



การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

ประจำปี ๒๕๖๔

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

สำนักปลัด ฯ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- วิสัยทัศน์	๑
- พันธกิจ	๑
- ขอบเขตการดำเนินงาน	๑
- เป้าประสงค์	๑
- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๒. การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	
- ตัวชี้วัดและเป้าหมาย	๒
๓. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
- การกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๗
๔. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	
- แบบรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๓	๙

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

วิสัยทัศน์ (Vision)

การบริหารงานโดยใช้ระบบคุณธรรมเป็นพื้นฐาน ใส่ใจการพัฒนา อารงรักษาคนดี มีวินัย ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มุ่งสร้างสัมพันธภาพที่ดี ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

พันธกิจ (Mision)

- ๑.บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โดยยึดหลัก ความสามารถ ความเสมอภาค ความมั่นคง และความเป็นกลางทางการเมืองเป็นพื้นฐาน
- ๒.พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการต่าง ๆ ให้มีภาวะความเป็นผู้นำสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ
- ๓.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน
- ๔.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕.ส่งเสริม/สนับสนุน ให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีเป็นผู้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

ขอบเขตการดำเนินงาน

- ๑.วางระบบบริหารงานบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
- ๒.วางแผนพัฒนาบุคลากรทุกสายงาน
- ๓.สนับสนุนส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข
- ๔.สนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานอย่างคุ้มค่า

เป้าประสงค์

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามสายงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และได้รับการตอบสนองความต้องการตามความเหมาะสมและเป็นธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมวดที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน

หมวดที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมวดที่ ๕ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

หมวดที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีการวางแผนกำลังคน และมีการสร้างเสริมพัฒนา ตลอดจนการต่อเนื่องของการดำรงตำแหน่ง

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑.การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี โดยมีการดำเนินการดังนี้

- มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม
- มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
- มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน
- มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีจะต้องดำเนินการ
- มีการระบุว่าส่วนราชการ มีหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีจะต้องดำเนินการ
- มีการระบุว่าส่วนราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
- แผนอัตรากำลังระบุมติ ก.จ.สิงห์บุรี ครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

๒.การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ โดยมีการดำเนินการดังนี้

- มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ
- มีการคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้าง
- การคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ
- จัดทำบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน และทำการเปรียบเทียบว่าต้องกำหนดเพิ่มขึ้น คงเดิม หรือปรับเปลี่ยนให้ลดลง

๓.การดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง มีการดำเนินการดังนี้

- มีการดำเนินการจัดประชุมเพื่อพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.จ.จ.สิงห์บุรี
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

๔.การดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง มีการดำเนินการดังนี้

- มีการรายงานตำแหน่งว่างให้ ก.จ.จ.สิงห์บุรีทราบ
- ดำเนินการสรรหาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการดำเนินการดังนี้

- มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร
- มีการประชุมคณะทำงานจัดทำแผน ฯ
- ประกาศใช้แผน ฯ

๖.การฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

- มีการวางแผนการฝึกอบรมให้ครอบคลุมกับรายตำแหน่ง
- มีการสรุปรายงานการฝึกอบรมเสนอต่อผู้บริหาร
- มีการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับภารกิจงาน

๗.การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากร

- มีการประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- มีการจัดทำโครงการที่ส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม
- มีการป้องกันการกระทำผิดจริยธรรม

หมวดที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีกระบวนการในการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้องทันเวลา มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรที่ถูกต้อง เพียงตรง ทันสมัย และมีการใช้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สะท้อนถึงผลผลิตกำลังคนและความคุ้มค่า

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑. ข้อมูลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง มีการดำเนินการดังนี้
 - แผนอัตรากำลัง ๓ ปีมีอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างที่มีอยู่จริงปรากฏในแผนอัตรากำลังครบถ้วน ถูกต้อง
 - มีการบันทึก และจัดทำทะเบียนประวัติ ครบถ้วน ถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
 - มีการตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครอบคลุมตำแหน่งว่าง
๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการดำเนินการดังนี้
 - การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างถูกต้องในเรื่องวงเงินการเลื่อนขั้น
 - มีการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนภายในระยะเวลาที่กำหนด
๓. การลงเวลาปฏิบัติราชการ มีการดำเนินการดังนี้
 - บุคลากรต้องมาปฏิบัติราชการเวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.
 - มีการกำหนดจำนวนการขาด ลา มาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
 - เสนอสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการให้ผู้บริหารทราบเป็นประจำทุกวัน
 - มีการจัดเก็บและทำสรุปเวลาการปฏิบัติราชการเป็นรายบุคคลเป็นประจำทุกเดือน
๔. การออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการประกาศกำหนดส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการครบถ้วนเป็นปัจจุบัน
 - มีคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงานให้ข้าราชการของแต่ละส่วนราชการ
 - มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติราชการแทน/รักษาราชการแทน
๕. ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มีการดำเนินการดังนี้
 - ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้ไม่เกินร้อยละ ๒๔
๖. การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการบันทึก ตรวจสอบ ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน สม่าเสมอ

หมวดที่ ๓ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน มีการจัดสวัสดิการและเครื่องอำนวยความสะดวกในที่ทำงานและส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑. การประชุมถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าส่วนราชการ

