

รายงานผลการดำเนินงาน
บริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2563
จังหวัดลำพูน

จัดทำโดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

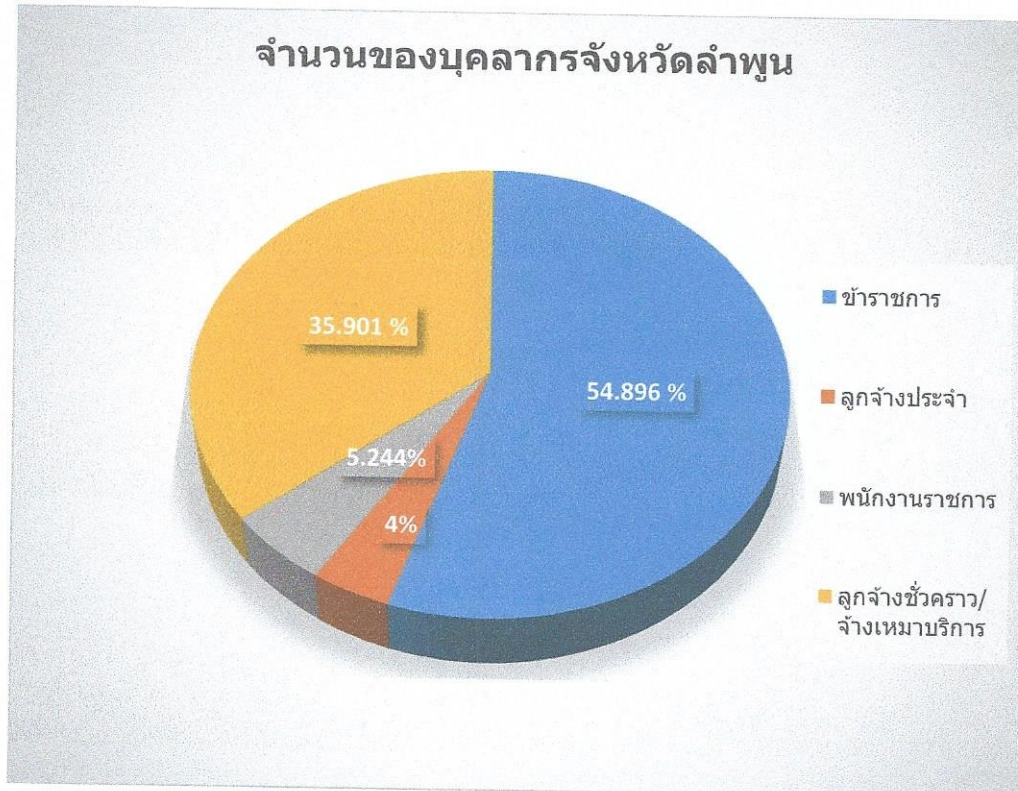
สำนักงานจังหวัดลำพูน

จังหวัดลำพูน

บุคลากรภาครัฐภายในจังหวัดลำพูน

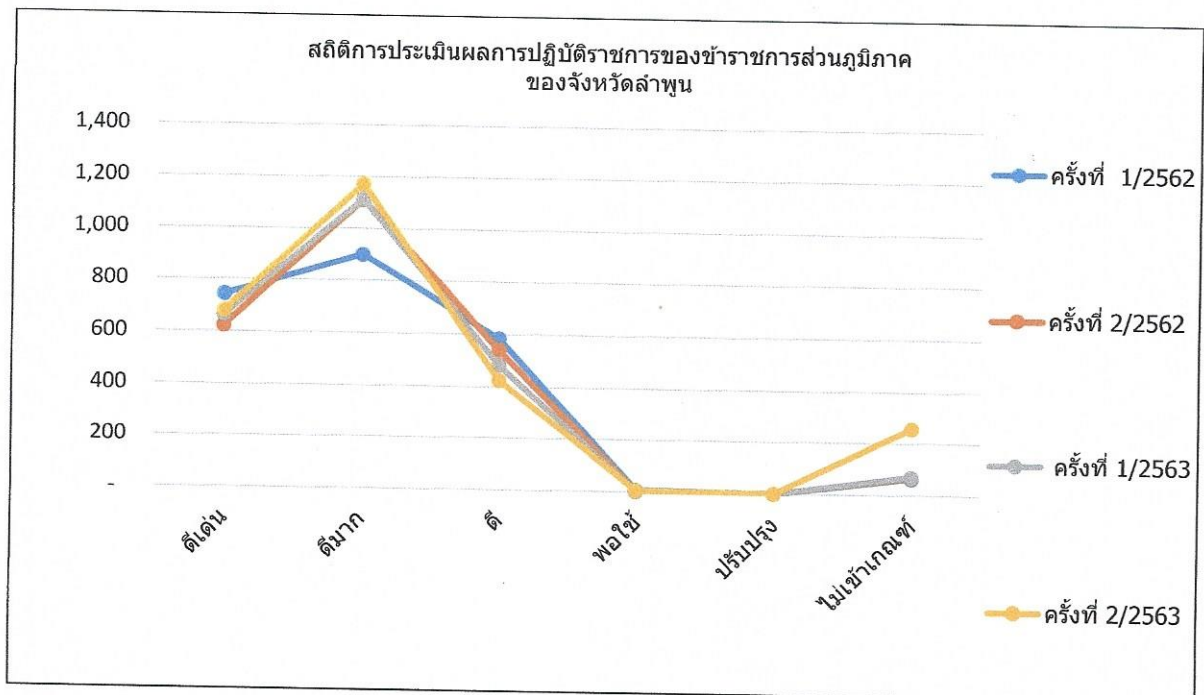
จังหวัดลำพูนมีบุคลากรในภาครัฐ(ราชการส่วนภูมิภาค) ทั้งหมด จำนวน ๔,๕๙๖ คน แยกเป็น ข้าราชการพลเรือน จำนวน ๒,๕๒๓ คน (ร้อยละ ๕๔.๘๙๖) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๘๒ คน (ร้อยละ ๓.๙๖๐) พนักงานราชการ จำนวน ๒๔๑ คน (ร้อยละ ๕.๒๔๔) และลูกจ้างชั่วคราว/ลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน ๑,๖๕๐ (ร้อยละ ๓๕.๙๐๑)

ประเภท	จำนวน
ข้าราชการ	2,523
ลูกจ้างประจำ	182
พนักงานราชการ	241
ลูกจ้างชั่วคราว/จ้างเหมาบริการ	1,650



สถิติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ(ส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดลำพูน)

ระดับผลการประเมิน	ปีงบประมาณ พ.ศ.2562 (จำนวนข้าราชการที่ได้รับการประเมิน)		ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (จำนวนข้าราชการที่ได้รับการประเมิน)	
	1/2562	2/2562	1/2563	2/2563
ดีเด่น	743	624	665	682
ดีมาก	900	1,112	1,114	1,172
ดี	585	541	482	424
พอใช้	7	4	2	5
ปรับปรุง	0	0	0	0
ไม่เข้าหลักเกณฑ์การประเมิน	64	67	70	255



การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในจังหวัดลำพูน
และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

