

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง.....

๒. ชื่อโครงการ HRM.Lampang.Transforms.....

๓. หัวข้อมูลสารรายงาน

- ไตรมาสที่ ๑ : เดือน ต.ค. ๖๗ - ธ.ค. ๖๗ / ไตรมาสที่ ๒ : เดือน ม.ค. ๖๘ - มี.ค. ๖๘
 ไตรมาสที่ ๓ : เดือน เม.ย. ๖๘ - มิ.ย. ๖๘ ไตรมาสที่ ๔ : เดือน ก.ค. ๖๘ - ก.ย. ๖๘
สถานะโครงการ ยังไม่สิ้นสุดโครงการ สิ้นสุดโครงการแล้ว

๔. ความสอดคล้องกับแผนระดับต่าง ๆ

(โปรดวิเคราะห์ความเชื่อมโยง โดยระบุข้อความ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่มีความสอดคล้องกับโครงการ)

๔.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ (ด้านที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ).....

(๑) เป้าหมาย : ๒.๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

(๒) ประเด็น : ๔.๒ ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่าง
สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๔.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ)

เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บท (Y๒) : ๑ บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ
ของผู้ใช้บริการ

๔.๓ แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท (๒๐.๔ การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ)

เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) : ๒๐๐๔๐๑ ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและ
มีความคล่องตัว

ความสอดคล้องห่วงโซ่คุณค่าฯ (Value Chains) ของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย

(๑) ชื่อองค์ประกอบ (V) : V๐๓ ความตอบสนองต่อประชาชน

(๒) ชื่อปัจจัย (F) : V๐๓F๐๒ ประสิทธิภาพของระบบการให้บริการของรัฐ

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

(หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อประชาชน)

๔.๕ แผนความมั่นคง (.-.).....

๔.๖ นโยบายรัฐบาล

๔.๖.๑ นโยบายด้านการศึกษา (.-.).....

๔.๖.๒ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ “เรียนดี มีความสุข” ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ
และข้อสั่งการ ขับเคลื่อนงานตามนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้เป็นอย่างดีมีคุณภาพ

๔.๗ ยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของกระทรวงศึกษาธิการ

(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพตามหลัก
ธรรมาภิบาล)

๔.๗.๑ แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๑ นโยบายและแผนด้านการศึกษา | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๕ ผู้รับบริการการศึกษาตามอัธยาศัย |
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๒ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
ได้รับบริการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๖ มาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๓ ผู้ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๗ นักเรียนโรงเรียนเอกชนที่ได้รับการอุดหนุน |
| <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๔ ผู้รับบริการการศึกษานอกระบบ | <input type="checkbox"/> ผลผลิตที่ ๘ ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตามกฎหมายโรงเรียนเอกชน |

๔.๗.๒ แผนงานยุทธศาสตร์

- แผนงานยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
- แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
- แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้
- แผนงานยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- แผนงานยุทธศาสตร์สร้างความเสมอภาคทางการศึกษา

๔.๗.๓ แผนงานบูรณาการ

- แผนงานบูรณาการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- แผนงานบูรณาการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด
- แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕. ความสอดคล้องกับนโยบายการตรวจราชการและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (ถ้ามี)

(โปรดระบุนโยบายข้อ.....)

(-)

๖. ความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ของหน่วยงาน

.....(ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาเพื่อเข้าสู่ระบบราชการใหม่).....

๗. หลักการและเหตุผล

.....ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๗๐) ด้านที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมาย
ปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี ๒๕๖๖ ด้านที่ ๖
ว่าในการรวมผลการบริหารจัดการภาครัฐไทยมีการปรับตัวดีขึ้น ขณะที่ผลในรายเป้าหมายที่ ๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรม
การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม พิจารณาจากดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลโลก (WGI) ธนาคารโลก
พบว่าประสิทธิภาพของภาครัฐมีการปรับตัวลดลง โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)
ได้ขับเคลื่อนแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพภาครัฐไทยเพื่อให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และ
ผลประโยชน์ส่วนรวม มุ่งปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานให้เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ยึดประชาชนเป็น
ศูนย์กลาง มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เป็นราชการ ๔.๐ ที่สานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนในสังคม
สร้างนวัตกรรม ปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล โดยที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปรับเปลี่ยนกระบวนกรคิด
(mindset) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น เป็นผู้ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่
ประชาชน เป็นข้าราชการ ๔.๐

.....สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหาร
งานบุคคลของประเทศจึงมีภารกิจสำคัญในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm) เพื่อพลิกโฉมการบริการ
ภาครัฐ (transform) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ส่งผลให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของ

ส่วนราชการมีบทบาทสำคัญในพัฒนากระบวนการที่ทำให้คนและงานมีสมรรถนะสูงและทันสมัย ด้วยระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ที่มีประสิทธิภาพ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นเบื้องหลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรที่บุคลากรต้องเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรซึ่งแต่ละสายงานต้องการคุณลักษณะที่มีทักษะแตกต่างกัน การวางแผนพัฒนาบุคลากรควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงโอกาสใหม่ที่จะได้รับและมีความต้องการเติบโตไปพร้อมกัน องค์กร ส่งผลต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร ผลประโยชน์ของประชาชน และเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ด้านวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและเทคโนโลยีที่พลิกผัน เหตุที่ประสิทธิผลของภาครัฐมีการปรับตัวลดลงประการหนึ่งเนื่องจากฝ่ายบุคลากรยังมิได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้อย่างทั่วถึง 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 กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางจึงจัดทำโครงการ “HRM Lampang Transforms” เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัด โดยพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่ปรับเปลี่ยน ยึดหลักธรรมาภิบาลและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ อันจะส่งผลต่อการบรรลุนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

๘. วัตถุประสงค์

-๑. เพื่อพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางโดยปรับใช้เทคโนโลยี.....
-๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ให้มีความรู้และทักษะตามสายงาน.....

