



ประกาศสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี  
เรื่อง แนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้ชุมชนเข้มแข็ง เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี มีประสิทธิภาพด้านการบริหารองค์การ และบุคลากรมีคุณภาพสัมฤทธิ์ผลตามแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมการพัฒนาชุมชน พันธกิจที่ ๔ พัฒนางค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน จึงได้กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการพัฒนาบุคลากร** สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี มุ่งเน้นให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานและการให้บริการ ดังนี้

๑.๑ บุคลากรในสังกัดทุกคน จะต้องจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล ร่วมกับผู้บังคับบัญชา และรายงานการพัฒนาตนเองให้ผู้บังคับบัญชารับทราบอย่างต่อเนื่อง ตามนโยบายของกรมการพัฒนาชุมชน

๑.๒ บุคลากรในสังกัดต้องมุ่งมั่นที่จะแสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้แนวทางมาตรฐานงานชุมชนเป็นเครื่องมือพัฒนาตนเอง ทั้งงานในหน้าที่ต้องรับผิดชอบ และงานที่เป็นภารกิจหลักของกรมฯ โดยใช้แนวทางการจัดการความรู้และการประชุมประจำเดือน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง

**๒. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน** สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี เน้นการสร้างผลงาน และการบริหารจัดการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ และหน่วยงานต่างๆ ดังนี้

๒.๑ ใช้การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงเป้าหมายของกรมฯ สู่เป้าหมายของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี และกระจายสู่บุคลากรในสังกัด เพื่อมุ่งเน้นการสร้างผลงานที่สามารถตอบสนองเป้าหมายได้อย่างแท้จริง

๒.๒ ในระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีหลักฐานเชิงประจักษ์ มีความเป็นรูปธรรม สามารถแสดงถึงผลงาน สมรรถนะ และประสิทธิภาพของผู้รับการประเมินอย่างชัดเจน ตอบสนองต่อระบบการให้ค่าตอบแทนตามผลงานที่เป็นธรรม

**๓. ด้านการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน** สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี มองเห็นความสำคัญของการรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงานดังนี้

๓.๑ จัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรในสังกัด

๓.๒ ด้านการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสังกัด สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรธานี มีนโยบายในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร

**๔. ด้านการจัดสวัสดิการ**

๔.๑ เปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน

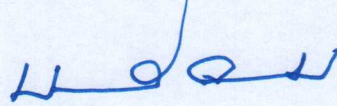
๔.๒ จัดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตที่ดี



๕. ด้านการขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แนวนโยบายข้างต้น บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ จึงกำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายบรรพจน์ จันทรัมย์)

พัฒนาการจังหวัดอุดรดิตถ์



**แนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์**

.....

ตามที่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ประกาศแนวนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้นโยบายบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประชุมคณะกรรมการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกันกำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายกรมการพัฒนาชุมชน
๓. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานในแต่ละด้าน
๔. ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทาง/มาตรการและแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการดำเนินงาน ดังนี้
  - ๔.๑ ด้านการพัฒนาบุคลากร
    - ๔.๑.๑ กำหนดให้บุคลากรมีการ Meeting ทุกสัปดาห์ ในวันจันทร์
    - ๔.๑.๒ การประชุมประจำเดือนระดับจังหวัดและอำเภอ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
    - ๔.๑.๓ กำหนดให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวทางในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง
  - ๔.๒ ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน
    - ๔.๒.๑ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการและการประเมินผลฯ ของข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ และประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
    - ๔.๒.๒ มอบหมายเจ้าหน้าที่รับผิดชอบตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับจังหวัด/อำเภอ
    - ๔.๒.๓ ประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงและถ่ายทอดหลักเกณฑ์และตัวชี้วัดให้ทราบและถือปฏิบัติ
    - ๔.๒.๔ บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่กรมฯ กำหนด
    - ๔.๒.๕ กำหนดให้บุคลากรจัดทำเอกสารผลงาน เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
    - ๔.๒.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
    - ๔.๒.๗ ประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรทราบ
  - ๔.๓ ด้านการเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงาน
    - ๔.๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างความผูกพันในหน่วยงานและประชุมคณะทำงานเพื่อร่วมพิจารณาปัจจัยสำคัญการเสริมสร้างความผูกพันของหน่วยงาน
    - ๔.๓.๒ ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรและกำหนดกิจกรรม
    - ๔.๓.๓ ดำเนินกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันที่กำหนดไว้
    - ๔.๓.๔ ประเมินความพึงพอใจ/สรุปผลในการดำเนินกิจกรรมฯ



๔.๔ ด้านการจัดสวัสดิการ

๔.๔.๑ จัดสวัสดิการของหน่วยงาน โดยการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์จังหวัดเพื่อช่วยเพื่อนพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ บริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการดำเนินงานฯ

๔.๔.๒ กำหนดกิจกรรมด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔.๔.๓ ดำเนินกิจกรรมด้านสวัสดิการ

๔.๔.๔ สรุปรายงานผลการดำเนินงานให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ โดยประชุมใหญ่สามัญประจำปี มีการจ่ายเงินปันผลเฉลี่ยคืนให้แก่สมาชิก ปีละ ๑ ครั้ง

๔.๕ ประกาศแนวนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรรับทราบ

๔.๖ ประชุม ชี้แจง การดำเนินงานแก่บุคลากร เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติ

๔.๗ ดำเนินการตามแนวทาง/มาตรการและแผนงานโครงการ/กิจกรรม

๔.๘ สนับสนุน ติดตาม การดำเนินงานตามแผนงาน

๔.๙ สรุปรายงานผลผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด/กรมฯ ทราบ

.....