

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๑. ชื่อหน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง.....

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

๓. ระยะเวลารายงาน

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)

.....เป้าหมายระดับประเด็นแผนแม่บทฯ.(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 และตอบโจทย์ประชาชน)

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. การปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
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 เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงโอกาสใหม่ที่จะได้รับและมีความต้องการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร 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) ลดความซับซ้อนของกรปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการครูในการประเมินวิทยฐานะและการย้าย 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 ภารกิจและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	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)

.....ดำเนินการประชุมคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมพระบาท.๓ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เพื่อดำเนินการตามแผนใน

- - กิจกรรมที่ ๑ การศึกษาภารกิจองค์กร ภารกิจและนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล.....
- - กิจกรรมที่ ๒ การทบทวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล.....
- - กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนา ออกแบบ กระบวนการ.....
- - กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาตนเอง (ความรู้และทักษะตามสายงาน).....
- - กิจกรรมที่ ๕ การจัดการความรู้.....

.....โดยที่ประชุม.....

.....๑. กำหนดให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนดำเนินการจัดทำคู่มือในแต่ละกระบวนการที่ได้รับมอบหมายตามแบบที่กำหนด ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ โดยทยอยส่งผู้รับผิดชอบเดือนละอย่างน้อย ๑ กระบวนการ.....

.....๒. ให้ทุกคนเข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์ในของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร SL๒๖ การออกแบบกระบวนการทำงานและสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการให้บริการ และหลักสูตร SL๒๗ นวัตกรรมกับการทำงานภาครัฐ ให้เสร็จสิ้นภายในสิ้นเดือนเมษายน ๒๕๖๘.....

.....๓. ให้ทุกคนเลือกกระบวนการในความรับผิดชอบของตนเอง ๑ กระบวนการ และ ดำเนินการสร้างนวัตกรรม และรายงานการสร้างนวัตกรรม ให้เสร็จสิ้นภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๘.....

๑๕. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด (จากข้อ ๙)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		สะสม	
	ร้อยละ	จำนวน	ผลการดำเนินงาน	ร้อยละ
เชิงปริมาณ				
๑. กลุ่มบริหารงานบุคคลมีคู่มือการปฏิบัติงานของ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐๐	-	คณะกรรมการ ดำเนินการจัดคู่มือ การปฏิบัติตาม กระบวนการใน ภารกิจที่รับผิดชอบ	๑๘.๗๕
๒. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลมีนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน	-	อย่างน้อยคนละ ๑ นวัตกรรม	-	-
เชิงคุณภาพ				
๑. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะตามสายงาน	๑๐๐	-	บุคลากรเข้ารับการ อบรม ๑ คน	๑๖.๖๗
๒. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ลำปาง	๙๐	-	-	-
๓. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลนำนวัตกรรมมาใช้	๕๐	-	-	-
๔. กระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนา	๘๐	-	กระบวนการได้รับ การพัฒนา	๑๘.๗๕

หมายเหตุ : กรณีค่าเป้าหมายเป็นร้อยละ ให้ระบุจำนวนเป้าหมายทั้งหมดของโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

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

ข่าวประจำวัน 28 มกราคม 2568

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
Lampang Provincial Education Office
131 ต.พระบาท อ.เมืองลำปาง จ.ลำปาง 52000

**การประชุมคณะกรรมการดำเนินโครงการ
HRM LAMPANG TRANSFORMS**



วันอังคารที่ 28 มกราคม 2568 เวลา 09.30 น. ดร.หทัยกาญจน์ อุดมศิริเขตต์ ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มอบหมายให้ นายณรงค์ พันหนุเทียน รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการดำเนินโครงการ HRM Lampang Transforms เพื่อนำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัด และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีบุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เข้าร่วมการประชุมฯ ณ ห้องประชุมพระบาท 3 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง



☎ 054-821-501-2 FAX : 054-821-503 📍 สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำปาง 🌐 www.lpgpeo.go.th



๑๗. งบประมาณ (ไม่ใช้งบประมาณ)

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

แหล่งงบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณ -

๑๘. ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไข

๑๘.๑ ปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงาน

..... กระบวนการในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลที่จะนำมาจัดทำเป็นคู่มือมีประมาณมาก ประกอบกับคณะทำงานต้องปฏิบัติภารกิจงานประจำและงานที่ได้รับมอบหมายด้วย จึงเกรงว่าคณะทำงานจะดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา

๑๘.๒ แนวทางแก้ไข

..... กำหนดให้คณะทำงานทยอยส่งผู้รับผิดชอบเดือนละอย่างน้อย ๑. กระบวนการ

๑๙. ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ และแนวทางแก้ไข

๑๙.๑ ปัญหา อุปสรรคของการใช้จ่ายงบประมาณ

ไม่มี

๑๙.๒ แนวทางแก้ไข

ไม่มี

๒๐. แผนที่จะดำเนินการต่อไป

..... (๑). การดำเนินการจัดทำคู่มือในแต่ละกระบวนการที่ได้รับมอบหมายตามแบบที่กำหนดให้แล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ โดยทยอยส่งผู้รับผิดชอบเดือนละอย่างน้อย ๑. กระบวนการ

..... ๒. การเข้ารับการอบรมผ่านระบบออนไลน์ในของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร SL๒๖ การออกแบบกระบวนการทำงานและสารสนเทศเพื่อปรับปรุงการให้บริการ และหลักสูตร SL๒๗ นวัตกรรมกับการทำงานภาครัฐ ให้เสร็จสิ้นภายในสิ้นเดือนเมษายน ๒๕๖๘

..... ๓. ดำเนินการสร้างนวัตกรรม และรายงานการสร้างนวัตกรรม ให้เสร็จสิ้นภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๘

..... ๔. การดำเนินการทำวิจัยจากงานประจำ (R๒R) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒๑. ประโยชน์ที่สาธารณชนได้รับ

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

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

..... ๓. ผู้รับบริการ ได้รับบริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตรงตามความต้องการและสิทธิที่พึงมีพึงได้ ได้รับความสะดวกและมีความพึงพอใจในการบริการ เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้องค์กร

๒๒. ผู้รายงาน ว่าที่ร้อยตรี สัญลักษณ์ ชูแก้ว ชุมขวัญ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์ ๐ ๕๔๘๒ ๑๕๐๑-๒ ต่อ ๓๐๐ โทรสาร ๐ ๕๔๘๒ ๑๕๐๓

e-mail : goychum๒๕๖๐@gmail.com

๒๓. วันที่รายงาน ณ วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