๙. ตัวชี้วัดของโครงการ

- ๙.๑ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ
 - - กลุ่มบริหารงานบุคคลมีคู่มือการปฏิบัติงานของด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ คู่มือ.....
 - - บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน อย่างน้อยคนละ ๑ นวัตกรรม.....
- ๙.๒ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ
 - - บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะตามสายงาน ร้อยละ ๑๐๐.....
 - - ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....

.....ของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ร้อยละ ๙๐.....

..... - กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลนำนวัตกรรมมาปรับใช้ ร้อยละ ๕๐.....

..... - กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา ร้อยละ ๘๐.....

๑๐. กลุ่มเป้าหมายโครงการ

.....บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง.....

๑๑. ระยะเวลาดำเนินการ

.....เดือนมกราคม - สิงหาคม ๒๕๖๘

๑๒. สถานที่ดำเนินการ

.....กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๑๓. กิจกรรมที่วางแผนดำเนินการ

กิจกรรม	งบประมาณ(บาท)	ระยะเวลา
กิจกรรมที่ ๑ การศึกษาภารกิจองค์กร ภารกิจและนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-	ม.ค. ๒๕๖๘
กิจกรรมที่ ๒ การทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ม.ค. ๒๕๖๘
กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนา ออกแบบ กระบวนการ ๓.๑ การสร้างนวัตกรรมการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน ๓.๒ การสร้างนวัตกรรมการบริการ เพื่อลดระยะเวลาบริการ	-	ก.พ.-เม.ย. ๒๕๖๘
กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาตนเอง (ความรู้และทักษะตามสายงาน) ๔.๑ การพัฒนาตนเองรายบุคคล ๔.๒ การพัฒนาความรู้ ทักษะด้านดิจิทัลร่วมกัน	-	พ.ค.-มิ.ย. ๒๕๖๘
กิจกรรมที่ ๕ การจัดการความรู้ ๕.๑ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๕.๒ การวิจัยจากงานประจำ (R๒R) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ก.พ.-ส.ค. ๒๕๖๘
กิจกรรมที่ ๖ สรุปและรายงานผล	-	ส.ค. ๒๕๖๘
รวมวงเงิน (แปดพันบาทถ้วน)	-	

๑๔. ผลการดำเนินงานของกิจกรรม (จากข้อ ๑๓)

.....อยู่ระหว่างดำเนินการ

๑๕. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (จากข้อ ๙)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สะสม	
	ร้อยละ	จำนวน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
เชิงปริมาณ				
๑. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีคู่มือการปฏิบัติงานของ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	-	-	-
๒. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	-	อย่างน้อยคนละ ๑ นวัตกรรม	-	-
เชิงคุณภาพ				
๑. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะตามสายงาน	๑๐๐	-	-	-
๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ลำปาง	๙๐	-	-	-
๓. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนำนวัตกรรมมาใช้	๕๐	-	-	-
๔. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา	๘๐	-	-	-

หมายเหตุ : กรณีค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ให้ระบุจำนวนเป้าหมายทั้งหมดของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

๑๖. ภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในโครงการ / กิจกรรม (ที่สื่อถึงการดำเนินการสู่ความสำเร็จ จำนวน ๕ ภาพ ขนาด file เท่ากับหรือมากกว่า ๒ MB)

..... อยู่ระหว่างดำเนินการ.....

๑๗. งบประมาณ (ไม่ใช้งบประมาณ)

งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด	ผลการใช้จ่ายงบประมาณรวม(สะสม)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๑	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๒	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๓	ผลการใช้จ่ายงบประมาณไตรมาสที่ ๔
-	-	-	-	-	-

แหล่งงบประมาณ

..... - ไม่มี -

๑๘. ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไข

๑๘.๑ ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน

.....

๑๘.๒ แนวทางแก้ไข

.....

๑๙. ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ และแนวทางแก้ไข

๑๙.๑ ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ

.....

๑๙.๒ แนวทางแก้ไข

.....

๒๐. แผนที่จะดำเนินการต่อไป

..... (๑) แต่งตั้งคณะทำงาน ศึกษาภารกิจองค์กร ภารกิจและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....

..... (๒) จัดประชุมคณะทำงาน.....

๒๑. ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

..... ๑. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล มีสมรรถนะการปฏิบัติงานตามสายงาน/งานตามมอบหมาย ริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาการปฏิบัติงานประจำ ลดความซ้ำซ้อน/ความผิดพลาด การจัดการข้อมูล พัฒนาคณะทำงานเพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ มีความคล่องตัว มีความสุข มีขวัญ กำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

..... ๒. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยสร้างความเชื่อมั่น มีการจัดการความรู้ (KM) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ ผู้ปฏิบัติ สามารถดำเนินนโยบายหมุนเวียนงาน เป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแข่งขัน

..... ๓. ผู้รับบริการ ได้รับบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตรงตามความต้องการและสิทธิที่พึงมีพึงได้ ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจในการบริการ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร.....

๒๒. ผู้รายงาน ว่าที่ร้อยตรี สัญลักษณ์ ชูแก้ว ชุมชนวิญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....
โทรศัพท์ ๐ ๕๔๘๒ ๑๕๐๑-๒ ต่อ ๓๐๐ โทรสาร ๐ ๕๔๘๒ ๑๕๐๓.....
e-mail : goychum๒๕๖๐@gmail.com.....

๒๓. วันที่รายงาน ณ วันที่ ๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘.....
