

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางฯ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

วิสัยทัศน์ พัฒนาศูนย์กลางฯ ให้มีศักยภาพสูงในยุคดิจิทัล เท้าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน

**พันธกิจ**

๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบ กลไกและเครื่องมือการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการพัฒนาศูนย์กลางฯ อย่างยั่งยืน
๒. พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรทุกระดับสู่ความเป็นมืออาชีพ สอดรับการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล และการทำงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (next normal)
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ตระหนักรู้และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

๑. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM Smart HRD)
๒. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัลและภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

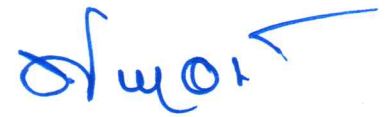
**เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางฯ**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)</b>		
๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาศูนย์กลางฯ ที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน และข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. จำนวนกระบวนการงานที่เปลี่ยนผ่านการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการหมุนเวียนงานถ่ายเท แลกเปลี่ยน และมอบหมายให้รับผิดชอบงาน/โครงการสำคัญ	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยระบบเทคโนโลยีรองรับรัฐบาลดิจิทัล ๓. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่น คล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็วทันกับสถานการณ์ ๔. กำหนดการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน ๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีความหลากหลาย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา
๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่คล่องตัว ยืดหยุ่น มีการหมุนเวียนงาน ถ่ายเท แลกเปลี่ยน และมอบหมายงาน/โครงการสำคัญให้บุคลากรที่มีความสามารถสูง		

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐในยุคดิจิทัล และ ภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)		
<p>๑. บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการขับเคลื่อน การปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการ ปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)</p> <p>๒. บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการ พัฒนาดตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และ ทักษะ (Mindset &amp; Skillset) ในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถีถัดไป และรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนา สมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) สู่มืออาชีพ</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรมีผลการ ทดสอบ IC๓ ผ่านตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านเทคโนโลยี</p> <p>๔. ร้อยละของบุคลากรได้รับการ พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่ รัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>๑. พัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และกรอบความคิด และทักษะ(Mindset &amp; Skillset) ในการ ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล ภาวะชีวิตวิถี ถัดไปและรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. พัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามสายงาน (Functional Competency) ที่เหมาะสม กับบริบทของหน่วยงานเพื่อสร้างความเป็น มืออาชีพ</p> <p>๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) ที่เหมาะสมกับบทบาทของระดับ ตำแหน่ง/ประเภทของบุคลากรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ Smart government</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยม ความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)		
<p>๑. บุคลากรยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบในส่วนราชการ</p> <p>๒. หน่วยงานมีผลคะแนนประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการ ดำเนินงาน ระดับผ่านเกณฑ์การ ประเมิน ITA</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากรในสังกัด ได้รับการส่งเสริมและพัฒนากรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อ ประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒. ระดับคะแนนการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ร้อยละ ๘๕</p>	<p>๑. พัฒนารอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และอุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้ หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการ ทุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชน ยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีความใสสะอาด ปราศจาก พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต</p> <p>๕. สร้างพลังและเครือข่ายการป้องกันการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)		
<p>๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. บุคลากรมีความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันกับองค์กร</p> <p>๓. บุคลากรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับมากขึ้นไป</p> <p>๓. ร้อยละของบุคลากรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต</p> <p>๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันในองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕</p>	<p>๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ส่งเสริมกระบวนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง</p>



(นางหัทธกาญจน์ อุดลธิรเชตต์)  
ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง



**แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม และความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**  
**ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

**เป้าหมายการพัฒนาภาพรวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

“บุคลากรมีทัศนคติ ทักษะ สมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกัน เน้นการ สร้างผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประโยชน์ร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้หน้าที่ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีพฤติกรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รู้เท่าทัน ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดหยุ่น และคล่องตัว”

