



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง โทร. ๐ ๕๔๘๒ ๑๕๐๑ - ๒  
ที่..... วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

### เรื่องเดิม

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้โอนจัดสรรงบประมาณจากแผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

๒. ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง อนุมัติให้กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ดังนี้

๒.๑ กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

๒.๒ การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)

๒.๒.๒ การเรียนรู้ในห้องเรียน จัดโดย ศรจ.ลำปาง

๑) การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๒) การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน) วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๓) การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์) วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๔) การอบรมเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๕) การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ) วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง


### ข้อเท็จจริง

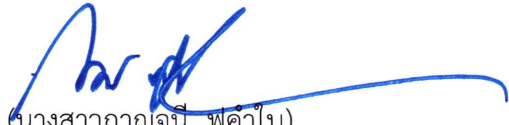
บัดนี้ กลุ่มบริหารงานบุคคล ดำเนินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีกิจกรรมภายใต้โครงการฯ ทั้ง ๕ กิจกรรมพร้อมทั้งได้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการดำเนินกิจกรรมภายใต้โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรนำเรียนศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และรองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เพื่อโปรดพิจารณาให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมให้รายงานสรุปผลการดำเนินงานฯ ในครั้งนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

/ข้อพิจารณา...

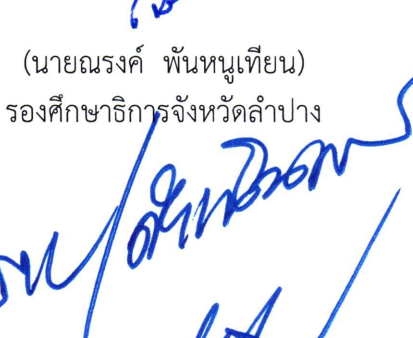

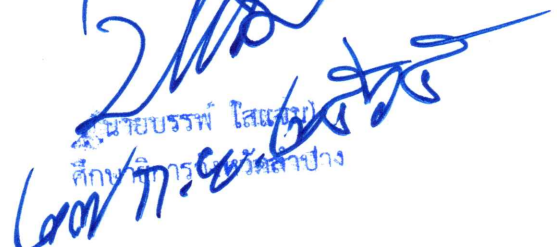
ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

  
(นางนุจรินทร์ อุพัฒนานันท์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
(นางสาวกาญจณี พูคาใบ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

  
(นายณรงค์ พันหนุเทียน)  
รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

  
  
  
นายบรรพ์ ไสยธรรม  
ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง



# รายงานผลการดำเนินการโครงการ โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.2565



กลุ่มบริหารงานบุคคล  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

## คำนำ

โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นโครงการที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แผนงานยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการระดับต่าง ๆ

โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลถึงความสำเร็จบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางตามที่ตั้งไว้

โดยกลุ่มบริหารงานบุคคล รับผิดชอบในการดำเนินโครงการ มีขั้นตอนการดำเนินการคือ ประชุมวางแผนงานและเตรียมการดำเนินโครงการ พร้อมทั้งดำเนินการตามปฏิทินที่กำหนดไว้ และจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินโครงการฯ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการดำเนินโครงการฯ จะเกิดประโยชน์ต่อบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงขึ้น มีขวัญ กำลังใจและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ส่งผลถึงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

นางนุจรินทร์ อุพัฒนานันท์  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
ผู้รับผิดชอบโครงการ

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
บทสรุปผู้บริหาร	ค
บทที่ ๑ บทนำ	
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมาย	๒
ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	๒
กลุ่มเป้าหมายโครงการ	๓
ระยะเวลาดำเนินการ	๓
สถานที่ดำเนินการ	๓
กิจกรรมการดำเนินการ	๓
งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	๔
การติดตามและประเมินผล	๔
การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ	๔
ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ	๕
ผู้รับผิดชอบโครงการ	๕
บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	
การพัฒนางานองค์กร	๖
บทที่ ๓ วิธีการดำเนินโครงการ	
ขั้นเตรียมการ	๘
ขั้นดำเนินการ	๘
ขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินการ	๑๐
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐
การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑
บทที่ ๔ ผลการดำเนินงาน	
ผลการดำเนินงาน	๑๒
สรุปผลการประเมิน	๒๑
บทที่ ๕ สรุปผลการดำเนินงาน	
สรุปผลการดำเนินการ	๒๔
กิจกรรมที่ ๑ ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)	๒๔
กิจกรรมที่ ๒ ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)	๒๘
กิจกรรมที่ ๓ ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)	๓๑
กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย	๓๔
กิจกรรมที่ ๕ ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)	๓๗

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ปัญหา อุปสรรค	๔๑
แนวทางแก้ไข	๔๑
แผนที่จะดำเนินการต่อไป	๔๑
ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ	๔๑
ภาคผนวก	

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามฯ	๑๔
ตารางที่ ๒ ระดับความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมโครงการฯ	๑๕
ตารางที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามฯ (สรุปโครงการฯ)	๑๘
ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการฯ	๑๙

## บทสรุปผู้บริหาร

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ในราชการพลเรือนมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมาย นโยบายและทิศทางแนวโน้มใหม่ในการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นการสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ตามมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และให้ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพที่เพียงพอ สำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ มีความพร้อม รองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษาให้ สำเร็จตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” ดังนั้น เพื่อให้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุ เป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแปลงยุทธศาสตร์ฯ สู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ซึ่ง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมุ่งพัฒนาให้ “ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสมรรถนะเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง” โดยพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งเสริม คุณภาพในการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรที่มีสมรรถนะ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้ และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับนโยบายการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้กระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยนำเข้าที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบในระดับชาติจนถึงระดับหน่วยงาน อันนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป จึงจัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

**ผลการดำเนินโครงการ**

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แบ่งออกเป็น ๕ กิจกรรม ดังนี้

๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)
๒. ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล
๓. อบรมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕ ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)
๕. การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)

**ตารางสรุปแบบประเมินความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร  
ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕  
(กิจกรรมที่ ๑ – กิจกรรมที่ ๕)**

รายการ	กิจกรรมที่ ๑ – กิจกรรมที่ ๕		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ
<b>ด้านวิทยากร</b>			
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๒๐
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๖๐	มากที่สุด	๙๑.๙๒
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๘	มากที่สุด	๙๑.๖๒
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๕	มากที่สุด	๙๑.๐๑
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๑๕
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๕๔	มากที่สุด	๙๐.๙๑
<b>รวมด้านวิทยากร</b>	<b>๔.๕๘</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๑.๖๓</b>
<b>ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>			
๑. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๔.๘๑	มากที่สุด	๙๖.๓๒
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๗๗	มากที่สุด	๙๕.๓๘
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๖๘	มากที่สุด	๙๓.๕๕
๔. อาหารกลางวัน อาหารว่าง พร้อมเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๕.๑๙
<b>รวมด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>	<b>๔.๗๔</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๐.๑๑</b>

รายการ	กิจกรรมที่ ๑ - กิจกรรมที่ ๕		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ
<b>ด้านวิทยากร</b>			
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๒๐
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๖๐	มากที่สุด	๙๑.๙๒
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๘	มากที่สุด	๙๑.๖๒
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๕	มากที่สุด	๙๑.๐๑
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๑๕
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๕๔	มากที่สุด	๙๐.๙๑
<b>รวมด้านวิทยากร</b>	<b>๔.๕๘</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๑.๖๓</b>
<b>ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>			
๑. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๔.๘๑	มากที่สุด	๙๖.๓๒
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๗๗	มากที่สุด	๙๕.๓๘
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๖๘	มากที่สุด	๙๓.๕๕
๔. อาหารกลางวัน อาหารว่าง พร้อมเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๕.๑๙
<b>รวมด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>	<b>๔.๗๔</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๐.๑๑</b>
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>			
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <b>ก่อน</b> การอบรม	๒.๙๗	ปานกลาง	๕๙.๔๘
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <b>หลัง</b> การอบรม	๔.๓๔	มากที่สุด	๘๕.๑๔
<b>รวมด้านความรู้ความเข้าใจ</b>	<b>๓.๖๖</b>	<b>มาก</b>	<b>๗๒.๓๑</b>
<b>ด้านการนำความรู้ไปใช้</b>			
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส	๔.๓๕	มากที่สุด	๘๗.๑๐
๒. คาดว่าสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	๔.๑๔	มาก	๘๒.๘๖
<b>รวมด้านการนำความรู้ไปใช้</b>	<b>๔.๒๕</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๘๔.๙๘</b>
<b>รวม</b>	<b>๔.๓๑</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๘๔.๗๖</b>

### ผลการประเมินโครงการ

ผลการประเมินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ปรากฏว่าบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ โดยผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการจัดโครงการครั้งนี้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๔๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๙ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน มีผลการดำเนินโครงการฯ ดังนี้

๑. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๕๕
๒. ด้านผลผลิตของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๔๙
๓. ด้านกระบวนการของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๔๘
๔. ด้านบริบทของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๔๕

### ตารางสรุปผลการดำเนินโครงการ

โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๑	ด้านบริบทของโครงการ	๔.๔๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๒	ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ	๔.๕๕	๐.๖๒	มากที่สุด
๓	ด้านกระบวนการของโครงการ	๔.๔๘	๐.๕๗	มากที่สุด
๔	ด้านผลผลิตของโครงการ	๔.๔๘	๐.๕๗	มากที่สุด
รวม		๔.๔๙	๐.๕๙	มากที่สุด

### งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๘,๘๕๐	๑๑,๒๖๐	๑๒,๓๑๕	๗,๕๗๕

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

### ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และมีภาระงานต้องเร่งดำเนินการภายในแต่ละไตรมาสจำนวนมาก
๒. บุคลากรมีภาระงานต้องเร่งดำเนินการภายในแต่ละไตรมาสจำนวนมาก
๓. การดำเนินการจัดกิจกรรมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

### แนวทางแก้ไข

๑. บูรณาการกิจกรรมให้สอดคล้องกับงานประจำ ประชาสัมพันธ์ถึงความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม
๒. ใช้ระบบออนไลน์ในการติดต่อ ประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ของการดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ เพื่อเป็นการใช้มาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

### แผนที่จะดำเนินการต่อไป

๑. จัดกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน เป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีค่านิยมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม ครั้งที่ ๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์
๓. บูรณาการกิจกรรมให้สอดคล้องกับงานประจำ ประชาสัมพันธ์ถึงความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม
๔. ใช้ระบบออนไลน์ในการติดต่อ ประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ของการดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ เพื่อเป็นการใช้มาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

### ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

๑. การบริหารด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่น พึงพอใจในการบริการของหน่วยงานภาครัฐ
๒. ระบบบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปางที่มีคุณภาพ

