



ประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตามนโยบายของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๔๕ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ กฎหมาย นโยบายและทิศทางการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่มุ่งการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์กำลังคนภาครัฐ แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ภาค ๑๕ (เขตตรวจราชการที่ ๑๕) แผนพัฒนาศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของจังหวัดลำปาง แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีเป้าหมายให้กำลังคนภาครัฐมีความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีทัศนคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ มีความพร้อมรองรับการสูญเสียอัตรากำลังจากแนวโน้มการเกษียณอายุราชการเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับภารกิจขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑” มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลให้เอื้อต่อการพัฒนาศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

๑. การบริหารและการสรรหากำลังคน : มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

ขับเคลื่อนระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารกำลังคน ระบบการสรรหาคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับหน่วยงาน เพิ่มประสิทธิภาพระบบด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ บริหารกำลังคนให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลักษณะงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ หน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน

๑.๒ สรรหากำลังคนให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด

๑.๓ ส่งเสริม สนับสนุน การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นเครือข่ายภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อแสวงหาบุคคลภายนอกมาเสริมสร้างความแข็งแกร่งด้านกำลังคนในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน แบบบูรณาการ

๑.๔ ใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมและยืดหยุ่น ในกระบวนการบริหารและการสรรหากำลังคน เพื่อสร้างความคล่องตัว ทันท่วงทีสถานการณ์ คำนี้ถึงประโยชน์ที่ราชการ ผู้รับบริการและประชาชนจะได้รับ

๑.๕ ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารและสรรหากำลังคน กระบวนการทำงาน และการให้บริการ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

๑.๖ คำนี้ถึงสิทธิส่วนบุคคล ความมั่นคงของชาติ มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ดี เก่ง มีสุข ศักยภาพดีจิตใจ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

พัฒนาขีดความสามารถบุคลากร ด้านทักษะ สมรรถนะ ทักษะคิด กรอบความคิด และค่านิยม การปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมปฏิบัติตามเป้าหมาย ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาล ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้มีสมรรถนะและความสามารถสูง มีความเป็นมืออาชีพ ยืดหยุ่น รอบรู้ และพัฒนาตนเอง มีภาวะผู้นำ มีศักยภาพในการปรับตัวสอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไปและรองรับ การเปลี่ยนแปลง เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ วางแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๒.๒ กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะงานบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์กร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความต้องการ ของบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ จัดระบบการเรียนรู้และพัฒนา ด้วยโมเดลการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (Learning & Development Model) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒.๔ พัฒนาความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (competency) ที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง

๒.๕ พัฒนาความรู้และทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillsets) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillsets) กรอบความคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัลและภาวะวิถีชีวิตใหม่

๒.๖ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

๒.๗ เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ตามหลักธรรมาภิบาล ความเป็น มืออาชีพ การปฏิบัติงานเชิงรุกและจิตบริการ จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ คำนี้ถึงประโยชน์ส่วนรวม ยืนหยัดใน การกระทำที่ถูกต้อง มีความสุจริตใจ ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต มุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ

๒.๘ เสริมสร้างกรอบความคิด ทักษะคิด ค่านิยม จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อภายใต้มาตรฐาน จริยธรรม จรรยาวิชาชีพ

๒.๙ สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา

๓. การรักษาทรัพยากรบุคคล : มีความสุข ผูกพันและก้าวหน้า

ยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ ให้ผลตอบแทนการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสุข ความผูกพัน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำรงความเป็นธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคเท่าเทียม
- ๓.๒ ให้โอกาส สนับสนุน ส่งเสริมคนดีคนเก่งได้แสดงศักยภาพ ก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๓.๓ ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงออกตามสิทธิเสรีภาพ ให้อิสระในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การพัฒนาและปรับปรุงงาน การร้องทุกข์ร้องเรียน
- ๓.๔ ให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงาน พิจารณาครอบคลุมทุกภารกิจงานอย่างทั่วถึง เป็นธรรม สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- ๓.๕ ดูแล อำนวยความสะดวกให้ได้รับสิทธิประโยชน์ จัดสวัสดิการในการทำงาน
- ๓.๖ ยกย่อง ชมเชย เชิดชูเกียรติ บำเหน็จความดีความชอบ ขวัญและกำลังใจ
- ๓.๗ เสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี ด้วยกิจกรรม อาทิ การสนทนากา การกีฬา
- ๓.๘ ส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้บริหารจัดการความสมดุล ระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว การพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๓.๙ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม
- ๓.๑๐ กำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

๔. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล : ทำงานเต็มที่เต็มศักยภาพ ทำหายความสามารถ

มอบหมายงาน กำกับและควบคุมให้ทำงานได้ประสิทธิผลดี ประพฤติดี

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ กำหนดเป้าหมายงานที่ทำหาย การหมุนเวียนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การสอนงาน
- ๔.๒ สร้างบรรยากาศการแข่งขันที่เป็นมิตร
- ๔.๓ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
- ๔.๔ ทบทวน พัฒนา กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการทำหายเป้าหมายงาน มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางหทัยกาญจน์ อุดลธิรเชตต์)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง