แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก
ศาลากลางจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่มา/หลักการและเหตุผล

จังหวัดพิษณุโลก ได้นำนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยนโยบายและแนวทาง ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

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

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบ ที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ กำหนดไว้ว่า ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้ความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

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

/๒. ยุทธศาสตร์ชาติ...

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐

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

(๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

(๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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

/๓. แผนแม่บท...

๓. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

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

(๑) กำรพัฒนาบริการประชาชน เพื่อให้บริการภาครัฐอำนวยความสะดวกประชาชน ได้อย่างรวดเร็ว โปร่งใส ให้เป็นภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งจะทำให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการประชาชน

(๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของการใช้งบประมาณ การจัดการรายได้รายจ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและประหยัด ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีจุดมุ่งหมาย

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

(๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ อันรวมไปถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลภาครัฐและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ในการบริหารการตัดสินใจและการบริการที่เป็นเลิศ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนและภาคประชาชน เข้าถึงข้อมูลข่าวสารภาครัฐ เพื่อเพิ่มโอกาสในการแข่งขันและประโยชน์ในการใช้ชีวิต ให้วิธีการทำงานของหน่วยงานราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถในการทำงานรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

/๔. แผนพัฒนา...

๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดแผนกลยุทธ์รายหมุดหมาย ทั้งหมด ๑๐ หมุดหมาย ประกอบด้วย หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยว ที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูงและสามารถแข่งขันได้ หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคน สมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ จะมีความสอดคล้องกับหมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาสำคัญ คือ ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับตัวเพื่อลดช่องว่างของการปฏิบัติงาน ให้มีศักยภาพที่เหมาะสม ในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศบนหลักการบริหารงาน ภาครัฐแนวใหม่ คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ และการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ โดยมีประเด็น ที่ต้องดำเนินการเพื่อรับมือกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างความสามารถของภาครัฐ ประกอบด้วย ๑) พัฒนาการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัดแก่ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนา คุณภาพการให้บริการและเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ๒) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและ โครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อ การพัฒนาประเทศ ๓) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ ๔) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อ การพัฒนาประเทศ ซึ่งตอบสนองต่อเป้าหมายหลักของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จำนวน ๒ เป้าหมาย ได้แก่ เป้าหมายที่ ๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยมีบริการสาธารณะ ทั่วถึง เท่าเทียม และเป้าหมายที่ ๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและ การเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ การพัฒนาตามหมุดหมายการพัฒนา จะสามารถส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติใน ๔ ด้าน ได้แก่

/๑) ยุทธศาสตร์ชาติ...

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

๕. นโยบายรัฐบาล

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

นโยบายหลัก ๑๒ ด้าน

ด้านที่ ๑๑ การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ

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

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

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

/๒.๖ มาตรฐาน...

๒.๖ มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

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

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

/มิติที่ ๑...

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(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) การมีระบบ...

(๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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...

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. 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