## บทที่ ๑ บทนำ

### หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีเป้าหมายเพื่อสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับส่วนราชการ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อน การปรับเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ไปสู่การเป็นราชการ ๔.๐ ดึงดูดคนดีคนเก่งเข้าปฏิบัติงาน และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด (ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จำนวน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เป็นมืออาชีพ ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย ๓) บุคลากร ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ๔) บุคลากรปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีศักยภาพ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ การปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีสถานการณ์ภัยคุกคามสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลจึงมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน เพราะเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการนำทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงาน ในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการซึ่งเป็นแกนหลักของการพัฒนาประเทศ จึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญ สำหรับข้าราชการ ในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่า (Value Co-creation) และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน (Economy of Scale) เพื่อการก้าวไปสู่ การเป็นประเทศไทย ๔.๐ อีกทั้งยังเป็น เครื่องมือช่วยให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้า ในอาชีพราชการ (Learn and Growth) ด้วย

การจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เป็นเครื่องมือที่สามารถช่วยให้องค์กรเกิด การพัฒนาในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาคน การพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยกระบวนการหลักๆ ได้แก่ การบ่งชี้ความรู้ การสร้างและแสวงหาความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบการประมวลและกลั่นกรองความรู้ การเข้าถึงความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้ และการเรียนรู้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับนโยบายการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้กระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยนำเข้าที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบในระดับชาติจนถึงระดับหน่วยงาน อันนำไปสู่การพัฒนาสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป จึงจัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

### เป้าหมาย

#### เชิงปริมาณ

๑. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

#### เชิงคุณภาพ

๑. ผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
๒. ผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

### ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
<b>เชิงปริมาณ</b>	
๑. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	๘๐
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมพัฒนา	๘๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>	
๑. ร้อยละค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามร้อยละของแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	๘๐
๒. ร้อยละค่าเฉลี่ยของผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น	๘๐
๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๙๐

### กลุ่มเป้าหมายโครงการ

๑. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ข้าราชการ พนักงานราชการ จำนวน ๓๘ คน
๒. กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ครูสภา ลูกจ้าง จำนวน ๔๕ คน

### ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ – เดือนสิงหาคม ๒๕๖๕

### สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

### กิจกรรมการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	สถานที่
๑	การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	มกราคม ๒๕๖๕	ศจจ.ลำปาง
๒	การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒.๑ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒.๑.๑ ความรู้ ทักษะตามตำแหน่งงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๒ ทักษะ ตามกรอบทักษะ (skillsets) ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๓) ทักษะตามสายงาน	มกราคม – สิงหาคม ๒๕๖๕	Self-learning ระบบออนไลน์ผ่าน แพลตฟอร์มการเรียนรู้ ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำนักงาน ก.พ.
	๒.๒ การเรียนรู้ในห้องเรียน จัดโดย ศจจ.ลำปาง ๒.๒.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน) ๒.๒.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ๒.๒.๓ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์) ๒.๒.๔ การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดี จากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่ประชาชนหน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ธันวาคม ๒๕๖๔ มกราคม ๒๕๖๕ เมษายน ๒๕๖๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕	ศจจ.ลำปาง ศจจ.ลำปาง ศจจ.ลำปาง ศจจ.ลำปาง

## งบประมาณที่ได้รับจัดสรร

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้โอนจัดสรรงบประมาณจากแผนงานยุทธศาสตร์ เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

## วิธีการดำเนินการ

๑. ขออนุมัติดำเนินการโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยใช้งบประมาณ จำนวน ๔๐,๐๐๐ บาท จากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมอบหมายให้กลุ่มบริหารงานบุคคลรับผิดชอบดำเนินการ

๒. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล

๔. จัดอบรมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕ ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”

๕. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)

๖. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)

๗. รายงานผลการดำเนินโครงการ

## การติดตามและประเมินผล

๑. สำนักรวจความพึงพอใจจากผู้เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการโครงการ

๒. แบบทดสอบก่อน – หลัง เข้าร่วมการอบรม

๓. ผู้เข้าร่วมโครงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

## การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

### ปัจจัยความเสี่ยง

๑. บริบทแวดล้อมด้านสังคมและสุขภาพ ความไม่แน่นอนของสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โควิด ๒๐๑๙ (Novel Coronavirus ๒๐๑๙-nCov) หรือ COVID-๑๙ ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

๒. บริบทด้านปริมาณภาระงาน สพัฐ. อาจกำหนดปฏิทินการดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งบุคลากรในสำนักงานต้องเข้าร่วมรับผิดชอบดำเนินการ รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจ

### แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑. จัดกิจกรรมโดยปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อฯ โดยเคร่งครัด

๒. ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์

**ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ**

๑. ได้รับการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริการของหน่วยงานภาครัฐ
๒. ระบบการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปางที่มีคุณภาพ

**ผู้รับผิดชอบโครงการ**

นางนุจรินทร์ อุพัฒนานันท์ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

## บทที่ ๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาองค์กรเป็นทฤษฎีที่อาศัยหลักทางพฤติกรรมศาสตร์ สร้างความเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับค่านิยมและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยเน้น ๓ ด้าน คือ เพิ่มความสามารถในการทำงาน ความสำคัญกับการพัฒนาการ และให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในองค์กรกระบวนการที่เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดี ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากการให้ความรู้ทางด้านวิชาการแล้ว ต้องปลูกฝังทุกคนให้มีพื้นฐานและความพร้อมด้านปัญญา คุณธรรม จริยธรรม ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ การใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต และการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถจากบุคลากรทุกระดับ

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนางานนั้นยังต้องควรตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์กรด้วย การพัฒนางานควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดไป

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้นั้นมีอยู่หลายองค์ประกอบ ซึ่งก็คือ ๓ ปัจจัยหลักโดยรวมที่มีผลต่อการพัฒนาขององค์กรมากที่สุด ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่บริหารองค์กรควรให้ความสนใจใน ๓ ปัจจัยหลักเหล่านี้ และ บริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๑. โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ (Infrastructure) : โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรนั้นรวมถึงตั้งแต่อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นไปจนถึงเทคโนโลยีตลอดจนข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ ที่ต้องพร้อมและช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ศักยภาพด้านทรัพยากรบุคคลจะพร้อมแค่ไหน แต่หากมี ปัญหาที่ทรัพยากรด้านอื่น ก็ย่อมทำให้ลดประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างเชื่องช้า หรือติดขัดเช่นกัน เพื่อรองรับการทำงานที่ดีที่สุด ก็สามารถมีส่วนช่วยให้บุคลากรในองค์กรใช้ศักยภาพของตนในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

๒. กระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ (Process & System) : ระบบการทำงานที่มีมาตรฐานชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม มีการประเมินผล รวมถึงมีการแก้ไขจุดบกพร่องได้อย่างทันทั่วทั้งระบบการทำงานที่ดีนั้นจะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) : ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญอันดับต้น ๆ ของทุกองค์กร การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกล และมั่นคง

๔. เป้าหมายและนโยบาย (Goal & Policy) : สิ่งสำคัญที่สุดก็คือมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็น เมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วย่อมต้องมีนโยบายธุรกิจตลอดจนนโยบายองค์กรที่ออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดไม่มีเป้าหมายหรือมีนโยบายที่กระจ่างชัด ก็เหมือนเรือที่แล่นอยู่ในทะเลโดยขาดเข็มทิศ หรือเรือที่อยู่กลางทะเลซึ่งมีหมอกหนาปกคลุม ก็ยากที่จะรู้ว่าเรือควรจะมุ่งหน้าไปทางไหน เพื่ออะไร เป้าหมายที่ชัดเจน นโยบายที่มีประสิทธิภาพ จะมีส่วนที่ทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีทิศทาง และมีศักยภาพเพิ่มขึ้นด้วย

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่แบบบูรณาการ โดยส่วนราชการต้องมีกระบวนการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายในระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่า มีระบบการติดตามและ ประเมินผล

การปฏิบัติราชการ สำหรับใช้ในการทบทวนผลการปฏิบัติงานและนำผลการทบทวนดังกล่าวมา พิจารณาในการปรับปรุงการดำเนินงานของส่วนราชการให้ดีขึ้น โดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะเป็นผู้กำหนดแนวทางหรือกรอบการประเมินผลในแต่ละตัวชี้วัด และในแต่ละปีตัวชี้วัดของส่วนราชการต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ

เพื่อให้การวางแผนการพัฒนาดตนเอง (ID Plan) และบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ สามารถดำเนินการได้บรรลุผลสำเร็จตามกรอบการประเมินผลที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กำหนด และเพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการในสังกัด เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาตนเอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด จึงสมควรให้มีการดำเนินงานโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD)" คือ การทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น

## บทที่ ๓ วิธีการดำเนินโครงการ

การดำเนินงานโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แบ่งมีวิธีการดำเนินการเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### ขั้นเตรียมการ

๑. ขออนุมัติจัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. กำหนดวัน เวลาและสถานที่จัดโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๔. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง และแจ้งให้บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามปฏิทินที่กำหนด ของโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๕. ประสานจัดการด้านสถานที่ เอกสาร อุปกรณ์ และสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๖. ประสานจัดการด้านวิทยา
๗. ประสานจัดการด้านอาหารกลางวัน อาหารว่างและเครื่องดื่ม

### ขั้นดำเนินการ

๑. ขออนุมัติจัดโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. ดำเนินจัดโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระยะเวลาการดำเนินการจัดกิจกรรม ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึง สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยมีการกำหนดแผนการดำเนินการ ดังนี้

#### แผนการดำเนินโครงการ

- ๑) สสำรวจความต้องการของบุคลากรสำหรับเรื่อง/ประเด็นที่ต้องการพัฒนา (ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล)
- ๒) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ/ประชุมเชิงปฏิบัติการ แก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
- ๓) รายงานผลการดำเนินโครงการ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลาการดำเนินการ/แผนการใช้จ่ายเงิน งบประมาณ (บาท)				หมายเหตุ
		ไตรมาส ที่ ๑/๒๕๖๕	ไตรมาส ที่ ๒/๒๕๖๕	ไตรมาส ที่ ๓/๒๕๖๕	ไตรมาส ที่ ๔/๒๕๖๕	
๑	กิจกรรมที่ ๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)	←→ ๘,๘๕๐				
๒	กิจกรรมที่ ๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนา ตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนา ทักษะดิจิทัล	←→	๑๑,๒๕๐			
๔	กิจกรรมที่ ๓ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)			←→ ๖,๗๕๐		
๔	กิจกรรมที่ ๔ จัดอบรมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการ ภาค ๑๕ ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครอง เชียงใหม่ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติ ราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”			←→ ๕,๕๖๕		
๕	กิจกรรมที่ ๕ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)				←→ ๖,๐๐๐	

### กำหนดการ/สถานที่

๑) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน) วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๒) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๓) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์) วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๔) จัดอบรมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕ ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ หลักสูตร

“การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๕) จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ) วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

### ขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินการ

การสรุปและการประเมินผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการดำเนินการดังนี้

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

##### ๑. แบบประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม

เป็นเครื่องมือที่วิทยากรจากสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ ได้จัดทำแบบทดสอบวัดความรู้ก่อนและหลังการอบรมของผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ จำนวน ๑๐ ข้อ คำตอบ ๔ ตัวเลือก คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

##### ๒. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม

เป็นแบบประเมินที่ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำขึ้น เพื่อวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต่อการดำเนินโครงการ “โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อโครงการฯ โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๑๔ ข้อ วิเคราะห์ผลตามมาตราส่วนแบบประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

