แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดปทุมธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



Human Resource Planning
Human Resource Development Plan
2026

โครงสร้างและคณะผู้บริหารของจังหวัดปทุมธานี



หลักการและเหตุผล

จากสภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไปอันเนื่องมาจากยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ และทิศทางการพัฒนาประเทศตามนโยบายหลักของรัฐบาลในเรื่องการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ โดยพัฒนาให้ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดห ยุ่นคล่องตัว และเหมาะสมกับบริบทของประเทศและมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงานและภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมุ่งเน้นให้มีการส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล และส่งเสริมให้บุคลากรมีส มรรถนะและความรู้ความสามารถ พร้อมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า

ซึ่งต้อง...

ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ HR Scorecard เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร และให้องค์กรทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ ด้านบุคลากร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย และปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง จังหวัดปทุมธานีได้ให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว จึงได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญของจังหวัดปทุมธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

วิสัยทัศน์ : “ปทุมธานี เมืองน่าอยู่ คู่อุตสาหกรรม”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมาย :

(๑) GPP เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓

(๒) ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index – HAI) มีค่าคะแนนมากกว่า ๐.๗

พันธกิจ :

(๑) การพัฒนาเมืองสู่เมืองอัจฉริยะ Smart City และเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

(๒) เพิ่มขีดความสามารถและยกระดับการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการด้านเกษตร อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวให้สามารถแข่งขันได้

(๓) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีมีสุข ทั้งสุขภาพกาย จิตใจ มีความมั่นคงด้านอาชีพและรายได้ และมีสภาพแวดล้อมที่ดี

(๔) อนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมให้คนรุ่นต่อไปได้ใช้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์รวม :

(๑) พัฒนาเมืองสู่เมืองอัจฉริยะ Smart City และเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

(๒) พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์เกษตร อาหารและอุตสาหกรรมมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และมีศักยภาพเชิงธุรกิจ

(๓) แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาและเชื่อมโยงธุรกิจและบริการด้านการท่องเที่ยวอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน

(๔) ประชาชนมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งที่อยู่อาศัย สะอาด สวยงาม ปลอดภัย ภายใต้สังคมประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : พัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ (Smart City)

เป้าประสงค์

- ปทุมธานีเป็นเมืองอัจฉริยะ Smart City
- ปทุมธานีเป็นเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ

ตัวชี้วัด...

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาพื้นที่เมืองให้เป็นเขตส่งเสริมเมืองอัจฉริยะไม่ต่ำกว่า ๑ พื้นที่ต่อปี	ปี ๒๕๖๖ เท่ากับ ๑ พื้นที่ คือ เทศบาลนครรังสิต	๑ พื้นที่	๒ พื้นที่	๑ พื้นที่	๑ พื้นที่	๑ พื้นที่
(๒) ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมสถานประกอบการเข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมสีเขียว * เป้าหมายมาตรฐาน ร้อยละ ๘๗.๕๔	ปี ๒๕๖๗ (๑ ต.ค. ๖๖ – ๓๑ มี.ค. ๖๗) เท่ากับ ๘๘.๓๗	-	ร้อยละ ๘๘.๓๗	ร้อยละ ๘๘.๘๗	ร้อยละ ๘๙.๓๗	ร้อยละ ๘๙.๘๗

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ (smart city)
๒. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ
๓. พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมและระบบโลจิสติกส์ รองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนาเมืองที่เติบโตด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์และเศรษฐกิจดิจิทัล (Creative and Digital Economy Growth)

เป้าประสงค์

๑. ผลิตภาพการผลิตภาคการเกษตร อุตสาหกรรม และภาคบริการเพิ่มขึ้น
๒. การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวม สาขาการเกษตร อุตสาหกรรม และบริการเพิ่มขึ้น
๓. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๔. มูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชนเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) อัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมเพิ่มขึ้น	ปี ๖๕ = ๔๔๘,๕๙๖ ลบ. ปี ๖๔ = ๔๑๗,๖๘๗ ลบ. ปี ๖๓ = ๔๑๗,๙๗๗ ลบ.	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕
(๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยวของผู้เยี่ยมเยือนชาวไทยและชาวต่างประเทศ	ปี ๖๖ = ๔,๓๐๘.๙๐ ลบ. ปี ๖๕ = ๒,๐๑๒.๖๔ ลบ. ปี ๖๔ = ๕๐๔ ลบ.	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

(๓)...