การจัดโครงการ/ฝึกอบรม/กิจกรรมต่างๆ

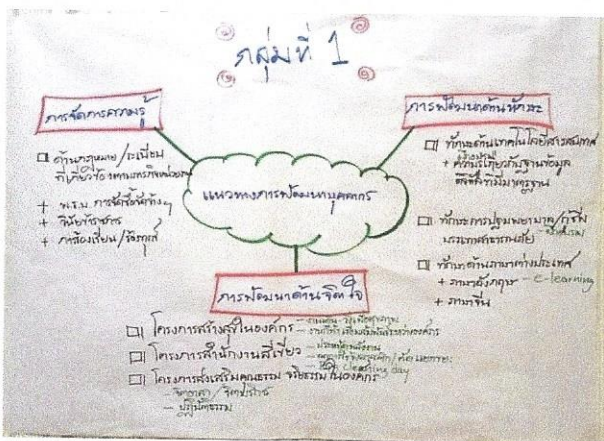
- โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ วัตถุประสงค์หลักของโครงการคือ เพื่อพัฒนาองค์กรจังหวัดลำพูนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีและนโยบายรัฐบาล และเพื่อให้บุคลากรและเจ้าหน้าที่จังหวัดสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง กลุ่มเป้าหมาย คือบุคลากรและเจ้าหน้าที่สังกัดส่วนราชการ /หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ของจังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ๓ กิจกรรมหลัก ดังนี้

๑. กิจกรรม: การเตรียมการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัด ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมจามเทวี ศาลากลางจังหวัดลำพูน

๒. กิจกรรม: การทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสำนักงานเกษตรจังหวัดลำพูน

๓. กิจกรรมที่ : การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ดำเนินการ เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมท่าทุ่งหลวง กัชชัน ขุนตาล กอล์ฟแอนด์ รีสอร์ท อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน





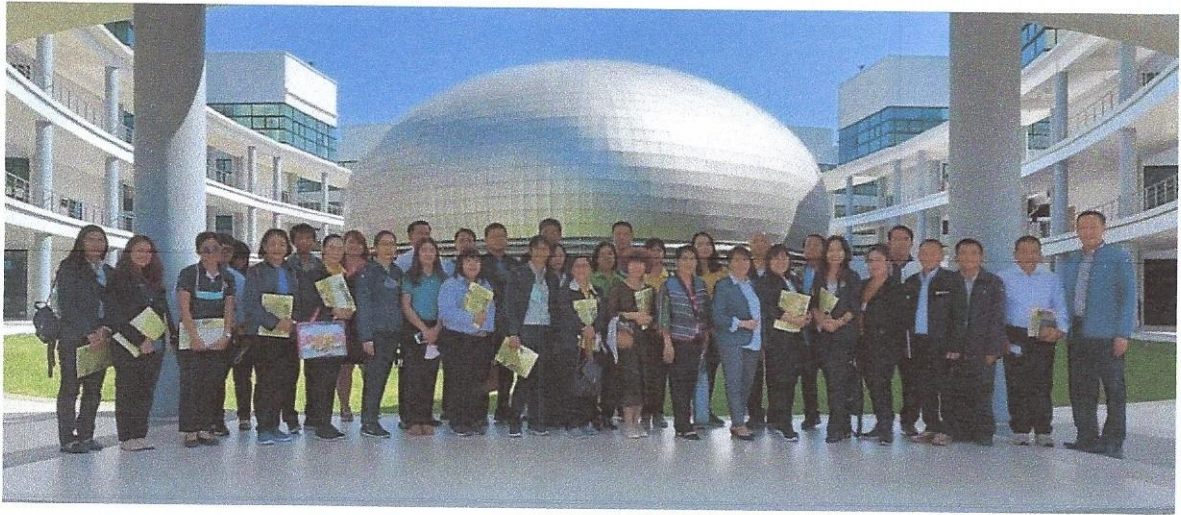
- โครงการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล วัตถุประสงค์ของโครงการคือ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล ในประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จังหวัดลำพูน และจัดทำแผนงานโครงการและออกแบบพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ ที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard กลุ่มเป้าหมาย คือ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กิจกรรมประกอบด้วย ๔ กิจกรรม ดังนี้

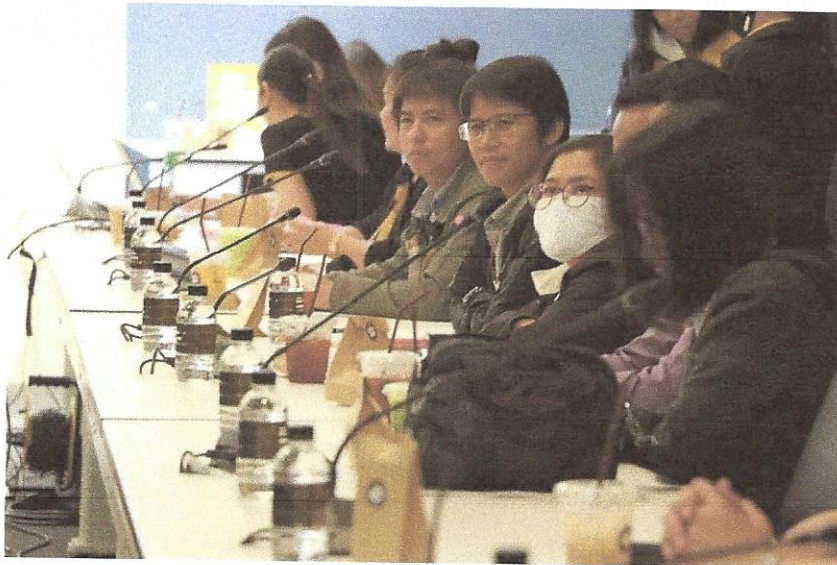
๑. กิจกรรม : ข้าราชการ ๔.๐ กับการปรับตัวในยุคดิจิทัล ดำเนินการ ๒ รุ่น เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ และ วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมกัชชัน ชุนตาน กอล์ฟ แอนด์ รีสอร์ท

๒. กิจกรรม : Walk rally ทีมพลังบวกกับกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และกิจกรรม: การศึกษาดูงานการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบศักยภาพของพื้นที่มีศักยภาพและบริบทที่ใกล้เคียงกับจังหวัด ฯ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๖-๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

๓. กิจกรรม : การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ฯ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมจามเทวี ศาลากลางจังหวัดลำพูน







- การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่นักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในห้องเรียนออนไลน์ (Online Classroom) จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตร Digital Transformation กับการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑-๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๒. หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทการบริหารราชการส่วนภูมิภาค เมื่อวันที่ ๒๙-๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๓. หลักสูตรระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ ๑๙-๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๔. หลักสูตรวินัยและการดำเนินการทางวินัย เมื่อวันที่ ๘-๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

- การพัฒนาบุคลากรของจังหวัดลำพูนผ่านทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(HRD: e-Learning) จากสำนักงาน ก.พ.ร. ในหมวดวิชาต่างๆ ดังนี้

๑. หมวดการพัฒนาทักษะ การเขียนหนังสือราชการ /วิชา เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒. หมวดการพัฒนาทักษะ คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ/ วิชา การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล

๓. หมวดการพัฒนาทักษะ ทางความคิด/ วิชา ทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหา

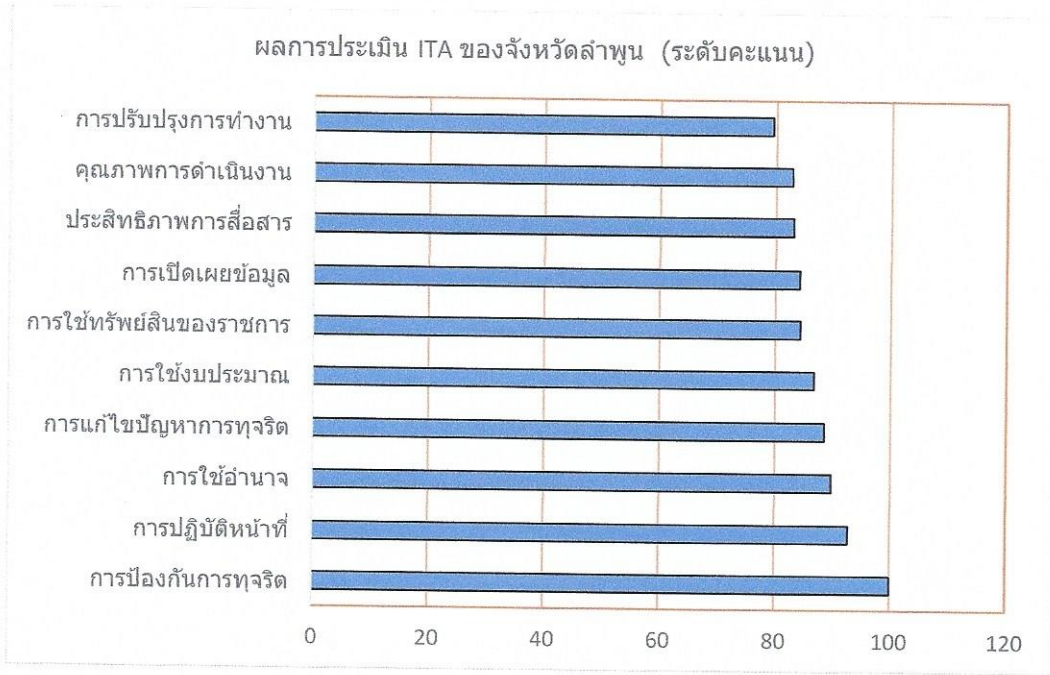
๔. หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ การบริหารอย่างมืออาชีพ /วิชา การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ /วิชา กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ

- โครงการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ปี ๒๕๖๓ วัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานในจังหวัดลำพูน มีความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ITA ประจำปี ๒๕๖๓ /เพื่อทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน / เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานแก่หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมินทั้งภายในและภายนอกองค์กรสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ



ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับ A คือ ๘๗.๙๖ คะแนน และจากผลการประเมินดังกล่าวมีข้อเสนอแนะที่ตรวจพบ คือ แบบวัด IIT OIT ซึ่งสะท้อน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์สูงสุดและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักอย่างชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการให้บริการผ่านระบบ e-service ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และง่ายต่อการเข้าถึง สำหรับแบบวัดที่มีคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์เป้าหมาย (ร้อยละ ๘๕) คือ แบบวัด EIT ซึ่งได้มีข้อมูลแนวทางข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อให้จังหวัดนำไปพิจารณาดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ในปี พ.ศ.๒๕๖๔ แล้ว



- การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรม “จิตอาสา เราทำความดีเพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์” กิจกรรมเนื่องในงานประเพณี เช่น งานประเพณีสงกรานต์พระธาตุหริภุญชัย งาน เทศกาลโคมแสนดวงที่เมืองลำพูน เพื่อถวายโคมเพื่อเป็นพุทธบูชาเพื่อความเป็นสิริมงคล และ เพื่อถวายเป็นพุทธบูชาพระธาตุหริภุญชัย และเพื่อถวายสักการะพระนางจามเทวี ปฐมกษัตริย์ แห่งเมืองลำพูน ตลอดจนเพื่อส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของชาวล้านนาให้คงอยู่ สืบไป



ภาคผนวก



คำสั่งจังหวัดลำพูน
ที่ ๕๕๗/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ
พลเรือนสามัญ และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จังหวัดลำพูน

ตามที่จังหวัดลำพูน ได้มีคำสั่งที่ ๒๗๑๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้งคณะกรรมการ
กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญระดับจังหวัด
และคำสั่งจังหวัดลำพูน ที่ ๑๓๑๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน นั้น

เพื่อให้การพิจารณาการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือนของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นค่าจ้าง
ลูกจ้างประจำ จังหวัดลำพูน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐
ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว๔๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓
จึงยกเลิกคำสั่งจังหวัดลำพูน ที่ ๒๗๑๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ และคำสั่งจังหวัดลำพูน ที่ ๑๓๑๓/๒๕๕๖
ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๖ และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ จังหวัดลำพูน ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน
ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๓. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๔. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๕. แรงงานจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๖. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๗. พัฒนาการจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดลำพูน | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานจังหวัดลำพูน | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ
สำนักงานจังหวัดลำพูน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยมีหน้าที่...

โดยมีหน้าที่ดังนี้

๑. เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดลำพูน ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด และ ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของลูกจ้างประจำในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในจังหวัดลำพูน ผลการพิจารณา เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๓. เสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัด และผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของลูกจ้างประจำ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพงศรัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน



ประกาศจังหวัดลำพูน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
ส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ จึงกำหนดให้ส่วนราชการระดับกรมหรือจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น จังหวัดลำพูน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำหรับรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้แก่

- ๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา
- ๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับ

บัญชา

- ๓) นายอำเภอสำหรับปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ
- ๔) ปลัดอำเภอ และหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ที่อยู่ในบังคับบัญชา

๕) ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม ๑) ๒) ๓) หรือ ๔) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม ๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็นการประเมิน ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในจังหวัดหรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหัวหน้าหน่วยงานผู้ได้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ
ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๑ กันยายน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลา
ที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของทรัพยากรเป็นต้น ทั้งนี้ จำนวนดัชนีชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน
ตามมาตรฐานหรือแผนงานที่กำหนดให้คะแนนเท่ากับ ๓ จาก ๕ คะแนน โดยผู้ประเมินตามข้อ ๒ เป็นผู้ประเมิน

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้ประเมินจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม
และสมรรถนะหลักที่จังหวัดลำพูนกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมิน แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้ ดีเด่น
ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๖ การประเมินการปฏิบัติราชการของแต่ละหน่วยงาน ต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน
และเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่จังหวัดลำพูนกำหนด(แนบท้ายประกาศแบบประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ของงาน แบบประเมินสมรรถนะ และแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