๓ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

๑ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

##### ๓. แบบประเมินโครงการ

เป็นแบบประเมินที่ผู้รับผิดชอบโครงการจัดทำขึ้น เพื่อวัดความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต่อการดำเนินโครงการ “โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” เพื่อนำไปสรุปผลการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาโครงการต่อไป โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการฯ โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน ๓๘ ข้อ วิเคราะห์ผลตามมาตราส่วนแบบประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

๔ หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก

๓ หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง

๒ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย

๑ หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แปลความว่า มีผลมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แปลความว่า มีผลมาก

คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แปลความว่า มีผลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แปลความว่า มีผลน้อย

คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แปลความว่า มีผลน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นอื่นๆ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

๑. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (กิจกรรมที่ ๑ - ๕) โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประเมินความพึงพอใจตามแบบประเมิน รวบรวมวิเคราะห์ประเมินค่าความพึงพอใจตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมอบรม (กิจกรรมที่ ๔) “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม และเมื่อดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ดำเนินการทดสอบหลังการอบรมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อวัดผลความรู้และความเข้าใจ ทั้งนี้การทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เข้าร่วมอบรม ทำผ่านระบบ google form

#### การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์การแปรผล ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
๑.๐๐ - ๑.๔๙	น้อยที่สุด
๑.๕๐ - ๒.๔๙	น้อย
๒.๕๐ - ๓.๔๙	ปานกลาง
๓.๕๐ - ๔.๔๙	มาก
๔.๕๐ - ๕.๐๐	มากที่สุด

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ค่าร้อยละ (Percentage)

๒. ค่าเฉลี่ย (Mean)

๓. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## บทที่ ๔ ผลการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงานโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. การประเมินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

### ผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินงานแต่ละกิจกรรม “โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ดังนี้

๑. ผลความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป้าหมายคือบุคลากรที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

ที่	กิจกรรม	วันที่จัดกิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)	ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (คน)	ร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)	๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕	๕๐	๔๖	๙๒.๐๐
๒	ประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล	๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕	๕๐	๔๖	๙๒.๐๐
๓	ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)	๒๒ เมษายน ๒๕๖๕	๕๐	๔๕	๙๐.๐๐
๔	อบรมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายฯ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชนหน่วยงานทางปกครองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕	๕๐	๔๕	๙๐.๐๐
๕	ประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)	๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕	๕๐	๔๑	๘๒.๐๐

๑. การประเมินผลความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมอบรม (กิจกรรมที่ ๔) “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม และเมื่อดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้ว ดำเนินการทดสอบหลังการอบรมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อวัดผลความรู้และความเข้าใจ ทั้งนี้การทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เข้าร่วมอบรม ทำผ่านระบบ google form โดยเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย จำนวน ๑๐ ข้อ ๆ ละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน จำนวนเข้าร่วมอบรม ๔๓ คน จำนวนผู้ทำการประเมินความรู้ ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๖๙

รายการ	คะแนนเฉลี่ย	คิดเป็นร้อยละ
คะแนนแบบทดสอบก่อนการอบรม	๙.๑๐	๙๑.๐๐
คะแนนแบบทดสอบหลังการอบรม	๑๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
คะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นหลังการอบรม	๐.๙๐	๙.๐๐

จากผลการประเมินความรู้ก่อนการอบรมและหลังการอบรม พบว่า ก่อนการอบรม ได้คะแนนเฉลี่ย ๙.๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๐๐ และหลังการอบรมได้คะแนนเฉลี่ย ๑๐.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบความรู้ของผู้เข้าอบรมก่อนการอบรมและหลังการอบรม พบว่า ผู้เข้าอบรม มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น ๐.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๐

๓. การประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมแต่ละกิจกรรม “โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ดังนี้

โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	กิจกรรมที่ ๑		กิจกรรมที่ ๒		กิจกรรมที่ ๓		กิจกรรมที่ ๔		กิจกรรมที่ ๕	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>										
ชาย	๑๒	๒๖.๐๙	๑๐	๒๑.๗๔	๑๒	๒๘.๕๗	๑๒	๒๗.๙๑	๙	๒๑.๙๕
หญิง	๓๔	๗๓.๙๑	๓๖	๗๘.๒๖	๓๐	๖๖.๔๓	๓๑	๖๖.๐๙	๓๒	๗๘.๐๕
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๒</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๓</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๑</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>๒. อายุ</b>										
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑	๒.๑๗	๒	๔.๓๕	๑	๒.๓๘	๑	๒.๓๓	๑	๒.๔๔
๓๐ - ๔๐ ปี	๑๗	๓๖.๙๖	๑๐	๒๑.๗๔	๑๕	๓๕.๗๑	๑๖	๓๗.๒๑	๑๔	๓๔.๑๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๓	๒๘.๒๖	๑๖	๓๔.๗๘	๑๓	๓๐.๙๕	๑๓	๓๐.๒๓	๑๑	๒๖.๘๓
๕๐ ปีขึ้นไป	๑๕	๓๒.๖๑	๑๘	๓๙.๑๓	๑๓	๓๐.๙๕	๑๓	๓๐.๒๓	๑๕	๓๖.๕๙
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๒</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๓</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๑</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>๓. ระดับการศึกษา</b>										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๕	๑๐.๘๗	๓	๖.๕๒	๕	๑๑.๙๐	๕	๑๑.๖๓	๒	๔.๘๘
ปริญญาตรี	๑๑	๒๓.๙๑	๙	๑๙.๕๗	๑๐	๒๓.๘๑	๑๐	๒๓.๒๖	๑๑	๒๖.๘๓
ปริญญาโท	๒๘	๖๐.๘๗	๓๓	๗๑.๗๔	๒๕	๕๙.๕๒	๒๖	๖๐.๔๗	๒๖	๖๓.๔๑
ปริญญาเอก	๒	๔.๓๕	๑	๒.๑๗	๒	๔.๗๖	๒	๔.๖๕	๒	๔.๘๘
<b>รวม</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๖</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๒</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๓</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>	<b>๔๑</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (กิจกรรมที่ ๒) คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๖ เพศชาย (กิจกรรมที่ ๑, ๓ และ ๔) คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕๗ อายุส่วนใหญ่ ๕๐ ปีขึ้นไป (กิจกรรมที่ ๒) คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๑๓ และวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๗๔

๓.๒ ประเมินความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรม โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

**ตารางที่ ๒** ระดับความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ ๕ = มากที่สุด ๔ = มาก, ๓ = ปานกลาง, ๒ = น้อย และ ๑ = น้อยที่สุด

รายการ	กิจกรรมที่ ๑			กิจกรรมที่ ๒			กิจกรรมที่ ๓			กิจกรรมที่ ๔			กิจกรรมที่ ๕		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ
<b>ด้านวิทยากร</b>															
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๓๓	มากที่สุด	๘๖.๕๒	๔.๖๓	มากที่สุด	๙๒.๖๑	๔.๖๗	มากที่สุด	๙๓.๓๓	๔.๗๗	มากที่สุด	๙๕.๓๕	๔.๖๖	มากที่สุด	๙๓.๑๗
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๔๑	มากที่สุด	๘๘.๒๖	๔.๕๒	มากที่สุด	๙๐.๔๓	๔.๖๙	มากที่สุด	๙๓.๘๑	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๓.๙๕	๔.๖๖	มากที่สุด	๙๓.๑๗
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๔๖	มากที่สุด	๘๙.๑๓	๔.๕๒	มากที่สุด	๙๐.๔๓	๔.๖๐	มากที่สุด	๙๑.๙๐	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๓.๙๕	๔.๖๓	มากที่สุด	๙๒.๖๘
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๔๑	มากที่สุด	๘๘.๒๖	๔.๔๓	มากที่สุด	๘๘.๗๐	๔.๖๒	มากที่สุด	๙๒.๓๘	๔.๖๗	มากที่สุด	๙๓.๔๙	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๒๐
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๕๐	มากที่สุด	๙๐.๐๐	๔.๕๗	มากที่สุด	๙๑.๓๐	๔.๕๕	มากที่สุด	๙๐.๙๕	๔.๗๙	มากที่สุด	๙๕.๘๑	๔.๖๓	มากที่สุด	๙๒.๖๘
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๒๕	มากที่สุด	๘๕.๖๕	๔.๕๗	มากที่สุด	๙๑.๓๐	๔.๕๗	มากที่สุด	๙๑.๔๓	๔.๖๗	มากที่สุด	๙๓.๔๙	๔.๖๓	มากที่สุด	๙๒.๖๘
<b>รวมด้านวิทยากร</b>	<b>๔.๓๙</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๘๗.๙๗</b>	<b>๔.๕๔</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๐.๘๐</b>	<b>๔.๖๒</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๒.๓๐</b>	<b>๔.๗๒</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๔.๓๔</b>	<b>๔.๖๔</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๒.๗๖</b>
<b>ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>															
๑. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๔.๘๐	มากที่สุด	๙๖.๐๙	๔.๘๐	มากที่สุด	๙๖.๐๙	๔.๙๐	มากที่สุด	๙๘.๑๐	๔.๘๘	มากที่สุด	๙๗.๖๗	๔.๖๘	มากที่สุด	๙๓.๖๖
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๗๘	มากที่สุด	๙๕.๖๕	๔.๗๘	มากที่สุด	๙๕.๖๕	๔.๗๙	มากที่สุด	๙๕.๗๑	๔.๘๔	มากที่สุด	๙๖.๗๔	๔.๖๖	มากที่สุด	๙๓.๑๗
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๕๙	มากที่สุด	๙๑.๗๔	๔.๘๓	มากที่สุด	๙๖.๕๒	๔.๖๐	มากที่สุด	๙๑.๙๐	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๓.๙๕	๔.๖๘	มากที่สุด	๙๓.๖๖