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑	การสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑๑๖,๔๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก
๒	การสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ พนักงานทำความสะอาด จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๗๙,๒๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก
๓	การสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๓ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๔	การสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ(เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี) กลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ ๖ พิษณุโลก สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๔ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๑๒ ก.ค. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๕	การประเมินผลงานตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด จำนวน ๔ อัตรา	๑๖,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๖	การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา	๑๔๓,๐๐๐	๑ พ.ย ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๗	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่งนักวิชาการอุตสาหกรรม จำนวน ๑ อัตรา	๗๒,๐๐๐	๑ มิ.ย. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๘	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กองทุนพัฒนาเอสเอ็มอีตามแนวประชารัฐ	๑๕๐,๐๐๐	๑ ธ.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๙	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ จำนวน ๑ อัตรา	๓๖๗,๘๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๑๐	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	๒๒๕,๑๒๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๑๑	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	๑๖๕,๖๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๑๒	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง พนักงานผู้ช่วยสัตวบาล จำนวน ๑ อัตรา	๒๐๓,๕๒๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๑๓	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาล จำนวน ๓ อัตรา	๙๕๗,๓๖๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๑๔	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการสัตวบาล จำนวน ๔ อัตรา	๖๘๐,๔๘๐	๑ ก.พ. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๑๕	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน ๒๙ อัตรา	๗,๕๖๒,๒๘๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๑๖	แผนงานพื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ผลผลิตบริหารจัดการแผนพลังงาน	๒,๙๑๙,๙๖๑	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๑๗	งบดำเนินงานรายค่าจ้างลูกจ้างเหมาบริการ ๗๖ จังหวัด ของกรมธุรกิจพลังงาน	๓๓๖,๙๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๑๘	การสรรหาลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา	๑๘๐,๐๐๐	๑๕ ม.ค. ๖๗	๒ ก.พ. ๖๗	สนง.ยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๙	การสรรหาจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ประสานงานยุติธรรมชุมชน จำนวน ๑ อัตรา	๑๘๐,๐๐๐	๘ ก.พ.๖๗	๑๕ ก.พ. ๖๗	สนง.ยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๒๐	การสรรหาข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา	๑๘๐,๐๐๐	๒ พ.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๒๑	การลูกจ้างชั่วคราวทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	๓๑,๕๐๐	๑ เม.ย. ๖๗	๓๑ พ.ค. ๖๗	สนง.สถิติจังหวัดพิษณุโลก
๒๒	การสรรหาบุคคลจ้างเหมาบริการเจ้าหน้าที่วิเคราะห์และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น	๓๖๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๒๓	การสรรหาบุคคลจ้างเหมาบริการพนักงานขับรถยนต์	๑๐๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก
๒๔	การสรรหาบุคคลจ้างเหมาบริการแม่บ้าน	๘๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก
๒๕	การสรรหาพนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕	๓๐ ก.ย. ๖๖	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๒๖	การสรรหาจ้างงานโครงการคืนคนดีสู่สังคม ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง ตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๕	๓๐ ก.ย.๖๖	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๒๗	การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่ง จ้างเหมาบริการพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑๑๔,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๒๘	การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่ง จ้างเหมาในการปฏิบัติงาน โครงการสร้างทีม Salesman จังหวัด และส่งเสริมสินค้าอัตลักษณ์ท้องถิ่นไทยโกอินเตอร์ จำนวน ๑ ตำแหน่ง	๑๐๘,๐๐๐	๑ ม.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๒๙	การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา	๙๒,๙๙๕	๑ มี.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๓๐	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง พนักงานเขียนแผนที่ ฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๑ อัตรา	๑๖๕,๖๐๐ (๑๒ เดือน)	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ที่ดินจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๓๑	การจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว เงินนอกงบประมาณ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๔ อัตรา - ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (เป็นกรณีจ้างต่อเนื่องจากปี ๒๕๖๖)	๖๓๖,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ที่ดินจังหวัดพิษณุโลก
๓๒	ประชุมจัดสรรนักเรียนทุน ทุกระดับ	๔,๙๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๓๓	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาสอบคัดเลือก (บรรจุ, เลื่อน และย้าย) ทุกประเภท	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๓๔	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ	๑๖,๘๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๓๕	ประชุมคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการระดับจังหวัด	๓๒,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๓๖	ประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	๕,๖๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๓๗	ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมคณะกรรมการวิจัย	๔,๔๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๓๘	การสรรหาลูกจ้างรายเดือน ตำแหน่งพนักงานทำความสะอาด จำนวน ๑ อัตรา	๑๘,๐๐๐	๒ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.เกษตรจังหวัดพิษณุโลก
๓๙	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ประมงจังหวัดพิษณุโลก
๔๐	การสรรหาข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการประมงชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย.๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ประมงจังหวัดพิษณุโลก
๔๑	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง นิติกร จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ธ.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
๔๒	การสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
๑	การถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) ให้กับบุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก ประจำเดือน	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. ๖๗	ก.ย.๖๗	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก
๒	กิจกรรมการฟังธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	มี.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	สนง.พระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก
๓	โครงการฝึกอบรมแนวทางการขอรับบำเหน็จบำนาญ และสิทธิประโยชน์ผู้เกษียณอายุราชการของส่วนราชการจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านระบบ Microsoft Team	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ ๖๗	มี.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๔	หลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e - GP) สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	๔,๒๖๐	พ.ค. ๖๗	ก.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๕	หลักสูตร ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และหนังสือเวียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	๔,๔๘๐	พ.ค. ๖๗	ก.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๖	หลักสูตร การคำนวณราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการด้วยอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับ๖ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐในส่วนภูมิภาค	๔,๒๘๐	พ.ค. ๖๗	ก.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๗	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมาณเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค. ๖๗	ต.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๘	ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ประมาณเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค. ๖๗	ต.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๙	ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และประชุมระหว่างประเทศ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ประมาณเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ส.ค. ๖๗	ต.ค. ๖๗	สนง.คลังจังหวัดพิษณุโลก
๑๐	โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๓๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ ต.ค. ๖๖	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๑	โครงการเสริมสร้างความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน หลักสูตรการบริหารงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐในภารกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๙,๖๕๖	๒๐ ก.พ ๖๗	๒๒ ก.พ. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๒	โครงการติดตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราช-ทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑,๒๘๐	๑๘ เม.ย. ๖๗	๒๕ เม.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๓	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนงานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๑๕ ก.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๑๔	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเงิน การคลัง และการพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ม.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๕	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “มารยาทไทย และมารยาทในสังคม” ภาคเหนือ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๖ ม.ค. ๖๗	๑๘ ม.ค. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๗	โครงการติดตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๑,๒๘๐	๑๘ เม.ย. ๖๗	๒๕ เม.ย. ๖๗	สนง.วัฒนธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๘	การอบรมแนวทางการยื่นคำขอรับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานอุตสาหกรรม ผ่านระบบ e-License	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๗	เม.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๑๙	การอบรมวิธีการประเมินการผลิต LBM จาก Filter Cake โรงงานน้ำตาล	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ ๖๗	ก.พ. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๒๐	ร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ MOI KM Sharing Day ผ่านระบบ Zoom Meeting ของ สปอ.	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. ๖๗	ก.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๒๑	การอบรมเรื่องมาตรการความปลอดภัยโรงงานผลิตดอกไม้เพลิง	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ ๖๗	ก.พ. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๒๒	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเงิน การคลัง และการพัสดุภาครัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ	เม.ย. ๖๗	เม.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก
๒๓	อบรมหลักสูตรการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการให้มีวินัย และป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัย	ไม่ใช้งบประมาณ	มิ.ย. ๖๗	ก.ย. ๖๗	สนง.อุตสาหกรรมจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๒๔	โครงการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัด -หลักสูตรที่ ๑ ภาคบังคับ ชื่อหลักสูตร Digital Literacy -หลักสูตรที่ ๒ ทักษะในการปฏิบัติงาน ชื่อหลักสูตร การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ค. ๖๗	๓๐ พ.ค. ๖๗	สนง.ปศุสัตว์จังหวัดพิษณุโลก
๒๕	โครงการพัฒนาบุคลากรตาม Training Roadmap ของกระทรวงพลังงาน	๔,๖๙๐,๐๐๐	๒๕ เม.ย. ๖๗	๑๙ ก.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๒๖	หลักสูตร Executive Energy Management Program (EEM) รุ่นที่ ๕	๕,๓๘๐,๐๐๐	๑๐ มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๒๗	หลักสูตรการพัฒนาทักษะการ Coaching	๓๕๐,๐๐๐	๑๔ ธ.ค. ๖๖	๒๒ ธ.ค. ๖๖	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๒๘	หลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) กระทรวงมหาดไทย	๒๕๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๗	มี.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๒๙	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ส.นปส.) สำนักงาน ก.พ.	๑๒๐,๐๐๐	พ.ย. ๖๗	พ.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๐	หลักสูตรด้านดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร	๕๖๐,๐๐๐	ก.พ ๖๗	ก.พ. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๑	หลักสูตรนักบริหารการเงินการคลังภาครัฐระดับสูง (บงส.) สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ	๒๕๐,๐๐๐	๑๑ ม.ค. ๖๗	๒ ส.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๒	หลักสูตรนักบริหารการงบประมาณระดับสูง (นงส.) สำนักงบประมาณ	๑๒๐,๐๐๐	๒๑ ก.พ.๖๗	๑๓ ก.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๓	หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหนี้	๔๐,๐๐๐	๒๘ พ.ค. ๖๗	๓๐ พ.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๔	หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ	๔๐,๐๐๐	๑๒ ก.พ. ๖๗	๑๖ ก.พ. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๕	หลักสูตรกฎหมายปกครองสำหรับผู้บริหาร	๕๐,๐๐๐	๑ มิ.ย. ๖๗	๑ ก.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๖	หลักสูตรกฎหมายปกครองเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและวินัยข้าราชการ	๔๐,๐๐๐	๓๐ เม.ย. ๖๗	๓ พ.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๓๗	หลักสูตรการบังคับคดีสำหรับเจ้าพนักงานบังคับทางปกครอง	๖๐,๐๐๐	๑๘ มี.ค. ๖๗	๑๖ มี.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๘	หลักสูตรวุฒิบัตรการวิเคราะห์การตรากฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย (ม.๗๗)	๑๘๐,๐๐๐	๗ ก.พ. ๖๗	๓ เม.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๓๙	หลักสูตร “ผู้บริหารระดับสูงด้านวิทยาการพลังงาน (วพน.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑๑ ม.ค. ๖๗	๖ มิ.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๐	หลักสูตร “ด้านวิทยาการพลังงานสำหรับนักบริหารรุ่นใหม่ (วพม.)” สถาบันวิทยาการพลังงาน	๔๐๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๑	หลักสูตร “พลังงานสำหรับผู้บริหาร Executive energy Program” สถาบันพลังงานเพื่ออุตสาหกรรม สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	๕๓๐,๐๐๐	๑ ก.ค. ๖๗	๑ พ.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๒	หลักสูตร “ILC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	๒๘๐,๐๐๐	๒ ก.พ. ๖๗	๑๕ มี.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๓	หลักสูตร “OCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	๒๐๐,๐๐๐	๙ พ.ค. ๖๗	๗ มิ.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๔	หลักสูตร “AOCC” สถาบันการต่างประเทศเทวะวงศ์วโรปการ	๓๔๐,๐๐๐	๒๖ ส.ค. ๖๗	๒๒ ก.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๕	หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารกระทรวงพลังงาน (สถาบันภายในประเทศ)	๖๐๐,๐๐๐	เม.ย. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๖	หลักสูตรการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร	๒๑๐,๐๐๐	ก.พ ๖๗	ก.พ. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๗	หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี (๒ รุ่น)	๑,๑๓๐,๐๐๐	๒๖ พ.ย. ๖๖	๕ เม.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๘	หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการและข้าราชการระดับ ปฏิบัติงาน/ปฏิบัติการ	๕๕๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๔๙	หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับพนักงานราชการและข้าราชการระดับ ชำนาญงาน/ชำนาญการ/อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ	๕๕๐,๐๐๐	มี.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๕๐	หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (e-CPP)	๗๐,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗	๑ มิ.ย. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๑	การพัฒนา HR มืออาชีพของกระทรวงพลังงาน	๒๒๐,๐๐๐	ส.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๒	หลักสูตรการบริหารเชิงยุทธศาสตร์	๒๔๐,๐๐๐	๒๐ มี.ค. ๖๗	๒๗ มี.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๓	หลักสูตรผู้ช่วยผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี	๘๐,๐๐๐	ม.