง 11 อำเภอ	4,050 คน	-	224,950	-	-	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานสถิติจังหวัดพัทลุง	กลุ่มเป้าหมายของจังหวัดคิดจาก 150 x จำนวนศูนย์ดิจิทัลในจังหวัดทั้งหมด เป้าหมาย 4,050 คน ในปีงบประมาณ 2568
21	กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ของ สนง. อุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง	เจ้าหน้าที่ของ สนง. อุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง เข้าร่วมกิจกรรม 20 คน	20 คน	-	-	-	✓	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
22	กิจกรรมการฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ของ สนง. อุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง เข้าร่วมกิจกรรม 15 คน	เจ้าหน้าที่ของ สนง. อุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง	15 คน	-	-	-	✓	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพัทลุง	
23	การพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ข้าราชการในหน่วยงานมีบุคลากรได้รับการพัฒนาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานขนส่งจังหวัดพัทลุง	
24	การพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะทักษะด้านดิจิทัล	ร้อยละ 85	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	-	-	สำนักงานประมงจังหวัดพัทลุง	
25	การพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning)	ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์	เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเองในรูปแบบออนไลน์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง	
26	การพัฒนาข้าราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	-	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดพัทลุง	
27	การพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ประจำปีงบประมาณ 2568	ข้าราชการในหน่วยงานมีบุคลากรได้รับการพัฒนาข้าราชการตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) จำนวน 103 คน	จำนวน 103 คน	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ	
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4			
28	กำหนดการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW) ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ขับเคลื่อนการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุงและสำนักงานเกษตรอำเภอ ทั้ง 11 อำเภอ จำนวน 82 คน สามารถนำองค์ความรู้ งานวิจัยพร้อมใช้ ผลงานวิชาการด้านการเกษตร ไปถ่ายทอดความรู้ และให้บริการทางการเกษตรแก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน 82 คน	-	13,340	-	-	4 ธ.ค.67 - 4 ธ.ค.67	-	-	-	-	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
29	กำหนดการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับอำเภอ (District Workshop : DW) ครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ภายใต้โครงการพัฒนาเครือข่ายงานส่งเสริมการเกษตร (ระบบส่งเสริมการเกษตร) ขับเคลื่อนการทำงานส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการเกษตรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุงและสำนักงานเกษตรอำเภอ ทั้ง 11 อำเภอ จำนวน 46 คน สามารถนำองค์ความรู้ งานวิจัยพร้อมใช้ ผลงานวิชาการด้านการเกษตร ไปถ่ายทอดความรู้ และให้บริการทางการเกษตรแก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวน 46 คน	-	13,340	-	-	-	-	1 เม.ย. 68 - 30 มิ.ย. 68	-	-	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
30	การอบรมหลักสูตร "การผลิตทุเรียนนอกฤดู"	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่ผลระดับอำเภอได้รับการอบรมหลักสูตร "การผลิตทุเรียนนอกฤดู" จำนวน 11 คน	จำนวน 11 คน	-	-	-	✓	24 ธ.ค.67 - 24 ธ.ค.67	-	-	-	-	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
31	การอบรมหลักสูตร "การผลิตเงาะนอกฤดู"	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม้ผลระดับอำเภอได้รับการอบรมหลักสูตร"การผลิตเงาะนอกฤดู"จำนวน 11 คน	จำนวน 11 คน	-	-	-	✓	25 ธ.ค.67 - 25 ธ.ค.67		-	-	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
32	พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ "ศัตรูทุเรียน"	เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบอาโรคพืชระดับอำเภอได้รับการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ "ศัตรูทุเรียน" จำนวน 25 คน	จำนวน 25 คน	-	-	-	✓	25 ต.ค.67 - 25 ต.ค. 67		-	-	สำนักงานเกษตรจังหวัดพัทลุง	
33	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพบเพื่อนครู	ร้อยละ 100 ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาในเครือข่ายพัฒนาคุณภาพจำนวน 5 เครือข่าย	ร้อยละ 100	-	35,305	-	-	1 ต.ค. - 31 ธ.ค.67	1 ม.ค. - 31 มี.ค.68	-	-	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	
