

ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร
เรื่อง แนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด เป็นหน่วยงานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ และสนับสนุนการดำเนินของกรมการพัฒนาชุมชนให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับภารกิจเพื่อมุ่งเน้นและตอบสนองการให้บริการที่มีคุณภาพและสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตรมุ่งเน้นให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความรู้ ความสามารถและเกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานและการให้บริการ ดังนี้

๑.๑ บุคลาทุกคนต้องมุ่งมั่น ที่จะแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในงานที่เป็นหน้าที่รับผิดชอบ และงานที่เป็นภารกิจหลักของกรมฯ โดยใช้แนวทางการจัดการความรู้ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองร่วมกัน และเข้าร่วมกิจกรรมการคัดเลือกต่าง ๆ

๑.๒ บุคลากรทุกคน จะต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ร่วมกับผู้บังคับบัญชาและรายงานผลการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชา รับทราบอย่างต่อเนื่อง

๒. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตรเน้นการสร้างผลงานและการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

๒.๑ ใช้ตัวชี้วัดข้อตกลงการปฏิบัติราชการของพัฒนาการจังหวัด ถ่ายทอดสู่หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าฝ่าย/พัฒนาการอำเภอ และกระจ่ายสู่บุคลากรในสังกัด ทั้งนี้ เพื่อมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

๒.๒ แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒.๓ ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่อิงอยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความเป็นรูปธรรม สามารถแสดงถึงผลงาน สมรรถนะ และประสิทธิภาพของผู้รับการประเมินอย่างชัดเจน ตอบสนองต่อระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงานที่เป็นธรรม

๓. ด้านการเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดเล็งเห็นถึงความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผาสุกในหน่วยงาน ดังนี้

๓.๑ จัดให้มีการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผาสุก จัดลำดับความสำคัญของปัจจัย และร่วมกันกำหนดกิจกรรมที่สอดคล้องกับลำดับความสำคัญของปัจจัย ดำเนินกิจกรรมและประเมินผลความพึงพอใจต่อกิจกรรมเพื่อนำไปสรุปผลการดำเนินงานร่วมกัน

๓.๒ ให้สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอทุกอำเภอดำเนินการเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรในระดับอำเภอ และรายงานผลการดำเนินงานให้จังหวัดทราบ พร้อมทั้งตอบแบบสอบถามทางระบบออนไลน์ของกรมฯ จัดระดับความผาสุกภาพรวมของบุคลากรทั้งหมดเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับ ในการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผาสุกอย่างต่อเนื่อง

๔. ด้านการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร มีนโยบายในการเสริมสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร จึงได้กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการดังนี้

๔.๑ สอบถามถึงความต้องการของเจ้าหน้าที่ทุกคนเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้

๔.๒ จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. ด้านการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แนวนโยบายข้างต้น บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ แนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายนิพนธ์ จิระวิชัยกุล)
ผู้อำนวยการจังหวัดพิจิตร

(สำเนาคู่ฉบับ)

ประกาศจังหวัดพิจิตร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับบุคคล
ของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร

ตามที่จังหวัดพิจิตร ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ในจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามหลักเกณฑ์ของจังหวัดพิจิตรข้างต้น สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในระดับบุคคลของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐ (แบ่งสัดส่วนเป็นงานทีมร้อยละ ๓๕ งานบุคคลร้อยละ ๓๕) และสมรรถนะคะแนนไม่เกินร้อยละ ๓๐ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการให้ประเมินในสัดส่วนคะแนนเท่ากัน คือร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑) จังหวัดแต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร มีหน้าที่ในการพิจารณากรอบการประเมิน ความเหมาะสมของการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย เกณฑ์การวัดและน้ำหนักคะแนน ณ ต้นรอบการประเมิน และพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน" โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. พัฒนาการจังหวัดพิจิตร	เป็นหัวหน้าคณะทำงาน
๒. หัวหน้ากลุ่มงาน ๓ กลุ่มงาน	เป็นคณะทำงาน
๓. ผู้แทนแทนพัฒนาการอำเภอจำนวน ๖ คน	เป็นคณะทำงาน
๔. ผู้แทนนักวิชาการบนจังหวัดจำนวน ๑ คน	เป็นคณะทำงาน
๕. ผู้แทนพัฒนากร จำนวน ๓ คน	เป็นคณะทำงาน
๖. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นคณะทำงาน และเลขานุการ

๒) ให้คณะทำงานดังกล่าวข้างต้นร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย ของงานทีม และงานบุคคล ของพัฒนาการอำเภอ โดยกำหนดให้สอดคล้องกับข้อตกลงการปฏิบัติราชการของอธิบดีกรมการพัฒนาชุมชนกับพัฒนาการจังหวัด

๓) ให้หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย และพัฒนาการอำเภอ ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย โดยให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชา

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน โดยผู้บังคับบัญชา

๓. ระดับผลการประเมิน จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้ตามที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด

๕. หลักเกณฑ์อื่น ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนของส่วนภูมิภาค ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (แนบท้ายนี้)

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายพงศ์ศักดิ์ สอาดบุญเรือง)
พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร

.....หน.กลุ่มงานฯ/หน.ฝ่ายฯ

.....เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