



นบ ๐๐๑๗.๕/ว ๘๕๒

ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี
ถนนรัตนาธิเบศร์ นบ ๑๑๐๐

๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี
ลงวันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. แบบฟอร์มรายงานผลการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรีไปปฏิบัติ

ด้วยจังหวัดนนทบุรีได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนนทบุรี
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

จังหวัดนนทบุรีขอให้ท่านนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรีข้างต้น
ไปปฏิบัติตามความเหมาะสมและบริบทของหน่วยงาน และรายงานผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ
ให้จังหวัดนนทบุรีทราบ โดยให้รายงานครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูล
ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และรายงานครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นการรายงานข้อมูล
ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุจินต์ ไชยชุมศักดิ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๐๕ ต่อ ๑๔๑๒๓

โทรสาร. ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๕๒

ผู้ประสาน : นางสาวกมลนัทร มกรภิรมย์ โทร. ๐๙ - ๓๗๓๑ - ๒๒๑๑

“จังหวัดนนทบุรี เป็นเมืองน่าอยู่ (Livable City)”



ประกาศจังหวัดนนทบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ส่วนราชการได้ขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาจังหวัดในมิติต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี ดังนี้

ข้อ ๑ การวางแผนและสรรหา

จังหวัดนนทบุรี ได้เห็นความสำคัญกับการวางแผน สรรหา และการคัดเลือกบุคลากร โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเครื่องมือหรือวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยจังหวัดนนทบุรีกำหนดแนวปฏิบัติการสรรหาพนักงานราชการ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรืออัตรากำลัง

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ รวมถึงแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๔) การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการทำงานของบุคลากรภาครัฐนับเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ เนื่องจากการประเมินผลจะเป็นการวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรสามารถพัฒนาการทำงานต่อไป โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑) วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายของการทำงาน โดยมีมาตรฐาน ความเป็นธรรม และโปร่งใส

๒) การกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานตามความเหมาะสม

๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ และทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงาน

ข้อ ๓ การสนับสนุนสวัสดิการ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย

การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรภาครัฐนับเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรักษาบุคลากรภาครัฐให้คงอยู่กับหน่วยงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) การดูแลรักษาสุขภาพ การมีระบบรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี
- ๒) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การรักษาความสะอาด การเข้าค่ายละลายพฤติกรรม การจัดการแข่งขันกีฬา เป็นต้น
- ๓) การจัดสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศของสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และมีการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านสภาพแวดล้อม
- ๔) การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

(COVID - 19)

ข้อ ๔ การอบรมและการพัฒนา

จังหวัดนนทบุรี ได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพียงพอ สำหรับภารกิจในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จังหวัดนนทบุรีจึงวางแผนให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยจังหวัด สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และจิตอาสา และการสร้างค่านิยมการต่อต้านการทุจริต
- ๔) ถ่ายทอดประสบการณ์และการสอนงานของผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติในระดับต่าง ๆ

ข้อ ๕ การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จังหวัดนนทบุรี มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร โดยมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การจัดพิธีมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นของจังหวัด ในงานวันข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี ในระดับประเทศและระดับจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุจินต์ ไชยชุมศักดิ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

แบบฟอร์มรายงานผลการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรีไปปฏิบัติ

หน่วยงาน.....

รายงานครั้งที่ ๑ (ภายในวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕)

รายงานครั้งที่ ๒ (ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕)

กรณำทำเครื่องหมาย ✓ ในหัวข้อที่มีการดำเนินการ	กรณำระบุข้อมูลเพิ่มเติม
<p>๑. การวางแผนและสรรหาพนักงานราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรร</p> <p><input type="checkbox"/> ๒) ประกาศการรับสมัครบุคคลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและหน่วยงานอื่น</p> <p><input type="checkbox"/> ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรร</p>	<p>ระบุวิธีการสร้างการรับรู้ประกาศการรับสมัคร</p>
<p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดนนทบุรี</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) มีการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยมีมาตรฐาน ความเป็นธรรม และโปร่งใส</p> <p><input type="checkbox"/> ๒) มีการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p><input type="checkbox"/> ๓) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ และทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงาน</p>	<p>ระบุวิธีการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการกำหนดตัวชี้วัด</p>
<p>๓. การสนับสนุนสวัสดิการ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) มีการดูแลรักษาสุขภาพ การมีระบบรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี</p> <p><input type="checkbox"/> ๒) มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคีให้กับบุคลากร</p> <p><input type="checkbox"/> ๓) มีการจัดสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศของสถานที่ทำงาน และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านสภาพแวดล้อม</p> <p><input type="checkbox"/> ๔) มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)</p>	<p>ระบุโครงการ/กิจกรรม</p> <p>ระบุความต้องการด้านสภาพแวดล้อม</p>
<p>๔. การอบรมและการพัฒนา</p> <p><input type="checkbox"/> ๑) อบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ</p> <p><input type="checkbox"/> ๒) พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p><input type="checkbox"/> ๓) ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p><input type="checkbox"/> ๔) การถ่ายทอดประสบการณ์และการสอนงานของผู้บังคับบัญชา</p>	<p>ระบุหลักสูตร</p> <p>ระบุหลักสูตร</p> <p>ระบุประเด็นเนื้อหา</p> <p>ระบุประเด็น/วิธีการ</p>
<p>๕. การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> <p><input type="checkbox"/> มีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร</p>	<p>ระบุกิจกรรม</p>

ผู้รายงาน

()

ตำแหน่ง

โทร.

วันที่รายงาน