



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

ข้าพเจ้านายบรรพ์ ไสแจ่ม ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ ดังนั้นจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ดังนี้

๑. การสรรหาทรัพยากรบุคคล : มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

วางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับลักษณะงานเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

- ๑.๑. กำหนดคุณลักษณะให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
- ๑.๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด
- ๑.๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากรในรูปของคณะบุคคล คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ประโยชน์ที่ประชาชนและราชการจะได้รับ
- ๑.๔. จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

พัฒนา ส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

- ๒.๑. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕
- ๒.๒. ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนากุศลกรระดับรายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN)
- ๒.๓. ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)

Learning)

๒.๔. ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล รองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรม

๒.๕. ส่งเสริมค่านิยมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๖. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

๓. การรักษาทรัพยากรบุคคล : มีความสุข ผูกพันและก้าวหน้า

การสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุข เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความสุขและผูกพัน ยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ ดำรงความเป็นธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ ความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและความเป็นส่วนตัว

๓.๒. ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา กิจกรรมสันทนาการ เสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี

๓.๓. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๔. ส่งเสริมระเบียบวินัย การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ มาตรฐานวิชาชีพ

๓.๕. ส่งเสริม สนับสนุนคนเก่ง คนดี มีความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๖. ให้ความสำคัญและให้โอกาสบุคลากรทุกประเภททุกระดับ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และเท่าเทียม

๓.๗. กำหนดเกณฑ์การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกพันธกิจอย่างเป็นธรรม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

๓.๘. ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๔. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล : ทำงานเต็มที่เต็มศักยภาพ

มอบหมายงานและควบคุมให้ทำงานได้ผลดี ประพฤติดี

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑. มีระบบพี่เลี้ยงสนับสนุนการทำงาน

๔.๒. สร้างบรรยากาศการแข่งขันที่เป็นมิตร

๔.๓. กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๔.๔. ทบทวน ปรับปรุง กฎระเบียบ แนวปฏิบัติและเงื่อนไขการบริหารงานให้เอื้อต่อการผลิตผลงาน รวมทั้งสร้าง หรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๓



(นายบรรพ์ ใสแจ่ม)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ ศูนย์การเรียนรู้ “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

- พัฒนาสมรรถนะของศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
- ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

- ศูนย์เรียนรู้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ
- ศูนย์เรียนรู้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย
- ศูนย์เรียนรู้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ศูนย์เรียนรู้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะของศูนย์การเรียนรู้พร้อมปฏิบัติงาน

- กำหนดโมเดลสมรรถนะของศูนย์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่
- ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑
- พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ของศูนย์เรียนรู้ให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล

- ส่งเสริมและพัฒนาให้ศูนย์เรียนรู้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย
- นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศูนย์เรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน (Productivity)
- พัฒนาสมรรถนะศูนย์เรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑. ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาในการผ่อนคลายและสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

๓.๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพการเงิน รวมทั้งส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร

๓.๓. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๔ ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔.๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔.๒. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

๔.๓. สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

๔.๔. ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต



(นายบรรพ์ ใสแจ่ม)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ บุคลากร ศธจ.ลำปาง “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ
๒. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย
๓. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
๔. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงาน

- ๑.๑. กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- ๑.๒. พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่
- ๑.๓. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑
- ๑.๔. พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล

- ๒.๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย
- ๒.๒. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน (Productivity)
- ๒.๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน
- ๒.๔. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๓.๑. ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาในการผ่อนคลายและสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพการเงิน รวมทั้งส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร
- ๓.๓. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๔ ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

- ๔.๑. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๔.๒. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ
- ๔.๓. สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร
- ๔.๔. ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต



(นายบรรพ์ ใสแจ่ม)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.2563

ประสิทธิภาพและ
ธรรมาภิบาล

สรรหา

แนวทางปฏิบัติ

วางแผน อัตรากำลัง และกำหนด
คุณลักษณะตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง

ดำเนินการสรรหาตามกฎหมาย ระเบียบ
ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดในรูปของ
คณะบุคคล

คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ประโยชน์ของ
ประชาชนและราชการ

จัดทำมาตรการป้องกันทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ

พัฒนา

- เก่ง ดี มีสุข ก้าวทัน
การเปลี่ยนแปลง

แนวทางปฏิบัติ

พัฒนาความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ
ทักษะ ทศนคติตามแผนยุทธศาสตร์