34	การยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา	ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจ	ร้อยละ 100	-	105,030	-	-	-	16 ม.ค. 68 - 16 ม.ค.68	-	-	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	
35	การถอดประสบการณ์กระบวนการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 100 ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กระบวนการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ 100	-	100,740	-	-	-	-	-	1 ก.ค. - 30 ก.ย.68	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	
36	การพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา	ร้อยละ 100 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ	ร้อยละ 100	-	9,833	-	-	1 ต.ค. - 31 ธ.ค.67	1 ม.ค. - 31 มี.ค.68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย.68	-	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
37	การพัฒนาศักยภาพโดยใช้รูปแบบ Organization Development (OD)	ร้อยละ 100 ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำองค์ความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดมา ประยุกต์ใช้ในการทำงาน	ร้อยละ 100	-	163,380	-	-	-	-	-	1 ก.ค. - 30 ก.ย.68	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	
38	การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้รูปแบบคลังความรู้	ร้อยละ 100 ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาและมีความรู้ ศักยภาพในการ ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่อย่างมืออาชีพ โดย ยึดมั่นในระเบียบ วินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีความก้าวหน้าใน วิชาชีพ	ร้อยละ 100	-	19,950	-	-	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค.68	-	-	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	
39	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	ร้อยละของบุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง เป็น บุคลากรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80	-	-	-	✓	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	
40	โครงการจัดการความรู้ของบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง (Knowledge Management : KM)	ร้อยละของบุคลากรของ สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง เป็น บุคลากรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 80)	ร้อยละ 80	-	-	-	✓	1 ต.ค. 67 - 31 ธ.ค. 67	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. 68 - 30 ก.ย. 68	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	
41	โครงการขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทฤษฎี ศึกษาและเสริมสร้างการต่อต้านการ ททุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงศึกษาธิการ	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุงสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรผ่านการอบรมหลักสูตรด้าน ทฤษฎีศึกษาของสำนักงาน ป.ป.ช. 20 คน	20 คน	-	-	-	✓	-	1 ม.ค. - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดพัทลุง	

ที่	รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)			ไม่ใช้งบประมาณ	ระยะเวลาในการดำเนินการ				หน่วยดำเนินการ	หมายเหตุ
				งบพัฒนาจังหวัด	งบกรม	งบอื่น		ไตรมาสที่ 1	ไตรมาสที่ 2	ไตรมาสที่ 3	ไตรมาสที่ 4		
42	โครงการพัฒนาและนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงาน	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ และทักษะด้านดิจิทัลที่ได้รับ การพัฒนา นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 90	-	-	-	✓	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. - 30 ก.ย. 68	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	
43	โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบในจังหวัดพัทลุง	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดพัทลุง จำนวน 55 คน	55 คน	-	-	-	✓	-	1 ม.ค. 68 - 31 มี.ค. 68	1 เม.ย. 68 - 30 มิ.ย. 68	1 ก.ค. 68 - 30 ก.ย. 68	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง	
44	การอบรมหลักสูตร พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือระเบียบหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานที่เข้าร่วม จำนวน 30 คน	30 คน	-	-	-	✓	-	1 มค - 31 มี.ค. 68	-	-	ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวพัทลุง	
45	การอบรมหลักสูตร การผลิตเมล็ดพันธุ์ข้าวคุณภาพดี	ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการอบรมร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	-	ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวพัทลุง	
46	การอบรมหลักสูตร การตรวจสอบคุณภาพเมล็ดพันธุ์ข้าว	ข้าราชการในหน่วยงานได้รับการอบรมร้อยละ 100	ร้อยละ 100	-	-	-	✓	-	-	1 เม.ย. - 30 มิ.ย. 68	-	ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวพัทลุง	