รายการ	กิจกรรมที่ ๑			กิจกรรมที่ ๒			กิจกรรมที่ ๓			กิจกรรมที่ ๔			กิจกรรมที่ ๕		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ
๔. อาหารกลางวัน อาหารว่าง พร้อมเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	๔.๖๕	มากที่สุด	๙๓.๐๔	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๓.๙๑	๔.๗๖	มากที่สุด	๙๕.๒๔	๔.๘๑	มากที่สุด	๙๖.๒๘	๔.๕๖	มากที่สุด	๙๑.๒๒
<b>รวมด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>	๔.๗๑	มากที่สุด	๙๔.๑๓	๔.๗๘	มากที่สุด	๙๒.๘๕	๔.๗๖	มากที่สุด	๙๔.๔๙	๔.๘๑	มากที่สุด	๙๖.๑๖	๔.๖๕	มากที่สุด	๙๒.๙๓
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>															
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>ก่อน</u> การอบรม	๒.๕๒	น้อย	๕๐.๔๓	๓.๑๕	ปานกลาง	๖๓.๐๔	๓.๒๔	ปานกลาง	๖๔.๗๖	๒.๘๔	ปานกลาง	๕๖.๗๔	๓.๑๒	ปานกลาง	๖๒.๔๔
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <u>หลัง</u> การอบรม	๔.๖๕	มากที่สุด	๘๔.๓๕	๔.๓๓	มากที่สุด	๘๖.๕๒	๔.๓๓	มากที่สุด	๘๖.๖๗	๔.๑๒	มาก	๘๒.๓๓	๔.๒๙	มากที่สุด	๘๕.๘๕
<b>รวมด้านความรู้ความเข้าใจ</b>	๓.๕๙	มาก	๖๗.๓๙	๓.๗๔	มาก	๗๔.๗๘	๓.๗๙	มาก	๗๕.๗๒	๓.๔๘	มาก	๖๙.๕๔	๓.๗๑	มาก	๗๔.๑๕
<b>ด้านการนำความรู้ไปใช้</b>															
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส	๔.๒๘	มากที่สุด	๘๕.๖๕	๔.๓๗	มากที่สุด	๘๗.๓๙	๔.๓๘	มากที่สุด	๘๗.๖๒	๔.๓๐	มากที่สุด	๘๖.๐๕	๔.๔๔	มากที่สุด	๘๘.๗๘
๒. คาดว่าสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	๔.๑๕	มากที่สุด	๘๓.๐๔	๔.๑๕	มากที่สุด	๘๓.๐๔	๔.๑๗	มากที่สุด	๘๓.๓๓	๓.๙๘	มาก	๗๙.๕๓	๔.๒๗	มากที่สุด	๘๕.๓๗
<b>รวมด้านการนำความรู้ไปใช้</b>	๔.๒๒	มากที่สุด	๘๔.๓๕	๔.๒๖	มากที่สุด	๘๕.๒๒	๔.๒๘	มากที่สุด	๘๕.๔๘	๔.๑๔	มาก	๘๒.๗๙	๔.๓๖	มากที่สุด	๘๗.๐๘

ตารางสรุปแบบประเมินความพึงพอใจของการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรใน  
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (กิจกรรมที่ ๑ – กิจกรรมที่ ๕)

รายการ	กิจกรรมที่ ๑ – กิจกรรมที่ ๕		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ร้อยละ
<b>ด้านวิทยากร</b>			
๑. การถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๒๐
๒. ความสามารถในการอธิบายเนื้อหา	๔.๖๐	มากที่สุด	๙๑.๙๒
๓. การเชื่อมโยงเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๘	มากที่สุด	๙๑.๖๒
๔. มีความครบถ้วนของเนื้อหาในการฝึกอบรม	๔.๕๕	มากที่สุด	๙๑.๐๑
๕. การใช้เวลาตามที่กำหนดไว้	๔.๖๑	มากที่สุด	๙๒.๑๕
๖. การตอบข้อซักถามในการฝึกอบรม	๔.๕๔	มากที่สุด	๙๐.๙๑
<b>รวมด้านวิทยากร</b>	<b>๔.๕๘</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๑.๖๓</b>
<b>ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>			
๑. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม	๔.๘๑	มากที่สุด	๙๖.๓๒
๒. ความพร้อมของอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์	๔.๗๗	มากที่สุด	๙๕.๓๘
๓. ระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสม	๔.๖๘	มากที่สุด	๙๓.๕๕
๔. อาหารกลางวัน อาหารว่าง พร้อมเครื่องดื่ม มีความเหมาะสม	๔.๗๐	มากที่สุด	๙๕.๑๙
<b>รวมด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร</b>	<b>๔.๗๔</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๙๐.๑๑</b>
<b>ด้านความรู้ความเข้าใจ</b>			
๑. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <b>ก่อน</b> การอบรม	๒.๙๗	ปานกลาง	๕๙.๔๘
๒. ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ <b>หลัง</b> การอบรม	๔.๓๔	มากที่สุด	๘๕.๑๔
<b>รวมด้านความรู้ความเข้าใจ</b>	<b>๓.๖๖</b>	<b>มาก</b>	<b>๗๒.๓๑</b>
<b>ด้านการนำความรู้ไปใช้</b>			
๑. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส	๔.๓๕	มากที่สุด	๘๗.๑๐
๒. คาดว่าสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้	๔.๑๔	มาก	๘๒.๘๖
<b>รวมด้านการนำความรู้ไปใช้</b>	<b>๔.๒๕</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๘๔.๙๘</b>
<b>รวม</b>	<b>๔.๓๑</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>๘๔.๗๖</b>

จากตารางที่ ๒ สรุปแบบประเมินความพึงพอใจฯ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการ  
บริหารจัดการโครงการครั้งนี้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๖ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา

รายด้านที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร มีค่าเฉลี่ย ๔.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑๑ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๖๓ อยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณารายด้านที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓๑ อยู่ในระดับมาก

๔. การประเมินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” ดังนี้

โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (กิจกรรมที่ ๑ – กิจกรรมที่ ๕) ประเมินโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๓ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และกลุ่มงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ค่าเฉลี่ย
<b>๑. เพศ</b>		
ชาย	๗	๑๘.๔๐
หญิง	๓๑	๘๑.๖๐
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>๒. อายุ</b>		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑	๒.๖๐
๓๐ – ๔๐ ปี	๑๖	๔๒.๑๐
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๑	๒๘.๙๐
๕๐ ปีขึ้นไป	๑๐	๒๖.๓๐
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>๓. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	๐.๐๐
ปริญญาตรี	๑๕	๓๙.๕๐
ปริญญาโท	๒๑	๕๕.๓๐
ปริญญาเอก	๒	๕.๓๐
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>
<b>๔. กลุ่มงาน</b>		
กลุ่มอำนวยการ	๖	๑๕.๘๐
กลุ่มบริหารงานบุคคล	๗	๑๘.๔๐
กลุ่มนโยบายและแผน	๖	๑๕.๘๐
กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๔	๑๐.๕๐
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๖	๑๕.๘๐
กลุ่มลูกเสือ	๒	๕.๓๐
กลุ่มนิเทศ ติดตามฯ	๗	๑๘.๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน	๐	๐.๐๐
<b>รวม</b>	<b>๓๘</b>	<b>๑๐๐.๐๐</b>

จากตารางที่ ๓ พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินโครงการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๐ อายุส่วนใหญ่ ๓๐ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐ วุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๓๐ และกลุ่มบริหารงานบุคคล และกลุ่มนิเทศ ติดตามฯ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๐

ตารางที่ ๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ ระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ

ที่	ประเด็นการประเมินโครงการ	Χ	S.D.	ระดับ
<b>๑. ด้านบริบทของโครงการ</b>				
๑	กำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	๔.๕๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๒	โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด	๔.๕๐	๐.๖๐	มากที่สุด
๓	โครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	๔.๔๗	๐.๕๖	มากที่สุด
๔	โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นต่อองค์กร	๔.๔๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๕	โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	๔.๓๔	๐.๖๓	มากที่สุด
๖	วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรม	๔.๕๐	๐.๖๕	มากที่สุด
๗	กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง	๔.๕๓	๐.๕๗	มากที่สุด
๘	สภาพแวดล้อมขององค์กรมีความเหมาะสม เอื้อต่อการดำเนินโครงการให้บรรลุผล	๔.๓๔	๐.๖๗	มากที่สุด
๙	ความชัดเจนของนโยบายและแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล	๔.๔๒	๐.๖๐	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>๔.๔๕</b>	<b>๐.๖๐</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>๒. ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ</b>				
๑	มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ	๔.๔๒	๐.๖๔	๔.๕๕
๒	รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ	๔.๕๓	๐.๖๐	๔.๕๐
๓	หลักสูตรและการฝึกทักษะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	๔.๔๕	๐.๖๕	๔.๔๗
๔	วิทยากรภายนอกมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง	๕.๔๒	๐.๕๘	๔.๕๓
๕	วิทยากรภายในมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๔.๓๙	๐.๕๙	๔.๔๗
๖	เอกสารประกอบการอบรมชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์	๔.๒๙	๐.๖๕	๔.๕๓
๗	วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการอบรมพัฒนา มีความเหมาะสม	๔.๔๒	๐.๖๘	๔.๓๗
๘	การจัดสถานที่และอุปกรณ์ มีความเหมาะสม	๔.๕๐	๐.๖๐	๔.๕๐
<b>รวม</b>		<b>๔.๕๕</b>	<b>๐.๖๒</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>๓. ด้านกระบวนการของโครงการ</b>				
๑	กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	๔.๕๐	๐.๖๐	มากที่สุด
๒	ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน และแผนงานที่กำหนดไว้	๔.๔๕	๐.๕๕	มากที่สุด
๓	มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้า	๔.๔๒	๐.๕๕	มากที่สุด

ที่	ประเด็นการประเมินโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๔	การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการเพื่อเพิ่มเติมทักษะและพัฒนาความรู้	๔.๕๕	๐.๖๐	มากที่สุด
๕	การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สาธิต และฝึกปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)”) )	๔.๕๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๖	การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ กำหนดขั้นตอน วิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) อย่างชัดเจน เป็นระบบ (หัวข้อ “การพัฒนาทักษะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan)”) )	๔.๔๗	๐.๕๖	มากที่สุด
๗	การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕ ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”	๔.๕๓	๐.๕๖	มากที่สุด
๘	การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สาธิต และฝึกปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)”) )	๔.๔๗	๐.๕๖	มากที่สุด
๙	การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สาธิต และฝึกปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)”) )	๔.๕๓	๐.๕๖	มากที่สุด
๑๐	เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินกิจกรรม มีการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอนวิธีการ ให้สอดคล้องกับสภาพบริบท	๔.๓๗	๐.๕๙	มากที่สุด
๑๑	การสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบ	๔.๕๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๑๒	มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม	๔.๔๗	๐.๕๖	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>๔.๔๘</b>	<b>๐.๕๗</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>๔. ด้านผลผลิตของโครงการ</b>				
๑	การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่านในการพัฒนาประสิทธิภาพงาน	๔.๕๓	๐.๕๖	มากที่สุด
๒	การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่าน ในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๔.๕๐	๐.๕๖	มากที่สุด

ที่	ประเด็นการประเมินโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
๓	การเรียนรู้ทางระบบ e-learning ทำให้ท่านได้รับความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะในการทำงานมากขึ้น	๔.๕๓	๐.๕๖	มากที่สุด
๔	การเรียนรู้ทางระบบ e-learning ส่งผลให้ท่านต้องบริหารจัดการ เวลาการเรียนรู้ ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๔.๕๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๕	นำความรู้ด้านกฎหมายไปใช้ในการปฏิบัติตนและการทำงานได้	๔.๕๐	๐.๖๐	มากที่สุด
๖	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากทีม ทำให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	๔.๕๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๗	ท่านสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับสุขภาพมากขึ้น	๔.๔๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๘	ประโยชน์ของการดำเนินโครงการนี้ในภาพรวม	๔.๔๒	๐.๕๕	มากที่สุด
๙	การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน	๔.๓๙	๐.๖๐	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>๔.๔๘</b>	<b>๐.๕๗</b>	<b>มากที่สุด</b>
<b>รวม ๔ ด้าน</b>		<b>๔.๔๙</b>	<b>๐.๕๙</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ ๔ พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการครั้งนี้ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๔๙ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๕๙ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๕๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๒ อยู่ในระดับมากที่สุด และพิจารณารายด้านที่ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ด้านบริบทของโครงการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ๔.๔๕ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๖๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