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๓) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ชุมชน	ปี ๖๖ = ๑,๒๙๗.๙๑ ลบ. ปี ๖๕ = ๓๗๔.๒๕ ลบ. ปี ๖๔ = ๑,๒๒๗.๙๐ ลบ.	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๐
(๔) อัตราการขยายตัวของมูลค่าของสินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่น * สินค้าเกษตรอัตลักษณ์พื้นถิ่นของจังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ข้าวหอมปทุมธานี และ กล้วยหอมทองปทุม	ปี ๖๖ = ๒,๔๖๗.๐๕ ลบ. ปี ๖๕ = ๒,๘๕๐.๘๖ ลบ. ปี ๖๔ = ๒,๔๘๗.๓๘ ลบ.	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตสินค้าเกษตร และอุตสาหกรรม
๒. เพิ่มขีดความสามารถเชิงธุรกิจของผู้ประกอบการและธุรกิจบริการ
๓. พัฒนาตลาดสินค้าเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ เชื่อมโยงตลาดโลก
๔. ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้มีศักยภาพ และได้มาตรฐาน
๕. ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มในแหล่งท่องเที่ยว และธุรกิจบริการที่เกี่ยวเนื่อง
๖. ส่งเสริมกิจกรรมและรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มการท่องเที่ยว

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมของเมืองให้เติบโตอย่างยั่งยืน (Socia and Environment Sustainable Growth)

เป้าประสงค์

- คนในจังหวัดปทุมธานีมีสุขภาวะที่ดีขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) รายได้เฉลี่ยต่อครัวเรือนเพิ่มขึ้น	ปี ๖๔ = ๓๙,๕๐๖.๙๙ บาท/ครัวเรือน ปี ๖๒ = ๔๖,๙๗๗.๗๔ บาท/ครัวเรือน ปี ๖๐ = ๔๑,๔๘๓.๗๑ บาท/ครัวเรือน	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕	ร้อยละ ๕

(๒) ...

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๒) คุณภาพน้ำของแม่น้ำสายหลักอยู่ในเกณฑ์ดี	ปี ๖๖ ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๐.๓๓ ปี ๖๕ ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๕.๗๕ ปี ๖๔ ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๓.๕๐	ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๐.๓๓	ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๑.๓๓	ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๒.๓๓	ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๓.๓๓	ค่าเฉลี่ย WQI เท่ากับ ๖๔.๓๓
(๓) ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยได้รับการจัดการอย่างถูกต้อง * ค่าเป้าหมายมาตรฐาน ร้อยละ ๖๕	ปี ๖๖ ร้อยละ ๖๑.๒๐ ปี ๖๕ ร้อยละ ๔๙.๓๓ ปี ๖๔ ร้อยละ ๔๒.๖๐	ร้อยละ ๖๑.๒๐	ร้อยละ ๘๗.๙๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๕
(๔) ค่าเฉลี่ยรายปีของปริมาณฝุ่นละอองขนาดไม่เกิน ๒.๕ ไมครอน (PM ๒.๕) - ข้อมูลจาก กรมควบคุมมลพิษ	ปี ๖๖ เท่ากับ ๒๖ มคก./ลบ.ม. (เกณฑ์มาตรฐาน) ปี ๖๕ เท่ากับ ๒๑ มคก./ลบ.ม. ปี ๖๔ เท่ากับ ๒๓ มคก./ลบ.ม.	-	-	อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน	อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
(๕) อัตราการป่วยด้วยโรคที่เกี่ยวข้องกับการสัมผัสมลพิษทางอากาศ (ต่อประชากรแสนคน)	ปี ๒๕๖๖ = ๑,๓๐๔ คน ปี ๒๕๖๕ = ๒,๑๕๓ คน ปี ๒๕๖๔ = ๔,๔๘๓ คน	๑,๓๐๔ คน	ลดลงร้อยละ ๕	ลดลงร้อยละ ๕	ลดลงร้อยละ ๕	ลดลงร้อยละ ๕