ข้อ ๗ ให้ส่วนราชการจัดเก็บต้นฉบับแบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
ข้าราชการในสังกัดไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นที่เหมาะสม และส่งสำเนาให้กับ
กองการเจ้าหน้าที่ที่หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อจัดเก็บไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการหรือจัดเก็บในรูปแบบอื่น
ที่เหมาะสม

ข้อ ๘ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาค
จังหวัดลำพูน จะใช้ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ
ด้านการบริการทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่นการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ

ข้อ ๙ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน
มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

๑) จังหวัดลำพูนประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติราชการก่อนเริ่ม
รอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ข้าราชการทราบโดยทั่วกัน

๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน
เกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้
ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการลงลายมือชื่อเป็นพยานว่า ได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวด้วย

๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ ประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบกันโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๒ (๒) โดยความเห็นชอบของรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่กำกับดูแลส่วนราชการ จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติของราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการระดับจังหวัดก่อนนำเสนอต่อผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐ เพื่อให้มีกลไกสนับสนุนความโปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑


(นายอรรษิษฐ์ สัมพันธรัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน



ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา

เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓

เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้ผู้บริหารวงเงินกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหาร แล้วประกาศให้ข้าราชการทราบเป็นการทั่วไปก่อนมีคำสั่งโอนเงินเดือน

ดังนั้น จึงขอประกาศการบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน การกำหนดวงเงินการโอนเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารวงเงินที่กันไว้เพื่อการบริหารของข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีรายละเอียดตามแนวทางการโอนเงินเดือนของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) แนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายพงษ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

แนวทางการโอนเงินเดือนของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน
(แนบท้ายประกาศจังหวัดลำพูน
เรื่อง การบริหารวงเงินการโอนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๓)

ด้วย ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการโอนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการโอนเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยให้ถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ และได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการโอนเงินเดือน โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๒.๒/ว๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

ดังนั้น เพื่อให้การโอนเงินเดือนข้าราชการของข้าราชการส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศจังหวัดลำพูน ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน

๒. การแบ่งกลุ่มข้าราชการในการโอนเงินเดือน

ให้แบ่งกลุ่มข้าราชการในการบริหารวงเงินและพิจารณาโอนเงินเดือนออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

- ๒.๑ กลุ่มประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ
- ๒.๒ กลุ่มประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน

๓. การบริหารวงเงินและการพิจารณาโอนเงินเดือน

ให้แบ่งวงเงินในการโอนเงินเดือนร้อยละ ๓.๐๐ ของฐานอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการ ส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๓.๑ วงเงินร้อยละ ๒.๘๗

ให้จัดสรรแก่ข้าราชการในแต่ละกลุ่ม โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ มาประกอบการพิจารณาโอนเงินเดือน

๓.๒ วงเงินร้อยละ ๐.๐๓

ให้จัดสรรแก่ข้าราชการในแต่ละกลุ่ม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดลำพูน เป็นผู้เสนอรายชื่อต่อผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูนพิจารณา ซึ่งข้าราชการผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีมาก หรือดีเด่น และเป็นข้าราชการที่รับผิดชอบตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของจังหวัดลำพูน นโยบายของรัฐบาล นโยบายจังหวัดลำพูน หรือสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอย่างมีประสิทธิภาพ หรือได้รับรางวัลเกียรติบัตร หรือมีการคิดค้นนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้จนได้รับประกาศรางวัล หรือเป็นผู้ปฏิบัติ ที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง หรือเป็นผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง หรือเป็นผู้ปฏิบัติที่ช่วยเหลือ สนับสนุน การปฏิบัติภารกิจที่สำคัญของจังหวัดในด้านต่างๆ

๔. กรณีการช่วยราชการ (ตั้งแต่รอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

ข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการอื่น เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ส่วนราชการที่มีข้าราชการไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ณ ส่วนราชการอื่น ตัดชื่อและฐานการคำนวณวงเงินเงินเดือนของข้าราชการผู้นั้นออกจากหน่วยงานของตน เนื่องจากส่วนราชการที่ผู้นั้นไปช่วยราชการจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการและพิจารณาเงินเดือน โดยถือเสมือนเป็นข้าราชการคนหนึ่งของส่วนราชการนั้น

รายละเอียดโครงการงบประมาณตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
แผนงานบูรณาการส่งเสริมการพัฒนาจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ
จังหวัดลำพูน

๑. ชื่อ โครงการ : เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. วงเงินงบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐ .- บาท (สองแสนสองหมื่นบาทถ้วน)

๓. ความสอดคล้องกับผลผลิต (กลุ่มโครงการ)

- ผลผลิตที่ ๑ (กลุ่มโครงการ) : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ผลผลิตที่ ๒ (กลุ่มโครงการ) : การพัฒนาด้านสังคม
- ผลผลิตที่ ๓ (กลุ่มโครงการ) : การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ผลผลิตที่ ๔ (กลุ่มโครงการ) : การบริหารจัดการ
- ผลผลิตที่ ๕ (กลุ่มโครงการ) : การรักษาความมั่นคงและความสงบ

๔. ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูน

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เมืองนวัตกรรม นวัตกรรมสร้างสรรค์
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เมืองเกษตรสีเขียว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เมืองจุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เมืองแห่งคุณภาพชีวิต

๕. หลักการและเหตุผล

๕.๑ ที่มา

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ (โควิด-๑๙) ในปี พ.ศ.๒๕๖๓ ส่งผลให้ทุกภาคส่วนในสังคม โดยเฉพาะภาครัฐซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีความรับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการประเทศให้เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทั้งในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติการที่รุดหน้าอย่างก้าวกระโดด ประกอบสถานการณ์ก่อนหน้าในสถานการณ์ก่อนหน้าที่ประเทศมีการเปลี่ยนแปลงในเชิงแทนที่ด้วยสิ่งใหม่ องค์กรความรู้ใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ของบริบททั้งภาคสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจของประเทศ ดังเช่นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ระบุ Disruptive changes ไว้ใน ๕ ประเด็นสำคัญ ได้แก่

๑) การเสื่อมถอยของระบบการกำกับดูแล (Erosion of Governance) ทั้งในด้านการให้บริการของภาครัฐที่ต้องเปลี่ยนมาสู่รูปแบบออนไลน์ และการนำ Blockchain มาใช้เพื่อก่อให้เกิดการกระจายการปกครอง

๒) การเชื่อมโยงทุกมิติ (Hyper connectivity) โดยใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) ในการเชื่อมโยงทุกสรรพสิ่ง พร้อมทั้งเพิ่มความปลอดภัยโดยลดโอกาสในการให้แฮกเกอร์สามารถนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิดได้

๓) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging society) ต่อความแตกต่างและช่องว่างทางความรู้ทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเสริมสร้างความเสมอภาคระหว่างกลุ่มวัยผู้สูงอายุกับกลุ่มวัยอื่นๆ ในสังคมตามหลักชราธิปไตย ควบคู่กับการสร้างโอกาสในเชิงคุณค่าแก่ผู้สูงอายุในการทำ Silver market เพื่อรองรับความต้องการของกลุ่มผู้สูงอายุคุณภาพ ที่มีสุขภาพดี ไม่มีภาระและมีฐานะทางการเงิน และมีความต้องการใช้ศักยภาพที่มีในการแสวงหาความสุขเพื่อตนเอง อาทิ การท่องเที่ยว การซื้อสินค้า หรือการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการ เป็นต้น