### สรุปผลการประเมิน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลโครงการเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. บุคลากรวางแผนและจัดทำพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) ได้ตามรูปแบบที่กำหนดใน “คู่มือการจัดแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” พบว่า บุคลากรบรรลุผลการศึกษาดูด้วยตนเองในขั้นต้น สามารถผสมผสานกับความรู้ภายในตัวตน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งการให้คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อถ่ายทอดความรู้จากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง ในวิธีการใดก็ตาม จะเกิดความรู้กระจ่างชัดขึ้น

๒. บุคลากรนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน

๓. บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาบุคลากรในด้านระบบการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรต้องพัฒนาควบคู่กันไป โดยเฉพาะการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม เป็นระบบ มีเครือข่าย และลดความขัดแย้งในองค์กร ช่วยทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันในองค์กรดีขึ้น เกิดความรักความสามัคคี มีภาพลักษณ์ที่ดีเป็นที่ยอมรับกับหน่วยงานองค์กรภายนอกต่อไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จึงมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนมีทักษะด้านการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม และเป็นกำลังคนที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็น

รัฐบาลดิจิทัลตามนโยบาย Thailand ๔.๐ อันจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดบรรลุภารกิจของหน่วยงาน ความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างนวัตกรรม และการรับมือสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid – ๑๙) ซึ่งเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากหน่วยงานอื่นและผู้รับบริการมากขึ้น

## บทที่ ๕

### สรุปผลการดำเนินงาน

ผลการดำเนินการโครงการเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ผลสรุปดังนี้

๑. วัตถุประสงค์
๒. เป้าหมาย
๓. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๕. สรุปผลการดำเนินการ
๖. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

#### เป้าหมาย

##### เชิงปริมาณ

๑. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

##### เชิงคุณภาพ

๑. ผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
๒. ผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. แบบประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการอบรม
๒. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม
๓. แบบประเมินโครงการ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

##### การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

๑. แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม (กิจกรรมที่ ๑ – ๕) โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินความพึงพอใจตามแบบประเมิน รวบรวมวิเคราะห์ประเมินค่าความพึงพอใจตามเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมอบรม (กิจกรรมที่ ๔) “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕” โดยทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม และเมื่อดำเนินการอบรมเสร็จสิ้นแล้วดำเนินการทดสอบหลังการอบรมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อวัดผลความรู้และความเข้าใจ ทั้งนี้การทดสอบความรู้ความเข้าใจของผู้ที่เข้าร่วมอบรม ทำผ่านระบบ google from

### สรุปผลการดำเนินการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยดำเนินการแล้วเสร็จและสรุปรายงาน ทั้งสิ้น จำนวน ๕ กิจกรรม ดังนี้

**กิจกรรมที่ ๑ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)**

ระยะเวลาดำเนินการ วันพฤหัสบดี ที่ ๒๙ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.

สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

**ผลการดำเนินงานของกิจกรรม** กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน) จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๘๐.๐๐

**ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด**

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		จำนวนเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
<b>เชิงปริมาณ</b>				
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา	๘๐	๕๐	๔๖	๙๒.๐๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>				
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๘๕	๕๐	๔๖	๘๗.๔๐

ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม







## งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๘,๘๕๐	๘,๘๕๐	-	-	-

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## กิจกรรมที่ ๒

จัดประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล

ระยะเวลาดำเนินการ วันอังคาร ที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.

สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผลการดำเนินงานของกิจกรรม กำหนดจัด กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		จำนวนเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
<b>เชิงปริมาณ</b>				
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม การพัฒนา	๘๐	๕๐	๔๖	๙๒.๐๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>				
ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร	๘๕	๕๐	๔๖	๘๘.๙๖

ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม







### งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๒๐,๑๑๐	๘,๘๕๐	๑๑,๒๖๐	-	-

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

### กิจกรรมที่ ๓

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)

ระยะเวลาดำเนินการ วันพุธ ที่ ๒๐ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.

สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผลการดำเนินงานของกิจกรรม กำหนดจัด กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๕ คน กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๙๒ บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		จำนวนเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
<b>เชิงปริมาณ</b>				
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม การพัฒนา	๘๐	๕๐	๔๕	๙๐.๐๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>				
ร้อยละความพึงพอใจของ บุคลากร	๘๕	๕๐	๔๕	๘๙.๙๒

ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม







### งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๒๐,๑๑๐	๘,๘๕๐	๑๑,๒๖๐	๑๒,๓๑๕	-

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## กิจกรรมที่ ๔

จัดอบรมการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค ๑๕ ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ระยะเวลาดำเนินการ วันพุธ ที่ ๑๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.

สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมพระบาท ๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผลการดำเนินงานของกิจกรรม กำหนดจัด กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๕๐ คน กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน ๔๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๑ บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		จำนวนเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
<b>เชิงปริมาณ</b>				
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา	๘๐	๕๐	๔๕	๘๐.๐๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>				
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๘๕	๕๐	๔๕	๘๘.๘๑

ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม







งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๓๒,๔๒๕	๘,๘๕๐	๑๑,๒๖๐	๑๒,๓๑๕	-

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
 โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค  
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## กิจกรรมที่ ๕

จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)

ระยะเวลาดำเนินการ วันอังคาร ที่ ๕ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๖.๐๐ น.

สถานที่ดำเนินการ ห้องประชุมพระบาท ๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผลการดำเนินงานของกิจกรรม กำหนดจัด กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๐ คน กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วม การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ บรรลุค่าเป้าหมายที่กำหนดร้อยละ ๘๐.๐๐

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
		จำนวนเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
<b>เชิงปริมาณ</b>				
ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา	๘๐	๔๐	๔๖	๑๐๐.๐๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>				
ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๘๕	๔๐	๔๖	๘๙.๖๕

ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม





**ข่าวประจำวัน** **UPDATE NEWS** **ศรีสะเกษ ลำปาง**

**5 ก.ค. 65**

**สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง**



**วันที่ 5 กรกฎาคม 2565 นายบรรพ์ ใสแจ่ม ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เป็นประธานในการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ) : โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ ณ ห้องประชุมพระบาท 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง**





### งบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม (สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๘,๘๕๐	๑๑,๒๖๐	๑๒,๓๑๕	๗,๕๗๕

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

## ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

### ปัญหา อุปสรรค

๑. บุคลากรมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และมีภาระงานต้องเร่งดำเนินการภายในแต่ละไตรมาสจำนวนมาก
๒. บุคลากรมีภาระงานต้องเร่งดำเนินการภายในแต่ละไตรมาสจำนวนมาก
๓. การดำเนินการจัดกิจกรรมในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

### แนวทางแก้ไข

๑. บูรณาการกิจกรรมให้สอดคล้องกับงานประจำ ประชาสัมพันธ์ถึงความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม
๒. ใช้ระบบออนไลน์ในการติดต่อ ประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ของการดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ เพื่อเป็นการใช้มาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

### แผนที่จะดำเนินการต่อไป

๑. จัดกิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการทำงาน เป็นทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีค่านิยมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม ครั้งที่ ๒ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์
๓. บูรณาการกิจกรรมให้สอดคล้องกับงานประจำ ประชาสัมพันธ์ถึงความเข้าใจให้เห็นถึงประโยชน์ของการเข้าร่วมกิจกรรม
๔. ใช้ระบบออนไลน์ในการติดต่อ ประสานงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็ว ของการดำเนินการจัดกิจกรรมตามโครงการ เพื่อเป็นการใช้มาตรการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙

### ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

๑. การบริหารด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่น พึ่งพอใจในการบริการของหน่วยงานภาครัฐ
๒. ระบบบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปางที่มีคุณภาพ

ภาคผนวก



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ที่ ศธ ๐๒๑๐๗/

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง โครงการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

## เรื่องเดิม

ตามที่ สป.ศธ.ให้ ศธจ.และ ศธจ.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร และสามารถตอบประเด็นตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ. ในสาระสำคัญ ดังนี้

๑. รูปแบบการพัฒนา ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรตามแผนงานประจำปี
๒. รูปแบบการพัฒนา ที่ ๒ กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และพัฒนาระดับตัวบุคคล ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ โดยในเบื้องต้นอาจดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ กำหนดให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง “เป็นตัวชี้วัดรายบุคคล” และได้รับการพัฒนา อย่างน้อยคนละ ๒ - ๓ รายวิชา/รอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อย ๑๐ วัน/ปี/คน

๒.๒ กำหนดมาตรการหรือสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และปฏิบัติร่วมกัน

๒.๓ การมอบหมายงานหรือโครงการสำคัญ เพื่อให้เกิดเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เช่น การสอนงาน (พี่เลี้ยง) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เป็นต้น

## ข้อเท็จจริง

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ดำเนินการในรูปแบบข้างต้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔ จึงดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย สป.ศธ. และสำนักงาน ก.พ.สามารถนำไปจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ กำหนดหัวข้อการพัฒนา ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) ด้านทักษะ จำแนกตามระดับตำแหน่ง
๒. การพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ
๓. การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาดิจิทัล (Digital Literacy)

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สป.ศธ. เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมณรงค์ บุญมี กระทรวงศึกษาธิการ

## ข้อระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติ เอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑. หนังสือ สป.ศธ.ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๒๗๘๒ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สป.ศธ.
๒. คำสั่ง สป.ศธ.ที่ ๒๒๓๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรของ สป.ศธ.
๓. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัด ศธจ.ลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ศธจ.ลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

ข้อพิจารณา

กลุ่มบริหารงานบุคคลขอเสนอพิจารณา ดังนี้

๑. โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
๒. แผนปฏิบัติการภายใต้โครงการฯ จำนวน ๑ ชุด

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นควรอนุมัติ กรุณาลงนามในโครงการฯ



(นางสาวกาญจณี พุคำใบ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รักษาราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

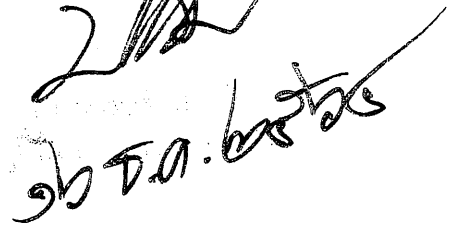
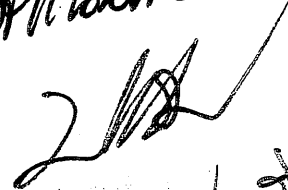
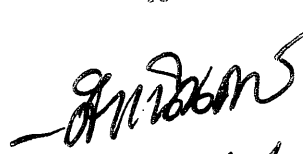
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

15 ธ.ค. ๖๕



(นางรุ่งทิพย์ ทาวดี)

รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง



ที่ ศธ 0201.5/ 17204



สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
กทม. 10300

20 ตุลาคม 2564

เรื่อง แจ้งการโอนจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เรียน ศึกษาธิการภาค (ภาค 1 - 18) / ศึกษาธิการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานการโอนเปลี่ยนแปลงการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้อนุมัติการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในแผนงาน/ผลผลิต/โครงการและงบรายจ่ายต่างๆ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายตามบทบาทภาระหน้าที่ ให้กับหน่วยงานในสังกัด และสำนักงานประมาณ ได้อนุมัติเงินประจำงวดงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ไตรมาส 1 - 2 ในระบบ GFMS

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการโอนจัดสรรงบประมาณรายจ่ายตามแผนงาน/ผลผลิต/กิจกรรม/งบรายจ่าย ที่หน่วยงานของท่านได้รับตามแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ ไตรมาส 1 - 2 มาตั้งจ่ายยังหน่วยเบิกจ่าย (ศูนย์ต้นทุน) ของท่าน ในระบบ GFMS เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามแบบรายงานการโอนเปลี่ยนแปลงการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญวุฒิ วงศ์เพ็ญ)

ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป.