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างระบบและกลไกในการควบคุมเฝ้าระวังคุณภาพสิ่งแวดล้อมตั้งแต่ระดับชุมชน

๒. สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และชุมชนทุกมิติ (เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัย)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : ยกระดับขีดความสามารถภาครัฐเพื่อให้บริการประชาชน (Government e -Service)

เป้าประสงค์

- ภาครัฐทันสมัยเทียบเท่ามาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ข้อมูลพื้นฐาน	ค่าเป้าหมาย				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
(๑) ความสำเร็จของกระบวนงานที่ได้รับการปรับเปลี่ยนให้เป็นดิจิทัล (e – document)	-	-	-	๒๕ ส่วนราชการ	๓๔ ส่วนราชการ	๓๔ ส่วนราชการ
(๒) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชน	ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๙๘.๐๙ ปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๙๐.๗๔ ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๕.๑๙	ร้อยละ ๙๘.๐๙	-	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

แนวทางการพัฒนา

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐและส่งเสริมธรรมาภิบาล

๒. ส่วนราชการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาบริหารจัดการองค์กร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการ สรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ควบคู่กับการเป็นคนดี คนเก่ง โดยการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง ต้องดำเนินการภายใต้กฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมมีมาตรฐานและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ได้

๔. ด้านการ...

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานและความประพฤติดีเด่นสมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ตระหนักถึงการรักษาวินัยตนเอง ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักสามัคคีและผูกพันองค์กร รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้อง เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดปทุมธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
****

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของจังหวัดปทุมธานี รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	จังหวัดปทุมธานีได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของจังหวัดปทุมธานี รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	มีการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของจังหวัดปทุมธานี รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	สำนักงานจังหวัดปทุมธานีและส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	จังหวัดปทุมธานีได้ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	มีการจัดทำประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	สำนักงานจังหวัดปทุมธานีและส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
การสนับสนุนบุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ	ตามจำนวนของบุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีที่มีคุณสมบัติได้เข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ	บุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีได้รับการส่งเสริม/สนับสนุนให้ได้เข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปของส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	สรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปได้ตามจำนวนอัตรากำลังที่ว่างหรือได้รับการจัดสรรอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ	ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีสามารถดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไปได้ตามหลักเกณฑ์และห้วงเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผล การประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้ (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน (๒) การเลิกจ้าง (๓) การต่อสัญญาจ้าง	ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานีสามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปได้ตามหลักเกณฑ์และห้วงเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ รอบที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)	ส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
ตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ดีขึ้น	ข้าราชการในสังกัดเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ๑ ครั้ง/ปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานีและส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
ประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส จังหวัดปทุมธานีใสสะอาด ๒๕๖๙” และ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy)	มีประกาศเจตนารมณ์ “สุจริต โปร่งใส จังหวัดปทุมธานีใสสะอาด ๒๕๖๙” และ “งดรับ งดให้” ของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และเผยแพร่ประกาศดังกล่าว	ข้าราชการในจังหวัดปทุมธานีรับทราบและถือปฏิบัติ	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๘ - มิถุนายน ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานีและส่วนราชการสังกัดราชการส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี
การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๘	คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น จำนวน ๔ คน	การคัดเลือก ข้าราชการดีเด่น ได้ครบตามจำนวนที่กำหนด ๔ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	มกราคม – กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี
การจัดงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) จังหวัดปทุมธานี ภายใต้แนวคิด “Zero Tolerance คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต” วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๘	ปีละ ๑ ครั้ง	ระดับความสำเร็จในการจัดงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) ภายใต้แนวคิด “Zero Tolerance คนไทยไม่ทนต่อการทุจริต”	ไม่ใช้งบประมาณ	ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการฝึกปฏิบัติธรรมน้อมนำจิตเพื่อเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๐๐ คน	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ	๑๔๑,๐๐๐ บาท	ธันวาคม ๒๕๖๘	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๔ รุ่น	บุคลากรภาครัฐสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนกลาง อำเภอทุกอำเภอ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เทศบาลนครรังสิต และเทศบาลเมืองทุกแห่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๒๐๐ คน	๑. ความสำเร็จในการดำเนินโครงการเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโครงการฯ มีผู้ผ่านการอบรมไม่น้อยกว่า ๒๐๐ คน ๒. บุคลากรของจังหวัดปทุมธานีมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล และทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ๒๐๐ คน ๓. ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	๒๑๓,๐๐๐ บาท	มกราคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี
โครงการยกระดับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จังหวัดปทุมธานี	บุคลากรของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๑๗๓ คน	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปปรับใช้ในการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๙๙,๖๕๐ บาท	พฤษภาคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
ประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์การ (Application Report) รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายหมวด (หมวด ๒ ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ) ครั้งที่ ๑ - ๒	เจ้าหน้าที่ในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี จำนวน ๗๐ คน	ร้อยละของผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐๔,๒๓๐ บาท	กุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี
โครงการสอนงาน/สอนแนะงาน (Coaching)	จำนวน ๒๕ คน	มีการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน หลังจากมีการสอนแนะงานแล้ว ว่าเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ และข้อกฎหมาย	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี
การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ e – Learning ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี	บุคลากรในสังกัดส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดปทุมธานี ไม่น้อยกว่า ๖๐	บุคลากรในสังกัดเข้ารับการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ร้อยละ ๗๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานจังหวัดปทุมธานี
โครงการโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๕ คน	ร้อยละ ๑๐๐ ของบุคลากรในสังกัดมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	ไม่ใช้งบประมาณ	กุมภาพันธ์ – กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี
โครงการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ของสำนักงานคลังจังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๖ คน	ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการกิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานคลังจังหวัดปทุมธานี

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๒๓ คน	ข้าราชการและพนักงานราชการได้รับใบประกาศผ่านการอบรมความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดปทุมธานี
การพัฒนาสมรรถนะทักษะด้านดิจิตอล	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๔ คน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะมากกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานประมงจังหวัดปทุมธานี
การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๓ คน	ความสำเร็จการสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมในระดับพื้นที่ รอบที่ ๑/๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ หลักสูตร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานสถิติจังหวัดปทุมธานี
โครงการเสริมศักยภาพและพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรด้านไอที	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๗ คน	ความสำเร็จในการใช้ไอทีกับงานประจำ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี
โครงการเสริมทักษะบุคลากรในสังกัดในการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๗ คน	บุคลากรในสังกัดมีความรู้และเชี่ยวชาญงานกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง ๖ ด้าน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดปทุมธานี
กิจกรรมอบรมให้ความรู้การต่อต้านการทุจริต	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๐ คน	กิจกรรมอบรมให้ความรู้ แก่พนักงานราชการและอาสาปศุสัตว์ อย่างน้อย ๑ กิจกรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานปศุสัตว์จังหวัดปทุมธานี
กิจกรรมการแลกเปลี่ยนหรือให้ความรู้ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๒ คน	ร้อยละ๘๐ บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความเข้าใจและนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมายดำเนินงาน	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินงาน	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพด้านการให้บริการ “การให้บริการด้วยหัวใจ (Service Mind)”	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๘ คน	๑.ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จผู้รับบริการเกิดความประทับใจจากการให้บริการ จนบอกต่อขยายออกไปหรือบอกต่อถึงความประทับใจต่อบุคคลอื่น ๒.ผลสำเร็จของงานเป็นที่พึงพอใจ เพราะมาจากความตั้งใจของผู้ให้บริการ ทำให้ผู้ให้บริการ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้คิดพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในงานอยู่เสมอ ๓.เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อบุคคลและหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานขนส่งจังหวัดปทุมธานี
โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๘ คน	๑.บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนาจิตใจ และมีการพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒.บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน ๓.องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานขนส่งจังหวัดปทุมธานี
โครงการสานสัมพันธไมตรีเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๓๘ คน	๑.บุคลากรทุกคนเกิดความรักสามัคคีภายในองค์กร ๒.บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกรักในองค์กรและร่วมกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ๓.บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ๔.บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานขนส่งจังหวัดปทุมธานี
การพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรสำนักงานพาณิชย์จังหวัดปทุมธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	บุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๔ คน	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดปทุมธานี	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๘ - กันยายน ๒๕๖๙	สำนักงานพาณิชย์จังหวัดปทุมธานี