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ (ด้านการพัฒนา)	ประจำปีงบประมาณ (ระดับ)						ความสอดคล้อง			กลุ่มงานรับผิดชอบ	
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	ย. ชชาติ	แผนแม่บท	แผนย.ส.ป.คจ.ส.ป.			
๑. พัฒนา ระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุน การ พัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๑. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายองค์กร	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนและข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. การวางแผนงาน ๑) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ ศจจ.ลำปาง (แผนระยะยาว) ๒) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนรายปี) ๓) แผนพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรตามหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน ๔) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๖	๒๐	๑๓	๖	กบค.
๒. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	๒. มีระบบการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	๒. จำนวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป	๒. ปรับปรุงกระบวนการบริหารเทคโนโลยีรองรับรัฐบาลดิจิทัล	๒. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร (แผนรายปี)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๖	๒๐	๑๓	๖	กบค.
๓. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	๓. มีระบบการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	๓. จำนวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป	๓. สร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ยืดหยุ่นคล่องตัว ปรับเปลี่ยนได้รวดเร็ว	๓. แผนพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรตามหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๖	๒๐	๑๓	๖	กบค.
๔. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	๔. มีระบบการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	๔. จำนวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป	๔. กำหนดการหมุนเวียนงาน	๔) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๖	๒๐	๑๓	๖	กบค.
๕. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	๕. มีระบบการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	๕. จำนวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป	๕. กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระดับงาน หน้าที่และอำนาจ	๕) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๖	๒๐	๑๓	๖	กบค.
๖. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน	๖. มีระบบการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	๖. จำนวนการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนไป	๖. กำหนดการหมุนเวียนงาน	๖) แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (ID Plan)	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๖	๒๐	๑๓	๖	กบค.



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์/ แนวทางการพัฒนา	แผนงาน/โครงการ (ด้านการพัฒนา)	ประจําปีงบประมาณ (ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย)						ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			กลุ่มงานรับผิดชอบ						
					๒๕	๒๖	๒๗	๒๘	๒๙	๓๐	๒๕	๒๖	๒๗		๒๘	๒๙	๓๐			
๓. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกัน การทุจริต และสร้าง ความโปร่งใส เพื่อสร้างความ เป็นข้าราชการ ที่ดี (HR integrity & transparency)	๑. บุคลากร ยึดมั่น ในหลักคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ประพฤติมิชอบใน ส่วนราชการ ๒. องค์กรมีผล คะแนนประเมิน คุณธรรมและความ โปร่งใสในการ ดำเนินงานในระดับ ผ่านเกณฑ์ ITA	๑. ร้อยละของบุคลากร ได้รับการส่งเสริมและ พัฒนาการของความ เชื่อมั่นใน การปฏิบัติ งาน และ ภาระงาน ๒. ระดับคะแนนการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานตามเกณฑ์ ITA ร้อยละ ๘๕	๑. พัฒนาการรอบความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและ อุดมการณ์ในการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรม และการต่อต้านการทุจริตเพื่อ ประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม ๒. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมภิบาล ๓. เสริมสร้างจิตสำนึกและ ค่านิยมในการปฏิบัติ งาน เพื่อประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ๔. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการและบุคลากร ให้มีความใสสะอาด ปราศจาก พฤติกรรมที่ส่อไปเป็นทางทุจริต ๕. สร้างพลังและเครือข่ายการ ป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	๒) กิจกรรรมปลูกฝัง กระบวนทัศน์ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม ๔ กรอบ ความคิด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาและ ปลูกฝังความคิดแบบเติบโต (๒) การพัฒนาและ ปลูกฝังความคิดแบบมุ่งเน้น ส่วนรวม (๓) การพัฒนาและ ปลูกฝังความคิดแบบสากล (๔) การพัฒนาและ ปลูกฝังความคืดในการ ปฏิบัติงานยุคดิจิทัล ๓) กิจกรรรมเสริมสร้าง ความรู้ด้านกฎหมายการศึกษา และกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติ ราชการ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๒๐	๑๓	๖	๖	กบค.