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สำนักอำนวยการ

โทร. 0 2628 6136 ต่อ 119

โทรสาร 0 2628 5618

รายงานการโอนเปลี่ยนแปลงการจัดสรรงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
 แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาและพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
 โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน  
 กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในสามภูมิภาค

เลขที่เอกสาร 2000070695 ลงวันที่ 14 ตุลาคม 2564  
 รหัสหน่วยงาน A002 โอน/เปลี่ยนแปลงครั้งที่ 18 ปีงบประมาณ 2565

รหัส พื้นที่	หน่วยงาน	รหัส			งบรายจ่าย- รายการ	โอน งบประมาณ	หมายเหตุ
		หน่วยรับงบประมาณ	งบประมาณ	กิจกรรมหลัก			
P1000	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	2000200000	2000235052700026	200021000Q2583	งบรายจ่ายอื่น ค่าใช้จ่ายโครงการเสริมสร้าง ศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด	3,080,000.00	GEN#2000070688 งบประมาณประจำปี
P4700	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร	2000201143	2000235052700026	200024700Q2583	"	40,000.00	
P4800	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครพนม	2000201144	2000235052700026	200024800Q2583	"	40,000.00	
P4900	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมุกดาหาร	2000201145	2000235052700026	200024900Q2583	"	40,000.00	
P5000	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่	2000201146	2000235052700026	200025000Q2583	"	40,000.00	
P5100	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำพูน	2000201147	2000235052700026	200025100Q2583	"	40,000.00	
P5200	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	2000201148	2000235052700026	200025200Q2583	"	40,000.00	
P5300	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี	2000201149	2000235052700026	200025300Q2583	"	40,000.00	
P5400	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่	2000201150	2000235052700026	200025400Q2583	"	40,000.00	
P5500	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน	2000201151	2000235052700026	200025500Q2583	"	40,000.00	
P5600	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา	2000201152	2000235052700026	200025600Q2583	"	40,000.00	
P5700	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย	2000201153	2000235052700026	200025700Q2583	"	40,000.00	
P5800	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน	2000201154	2000235052700026	200025800Q2583	"	40,000.00	
P6000	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์	2000201155	2000235052700026	200026000Q2583	"	40,000.00	
P6100	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุทัยธานี	2000201156	2000235052700026	200026100Q2583	"	40,000.00	
P6200	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร	2000201157	2000235052700026	200026200Q2583	"	40,000.00	
P6300	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตาก	2000201158	2000235052700026	200026300Q2583	"	40,000.00	
P6400	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสุโขทัย	2000201159	2000235052700026	200026400Q2583	"	40,000.00	
P6500	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก	2000201160	2000235052700026	200026500Q2583	"	40,000.00	





โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ : ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก  
มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
๒. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :  
ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๓. แผนปฏิรูปประเทศ การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา  
เป้าหมายที่ ๔ จัดระบบบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐาน เพื่อสรรหา และรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มี  
คุณภาพสูง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ  
แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ  
บริหารจัดการศึกษา
๔. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) :  
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
๕. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๖. นโยบายรัฐบาล  
๖.๑ นโยบายหลัก :  
นโยบายข้อที่ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนไทยทุกช่วงวัย  
๖.๒ นโยบายเร่งด่วน :  
นโยบายข้อที่ ๗ การเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑
๗. นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ  
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
๘. ยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
๙. ยุทธศาสตร์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้



## โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

### หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีเป้าหมายเพื่อสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับส่วนราชการ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ไปสู่การเป็นราชการ ๔.๐ ดึงดูดคนดีคนเก่งเข้าปฏิบัติงาน และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรในสังกัด (ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จำนวน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เป็นมืออาชีพ ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย ๓) บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ๔) บุคลากรปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ การปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยี สถานการณ์ภัยคุกคามสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญด้านการพัฒนากุศลกรควบคู่ไปกับนโยบายการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมการพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้กระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยนำเข้าที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบในระดับชาติจนถึงระดับหน่วยงาน จึงจัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

## เป้าหมาย

## เชิงปริมาณ

๑. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

## เชิงคุณภาพ

๑. ผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
๒. ผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

## ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
<b>เชิงปริมาณ</b>	
๑. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	๘๐
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา	๘๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>	
๑. ร้อยละค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	๘๐
๒. ร้อยละค่าเฉลี่ยของผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น	๘๐
๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๘๕

## กลุ่มเป้าหมายโครงการ

๑. กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)  
ข้าราชการ และพนักงานราชการ จำนวน ๓๘ คน
๒. กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  
ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ครูสภา ลูกจ้าง จำนวน ๕๐ คน

## ระยะเวลาดำเนินการ

เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ - สิงหาคม ๒๕๖๕

## สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

## กิจกรรมการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	สถานที่
๑	การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	มกราคม ๒๕๖๕	ศธจ.ลำปาง
๒	การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒.๑ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒.๑.๑ ความรู้ ทักษะ ตามตำแหน่งงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๒ ทักษะ ตามกรอบทักษะ (skillsets) ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๓) ทักษะตามสายงาน	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๕	Self-learning ระบบออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม การเรียนรู้ทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำนักงาน ก.พ.

ที่	กิจกรรม (ต่อ)	ระยะเวลา	สถานที่
๒.๒	การเรียนรู้ในห้องเรียน จัดโดย ศรจ.ลำปาง		
	๒.๒.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)	ธันวาคม ๒๕๖๔	ศรจ.ลำปาง
	๒.๒.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	มกราคม ๒๕๖๕	ศรจ.ลำปาง
	๒.๒.๓ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)	เมษายน ๒๕๖๕	ศรจ.ลำปาง

งบประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รายละเอียดดังนี้

ที่	รายการ	รวม(บาท)
<b>กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)</b>		
๑.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร การจัดทำ ID Plan	๒,๕๐๐
๒.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy)	๒,๕๐๐
๓.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร การพัฒนารอบทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ (Skillsets)	๒,๕๐๐
๔.	ค่าเอกสารคู่มือมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการ	๓,๐๐๐
๕.	การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๔,๐๐๐ ๓,๕๐๐
<b>กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</b>		
<b>กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน) ๑๑.๑.๒๕</b>		
๖.	ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน	๔,๐๐๐
๗.	ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๓,๕๐๐
๘.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร ประกอบการดำเนินการ	๒,๕๐๐
<b>กิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)</b>		
๙.	ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน	๔,๐๐๐
๑๐.	ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๓,๕๐๐
๑๑.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร ประกอบการดำเนินการ	๒,๕๐๐
<b>อื่นๆ</b>		
๑๒.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารการประเมินผลโครงการ สรุปผลโครงการ	๒,๐๐๐
	<b>รวม</b>	<b>๔๐,๐๐๐</b>

หมายเหตุ ถัวจ่ายทุกรายการ

## แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๑๗,๕๐๐	๒๐,๕๐๐	-	๒,๐๐๐

## การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

## ปัจจัยความเสี่ยง

๑. บริบทแวดล้อมด้านสังคมและสุขภาพ ความไม่แน่นอนของสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โควิด ๒๐๑๙ (Novel Coronavirus ๒๐๑๙-nCoV) หรือ COVID-19 ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

๒. บริบทด้านปริมาณภาระงาน สพฐ.อาจกำหนดปฏิทินการดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งบุคลากรในสำนักงานต้องเข้าร่วมรับผิดชอบดำเนินการ รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจ

## แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑. จัดกิจกรรมโดยปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันระบาดของโรคโดยเคร่งครัด

๒. ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์

## ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

๑. ได้รับการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริการของหน่วยงานภาครัฐ

๒. ระบบการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปางที่มีคุณภาพ

## กลุ่มงานที่รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง



(นางนุชรินทร์ อุพัฒนานันท์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้เสนอโครงการและดำเนินโครงการ



(นางสาวกาญจณี พุคำใบ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รักษาในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้เสนอโครงการและกำกับแผนงานโครงการ



(นางรุ่งทิพย์ ทาวดี)

รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผู้เห็นชอบโครงการ



(นายบรรพ์ ไสแจ่ม)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผู้อนุมัติโครงการ





โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕  
(ฉบับปรับปรุง)

**หลักการและเหตุผล**

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มุ่งเน้นเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและตอบสนองความต้องการของประชาชน มีเป้าหมายเพื่อสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ ตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับส่วนราชการ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ไปสู่การเป็นราชการ ๔.๐ ดึงดูดคนดีคนเก่งเข้าปฏิบัติงาน และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสังกัด (ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จำนวน ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ๑) บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจ ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เป็นมืออาชีพ ๒) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย ๓) บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ๔) บุคลากรปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑ การปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยี สถานการณ์ภัยคุกคามสมัยใหม่ที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในชีวิตและสุขภาพ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับนโยบายการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ใช้กระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนปัจจัยนำเข้าที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการ เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบในระดับชาติจนถึงระดับหน่วยงาน จึงจัดทำโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๒. เพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

## เป้าหมาย

### เชิงปริมาณ

- ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
- ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

### เชิงคุณภาพ

- ผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)
- ผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

## ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
<b>เชิงปริมาณ</b>	
๑. ร้อยละของจำนวนแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	๘๐
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมการพัฒนา	๘๐
<b>เชิงคุณภาพ</b>	
๑. ร้อยละค่าเฉลี่ยของผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาตามแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	๘๐
๒. ร้อยละค่าเฉลี่ยของผลการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น	๘๐
๓. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร	๙๐

## กลุ่มเป้าหมายโครงการ

- กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) ข้าราชการ พนักงานราชการ จำนวน ๓๘ คน
- กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน  
ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ครูสภา ลูกจ้าง จำนวน ๔๕ คน

