



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กองการเจ้าหน้าที่  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

## สารบัญ

	หน้า
๑. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑
๑. โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔

## แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด  
สิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มีรายละเอียด ดังนี้

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. การพัฒนาแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี				
๑.๑ งานแผนกำลังคนและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี	๑) กิจกรรมทบทวนแผนอัตรากำลัง ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ที่เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๒) กิจกรรมการบริหารจัดการอัตรากำลัง เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๓) กิจกรรมพัฒนา/ปรับปรุง กระบวนการด้านการบริหารงานบุคคล	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๔) กิจกรรมจัดทำคู่มือสมรรถนะ (Competency) ประกอบการสรรหา แต่งตั้งเลื่อนระดับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๕) กิจกรรมสรรหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสูญเสียกำลังคน ภายในห้วงเวลา ๖๐ วัน นับแต่ตำแหน่งว่าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๖) กิจกรรมการประชาสัมพันธ์การสรรหาบุคลากรเพื่อมาทดแทนตำแหน่งที่ว่าง ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	
	๗) กิจกรรมการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างเดิม หรือเมื่อมีการปรับโครงสร้าง อัตรากำลังใหม่	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑.๒ งานสวัสดิการและการสร้างสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน</p>	<p>๑) กิจกรรมจัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path)</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๒) กิจกรรมขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๓) กิจกรรมการประชุมประจำเดือน เพื่อถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน และรับฟังปัญหา อุปสรรคในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๔) กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย รักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือกิจกรรม ๕ ส.</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๕) กิจกรรมโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี</p>	<p>๑๕,๐๐๐</p>	<p>๑ ก.ค. ๖๙ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๑.๓ งานบริหารอัตรากำลังและงานบริหารจัดการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี</p>	<p>๑) กิจกรรมพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรรวมทั้งปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>
<p>๒) กิจกรรมจัดทำ/ทบทวน แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน</p>		<p>ไม่ใช้งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑.๓ งานบริหารอัตรากำลัง และงานบริหารจัดการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สิงห์บุรี (ต่อ)</p>	<p>๓) กิจกรรมจัดทำ/ทบทวน แผนบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๔) กิจกรรมกำหนดสมรรถนะ แต่ละตำแหน่งเพื่อให้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๕) กิจกรรมประกาศหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการทำงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๖) กิจกรรมประกาศกำหนดเวลา มาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน พร้อมประชาสัมพันธ์ แจ้งเวียน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบ</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๗) กิจกรรมจัดทำข้อตกลงตัวชี้วัด การปฏิบัติราชการ ของบุคลากร ในหน่วยงานทุกคน ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ และ ๒/๒๕๖๙</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๘) กิจกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน การปฏิบัติราชการในรูปคณะกรรมการ เพื่อความยุติธรรม และความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	
	<p>๙) กิจกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ในรูปแบบ การพิจารณาของคณะกรรมการ เพื่อความยุติธรรม และความโปร่งใส ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน</p>	<p>ไม่ใช้ งบประมาณ</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๘ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	

โครงการ/กิจกรรม ตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management : KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	✓	✓	✓	✓	๑,๑๕๐,๐๐๐.๐๐	

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร									
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	<p>เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p>เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐</li> </ul> <p>เชิงประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐</li> </ul>	-	-	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้ารับการอบรม ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	-	✓	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน) (IPA)	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	-	✓	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี (ต่อ)									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี (ต่อ)									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน และให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	<b>เชิงปริมาณ</b> - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม <b>เชิงคุณภาพ</b> - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	✓	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔	โครงการยกย่องบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร อบจ.สท.	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสังกัด <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	-	-	-	✓	๑๕,๐๐๐.-	

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	<b>เชิงปริมาณ</b> - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	✓	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	✓	-	-	-	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	โครงการ อบจ.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจรับใช้ประชาชน (โครงการหลังฝนถนนเรียบ)	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - ส่วนราชการสังกัด อบจ.สิงห์บุรีร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	✓	✓	✓	✓	๓,๐๐๐,๐๐๐.-	

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน (ต่อ)									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา									
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการ เป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือ การปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือ การทำงาน เผยแพร่ให้กับ บุคลากรในสังกัด(การจัดการ ความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM )	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ งานของตนเอง	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	✓	-	-	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบาย การบริหารงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุม ประจำปี	<b>เชิงปริมาณ</b> - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) <b>เชิงคุณภาพ</b> - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM ) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของผู้รายงานผลการฝึกอบรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	✓	✓	✓	✓	ไม่ใช้งบประมาณ	

การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา									
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน									
ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา				งบประมาณ	หมายเหตุ
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรมหรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	✓	-	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	✓	✓	-	-	ไม่ใช้งบประมาณ	
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม	<b>เชิงปริมาณ</b> - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงคุณภาพ</b> - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ <b>เชิงประโยชน์</b> - หน่วยงานรับรู้ปัญหาบุคลากรเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	-	-	✓	-	ไม่ใช้งบประมาณ	