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๔	โครงการพัฒนาความฉลาดทางการบริหาร Management Quotient (MQ) ตามแนวทาง Corporate Reputation	๒,๔๕๐,๐๐๐	๖ ก.พ. ๖๗	๒๒ มี.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๕	หลักสูตรงานก่อสร้างและการบริหารสัญญาจ้างงานก่อสร้าง	๕๓๐,๐๐๐	๒๔ ก.พ. ๖๗	๒๖ ก.พ. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๖	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวงพลังงาน ประจำปี ๒๕๖๗	๑๗๐,๐๐๐	ก.พ ๖๗	ส.ค. ๖๗	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๗	โครงการพัฒนาศักยภาพสำหรับบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน หลักสูตรการปฐมนิเทศพลังงานจังหวัด (Orientation Course for Provincial Energy Officer)	๘๐,๐๐๐	๑๘ ธ.ค.๖๖	๑๙ ธ.ค. ๖๖	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๘	โครงการบริหารข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ ปี ๒๕๖๗	๗,๐๙๐,๐๐๐	ธ.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๘	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๕๙	โครงการติดตามข้อมูลข่าวสารด้านพลังงาน ปี ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๘	สนง.พลังงานจังหวัดพิษณุโลก
๖๐	กิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนทักษะความรู้สำหรับบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ยุติธรรมจังหวัดพิษณุโลก
๖๑	กิจกรรมตลาดนัดความรู้ เรื่อง โอกาสในการพัฒนาตนเอง ณ สำนักงานสถิติแห่งชาติ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ ม.ค. ๖๗	๒๕ ม.ค. ๖๗	สนง.สถิติจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๖๒	กิจกรรมตลาดนัดความรู้ เรื่อง การขับเคลื่อนภารกิจระดับพื้นที่ของสำนักงานสถิติจังหวัด	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐ ก.พ ๖๗	๒๐ ก.พ. ๖๗	สนง.สถิติจังหวัดพิษณุโลก
๖๓	กิจกรรมตลาดนัดความรู้ เรื่อง การจัดทำดุลการชำระเงิน (Balance of Payment)	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๐ มี.ค. ๖๗	๒๐ มี.ค. ๖๗	สนง.สถิติจังหวัดพิษณุโลก
๖๔	การประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้กับบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด โครงการการขับเคลื่อนสถิติและดิจิทัลจังหวัด (ระยะที่ ๑)	ไม่ใช้งบประมาณ	๙ เม.ย. ๖๗	๑๐ เม.ย. ๖๗	สนง.สถิติจังหวัดพิษณุโลก
๖๕	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐตามแนวทาง พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภายใต้โครงการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถการบริหารจัดการพัสดุ (ตัวอย่าง)	๘๕,๐๐๐	ก.พ ๖๗	มี.ค. ๖๗	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพิษณุโลก
๖๖	อบรมหลักสูตรก่อสร้างและการบริหารสัญญาจ้างงานก่อสร้าง (ตัวอย่าง)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๙ เม.ย. ๖๗	๒๑ เม.ย. ๖๗	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพิษณุโลก
๖๗	การปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ (ตัวอย่าง)	๑๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดพิษณุโลก
๖๘	การทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๗	สนง.แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
๖๙	การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๗	สนง.แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
๗๐	การส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๗	สนง.แรงงานจังหวัดพิษณุโลก
๗๑	โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๘๖๐,๐๐๐	๒๓ ก.พ. ๖๗	๒๔ ก.พ. ๖๗	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๗๒	อบรมหลักสูตรวิชา Digital Literacy ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๗๓	อบรมหลักสูตรวิชาการรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของกระทรวงการอุดมศึกษาและศึกษาวิชาการ บริหารโครงการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๗๔	อบรมพระราชบัญญัติปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.๒๕๖๕	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๗๕	อบรมวิชากรอบการกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance Framework) และพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๐	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๗๖	อบรมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสืบเสาะและพินิจผู้หญิง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๗๗	อบรมหลักสูตรการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.คุมประพฤติจังหวัดพิษณุโลก
๗๘	โครงการอบรมเตรียมความพร้อมการดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ.๒๕๖๕	ไม่มีงบประมาณ	๔ ต.ค ๖๖	๕ ต.ค. ๖๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๗๙	โครงการฝึกอบรม การจัดทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชีภาครัฐของส่วนราชการในจังหวัดพิษณุโลก	ไม่มีงบประมาณ	๑๘ ต.ค. ๖๖	๑๘ ต.ค. ๖๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๘๐	โครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ด้านการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของคณะอนุกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างจังหวัดทั่วประเทศ	ไม่มีงบประมาณ	๒๕ ต.ค. ๖๖	๒๕ ต.ค. ๖๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๘๑	อบรมการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยราคาสินค้าและบริการ พ.ศ.๒๕๔๑	ไม่มีงบประมาณ	๙ พ.ย. ๖๖	๙ พ.ย. ๖๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๘๒	โครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาระบบจดทะเบียนนิติบุคคลรองรับการให้บริการข้อมูลดิจิทัล	ไม่มีงบประมาณ	๒๔ พ.ย. ๖๖	๒๔ พ.ย. ๖๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๘๓	โครงการฝึกอบรมการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ ประจำปี ๒๕๖๗	ไม่มีงบประมาณ	๒๘ พ.ย. ๖๖	๑ ธ.ค. ๖๖	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๘๔	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเงิน การคลัง และการพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่มีงบประมาณ	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	สนง.พาณิชย์จังหวัดพิษณุโลก
๘๕	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพอย่างยั่งยืน และเป็นระบบ “หลักสูตรนักแนะแนวอาชีพ”	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.พ. ๖๗	๒๙ ก.พ. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๘๖	อบรมเชิงปฏิบัติการกิจกรรมศูนย์ตรีเทพเพื่อการจ้างงานแบบครบวงจร	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.พ. ๖๗	๒๙ ก.พ. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๘๗	โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๘๘	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มแระสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมการรับงานไปทำที่บ้านและกองทุนเพื่อผู้รับงานไปทำที่บ้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย. ๖๗	๓๐ มิ.ย. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๘๙	โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๙๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเสริมสร้างภาพลักษณ์ในการทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ค. ๖๗	๓๐ มิ.ค. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๙๑	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการจัดหางานเพื่อช่วยเหลือผู้ว่างงานให้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ มี.ค. ๖๗	๓๑ มี.ค. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๙๒	การเรียนรู้ด้วยตนเองให้บุคลากรได้รับการพัฒนา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก
๙๓	โครงการบริหารจัดการการทำงานแรงงานต่างด้าว	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.จัดหางานจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๙๔	การกำกับและติดตามผลการปฏิบัติราชการในหน้าที่ปลัดจังหวัด ประจำปี ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	ม.ค. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ที่ทำการกครองจังหวัดพิษณุโลก
๙๕	โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์ (Online education) ประกอบด้วย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๗ ม.ค. ๖๗	๑๐ ก.ค. ๖๗	สนง.ที่ดินจังหวัดพิษณุโลก
๙๖	โครงการประชุมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรและเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๙๗	ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ (แพทย์,ทันตแพทย์ และเภสัชกร)"	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๙๘	ปฐมนิเทศนักเรียนทุนที่จบระดับปริญญาตรี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๙๙	ปฐมนิเทศนักเรียนทุนต่ำกว่าปริญญาตรี	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๐	ค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น/กลาง (ผบต./ผบก.)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๑	อบรมหลักสูตร นักบริหารส่งเสริมการเกษตร ระดับต้น (นสต.) ประจำปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๙ (๒ ราย)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๗	๓๑ พ.ค. ๖๗	สนง.เกษตรจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๒	อบรมหลักสูตร นักบริหารส่งเสริมการเกษตร ระดับกลาง (นสก.) ประจำปี ๒๕๖๗ รุ่นที่ ๒๔ (๒ ราย) รุ่นที่ ๒๕ (๑ ราย)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ พ.ค. ๖๗	๓๑ พ.ค. ๖๗	สนง.เกษตรจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๓	โครงการฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายระเบียบการเงิน การคลัง และการพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๓ เม.ย. ๖๗	๒๓ เม.ย. ๖๗	สนง.ขนส่งจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๔	โครงการอบรมเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเสริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ : สำนึกข้าราชการไทยไม่โกง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย ๖๗	๓๐ ก.ย. ๖๗	สนง.ขนส่งจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๕	อบรมหลักสูตร ตระหนักรู้ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๒ ม.ค. ๖๗	๒๓ ม.ค. ๖๗	สนง.ประมงจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๑๐๖	อบรมหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ตาพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๘ ก.พ. ๖๗	๑ มี.ค. ๖๗	สนง.ประมงจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๗	โครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานสำหรับพนักงานราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๒๕ มี.ค. ๖๗	๒๙ มี.ค. ๖๗	สนง.ประมงจังหวัดพิษณุโลก
๑๐๘	โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก(Individual Development Plan : IDP)	ไม่ใช้งบประมาณ	ก.พ. ๖๗	๓๑ ส.ค. ๖๗	สนง.สหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
๑๐๙	กิจกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๑๑๒	กิจกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๑๑๓	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๑๑๔	กิจกรรมสร้างความรัก ความสามัคคีของเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดพิษณุโลก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงาน		หน่วยงานรับผิดชอบ
			เริ่มต้น	สิ้นสุด	
๑๑๕	กิจกรรมส่งเสริมด้านกีฬาสำหรับเจ้าหน้าที่	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๑๑๖	กิจกรรมวันต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่นสากล	ไม่ใช้งบประมาณ	ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก
๑๑๗	กิจกรรมเข้าแถวเคารพธงชาติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ทุกวันจันทร์ของสัปดาห์		เรือนจำจังหวัดพิษณุโลก