ระยะเวลาดำเนินการ เดือนธันวาคม ๒๕๖๔ - สิงหาคม ๒๕๖๕

สถานที่ดำเนินการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

## กิจกรรมการดำเนินการ

ที่	กิจกรรม	ระยะเวลา	สถานที่
๑	การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	มกราคม ๒๕๖๕	ศธจ.ลำปาง
๒	การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒.๑ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๒.๑.๑ ความรู้ ทักษะตามตำแหน่งงาน งานที่ได้รับมอบหมาย ๒.๑.๒ ทักษะ ตามกรอบทักษะ (skillsets) ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ๑) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ๒) ทักษะด้านภาวะผู้นำ ๓) ทักษะตามสายงาน	มกราคม-สิงหาคม ๒๕๖๕	Self-learning ระบบออนไลน์ผ่าน แพลตฟอร์มการ เรียนรู้ทางสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ใหม่ สำนักงาน ก.พ.
	๒.๒ การเรียนรู้ในห้องเรียน จัดโดย ศธจ.ลำปาง ๒.๒.๑ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)	ธันวาคม ๒๕๖๔	ศธจ.ลำปาง
	๒.๒.๒ การอบรมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan)	มกราคม ๒๕๖๕	ศธจ.ลำปาง

๒.๒.๓ การอบรมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)	เมษายน ๒๕๖๕	ศจ.ลำปาง
๒.๒.๔ การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	พฤษภาคม ๒๕๖๕	ศจ.ลำปาง

งบประมาณ ๔๐,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

แหล่งงบประมาณ แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์  
โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน กิจกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในส่วนภูมิภาค  
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

รายละเอียดดังนี้

ที่	รายการ	รวม(บาท)
<b>กิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan)</b>		
๑.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร การจัดทำ ID Plan	๑,๕๐๐
๒.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร การพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Literacy)	๑,๕๐๐
๓.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร การพัฒนากรอบทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ (Skillsets)	๑,๕๐๐
๔.	ค่าเอกสารคู่มือมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการ	๑,๐๐๐
๕.	การประชุมเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๔,๐๐๐ ๓,๕๐๐
<b>กิจกรรมการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน</b>		
<b>กิจกรรมที่ ๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)</b>		
๖.	ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน	๔,๐๐๐
๗.	ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๓,๕๐๐
๘.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารประกอบการดำเนินการ	๑,๕๐๐
<b>กิจกรรมที่ ๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์)</b>		
๙.	ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน	๔,๐๐๐
๑๐.	ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๓,๕๐๐
๑๑.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารประกอบการดำเนินการ	๑,๕๐๐
<b>กิจกรรมที่ ๓ การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครองให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕</b>		
๑๒.	ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท x ๑ วัน	๔,๐๐๐
๑๓.	ค่าอาหารว่าง ๕๐ คน x ๒ มื้อ x ๓๕ บาท	๓,๕๐๐
๑๔.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารประกอบการดำเนินการ	๕๐๐
<b>อื่นๆ</b>		
๑๕.	ค่าวัสดุอุปกรณ์ เอกสารประเมินผลโครงการ สรุปผลโครงการ	๑,๐๐๐
<b>รวม</b>		<b>๔๐,๐๐๐</b>

หมายเหตุ ถัวจ่ายทุกรายการ

## แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔
๔๐,๐๐๐	๙,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๗,๐๐๐	๑,๐๐๐

### การวิเคราะห์ความเสี่ยงของโครงการ

#### ปัจจัยความเสี่ยง

๑. บริบทแวดล้อมด้านสังคมและสุขภาพ ความไม่แน่นอนของสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ โควิด ๒๐๑๙ (Novel Coronavirus ๒๐๑๙-nCoV) หรือ COVID-19 ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่บ้าน ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

๒. บริบทด้านปริมาณภาระงาน สพฐ.อาจกำหนดปฏิทินการดำเนินการสรรหาบุคลากร ซึ่งบุคลากรในสำนักงานต้องเข้าร่วมรับผิดชอบดำเนินการ รวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ต้องใช้ความร่วมมือร่วมใจ

#### แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑. จัดกิจกรรมโดยปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันระบาดของโรคโดยเคร่งครัด

๒. ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์

#### ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

๑. ได้รับการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นและพึงพอใจในการบริการของหน่วยงานภาครัฐ

๒. ระบบการบริหารจัดการศึกษาในพื้นที่จังหวัดลำปางที่มีคุณภาพ

#### กลุ่มงานที่รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง



(นางสาวกาญจณี พุคำใบ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รักษาในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

ผู้เสนอปรับโครงการและกำกับแผนงานโครงการ



(นางรุ่งทิพย์ ทาวดี)

รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผู้เห็นชอบการปรับโครงการ



(นายบรรพ์ ไสแจ่ม)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผู้อนุมัติการปรับโครงการ











## แบบประเมินโครงการ

โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่มีต่อ “โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565” เพื่อนำไปสรุปผลการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาโครงการในครั้งต่อไป

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน และกรุณาจัดส่งไปยังกลุ่มบริหารงานบุคคล ภายในวันที่ 29 สิงหาคม 2565

โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  หรือเติมคำในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นท่าน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  ต่ำกว่า 30 ปี  30 -40 ปี  41 - 50 ปี  50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโท  ปริญญาเอก
4. กลุ่มงาน  กลุ่มอำนวยการ  กลุ่มบริหารงานบุคคล  กลุ่มนโยบายและแผน  
 กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน  กลุ่มพัฒนาการศึกษา  กลุ่มลูกเสือ  
 กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา  หน่วยตรวจสอบภายใน

### ตอนที่ 2 การประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงการ

ข้อ ที่	รายการ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	<b>ด้านบริบทของโครงการ</b>					
	1.1 กำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน					
	1.2 โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด					
	1.3 โครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน					
	1.4 โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นต่อองค์กร					
	1.5 โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร					
	1.6 วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรม					
	1.7 กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง					
	1.8 สภาพแวดล้อมขององค์กรมีความเหมาะสม เอื้อต่อการดำเนินโครงการให้บรรลุผล					
	1.9 ความชัดเจนของนโยบายและแผนงานด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล					
2	<b>ด้านปัจจัยนำเข้าของโครงการ</b>					
	2.1 มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ					
	2.2 รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ					
	2.3 หลักสูตรและการฝึกทักษะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
	2.4 วิทยากรภายนอกมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	2.5 วิทยากรภายในมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
	2.6 เอกสารประกอบการอบรมชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์					
	2.7 วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการอบรมพัฒนา มีความเหมาะสม					
	2.8 การจัดสถานที่และอุปกรณ์ มีความเหมาะสม					
<b>3</b>	<b>ด้านกระบวนการของโครงการ</b>					
	3.1 กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
	3.2 ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอน และแผนงานที่กำหนดไว้					
	3.3 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้า					
	3.4 การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการเพื่อเพิ่มเติมทักษะและพัฒนาความรู้					
	3.5 การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สาธิต และฝึกปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)”) )					
	3.6 การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายใน เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ กำหนดขั้นตอน วิธีการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) อย่างชัดเจน เป็นระบบ (หัวข้อ “ การพัฒนาทักษะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan)”) )					
	3.7 การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยสำนักงานศึกษาธิการภาค 15 ร่วมมือกับสำนักงานศาลปกครองเชียงใหม่ หลักสูตร “การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ให้แก่ประชาชน หน่วยงานทางปกครอง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565”					
	3.8 การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สาธิต และฝึกปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ)”) )					
	3.9 การพัฒนาทักษะ โดยวิธีจัดอบรมในสำนักงานและเชิญวิทยากรภายในเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ สาธิต และฝึกปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับหัวข้อกิจกรรม (หัวข้อ “ การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์) ”) )					
	3.10 เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินงาน มีการทบทวน ปรับปรุงขั้นตอนวิธีการ ให้สอดคล้องกับสภาพบริบท					

ข้อ ที่	รายการ	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
	3.11 การสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับมอบ					
	3.12 มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม					
<b>4</b>	<b>ด้านผลผลิตของโครงการ</b>					
	4.1 การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่านในการพัฒนาประสิทธิภาพงาน					
	4.2 การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่านในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
	4.3 การเรียนรู้ทางระบบ e-learning ทำให้ท่านได้รับความรู้ มีทักษะและสมรรถนะในการทำงานมากขึ้น					
	4.4 การเรียนรู้ทางระบบ e-learning ส่งผลให้ท่านต้องบริหารจัดการเวลาการเรียนรู้ ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
	4.5 นำความรู้ด้านกฎหมายไปใช้ในการปฏิบัติตนและการทำงานได้					
	4.6 ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากทีม ทำให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
	4.7 ท่านสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สมดุลกับสุขภาพมากขึ้น					
	4.8 ประโยชน์ของการดำเนินโครงการนี้ในภาพรวม					
	4.9 การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน					

ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....













แบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการทำแผนพัฒนาโรงเรียน (ID Plan) และการพัฒนาทักษะดิจิทัล วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2565 ณ ห้องประชุมพระบาท 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

เพศ	1	2		
อายุ	1	2	3	4
ระดับการศึกษา	1	2	3	4

ชุดข้อมูล	sex	AGE	Edu	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	4.1	4.2
ชาย	10	2	3	213.00	208.00	208.00	204.00	210.00	210.00	221.00	220.00	222.00	216.00	145.00	199.00	197.00	191.00
หญิง	36	10	9	4.63	4.52	4.52	4.43	4.57	4.57	4.80	4.78	4.83	4.70	3.15	4.33	4.37	4.15
	46	16	33	0.49	0.51	0.55	0.62	0.58	0.54	0.40	0.42	0.38	0.51	0.87	0.47	0.53	0.56
	18	1		92.61	90.43	90.43	88.70	91.30	91.30	96.09	95.65	96.52	93.91	63.04	86.52	87.39	83.04
	46	46															

ข้อเสนอแนะ	
1	2

สรุป	
1	2
	3

ค่าเฉลี่ยรวม	4.54	ค่าเฉลี่ยรวม	4.78	ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	ค่าเฉลี่ยรวม	4.26
SD	0.55	SD	0.43	SD	0.47	SD	0.54
จำนวน	90.80	จำนวน	95.54	จำนวน	86.52	จำนวน	85.22

10	25.641	17.90					
36	92.308	1.99	5.13	5.13	2.56	2.56	
	117.95	4.48	38.46	38.46	23.08	25.64	
		0.497	28.21	23.08	84.62	71.80	
		89.52	33.33	33.33	2.56	0.00	
		358.08	100.00	100.00	112.82	100.00	

















แบบสอบถามความพึงพอใจผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ) วันที่ 5 กรกฎาคม 2565 ณ ห้องประชุมพระบาท 1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลพบุรี

เพศ 1 2  
อายุ 1 2 3 4  
ระดับการศึกษา 1 2 3 4

ชื่อ		สกุล	
1		2	
1		3	

ชื่อเล่น	
1	2

ชุดข้อมูล	sex	AGE	Edu	1.1	1.2	1.3	1.4	1.5	1.6	2.1	2.2	2.3	2.4	3.1	3.2	4.1	4.2
-----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

41 41

ค่าเฉลี่ย	4.64	ค่าเฉลี่ย	4.65	ค่าเฉลี่ย	4.29	ค่าเฉลี่ย	4.35
SD	0.49	SD	0.51	SD	0.45	SD	0.50
จำนวน	92.76	จำนวน	92.93	จำนวน	85.85	จำนวน	87.07

