

# ชื่อโครงการ HRM Lampang Transforms

ส่วนที่ ๑ ความเชื่อมโยง/ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

: M๑

## แผนระดับ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ (Z) ด้าน ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

(๑) เป้าหมาย ๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็น ๔.๑ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

## แผนระดับ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

(๑) เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ (Y๒) ๑ บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

(๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ๒๐.๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ

(๓) เป้าหมายแผนแม่บทย่อย ๒๐๐๔๐๑ ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่า (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

(๑) ชื่อองค์ประกอบ (V) : V๐๓ ความตอบสนองต่อประชาชน

(๒) ชื่อปัจจัย (F) : V๐๓F๐๒ ประสิทธิภาพของระบบการให้บริการของรัฐ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน

นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

นโยบายและแผนความมั่นคงที่ -

นโยบายและแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง (ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนระดับ ๓)

นโยบายรัฐบาล

นโยบายรัฐบาล ปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัยในระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปรับขนาดให้มีความคล่องตัว

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) เป้าหมายที่ ๔ ด้านการศึกษา (Goals)

เป้าหมายย่อยที่ (Target) -

นโยบายการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

นโยบาย/ข้อสั่งการ ขับเคลื่อนงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ (มาจากไหน)

## แผนระดับ ๓

แผนการศึกษาแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

แผนปฏิบัติการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ระบบราชการใหม่

ลักษณะโครงการ  โครงการต่อเนื่อง  โครงการใหม่

### หลักการและเหตุผลความจำเป็น

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๗๐) ด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี ๒๕๖๖ ด้านที่ ๖ ว่าในภาพรวมผลการบริหารจัดการภาครัฐไทยมีการปรับตัวดีขึ้น ขณะที่ผลในรายเป้าหมายที่ ๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม พิจารณาจากดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลโลก (WGI) ธนาคารโลก พบว่าประสิทธิภาพของภาครัฐมีการปรับตัวลดลง โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ขับเคลื่อนแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐไทยเพื่อให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นราชการ ๔.๐ ที่สานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนในสังคม สร้างนวัตกรรม ปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล โดยที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับเปลี่ยนกระบวนความคิด (mindset) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน เป็นข้าราชการ ๔.๐

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของประเทศจึงมีภารกิจสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อพลิกโฉมการบริการภาครัฐ (transform) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีบทบาทสำคัญในพัฒนากระบวนการที่ทำให้คนและงานมีสมรรถนะสูงและทันสมัย ด้วยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ที่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเบื้องหลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรที่บุคลากรต้องเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรซึ่งแต่ละสายงานต้องการคุณลักษณะที่มีทักษะแตกต่างกัน การวางแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงโอกาสใหม่ที่จะได้รับและมีความต้องการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร ส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร ผลประโยชน์ของประชาชน และเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและเทคโนโลยีที่พลิกผัน เหตุที่ประสิทธิภาพของภาครัฐมีการปรับตัวลดลงประการหนึ่งเนื่องจากฝ่ายบุคลากรยังมิได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้อย่างทั่วถึง ผู้ปฏิบัติงานยังใช้เวลาในการจัดการงานประจำ อาทิ การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำเอกสารเพื่อจัดการผลประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร และการจัดกิจกรรมองค์กรมากกว่าการสร้างคุณภาพ ซึ่งหากยังใช้เวลาส่วนใหญ่กับงานประจำที่ต้องทำซ้ำๆ โดยไม่มีวิธีการแบ่งเบาภาระงาน ในระยะยาวนอกจากผู้ปฏิบัติงานจะไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้ ยังส่งผลเสียต่อภาพรวมขององค์กรด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการได้พลิกโฉมการบริหารงานบุคคล ด้วยการแปลงนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พลตำรวจเอกเพิ่มพูน ชิดชอบ สู่การปฏิบัติโดยนำเทคโนโลยีมาใช้พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ลดความซับซ้อนของการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูในการประเมินวิทยฐานะและการย้าย รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัย ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและบริบทสังคม กลุ่มบริหาร

งานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางจึงจัดทำโครงการ “HRM Lampang Transforms” เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัด โดยพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่ปรับเปลี่ยน ยึดหลักธรรมาภิบาลและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ อันจะส่งต่อการบรรลุนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางโดยปรับใช้เทคโนโลยี
๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ให้มีความรู้และทักษะตามสายงาน

### เป้าหมายโครงการ

#### ผลผลิต (Output)

๑. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา
๒. นำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน

#### ผลลัพธ์ (Outcome)

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีคู่มือการปฏิบัติงานของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
๓. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

### ผลที่คาดว่าจะเกิด

๑. กลุ่มบริหารงานบุคคล ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ กระบวนการและขั้นตอนที่กำหนด ยึดหลักธรรมาภิบาล ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสอดคล้องการเปลี่ยนแปลง
๒. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล มีสมรรถนะการปฏิบัติงานตามสายงาน/งานตามมอบหมาย ริเริ่มสร้างสรรค์ปรับใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงานประจำ ลดความซ้ำซ้อน/ความผิดพลาด การจัดการข้อมูล พัฒนาดตนเองเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีความคล่องตัว มีความสุข มีขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
๓. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยสร้างความเชื่อมั่น มีการจัดการความรู้ (KM) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ผู้ปฏิบัติ สามารถดำเนินนโยบายหมุนเวียนงาน เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขัน
๔. ผู้รับบริการ ได้รับบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตรงตามความต้องการและสิทธิที่พึงมีพึงได้ ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจในการบริการ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

### ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วิธีวัด และประเมินผล	เครื่องมือวัด และประเมินผล
<b>เชิงปริมาณ</b>			
๑. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีคู่มือการปฏิบัติงานของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ คู่มือ	ตรวจรายการ	แบบตรวจรายการ
๒. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล มีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	อย่างน้อยคนละ ๑ นวัตกรรม	สำรวจ	แบบสำรวจ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	วิธีวัด และประเมินผล	เครื่องมือวัด และประเมินผล
<b>เชิงคุณภาพ</b>			
๑. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามสายงาน	ร้อยละ ๑๐๐	ตรวจรายการ	แบบตรวจรายการ
๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ ต่อกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	ร้อยละ ๙๐	การสอบถาม	แบบสอบถาม
๓. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลนำนวัตกรรม มาปรับใช้	ร้อยละ ๕๐	ตรวจรายการ	แบบตรวจรายการ
๔. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการ พัฒนา	ร้อยละ ๘๐	ตรวจรายการ	แบบตรวจรายการ

#### กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ : บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล และบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

#### ส่วนที่ ๓ กิจกรรมและงบประมาณ

: M๔ - M๕

#### วิธีการดำเนินงาน กิจกรรมและงบประมาณ

กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี)	งบประมาณ (บาท)
กิจกรรมที่ ๑ : การศึกษาภารกิจองค์กร ภารกิจและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ม.ค. ๒๕๖๘	-
กิจกรรมที่ ๒ : การทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ม.ค. ๒๕๖๘	-
กิจกรรมที่ ๓ : การพัฒนา ออกแบบ กระบวนการ	ก.พ.-เม.ย. ๒๕๖๘	-
๓.๑ การสร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน	ก.พ.-เม.ย. ๒๕๖๘	-
๓.๒ การสร้างนวัตกรรมการบริการ เพื่อลดระยะเวลาบริการ	ก.พ.-เม.ย. ๒๕๖๘	-
กิจกรรมที่ ๔ : การพัฒนาตนเอง (ความรู้และทักษะตามสายงาน)	พ.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๘	-
๔.๑ การพัฒนาตนเองรายบุคคล	พ.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๘	-
๔.๒ การพัฒนาความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลร่วมกัน	พ.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๘	-
กิจกรรมที่ ๕ : การจัดการความรู้	ก.พ.-ส.ค. ๒๕๖๘	-
๕.๑ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ก.พ.-ส.ค. ๒๕๖๘	-
๕.๒ การวิจัยจากงานประจำ (R๒R) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ก.พ.-ส.ค. ๒๕๖๘	-
กิจกรรมที่ ๖ : สรุปและรายงานผล	ก.ย. ๒๕๖๘	-
<b>รวมวงเงิน (บาท)</b>	-	-

ระยะเวลาดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี) เดือนมกราคม - เดือนสิงหาคม ๒๕๖๘

สถานที่ดำเนินการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

งบประมาณ - บาท (ไม่ใช้งบประมาณ) แหล่งงบประมาณ .....ไม่มี.....

พร้อมระบุรายละเอียดงบประมาณ (จำแนกรายละเอียดตัวคุณ)

ที่	รายการ	งบประมาณ (บาท)
-	-	-
	รวม (บาท)	-

#### แผนการใช้จ่ายงบประมาณ

กิจกรรม	ไตรมาสที่ ๑ จำนวนเงิน (บาท)	ไตรมาสที่ ๒ จำนวนเงิน (บาท)	ไตรมาสที่ ๓ จำนวนเงิน (บาท)	ไตรมาสที่ ๔ จำนวนเงิน (บาท)
-	-	-	-	-
รวม (บาท)	-	-	-	-

#### การวิเคราะห์ความเสี่ยง

##### ความเสี่ยง :

๑. การปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นโยบายและภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการที่อาจมีการประกาศใช้ใหม่ ส่งผลถึงขั้นตอน/หน่วยงานให้บริการในคู่มือการปฏิบัติงานไม่เป็นปัจจุบัน

๒. บุคลากรได้รับมอบหมายไปปฏิบัติภารกิจภายนอกสำนักงาน

##### การบริหารความเสี่ยง :

๑. บริหารการจัดกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นด้านระยะเวลา

๒. ปรับคู่มือการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับโครงสร้าง นโยบายและภารกิจ

๓. บุคลากรรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานแบบ anytime anywhere

#### หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ผู้ประสาน ชื่อ-สกุล นางสาวกาญจณี พุคำใบ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
ว่าที่ร้อยตรีสัญญาลักษณ์ ชูแก้ว ชุมขวัญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
โทรศัพท์ ๐๕๔-๘๒๑๕๐๑-๒ โทรสาร ๐๕๔-๘๒๑๕๐๓  
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙๕-๘๙๗๔๔๙๗ E-mail : nokkanjane@gmail.com