



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร
เรื่อง แนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมการพัฒนาชุมชน ได้จัดทำโครงการพัฒนาชุมชนใสสะอาดขึ้น เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด มีการบริหารจัดการให้เป็นไปตามหลักความโปร่งใส เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร กรมการพัฒนาชุมชนและเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตนในอันที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อประชาชน

บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อน การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร มีประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การ จึงได้กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร มุ่งเน้นให้บุคลากรในสังกัด ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ดังนี้

๑) บุคลากรในสังกัดทุกคน จะต้องจัดทำแบบแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ร่วมกับผู้บังคับบัญชา และรายงานผลการพัฒนาตนเองให้กับผู้บังคับบัญชารับทราบอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบาย ของ กรมการพัฒนาชุมชน

๒) บุคลากรในสังกัดต้องมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งงานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบ และงานที่เป็นภารกิจหลักของกรมฯ โดยใช้แนวทางการจัดการความรู้ และการประชุมประจำเดือน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

๓) บุคลากรในสังกัดต้องพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางการจัดการความรู้ และการประชุมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

๒. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร เน้นการสร้าง ผลงานและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

๑) ใช้การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของกรมฯ สู่เป้าหมายของ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร และกระจายสู่บุคลากรในสังกัด เพื่อมุ่งเน้นการสร้างผลงาน ที่สามารถตอบสนองเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

๒) ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความเป็นรูปธรรม สามารถ แสดงถึงผลงาน สมรรถนะ และประสิทธิภาพของผู้รับการประเมินอย่างชัดเจน ตอบสนองต่อระบบการใช้ค่าตอบแทนตาม ผลงานที่เป็นธรรม

๓. ด้านการเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร มองเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน ดังนี้

๑) จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผาสุกให้แก่บุคลากรในสังกัด

๒) จัดให้มีการประเมินความผาสุกของหน่วยงานเพื่อเป็นข้อมูลค้นหาลำดับปัจจัยสำคัญในการ กำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผาสุกอย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร มีนโยบายในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการ ดังนี้

๑) เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน

๒) จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. ด้านการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แนวนโยบายข้างต้น บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร จึงกำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางณัฐพัชญาน์ มุสิกะปาน)
พัฒนาการจังหวัดกำแพงเพชร

**แนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร**

.....

ตามที่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร ได้ประกาศแนวนโยบายด้านการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคล นั้น เพื่อให้นโยบายบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรการ ในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

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

๑) ด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๑.๑) กำหนดให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนเอง ดังนี้
 - ๑) จัดทำแผนพัฒนาตนเองตามแผน (IDP) ทั้งปีไม่น้อยกว่า ๗๐ ชั่วโมง/๑๐ วัน
 - ๒) ดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผน ทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน/๗๐ ชั่วโมง (อบรม ๑ วัน คิดเป็น ๗ ชั่วโมง/ศึกษาดูงานด้วยตนเอง E – learning ๑ บทเรียน คิดเป็น ๓ ชั่วโมง/ อ่านหนังสือ คุุภาพยนตร์ และมีการสรุปเอกสาร คิดเป็น ๒ ชั่วโมง/เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน : มอบหมายงาน สอนแนะนำ)
 - ๓) นำความรู้มาใช้ในการพัฒนางานตามภารกิจอย่างน้อย ๑ เรื่อง มีการสรุปบทเรียน และเผยแพร่องค์ความรู้ทางเว็บไซต์
- ๑.๒) โครงการ Meeting idea forum เพื่อบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหา เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานพัฒนาชุมชน เดือนละ ๑ ครั้ง
- ๑.๓) การประชุมประจำเดือนระดับจังหวัดและอำเภอ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
- ๑.๔) กำหนดให้บุคลากรพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางมาตรฐานงานชุมชน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

๒) ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

- ๒.๑) แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกำแพงเพชร และประชุม เพื่อกำหนด หลักเกณฑ์ และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๒.๒) มอบหมายเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับ จังหวัด/อำเภอ
- ๒.๓) ประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจง และถ่ายทอดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดให้รับทราบและถือปฏิบัติ
- ๒.๔) บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมฯ กำหนด
- ๒.๕) กำหนดให้บุคลากรจัดทำเอกสารผลงาน เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๒.๖) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ในการพิจารณาความดี ความชอบของ บุคลากรในหน่วยงาน
- ๒.๗) ประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรรับทราบ

๓) ด้านการเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน

- ๓.๑) แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน และประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมพิจารณาปัจจัยสำคัญการเสริมสร้างความผาสุกของหน่วยงาน
- ๓.๒) ให้อุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุกของบุคลากร และกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุก
- ๓.๓) ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุก ตามที่ร่วมกันกำหนดไว้
- ๓.๔) ประเมินความพึงพอใจในการดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผาสุก
- ๓.๕) สรุปผลการดำเนินงานการเสริมสร้างความผาสุก รายงานผลผู้บังคับบัญชา
- ๓.๖) สนับสนุนให้อุคลากรประเมินความผาสุกผ่านระบบออนไลน์ในเว็บไซต์กรมการพัฒนาชุมชน และรายงานผลการดำเนินงานในระบบให้กรมการพัฒนาชุมชน และผู้บังคับบัญชาทราบ

๔) ด้านการจัดสวัสดิการ

- ๔.๑) จัดสวัสดิการของหน่วยงาน โดยการจัดตั้งกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนพัฒนาชุมชนจังหวัด
- ๔.๒) กำหนดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้อุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔.๓) ดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการ
- ๔.๔) สรุปรายงานผลการดำเนินงานให้อุคลากรในหน่วยงานทราบ โดยการประชุมใหญ่สามัญประจำปี มีการจ่ายเงินปันผลและเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิกกลุ่มฯ ปีละ ๑ ครั้ง
- ๕. ประกาศแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรรับทราบ
- ๖. ประชุมชี้แจง เพื่อถ่ายทอดการดำเนินงานแก้อุคลากร เพื่อรับทราบและปฏิบัติ
- ๗. ดำเนินการตามแนวทาง/มาตรการและแผนงานโครงการ/กิจกรรม
- ๘. สนับสนุน ติดตาม การดำเนินงานตามแผนงาน
- ๙. สรุปรายงานผล ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด/กรมฯ ทราบ