9	23.077	17.93	5.13	2.56	2.56	2.56
32	82.051	1.95	38.46	28.21	28.21	25.64
	105.13	4.48	23.08	66.67	66.67	71.80
		0.486	33.33	5.13	5.13	0.00
		89.65	100.00	102.56	102.56	100.00
		358.62				

รายชื่อผู้ผ่านการอบรม

การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง : โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ณ ห้องประชุมพระบาท 2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

\*\*\*\*\*

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	Pre-test	Post-test	เลขที่ ใบอนุญาต	หมายเหตุ
			10 คะแนน	10 คะแนน		
1	นายบรรพ์ ไสแจ่ม	ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	9	10	1176/2565	
2	นางรุ่งทิพย์ ทาวดี	รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	9	10	1457/2565	
3	นายณัฐพล หมั่นตาบุตร	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	10	10	1864/2565	
4	นางเปรมใจ รุธิโตภณวนิช	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	10	10	1866/2565	
5	นางโชติกา ใจเฉียบ	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	9	10	0953/2565	
6	นางสาวปวีณา มาศมณฑะ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	10	10	1231/2565	
7	นางสาวกนกรัตน์ ปัญญาวัง	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	10	10	0773/2565	
8	นางสาวอังคณา สุขสวัสดิ์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	10	10	1809/2565	
9	นางปลั่งสร สิงห์สอน	พนักงานทำความสะอาด				เข้าอบรมแต่ไม่ได้ทำแบบทดสอบ
10	นางสาวประทุมมา แก้วธรรมชัย	พนักงานทำความสะอาด				เข้าอบรมแต่ไม่ได้ทำแบบทดสอบ
11	นายจิววัฒน์ ชัยวิเสน	พนักงานขับรถยนต์				เข้าอบรมแต่ไม่ได้ทำแบบทดสอบ
12	นายสุเทพ นามวงศ์	นักการภารโรง				เข้าอบรมแต่ไม่ได้ทำแบบทดสอบ
13	นายปกรณ์ สิงห์สอน	พนักงานรักษาความปลอดภัย				เข้าอบรมแต่ไม่ได้ทำแบบทดสอบ
14	นางสาวกาญจณี พุคำใบ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	9	10	0818/2565	
15	นางรุ่งทิพย์ ถ้ำทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	9	10	1459/2565	
16	ว่าที่ ร.ต.สัญลักษณ์ ชุมขวัญ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	8	10	1633/2565	
17	นางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	9	10	0774/2565	
18	นางนุจรินทร์ อุพัฒนานันท์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	9	10	1863/2565	
19	นางสาวรัชฎาพร สุพรรณ	นิติกรชำนาญการ	9	10	1433/2565	
20	นายสุกิจ อัครมหาเสนาวงศ์	นิติกรปฏิบัติการ	8	10	1657/2565	
21	นางเนตรชนก ธรรมกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน				ไม่ได้เข้าร่วมอบรม (ไปราชการ)
22	นายหัตถกรณ์ ชัยวร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	8	10	1746/2565	
23	นางปาริตา ศุภการกำจร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	9	10	1238/2565	
24	นางอุษณีย์ เป็งเมืองลอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	7	10	1847/2565	
25	นางสุดารัตน์ ชุมขวัญ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	9	10	1662/2565	
26	นางจินดา สุวรรณชัย	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา	10	10	0882/2565	
27	นางสาวชิตชล ตั้งสุชัยศิริ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	10	10	0946/2565	ไม่ได้เข้าร่วมอบรม (ไปราชการ)
28	นางสาวพิชญาวรินทร์ อุตส์กัณฐ์ทรา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	10	10	1316/2565	
29	นางสาวธัญชกร ธนโชติอลงกร	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	10	10	1063/2565	
30	นางกานดา ชะนะภู	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	10	10	0819/2565	
31	นางบุญจันทร์ เครือคำหล่อ	ผู้อำนวยการกลุ่มลูกเสือ	10	10	1182/2565	

รายชื่อผู้ผ่านการอบรม

การเสริมสร้างหลักปฏิบัติราชการที่ดีจากคำวินิจฉัยของศาลปกครอง : โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2565 ณ ห้องประชุมพระบาท 2 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

\*\*\*\*\*

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	Pre-test	Post-test	เลขที่ ใบอนุญาต	หมายเหตุ
			10 คะแนน	10 คะแนน		
32	นายโสภณวิษณุ คำบุญทา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	10	10	1741/2565	
33	นางสาววิภาดา วัฒนอาภรณ์	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	10	10	1527/2565	
34	นางวราภรณ์ พุสามปือก	ผู้อำนวยการหน่วยตรวจสอบภายใน	8	10	1495/2565	
35	นางธิดา มิ่งขวัญ	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน				ไม่ได้เข้าร่วมอบรม (ไปราชการ)
36	นางสาวเสาวลักษณ์ แก้วประเสริฐ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	9	10	1739/2565	
37	นางปานเพชร เครือบุญมา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	10	10	1235/2565	
38	นางสาวนันทนา ขานไข	พนักงานราชการ	9	10	1865/2565	
39	นายพีรพงศ์ ดวงแก้ว	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ	8	10	1344/2565	
40	นางสาวณัชชา ถาวร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	9	10	0976/2565	
41	นางสาวปรียาดา ตีบตั้ง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	6	10	1228/2565	
42	นางสาววาสนา บุญมาก	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	9	10	1515/2565	
43	นางสุนิสา เดชะวงศ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	9	10	1673/2565	ไม่ได้เข้าร่วมอบรม (ไปราชการ)
44	นายสันต์ แปะจิตต์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ	9	10	1500/2565	
45	นางภคมน วงศ์ศรี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	8	10	1862/2565	
46	นายวีระพงศ์ ชุ่มเชื้อ	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ				เข้าอบรมแต่ไม่ได้ทำแบบทดสอบ
47	นางสาวณัฐชิตา สิทธิเดชา	เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไปปฏิบัติการ	10	10	0988/2565	

สรุปการประเมินโครงการ

โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

\*\*\*\*\*

เพศ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ชาย	7	18.4	18.4	18.4
หญิง	31	81.6	81.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

อายุ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ต่ำกว่า30ปี	1	2.6	2.6	2.6
30-40ปี	16	42.1	42.1	44.7
41-50ปี	11	28.9	28.9	73.7
50ปีขึ้นไป	10	26.3	26.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ปริญญาตรี	15	39.5	39.5	39.5
ปริญญาโท	21	55.3	55.3	94.7
ปริญญาเอก	2	5.3	5.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

กลุ่มงาน

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid กลุ่มอำนวยการ	6	15.8	15.8	15.8
กลุ่มบริหารงานบุคคล	7	18.4	18.4	34.2
กลุ่มนโยบายและแผน	6	15.8	15.8	50.0
กลุ่มส่งเสริมการศึกษา เอกชน	4	10.5	10.5	60.5
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	6	15.8	15.8	76.3
กลุ่มลูกเสือ	2	5.3	5.3	81.6
กลุ่มนิเทศฯ	7	18.4	18.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
1.1กำหนดนโยบายเกี่ยวกับโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	38	4.5000	.55750
1.2โครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล	38	4.5000	.60404
1.3โครงการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน	38	4.4737	.55687
1.4โครงการมีความเหมาะสมและมีความจำเป็นต่อองค์กร	38	4.4211	.59872
1.5โครงการมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร	38	4.3421	.62715
1.6วัตถุประสงค์ของโครงการมีความชัดเจนและสอดคล้องกับ กิจกรรม	38	4.5000	.64724
1.7กิจกรรมของโครงการสามารถปฏิบัติได้จริง	38	4.5263	.55687
1.8สภาพแวดล้อมขององค์กรมีความเหมาะสม เอื้อต่อการดำเนิน โครงการให้บรรลุผล	38	4.3421	.66886
1.9ความชัดเจนของนโยบายและแผนงานด้านการจัดการ ทรัพยากรบุคคล	38	4.4211	.59872
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
2.1มีแผนการดำเนินโครงการอย่างชัดเจน เป็นระบบ	38	4.4211	.64228
2.2รูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์โครงการ	38	4.5263	.60345
2.3หลักสูตรและการฝึกทักษะ เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	38	4.4474	.64504
2.4วิทยากรภายนอกมีความรู้ ความสามารถ เชื่อมโยงเนื้อหาหลักสูตรกับสถานการณ์จริง	38	4.3684	.58914
2.5วิทยากรภายในมีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ท่านร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	38	4.3947	.59455
2.6เอกสารประกอบการอบรมชัดเจน เข้าใจง่าย เป็นประโยชน์	38	4.2895	.65380
2.7วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการอบรมพัฒนา มีความเหมาะสม	38	4.4211	.68306
2.8การจัดสถานที่และอุปกรณ์ มีความเหมาะสม	38	4.5000	.60404
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
3.1กำหนดขั้นตอนและวิธีดำเนินการไว้อย่างชัดเจน	38	4.5000	.60404
3.2ดำเนินการกิจกรรมตามขั้นตอน และแผนงานที่กำหนดไว้	38	4.4474	.55495
3.3มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมให้กลุ่มเป้าหมายทราบล่วงหน้า	38	4.4211	.55173
3.4การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการเพื่อเพิ่มเติมทักษะและพัฒนาความรู้	38	4.5526	.60168
3.5การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (สร้างการเรียนรู้ร่วมกัน)	38	4.5000	.55750
3.6(หัวข้อ “ การพัฒนาทักษะการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan))	38	4.4737	.55687
3.7การพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย โดยวิธีจัดอบรมผ่านระบบการประชุมออนไลน์ (Zoom Meeting)	38	4.5263	.55687
3.8(หัวข้อ “ การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (นำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ))	38	4.4737	.55687
3.9(หัวข้อ “ การประชุมเชิงปฏิบัติการการทำงานเป็นทีม (แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ))	38	4.5263	.55687
3.10เมื่อพบปัญหาอุปสรรคขณะดำเนินการมา	38	4.3684	.58914
3.11การสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ฯ มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานที่ได้รับผิดชอบ	38	4.5000	.55750
3.12มีการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรม	38	4.4737	.55687
Valid N (listwise)	38		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
4.1การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่าน ในการพัฒนาประสิทธิภาพงาน	38	4.5263	.55687
4.2การจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (ID Plan) เกิดประโยชน์ต่อท่าน ในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	38	4.5000	.55750
4.3การเรียนรู้ทางระบบ e-learning ทำให้ท่านได้รับความรู้ มีทักษะและสมรรถนะในการทำงานมากขึ้น	38	4.5263	.55687
4.4การเรียนรู้ทางระบบe-learning ส่งผลให้ท่านต้องบริหารจัดการฯ	38	4.5000	.55750
4.5นำความรู้ด้านกฎหมายไปใช้ในการปฏิบัติตนและการทำงานได้	38	4.5000	.60404
4.6ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากทีม ทำให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	38	4.5000	.55750
4.7ท่านสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สมดุลกับสุขภาพมากขึ้น	38	4.4737	.60345
4.8ประโยชน์ของการดำเนินโครงการนี้ในภาพรวม	38	4.4211	.55173
4.9การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน	38	4.3947	.59455
Valid N (listwise)	38		