ส่งเสริม

- การจัดทำ ID Plan
- การเรียนรู้ แบบ 70:20:10 เรียนรู้แบบ
Action Learning
- พัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล
- ค่านิยมทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ คุณธรรม
จริยธรรม

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีม

รักษาไว้

- มีความสุข ผูกพัน
และก้าวหน้า

แนวทางปฏิบัติ

นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมา
บริหารสมดุลงานและชีวิต

ส่งเสริม

- กีฬา สันทนาการ
- ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ วิชาชีพ
- บรรยาการการทำงานเป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม
- ศักยภาพคนเก่ง ดี

ให้ความสำคัญและให้โอกาส บุคลากร :
เป็นธรรม เสมอภาค เท่าเทียม
กำหนดเกณฑ์ให้ผลตอบแทนการ
ปฏิบัติงานครอบคลุมทุกภารกิจ

ใช้

ประโยชน์

- ทำงานเต็มที่
เต็มศักยภาพ

แนวทางปฏิบัติ

ระบบ

- พี่เลี้ยงสนับสนุนการทำงาน
- กำกับ ติดตามและประเมินผล

สร้าง

- บรรยาการการแข่งขันที่เป็นมิตร
 - สร้าง/ประยุกต์นวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน
- ทบทวนปรับปรุง กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ
เงื่อนไขการบริหารงาน ให้เอื้อต่อการ
ผลิตผลงาน



ค่านิยมองค์กร

L

Learning and Development เรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

A

Achievement มุ่งมั่นสู่เป้าหมายความสำเร็จ

M

Modern Management การบริหารจัดการที่ทันสมัย

P

Public Mind จิตสาธารณะ

A

Association สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

N

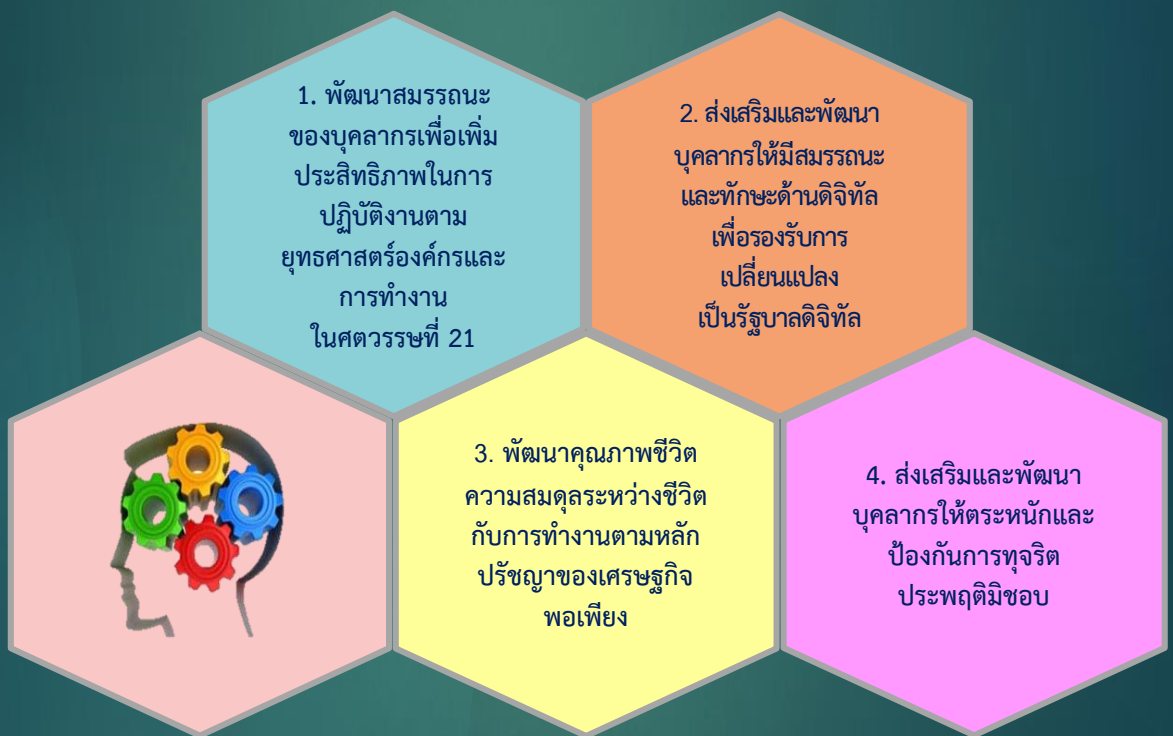
Novelty and research ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานวิจัยและนวัตกรรม

G

Governance โปร่งใส ธรรมาภิบาล



แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



ส่วนที่ 4

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 ระหว่างวันที่ 30 กันยายน – 2 ตุลาคม 2562 และการประชุมคณะทำงานกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสอาด พิมพ์สวัสดิ์ ชั้น 9 อาคารรัชมิ่งคลาสิคเยก กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้มีการปรับปรุงการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 วิสัยทัศน์

บุคลากร สป.ศธ. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

4.2 พันธกิจ

1. พัฒนาคณากรให้เป็นคนดีและมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการและ การปฏิบัติงานเชิงบูรณาการ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล และการทำงานในศตวรรษที่ 21
3. พัฒนาคณากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง
4. ส่งเสริมบุคลากรให้มีพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืนก้าวสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3 ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตาม ยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาคณากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับ การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาคณากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ ซึ่งแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21	บุคลากร สป.ศธ. มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 2. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	บุคลากร สป.ศธ. มีความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย	1. บุคลากร สป. ได้รับการทดสอบเพื่อวัด ทักษะด้านดิจิทัล 2. บุคลากร สป. ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับผลการทดสอบทักษะด้านดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากร สป.ศธ. มีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพัน 2. บุคลากร สป. มีความพึงพอใจในด้านคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	บุคลากร สป.ศธ. ปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ	1. ร้อยละของจำนวนหน่วยงานในสังกัด สป. เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) 2. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด สป. มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ 80

4.4 กลยุทธ์ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21	<p>กลยุทธ์ที่ 1.1 กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1.3 ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21</p> <p>กลยุทธ์ที่ 1.4 พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	<p>กลยุทธ์ที่ 2.1 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่หลากหลาย</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.2 นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของการดำเนินงาน (Productivity)</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.3 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	<p>กลยุทธ์ที่ 3.1 ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ทุก หน่วยงานของ สป. ในการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน (ภายในและส่วนภูมิภาค)</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3.2 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิต การปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพทางการเงิน รวมทั้งการส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 3.3 ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง</p>

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ	<p>กลยุทธ์ที่ 4.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายใน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4.2 พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยวิธีการที่หลากหลาย</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4.3 สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร</p> <p>กลยุทธ์ที่ 4.4 ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นฐานในการประยุกต์ ใช้กับบุคลากร สป.ศธ.</p>

4.5 โครงการ กิจกรรม หลักสูตร ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565 จึงได้กำหนดแผนงานโครงการ ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สป. ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีโครงการ 54 โครงการ งบประมาณ จำนวน 195,050,880 บาท (หนึ่งร้อยเก้าสิบล้านห้าพันแปดร้อยแปดสิบบาทถ้วน)

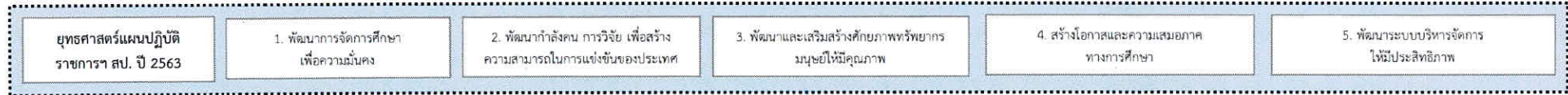
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สป. ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีโครงการ 17 โครงการ งบประมาณ จำนวน 156,982,200 บาท (หนึ่งร้อยห้าสิบล้านเก้าแสนแปดหมื่นสองพันสองร้อยบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สป. ที่ 3 พัฒนาคูณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีโครงการ 13 โครงการ งบประมาณ จำนวน 24,643,160 บาท (ยี่สิบล้านหกแสนสี่หมื่นสามพันหนึ่งร้อยหกสิบบาทถ้วน)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สป. ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ มีโครงการ 7 โครงการ งบประมาณ จำนวน 11,534,200 บาท (สิบล้านห้าแสนสามหมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน)

** (อ้างอิงจากงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และการขอรับจัดสรรงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564)

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติราชการฯ สป. ปี 2563 สู่สาระสำคัญของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565



ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

วิสัยทัศน์: บุคลากร สป.ศธ. “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

