



๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศจังหวัดนันทบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนันทบุรี

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนันทบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศจังหวัดนันทบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนันทบุรี
ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. แบบฟอร์มรายงานผลการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนันทบุรีไปปฏิบัติ
ด้วยจังหวัดนันทบุรีได้มีประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนันทบุรี
เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดนันทบุรี
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

จังหวัดนันทบุรีขอแจ้งเพื่อทราบและให้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
จังหวัดนันทบุรีข้างต้นไปปฏิบัติตามความเหมาะสมและบริบทของหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้รายงานผลการนำนโยบาย
ไปปฏิบัติให้จังหวัดนันทบุรีทราบเป็นรายไตรมาส ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ รายงานรอบไตรมาสที่ ๒ ภายในวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๒. ครั้งที่ ๒ รายงานรอบไตรมาสที่ ๓ ภายในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่
๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖)

๓. ครั้งที่ ๓ รายงานรอบไตรมาสที่ ๔ ภายในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่
๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ขอให้รายงานผลฯ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด พร้อมส่งไฟล์ในรูปแบบ Microsoft Word มายังกลุ่มงาน
บริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดนันทบุรี ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ personnelnon@gmail.com
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุธี ทองแย้ม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนันทบุรี

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๐๕ ต่อ ๑๔๑๒๓

โทรสาร. ๐ ๒๕๘๐ ๐๗๕๒

ผู้ประสาน : นางสาวกมลนัฏ มกรภิรมย์ โทร. ๐๙ - ๓๗๓๑ - ๒๒๑๑



ประกาศจังหวัดนนทบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ส่วนราชการได้ขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาจังหวัดในมิติต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนไปในปัจจุบัน ประกอบกับจังหวัดนนทบุรีได้กำหนดแนวทางปฏิบัติราชการ “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)” ประกอบด้วย เศรษฐกิจดี สะดวกดี สะอาดดี ปลอดภัยดี สิ่งแวดล้อมดี และคุณภาพชีวิตดี โดยมีกลไก ๓ ร่วม ได้แก่ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมพัฒนา ภายใต้ ๓ เงื่อนไข คือ ถูกต้อง เป็นธรรม ยึดประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจสำคัญของหน่วยงานภายใต้นโยบาย “นนทบุรี ๖ ดี สู่มืองน่าอยู่ (Livable City)” จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก้าวสู่ความสำเร็จ จังหวัดนนทบุรีจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี ดังนี้

ข้อ ๑ การวางแผนและสรรหา

จังหวัดนนทบุรี ได้ให้ความสำคัญกับการวางแผน สรรหา และการคัดเลือกบุคลากร โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเครื่องมือหรือวิธีการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยจังหวัดนนทบุรีกำหนดแนวปฏิบัติในการสรรหาพนักงานราชการเพื่อเป็นบุคลากรในการสนับสนุนและขับเคลื่อนนโยบายสำคัญของจังหวัด ดังนี้

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรืออัตรากำลัง
- ๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของส่วนราชการ รวมถึงแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
- ๔) การดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนับเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญ เนื่องจากการประเมินผลจะเป็นการวัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานและบุคลากรสามารถพัฒนาการทำงานต่อไป โดยกำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายของการทำงาน โดยมีมาตรฐาน ความเป็นธรรม และโปร่งใส
- ๒) การกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจสำคัญของหน่วยงาน
- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษ และทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงาน

/ข้อ ๓ การสนับสนุน...

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 ได้เห็นความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดนนทบุรี จึงได้วางแผนให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยจังหวัด สำนักงาน ก.พ. หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒) ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาด้านตนเองโดยเฉพาะสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Capability) และการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างต่อเนื่อง
- ๓) ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และจิตอาสา และการสร้างค่านิยมการต่อต้านการทุจริต
- ๔) ถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานโดยเฉพาะภารกิจภายใต้นโยบาย “นนทบุรี ๖ ดี สู่เมืองน่าอยู่ (Livable City)” จัดเก็บข้อมูล ถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างการรับรู้
- ๕) พัฒนานวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากรของส่วนราชการ อาทิเช่น โครงการหรือกิจกรรมในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นต้น
- ๖) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ จนเข้าสู่เวทีระดับภาคี เครือข่าย ระดับประเทศหรือนานาชาติ

ข้อ ๕ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร

จังหวัดนนทบุรี มีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรต้นแบบ เช่น การจัดพิธีมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นของจังหวัด ในงานวันข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำปี ในระดับประเทศและระดับจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ ฯลฯ

ข้อ ๖ การรายงานผลการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรี

จังหวัดนนทบุรี กำหนดให้ส่วนราชการรายงานผลการดำเนินงานฯ อย่างต่อเนื่อง เป็นรายไตรมาส

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุริ ทอญี่ยม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดนนทบุรี

**แบบฟอร์มรายงานผลการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดนนทบุรีไปปฏิบัติ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

หน่วยงาน.....

☐ รายงานครั้งที่ ๑

☐ รายงานครั้งที่ ๒

☐ รายงานครั้งที่ ๓

กรณำทำเครื่องหมาย ✓ ในหัวข้อที่มีการดำเนินการ	งบประมาณ (หากมี)	กรณำระบุรายละเอียดรายประเด็น
๑. การวางแผนและสรรหาพนักงานราชการ ☐ ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาและเลือกสรร ☐ ๒) ประกาศการรับสมัครบุคคลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานและหน่วยงานอื่น ☐ ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหาและเลือกสรร		ระบุวิธีการสร้างการรับรู้ประกาศการรับสมัคร (สรุปผลสำเร็จ/ผลสัมฤทธิ์ในแต่ละรอบ)
๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในจังหวัดนนทบุรี ☐ ๑) มีการวางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการ โดยมีมาตรฐาน ความเป็นธรรม และโปร่งใส ☐ ๒) มีการกำหนดตัวชี้วัดประเมินผลการปฏิบัติราชการ ☐ ๓) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้กับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ และทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงาน		ระบุวิธีการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการกำหนดตัวชี้วัด
๓. การสนับสนุนสวัสดิการ การดูแลสุขภาพและความปลอดภัย ☐ ๑) มีการดูแลรักษาสุขภาพ การมีระบบรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ☐ ๒) มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี ให้กับบุคลากร ☐ ๓) มีการจัดสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศของสถานที่ทำงาน และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการด้านสภาพแวดล้อม ☐ ๔) มีการจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)		ระบุโครงการ/กิจกรรม ระบุความต้องการด้านสภาพแวดล้อม
๔. การอบรมและการพัฒนา ☐ ๑) อบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ☐ ๒) พัฒนาตนเอง (๑) สมรรถนะด้านดิจิทัล (๒) หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ☐ ๓) ส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☐ ๔) ถอดบทเรียนจากการปฏิบัติงานโดยเฉพาะภารกิจภายใต้นโยบาย “นนทบุรี ๖ ดี สู่เมืองน่าอยู่ (Livable City)” ☐ ๕) นวัตกรรมที่เกิดจากบุคลากร ☐ ๖) บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ		ระบุหลักสูตร ระบุหลักสูตร ระบุประเด็นเนื้อหา ระบุประเด็น/วิธีการ ระบุจำนวน/ระบุนวัตกรรม ระบุเครือข่ายระดับประเทศหรือนานาชาติ
๕. การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร ☐ มีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร		ระบุกิจกรรม

ผู้รายงาน

()

ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ

โทร.

วันที่รายงาน