- มีการประชุมถ่ายทอดนโยบายจากหัวหน้าส่วนราชการถึงผู้ปฏิบัติ
๒. การทำงานขององค์กร มีการดำเนินการดังนี้
- มีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
 - บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - มีการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
๓. การตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ มีการดำเนินการดังนี้
- มีการตรวจประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจของข้าราชการ ทั้งในด้านการบริหารของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจของข้าราชการ
 - มีการนำผลการประเมิน ฯ มาปรับปรุงเพื่อสนับสนุนการทำงาน
 - มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
๔. การจัดสถานที่ทำงาน มีการดำเนินการดังนี้
- มีการจัดพื้นที่ใช้งานอย่างชัดเจน
 - ดูแลสภาพของหน้าต่าง ประตู ชั้นบันได ราวบันได อยู่ในสภาพดีและสะอาด
 - อุปกรณ์หลอดไฟฟ้าตามที่ต่าง ๆ อยู่ในสภาพดีและสะอาด
 - ตู้เก็บของหรือชั้นวางอยู่ในสภาพดีและสะอาด ติดป้ายแสดงประเภทเอกสารหรือสิ่งที่จัดเก็บ
 - ห้องน้ำได้มาตรฐานสาธารณสุข
 - การเดินสายไฟฟ้าเป็นระเบียบ อยู่ในสภาพดีและปลอดภัย
 - วัสดุอุปกรณ์ รถยนต์ อยู่ในสภาพดี
 - มีอุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้ไม่หมดอายุ
 - มีที่รองรับขยะที่มีฝาปิดมิดชิด
 - มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น

หมวดที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และมีการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อประกอบการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ มีการดำเนินการดังนี้
- มีการจัดทำข้อตกลงการประเมินในรูปแบบประเมิน ในเดือนแรกของการประเมิน

๒. การประเมินผลการฝึกอบรม มีการดำเนินการดังนี้

- มีการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการอบรมโดยมีการคัดเลือกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีการติดตามผลหลังจากผ่านการฝึกอบรม โดยให้ผู้ฝึกอบรมจัดทำรายงานให้ผู้บริหารทราบ

๓. การสร้างองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการดำเนินการดังนี้

- มีการส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบหรือนอกระบบให้แก่บุคลากร
- มีการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- มีการศึกษาวิจัยระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีเพื่อรับทราบถึงปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน
- มีการจัดทำโครงการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความผูกพันในองค์กร และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการทำงานได้ตามระเบียบ
- มีการสรุปผลการประเมินผลการดำเนินการตามโครงการเรียนรู้โดยระบุข้อเสนอแนะการปรับปรุงหรือการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ขององค์กร
- มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อรับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีหรือการปรับโครงสร้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔. การจัดองค์ความรู้ในองค์กร มีการดำเนินการดังนี้

- จำแนกความรู้จำเป็นต่อการผลักดันความสำเร็จ ในงานทั้งที่เป็นงานประจำหรือยุทธศาสตร์ขององค์กร
- จัดทำแผนจัดการความรู้ ประกอบด้วยกิจกรรม ระยะเวลา กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด เป้าหมายตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบ
- มีการประชุมส่วนราชการเพื่อวิเคราะห์และจัดทำเป็นแผนงาน
- ดำเนินการตามกิจกรรมที่กำหนด
- สรุปรายงานผลการดำเนินกิจกรรม
- นำผลสรุปเสนอผู้บริหารทราบ
- ดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนจัดการความรู้
- ประชาสัมพันธ์การจัดองค์ความรู้ และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ-พนักงานจ้าง

หมวดที่ ๕ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีความพร้อมรับผิดในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดและการดำเนินการ

๑. การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการรักษาวินัย มีการดำเนินการดังนี้
 - แต่งตั้งคณะกรรมการด้านวินัยข้าราชการ
 - มีกิจกรรมที่ส่งเสริมการรักษาวินัย
๒. มีช่องทางการร้องเรียนในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยแจ้งบุคลากรถึงช่องทางในการร้องเรียน มีการดำเนินการดังนี้
 - มีการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนได้หลายช่องทาง

การกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. การกำหนดคุณสมบัติ และความสามารถเฉพาะตำแหน่ง มีการใช้ประโยชน์จากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเพื่อทำงานที่มีคุณภาพดังนี้

๑.๑ บุคลากรต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่กำหนด ใช้เป็นเกณฑ์สรรหาและบรรจุ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

๑.๒ นำมาใช้ในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการให้รางวัล/การเลื่อนขั้น/การลงโทษ/การพัฒนา

๑.๓ เพื่อใช้ประโยชน์ทางการบริหารของหัวหน้าในการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคล และการควบคุม กำกับ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่ตั้งไว้

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และมีการใช้ประโยชน์จากการบริหารงานบุคคลในหลาย ๆ ด้าน ตั้งแต่การคัดเลือก การบรรจุ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน เส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน

๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุ

มีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กรณีข้าราชการ การสรรหา คัดเลือกเพื่อบรรจุ ดำเนินการตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนด กรณีลูกจ้างประจำ ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำจากผลการเกษียณอายุราชการ โดยสรรหา คัดเลือกพนักงานจ้างภารกิจที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ มาปฏิบัติงานโดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปได้ตามภารกิจงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

กรณีพนักงานจ้าง โดยการสรรหา เลือกสรรโดยการสอบ กำหนดให้เป็นไปตามภารกิจงาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓. การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ ทุกสายงานจึงได้กำหนดแผนงานพัฒนาความรู้สู่ความเป็นมืออาชีพนั้น โดยมุ่งพัฒนาทั้งความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน ความรู้ และทักษะในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และการจัดการสมัยใหม่ พัฒนารอบแนวความคิดให้กว้างไกล และเป็นสากล รวมถึงการส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และทั่วถึงเพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีและลูกจ้างก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับมาตรฐาน และได้รับการยอมรับในมาตรฐานการปฏิบัติงานจากประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยกว้างขวางตามเจตนารมณ์ในการพัฒนาประชารัฐและนโยบายรัฐบาลต่อไป