๔) การแบ่งขั้ว (Polarisation) ของความนิยมต่อการใช้อี้ออนไลน์รูปแบบต่างๆ ที่ไร้ขีดจำกัด และอยู่ในเกือบทุกช่วงเวลาของการดำเนินชีวิตประจำวัน

๕) การลดคุณค่าของสินค้าและบริการ (Dematerialisation) หรือการลดการใช้ทรัพยากรในการผลิต โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีไม่จำกัด และเน้นกระบวนการสร้างความตระหนักภายใต้แนวคิดสังคมแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในเชิงการบริการที่มีคุณภาพให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาทั้งหมด เป็นเหตุให้ จังหวัดลำพูนได้จัดทำโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จังหวัดลำพูน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ฉบับใหม่ แทนที่แผนแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ ฉบับเดิมที่ไม่เป็นปัจจุบัน และมีแนวทางการดำเนินงานที่ขาดช่วง ด้วยเล็งเห็นถึงสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีผลกระทบต่อการทำงาน ในเชิงรุกเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของจังหวัดลำพูนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ และ แผนงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อการทำงานในเชิงการบริหารจัดการด้านต่างๆ ภายในองค์กร และการประเมินระดับ ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำพูนผ่านเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างโดดเด่น และการให้บริการแก่ประชาชนที่สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส พึงพอใจ และเป็นธรรม อันเป็นภารกิจหลัก ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเท่าทันในสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งการพัฒนาและปรับปรุงผลการดำเนินงานของ องค์กรให้มีการพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นการดำเนินการเพื่อยกระดับมาตรฐานให้เทียบเท่าสากลตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและมุ่งเข้าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

๕.๒ สภาพปัญหา/ความต้องการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในระดับภูมิภาค (Region) โดยที่ผ่านมามีการบริหารงานในลักษณะของกลุ่มจังหวัด (Provincial Cluster) เป็นการพัฒนาของจังหวัดที่มีการ พัฒนาที่มีความคล้ายคลึงของเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาในระดับภูมิภาค จังหวัดลำพูนมีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาค อันเป็นส่วนสำคัญที่จะการวางรากฐานให้กับการพัฒนาจังหวัดลำพูนต่อไปอีก ๒๐ ปี ผ่านกลไกการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ทั้งนี้ จังหวัดลำพูนมีความต้องการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด ในการปรับแนวคิดวิธีการทำงานสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดให้ ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งการร่วมลงนาม MOU ความเข้าใจความร่วมมือทางวิชาการ กับหน่วยงาน หรือองค์กรต้นแบบ (Best Practice) ที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ ประสบการณ์พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรอันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ ความเร่งด่วน

มีความจำเป็นเร่งด่วน นโยบายรัฐบาล : ข้อ ๘ นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ข้อ ๘.๑.๔ พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติ ราชการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรของจังหวัดในการ ปฏิบัติราชการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่บุคลากรในทุกกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเตรียมความพร้อมในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และเพื่อรองรับการดำเนินการตามแนวนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ต่อไป

๖. วัตถุประสงค์

- ๖.๑ เพื่อพัฒนาองค์กรจังหวัดลำพูนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาล
 ๖.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรของจังหวัดลำพูนให้สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๗. เป้าหมาย

บุคลากรของจังหวัดลำพูนได้รับการเพิ่มศักยภาพเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. สถานที่ดำเนินโครงการ

จังหวัดลำพูน และจังหวัด / กรม หรือส่วนราชการ / หน่วยงานต้นแบบ ที่มีความโดดเด่นด้านการบริหารจัดการ (Best Practice) ที่เป็นต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙. กลุ่มเป้าหมาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

บุคลากรและเจ้าหน้าที่ สังกัดส่วนราชการ / หน่วยงานภาครัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑๐. วิธีการดำเนินงาน ดำเนินการเอง จ้างเหมา กรณีจัดซื้อ

๑๑. แนวทางการดำเนินงาน

กระบวนการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน

กิจกรรมที่ ๑ การเตรียมการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัด

กิจกรรมย่อยที่ (๑) การแต่งตั้งคณะทำงานทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ผู้แทนจากส่วนราชการ / หน่วยงาน สังกัดราชการส่วนภูมิภาคของจังหวัดลำพูน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมย่อยที่ (๒) การประชุมคณะทำงานการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรายละเอียดเป็นการกำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์ฯ จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

กิจกรรมที่ ๒ การทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมการจัดประชุมคณะทำงานการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อการทบทวนและพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

กิจกรรมย่อยที่ (๑) การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

กิจกรรมย่อยที่ (๒) การประชุมเชิงปฏิบัติการประเมินสภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (วิเคราะห์ SWOT) การทบทวนวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรมย่อยที่ (๓) การทบทวนรายละเอียดแผนงาน/โครงการของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ ๓ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล

กิจกรรมย่อยที่ (๑) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเผยแพร่ สื่อสาร ถ่ายทอดและสร้างความเข้าใจสำหรับการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ แก่ส่วนราชการ / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมย่อยที่ (๒) การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ (Best Practices) ร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานคู่เทียบที่สามารถทำได้ดีกว่าเพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อองค์กรและพัฒนาบุคลากรของจังหวัดลำพูนสู่ความเป็นเลิศ

กิจกรรมย่อยที่ (๓) การเชิงปฏิบัติการติดตามผลการดำเนินงานและความก้าวหน้าการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ

- ๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จังหวัดลำพูน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘
- ๒) ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรจังหวัดลำพูน
- ๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรของหน่วยงานที่เข้าร่วมดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐

๑๓. ระยะเวลาดำเนินการ

ดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑๔. หน่วยงานรับผิดชอบหลัก และหน่วยงานสนับสนุน

สำนักงานจังหวัดลำพูน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๑๕. งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐ บาท (สองแสนสองหมื่นบาทถ้วน)

งบดำเนินงาน ๒๒๐,๐๐๐ บาท (สองแสนสองหมื่นบาทถ้วน)

ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวจ่ายกันได้ตามความเหมาะสม

(รายละเอียดตามเอกสารแบบประมาณการใช้จ่ายโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่แนบท้าย)

๑๖. ผลลัพธ์ของโครงการ

จังหวัดลำพูนมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) ของจังหวัดลำพูน และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จังหวัดลำพูน ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่เป็นไปตามนโยบายรัฐบาล : ข้อ ๘ นโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ข้อ ๘.๑.๔ พัฒนาสมรรถนะของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรของจังหวัดในการปฏิบัติราชการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติแก่บุคลากรในทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเตรียมความพร้อมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี และเพื่อรองรับการดำเนินการตามแนวนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ต่อไป

๑๗. วิธีการบริหารจัดการหรือการดูแล บำรุงรักษา เมื่อโครงการแล้วเสร็จ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของโครงการ

มีการประสานหน่วยงาน/ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อติดตามประเมินผล รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๑๘. ผู้เสนอโครงการ

ได้ตรวจสอบแล้วกิจกรรมดังกล่าว เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายงบบริหารจัดการของจังหวัดและกลุ่มจังหวัด ตามที่ ก.น.จ. กำหนดในหลักเกณฑ์และแนวทางฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ.....



