



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์
เรื่อง แนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ มีประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การ และบุคลากรมีคุณภาพสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง จึงได้กำหนด แนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์มุ่งเน้นการให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ดังนี้

๑.๑ บุคลากรในสังกัดทุกคน จะต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ร่วมกับผู้บังคับบัญชา และรายงานผลการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชารับทราบอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน

๑.๒ บุคลากรในสังกัดต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางมาตรฐานงานชุมชน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

๒. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์เน้นการสร้างผลงานและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

๒.๑ ใช้การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของกรมฯ สู่เป้าหมายของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ และกระจายสู่บุคลากรในสังกัด เพื่อมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่สามารถตอบสนองเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

๒.๒ ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความเป็นรูปธรรมสามารถแสดงถึงผลงาน สมรรถนะ และประสิทธิภาพของผู้รับบริการประเมินอย่างชัดเจน ตอบสนองต่อระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงานที่เป็นธรรม

๓. ด้านการเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์มองเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน ดังนี้

๓.๑ จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดให้มีการประเมินความผาสุกของหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลค้นหาปัจจัยสำคัญในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผาสุกอย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ มีนโยบายในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ ดังนี้

๔.๑ เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน

๔.๒ จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

/๕. ด้านการ...

๕. ด้านการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แนวทางนโยบายข้างต้น บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ จึงกำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายประดิษฐ์ หลวงจอก)
พัฒนากิจจังหวัดนครสวรรค์

แนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์

ตามที่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ประกาศแนวนโยบายด้านการบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคล นั้น เพื่อให้นโยบายบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรการใน
การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประชุมคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันกำหนดแนวนโยบายด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายกรมการพัฒนาชุมชน
๓. แต่งตั้งคณะทำงานการดำเนินงานในแต่ละด้าน
๔. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทาง/มาตรการและแผนงานโครงการ/กิจกรรมในการ
ดำเนินงาน จำนวน ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑) กำหนดให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเอง ดังนี้
 - ๑) จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (IDP) ทั้งปีไม่น้อยกว่า ๗๐ ชั่วโมง/๑๐วัน
 - ๒) ดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผน ทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน/๗๐ ชั่วโมง (อบรม ๑
วัน คิดเป็น ๗ ชั่วโมง/ศึกษาด้วยตนเอง E-learning ๑ บทเรียน คิดเป็น ๓ ชั่วโมง/อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์
และมีการสรุปเป็นเอกสาร คิดเป็น ๒ ชั่วโมง/เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน มอบหมายงาน สอนแนะนำ)
 - ๓) นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานตามภารกิจอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีการสรุปบทเรียน
และเผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์
- ๑.๒) โครงการ เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ “๑ เดือน
๑ องค์ความรู้” เพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองการทำงานในยุคดิจิทัล
- ๑.๓) การประชุมประจำเดือนระดับจังหวัดและอำเภอ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
- ๑.๔) กำหนดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางมาตรฐานงานชุมชน
เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
- ๑.๕) นำค่านิยมองค์กร ABC DEF และ S&P มาใช้ในการปฏิบัติในระดับหน่วยงาน
- ๑.๖) นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติราชการ

๒) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

- ๒.๑) แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครสวรรค์ และประชุม เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์
และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ
- ๒.๒) มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ
จังหวัด/อำเภอ
- ๒.๓) ประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจง และถ่ายทอดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดให้รับทราบและถือ
ปฏิบัติ
- ๒.๔) บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมฯ กำหนด

/๒.๕) กำหนด....

๒.๕) กำหนดให้บุคลากรจัดทำเอกสารผลงาน (เพิ่มสะสมผลงาน Portfolio) เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ

๒.๖) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๗) ประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรทราบ

๓) ด้านการเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน

๓.๑) แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน และประชุมคณะทำงาน เพื่อร่วมพิจารณาปัจจัยสำคัญการเสริมสร้างความผาสุกของหน่วยงาน

๓.๒) ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากร และกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุก

๓.๓) ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุก ตามที่ร่วมกันกำหนดไว้

๓.๔) ประเมินความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุก

๓.๕) สรุปผลการดำเนินงานการเสริมสร้างความผาสุก รายงานผลผู้บังคับบัญชา

๓.๖) สนับสนุนให้บุคลากรประเมินความผาสุกผ่านระบบออนไลน์ในเว็บไซต์กรมการ พัฒนาชุมชน และรายงานผลการดำเนินงานในระบบให้กรมการ พัฒนาชุมชนและผู้บังคับบัญชาทราบ

๔) ด้านการจัดสวัสดิการ

๔.๑) จัดสวัสดิการของหน่วยงาน โดยการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการสำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ บริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการดำเนินงานฯ ส่งเสริมให้บุคลากรออมเงิน

๔.๒) กำหนดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๓) ดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการ

๔.๔) สรุปรายงานผลการดำเนินงานให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ โดยการประชุมใหญ่สามัญประจำปี มีการจ่ายเงินปันผลและเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิกกองทุนฯ ปีละ ๑ ครั้ง

๕. ประกาศแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรรับทราบ

๖. ประชุมชี้แจง เพื่อถ่ายทอดการดำเนินงานแก่บุคลากร เพื่อรับทราบและปฏิบัติ

๗. ดำเนินการตามแนวทาง/มาตรการและแผนงานโครงการ/กิจกรรม

๘. สนับสนุน ติดตาม การดำเนินงานตามแผนงาน

๙. สรุปรายงานผล ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด/กรมฯ ทราบ