(นายชัยณรงค์ วงศ์ใหญ่)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน

๑๙. ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ.....



(นายสำเริง ไชยเสน)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

๒๐. ผู้อนุมัติโครงการ

ลงชื่อ.....



(นายพงศ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

หมายเหตุ : โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐ บาท (สองแสนสองหมื่นบาทถ้วน) จากงบบริหารค่าใช้จ่ายในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓

ชื่อโครงการ : โครงการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

หน่วยดำเนินการ : สำนักงานจังหวัดลำพูน

ผู้รับผิดชอบโครงการ : นายชัยณรงค์ วงศ์ใหญ่ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน

(๑) หลักการและเหตุผล

ที่มา : การมุ่งสู่ประเทศไทย ๔.๐ เป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนของประเทศต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้ประเทศไทยเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลต่อประโยชน์สุขของประชาชนชาวไทยทั้งประเทศ ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกสำคัญของภาครัฐที่จะใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ โดยจะต้องมีความโปร่งใสในการทำงาน ตรวจสอบได้ เปิดกว้างให้ภาคส่วนอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วม มีโครงสร้างในแนวราบลักษณะของเครือข่ายมากขึ้น มีการเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันอย่างมีเอกภาพและสอดคล้องกัน นอกจากนี้ยังต้องทำงานเชิงรุกในการแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยใช้ฐานข้อมูลและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน ที่ต้องสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตลอดเวลา หลากหลายช่องทาง รวมถึงการมีขีดสมรรถนะที่สูงและทันสมัย ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับบทบาทของตนเอง ทำงานด้วยการเตรียมการล่วงหน้า มุ่งเน้นนวัตกรรมที่ต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดย “ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” ซึ่งจากประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มียึดมั่น อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาอาชีวะตามความถนัดของตนเอง และประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันอันมีเป้าหมายการพัฒนา ที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปทิวากแห่งทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศ ในด้านอื่น ๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของ เศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลาง และลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

/ โดยในประเด็น...

โดยในประเด็นการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติทั้ง ๒ ประเด็น มีความสอดคล้องทั้งในมิติของการพัฒนาจังหวัดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูนและมิติของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดลำพูนอย่างควบคู่ ซึ่งจังหวัดลำพูนได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาจังหวัดภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูน พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ (ฉบับทบทวนปี ๒๕๖๔) โดยกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของการพัฒนาจังหวัด คือ “เมืองแห่งความสุข บนความพอเพียง” หมายถึง ประชาชนในจังหวัดลำพูนมีความสุขจากคุณภาพชีวิตและสภาวะแวดล้อมที่ดี และมีการกำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดใน ๕ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ คือ เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Eco City) ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ คือ เมืองหัตถกรรม นวัตกรรม สร้างสรรค์ (Creative Craft Innopolis) ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ คือ เมืองเกษตรสีเขียว (Green Agriculture) และประเด็นการพัฒนาที่ ๔ คือ เมืองจุดหมายปลายทางแห่งการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์วัฒนธรรม (Cultural Experience Destination) และประเด็นการพัฒนาที่ ๕ คือ การพัฒนาสู่เมืองแห่งคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยให้ข้าราชการ มีพันธกิจ ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศโดยข้าราชการ จะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ และร่วมกันดำเนินงานใน ๔ เรื่อง ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วม ๒) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงาน แบบประชารัฐ ๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และ ๔) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาล ดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของสำนักงาน ก.พ. อันมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐนั้น จังหวัดลำพูน จึงได้จัดทำโครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา สมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล ขึ้น เพื่อการพัฒนา และตามกรอบทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักการและเหตุผลอันเป็นที่มาสำคัญของการพัฒนาข้าราชการ ในยุค ๔.๐ ดังที่กล่าวมาทั้งหมด

(๒) ข้อมูลทั่วไปของโครงการ

(๒.๑) วัตถุประสงค์ของโครงการ

- ๑) เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล ในประเด็นการ บริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จังหวัดลำพูน
- ๒) เพื่อจัดทำแผนงานโครงการ และออกแบบพัฒนาหลักสูตรพัฒนาพัฒนาสมรรถนะ ของข้าราชการ ๔.๐ ที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทาง HR-Scorecard จังหวัดลำพูน

(๒.๒) ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัด/กลุ่มจังหวัด

- การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

(๒.๓) ลักษณะโครงการ

- ด้านการบริหารจัดการ

(๒.๔) สถานภาพของโครงการ

- โครงการใหม่

(๒.๕) ประเภทโครงการ

- ดำเนินการปกติ

(๒.๖) ระยะเวลาดำเนินโครงการ ๙๐ วัน นับจากวันที่ลงนามในสัญญาจ้าง

(๒.๗) สถานที่ดำเนินโครงการ ดำเนินการในพื้นที่จังหวัดลำพูน และจังหวัด หรือ ส่วนราชการ / หน่วยงาน คู่เทียบที่มีผลงานเชิงประจักษ์ด้านการการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ พัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล

(๓) กลุ่มเป้าหมาย

กิจกรรมที่ ๑ ข้าราชการ ๔.๐ กับการปรับตัวในยุคดิจิทัล

กลุ่มที่ ๑ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๐ คน

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จำนวน ๕๐ คน

กิจกรรมที่ ๒ : Walk rally ทิมพลังบวกกับกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

- หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๐ คน

กิจกรรมที่ ๓ : การศึกษาดูงาน เป็นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบศักยภาพของพื้นที่ที่มีศักยภาพและบริบทที่ใกล้เคียงกับจังหวัด เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างความคิดและกระบวนการทัศน์ใหม่

- หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๕๐ คน

กิจกรรมที่ ๔ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

- หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงาน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔๕ คน

(๔) แนวทางการดำเนินงาน

๑. กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดลำพูน จัดทำโครงการฯ สำหรับพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล

๒. ผู้รับจ้างดำเนินการรวบรวมข้อมูลจัดทำแผนงานโครงการ และออกแบบพัฒนาหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัดในยุคดิจิทัล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานแบ่งออกเป็น ๓ ช่วง คือ

- ช่วงที่ ๑ พิธีเปิดและเตรียมความพร้อมข้าราชการ ๔.๐ กับการปรับตัวในยุคดิจิทัล รวม ๒ ครั้ง ๆ ละ ๑ วันทำการ

กิจกรรมที่ ๑ : ข้าราชการ ๔.๐ กับการปรับตัวในยุคดิจิทัล จำนวน ๒ ครั้ง ๆ ละ ๑ วันทำการ

- Paradigm Shift ในการปฏิบัติ / บริหารราชการ เพื่อนำไปสู่การปรับกระบวนการทัศน์สู่ยุคใหม่

- องค์กรดิจิทัลและการปรับตัวในยุคดิจิทัล

- เทคนิคการบริหารและการทำงานร่วมกับภาคประชาชนในยุคดิจิทัล

- ฝึกปฏิบัติทักษะด้านดิจิทัล

- ช่วงที่ ๒ การฝึกอบรม (During-session) และการศึกษาดูงาน ศึกษาเปรียบเทียบ
รวม ๓ วันทำการ

กิจกรรมที่ ๒ : Walk rally ทีมพลังบวกกับกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์เพื่อขับเคลื่อน
ยุทธศาสตร์

- ทำงานอย่างมี EQ เพื่อความสุขและความสำเร็จของตนเองและองค์กร
- กระบวนการสร้างทีมประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
- ความฉลาด(เก่ง) ของบุคลากรที่มีคุณค่าต่องาน/ต่อทีม
- การฝึกปฏิบัติการสร้างทีมประสิทธิภาพ

กิจกรรมที่ ๓ : การศึกษาดูงาน เป็นการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบศักยภาพของเขตพื้นที่ที่มี
ศักยภาพและบริบทที่ใกล้เคียงกับจังหวัด เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเสริมสร้างความคิดและกระบวนการทัศน์ใหม่

- ช่วงที่ ๓ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

กิจกรรมที่ ๔ : การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ

- จัดประชุมนำเสนอผลการดำเนินโครงการ และข้อเสนอแนะ แก่ส่วนราชการและหน่วยงาน

ที่เกี่ยวข้อง และสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ

(๕) ตัวชี้วัด

๕.๑ มีหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ ๔.๐ ที่สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จังหวัดลำพูน จำนวน ๑ หลักสูตร (จำนวน ๔ กิจกรรม)

๕.๒ ผลการประเมินบุคลากรที่เข้ารับการอบรม ได้รับการพัฒนาศักยภาพบุคคล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๖) ผู้รับผิดชอบ

สำนักงานจังหวัดลำพูน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๗) งบประมาณ

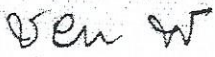
งบประมาณจำนวน ๔๐๐,๐๐๐ บาท (สี่แสนบาทถ้วน) โดยใช้จ่ายจากงบประมาณค่าใช้จ่าย
ในการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ งบประมาณ ๙,๐๐๐,๐๐๐. (เก้าล้านบาทถ้วน) งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (งบรายจ่ายอื่น)

(๘) ผลลัพธ์ของโครงการ

การพัฒนาศักยภาพบุคคลของจังหวัดลำพูนที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ
ทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard จังหวัดลำพูน และสอดคล้องกับทิศทางเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การ
พัฒนาของประเทศในการพัฒนาข้าราชการ ๔.๐


(๙) เสนอโครงการ

ได้ตรวจสอบแล้วกิจกรรมดังกล่าว เป็นไปตามแนวทางกรใช้จ่ายงบบริหารจัดการของจังหวัดและ
กลุ่มจังหวัด ตามที่ ก.น.จ. กำหนดในหลักเกณฑ์และแนวทางฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ..... 

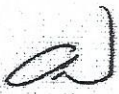
(นายชัยณรงค์ วงศ์ใหญ่)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน

(๑๐) ผู้เห็นชอบโครงการ

ลงชื่อ..... 

(นายสำเริง ไชยเสน)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

(๑๑) ผู้อนุมัติโครงการ

ลงชื่อ..... 

(นายพงษ์รัตน์ ภิรมย์รัตน์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

**โครงการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓**

๑. หลักการและเหตุผล

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เป็นการประเมินที่มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ โดยถือเป็นการประเมินที่ครอบคลุมหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งหน่วยงานภาครัฐของจังหวัดลำพูนจะได้ใช้ประโยชน์จากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสมาเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติราชการ เพื่อยกระดับคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น และบรรลุวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป จึงได้จัดทำโครงการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ทุกหน่วยงานในจังหวัดลำพูน มีความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๒ เพื่อทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่เข้ารับการประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๓ เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินงานแก่หน่วยงานภาครัฐที่เข้ารับการประเมิน ทั้งภายในและภายนอกองค์กรสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต่อไป

๓. กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๐๐ คน

๔. ระยะเวลาดำเนินการ

ภายในเดือน มีนาคม - มิถุนายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ วัน

๕. สถานที่ดำเนินการ :

โรงแรมลำพูนวิลล์ จังหวัดลำพูน

๖. งบประมาณ

งบประมาณ ๔๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน) จากวงเงินงบประมาณที่จัดสรรให้จังหวัดดำเนินการในโครงการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสให้แก่บุคลากรของกระทรวงมหาดไทย กิจกรรมสนับสนุนการปลูกจิตสำนึกจริยธรรมและคุณธรรมในระดับจังหวัด ค่าใช้จ่ายในการปลูกจิตสำนึก จริยธรรมและคุณธรรมให้แก่บุคลากรภาครัฐ องค์กรภาคประชาชนในระดับจังหวัด

๗. วิธีการดำเนินงาน

- ๗.๑ จัดอบรมเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ
- ๗.๒ เชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้
- ๗.๓ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรม

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักงานจังหวัดลำพูน

๙. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๙.๑ ทุกหน่วยงานในจังหวัดลำพูน มีความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๙.๒ ทุกหน่วยงานทราบระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองจากผลการประเมิน
- ๙.๓ จังหวัดลำพูนได้ทราบถึงปัญหาในการดำเนินงานแก่หน่วยงานภาครัฐ ที่เข้ารับการประเมินทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในจังหวัดลำพูนต่อไป

๑๐. ผู้เสนอโครงการ

Ben W

(นายชัยณรงค์ วงศ์ใหญ่)

หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน

๑๑. ผู้เห็นชอบโครงการ



(นายสำเร็จ ไชยเสน)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

๑๒. ผู้อนุมัติโครงการเตรียมความพร้อมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณ ๕๒,๐๐๐ บาท (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน)

— นายพงษ์รัตน์ ภิมย์รัตน์
C.J

(นายพงษ์รัตน์ ภิมย์รัตน์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน



ที่ ลพ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๐๕๕๙

ศาลากลางจังหวัดลำพูน
ถนนอินทวงยศ ลพ ๕๑๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

เรียน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดลำพูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๒ ฉบับ
๒. แบบตอบรับ จำนวน ๒ ฉบับ

ด้วยกระทรวงมหาดไทยกำหนดจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนนักปฏิบัติ (CoPs) ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมราชสีห์ อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ หัวข้อ “การจัดทำงบประมาณและการบริหารจัดการงบประมาณรายจ่ายประจำปี” ในวันอังคารที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป
๒. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ หัวข้อ “เทคนิคการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ” ในวันอังคารที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป

จังหวัดลำพูนขอเชิญท่านหรือผู้แทน จำนวน ๑ คน เข้าร่วมรับฟังผ่านระบบ Video Conference ในหัวข้อที่กำหนดตามวัน เวลา ดังกล่าว ณ ห้องประชุมทริภุญชัย ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดลำพูน โดยขอให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งประเด็นคำถาม (ถ้ามี) ให้กระทรวงมหาดไทยทราบ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ภายในวันศุกร์ที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ภายในวันศุกร์ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔
๒. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตอบแบบสอบถามความพึงพอใจภายหลังจากกิจกรรมเสร็จสิ้น
๓. ส่งแบบตอบรับให้สำนักงานจังหวัดลำพูน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ภายในวันศุกร์ที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ทางโทรสาร ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๗๙๖๙ หรือ e-mail : lamphun.hr@gmail.com
๔. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ดาวน์โหลดเอกสารประกอบการประชุมได้ด้วยตนเองได้ที่ เว็บไซต์ <http://www.stabundamrong.go.th/web/home.html> ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ภายในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ และครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๗๙๗๐

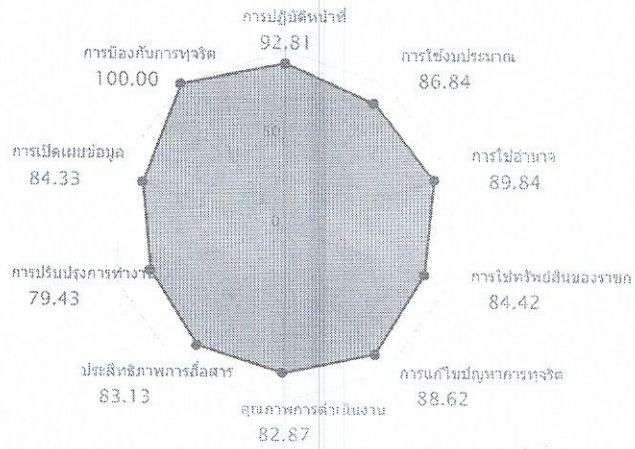
โทรสาร. ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๗๙๖๙

(นายอนุพงษ์ วาวงศ์มูล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

รายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2563

คะแนนภาพรวมหน่วยงานจังหวัดลำพูน : 87.96 คะแนน

ระดับผลการประเมิน : A



คะแนนสูงสุดรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
1	การป้องกันการทุจริต	100.00
2	การปฏิบัติหน้าที่	92.81
3	การใช้อำนาจ	89.84
4	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	88.62
5	การใช้งบประมาณ	86.84
6	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	84.42
7	การเปิดเผยข้อมูล	84.33
8	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	83.13
9	คุณภาพการดำเนินงาน	82.87
10	การปรับปรุงการทำงาน	79.43



บันทึกข้อความ

ที่ของ ก.พ.	3999
วันที่	๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดลำพูน กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐-๕๓๕๑-๑๑๙๒ ต่อ ๒๒๗๖๖
 ที่ ลพ ๐๐๑๗.๕/ วันที่ มิถุนายน ๒๕๖๓
 เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน

๑. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.พ. กำหนดจัดการพัฒนาศักยภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งนักทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ (HR Professional) ให้แก่นักทรัพยากรบุคคลในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (HR Unit) ในสำนักงานจังหวัดและสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อพัฒนาความรู้ เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ในห้องเรียนออนไลน์ (Online Classroom) จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้

๑.๑ หลักสูตร Digital Transformation กับการบริหารทรัพยากรบุคคล ระหว่างวันที่ ๑ - ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑.๒ หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑.๓ หลักสูตรระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ระหว่างวันที่ ๑๙ - ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๔ หลักสูตรวินัยและการดำเนินการทางวินัย ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒. ข้อพิจารณา

๒.๑ สำนักงานจังหวัดลำพูนได้สอบถามไปยังสำนักงาน ก.พ. ทราบว่า สามารถมอบหมายผู้ที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัดเข้าร่วมหลักสูตรดังกล่าวได้

๒.๒ เห็นควรมอบหมายให้ผู้มีรายชื่อด้านท้ายนี้เข้าร่วมหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

หลักสูตร	ผู้ได้รับมอบหมาย	ตำแหน่ง
๑. หลักสูตร Digital Transformation กับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. นางดรุณี ใจคิด ๒. น.ส.ธารินี นพบุรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล พนักงานทรัพยากรบุคคล/กลุ่มงาน บริหารทรัพยากรบุคคล
๒. หลักสูตรการบริหารทรัพยากรบุคคล ในบริบทการบริหารราชการส่วนภูมิภาค	๑. น.ส.ตรีพร ชชาติแสนปิง ๒. นางดรุณี ใจคิด	ผอ.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. หลักสูตรระบบทะเบียนประวัติ ข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์	น.ส.สุภัจจรี จันท์ศิลป์	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. หลักสูตรวินัย ...

หลักสูตร	ผู้ได้รับมอบหมาย	ตำแหน่ง
๔. หลักสูตรวินัยและการดำเนินการทางวินัย	๑. นางดรุณี ใจศีล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
	๒. นางอัญญรัตน์ สีหวัสะโสม	นิติกรปฏิบัติการ (กลุ่มงานอำนวยการ)
	๓. นายกฤษกร หงษ์วิไล	นิติกรปฏิบัติการ (กลุ่มงานศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด)

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบสำนักงานจังหวัดลำพูนจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

Sen พ
 (นายชัยณรงค์ วงศ์ใหญ่)
 หัวหน้าสำนักงานจังหวัดลำพูน
 ๑๐ มิ.ย. ๖๓

- รศ. / น. / ...
 - รศ. / น. / ...



(นายสำเริง ไชยเสน)
 รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
 ผู้ว่าราชการจังหวัดลำพูน
 ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๓

ผอ.ก. 15 10 มิ.ย. 63
 ทน.ง. /
 จนท. จารีนี / ๑๐ มิ.ย. ๖๓

อ.ท.ว.ว.ท. 11 มิ.ย. 63
 อ.ท.ท.ท. ๓ มิ.ย. 63



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขออนุมัติประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางกัญจน์กมล บัญศิริ

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาทักษะ: (Skill Development)

การเขียนหนังสือราชการ

วิชา เสริมทักษะการเขียนหนังสือราชการ

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 26 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563



(น.ส.พัชราภา เทวกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขออนุมัติประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวตรีพร ชาติแสนปิง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาทักษะ: (Skill Development)

คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

วิชา การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2563



(น.ส.พัชราภา เทวกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นายทศพล พรหมแปง

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาทักษะ: (Skill Development)

ทักษะทางการคิด

วิชา ทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหา

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 22 เดือน กันยายน พ.ศ. 2563



(น.ส.พิรชภากร เกตุกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวกษนิษัณฑ์ จันตัน

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Development)

การบริหารอย่างมืออาชีพ

วิชา การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563



(น.ส.พิรชภากร เกตุกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสายน้ำฟ้า ธีระศักดิ์

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRD: e-Learning)

หมวดการพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Development)

กฎหมายและระเบียบราชการ

วิชา กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ

(รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง)

ให้ไว้ ณ วันที่ 31 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2563



(น.ส.พัชราภา เกตุกุล)

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน