**ส่วนที่ ๓**

**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์**

**การเตรียมการและการวางแผน**

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

 ๒. พิจารณาเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าบุคลากรแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

 ทั้งนี้ การศึกษาวิเคราะห์ถึงเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคนนั้น จะพิจารณาจากทั้งที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรว่าบุคลากรแต่ละคนจำเป็นจะต้องพัฒนาในด้านใดบ้าง รวมทั้งพิจารณาจากความประสงค์ที่จะพัฒนาตนเองของตัวบุคลากรว่าจะพัฒนาในด้านใดและเรื่องใดบ้าง

 ๓. กำหนดประเภทและความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรม

**การดำเนินการพัฒนา**

๑. การเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากหาความจำเป้ฯในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนา โดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา

 ๒. วิธีการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลดอนจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรภายในหน่วยงานโดยเลือกแนวทางการพัฒนาซึ่งมีอยู่หลากหลายแนวทาง เช่น การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การมอบหมายสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน การประชุมชี้แจง การเผยแพร่ประชามสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การให้ทุนการศึกษา ตลอดจนการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายที่จะดำเนินการ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น

**การติดตามประเมินผล**

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมีแนวทางในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยการให้ผู้บังคับบัญชาติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เพื่อสังเกตการปฏิบัติงานว่ามีพัฒนาการเป็นไปในทางดีขึ้นหรือไม่อย่างไร พร้อมทั้งให้คำแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาการทำงานเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น และให้มีการประเมินผลการพัฒนา ประกอบกับการจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมและแบบติดตามประเมินผลการฝึกอบรมโดยผู้บังคับบัญชา เมื่อได้ผ่านการติดตามประเมินผลแล้ว จึงถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว

**ส่วนที่ ๖**

**งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**

 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนได้รับการจัดสรรตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปีอย่างชัดเจน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังนี้

 ๑. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ จำนวน 250,000 บาท/ปี

 แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป

 ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

 ๒. โครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อบต. สมาชิก อบต. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 14๐,๐๐๐ บาท/ปี

 แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป

 ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

 ๓. โครงการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอน จำนวน 30๐,๐๐๐ บาท/ปี

 แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารทั่วไป

 ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

 ๔. โครงการกิจกรรม ๕ ส. (Big Cleaning day) ไม่ใช้งบประมาณ

 ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

 ๕. โครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ ไม่ใช้งบประมาณ

 ผู้รับผิดชอบ สำนักงานปลัด

 ๖. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ จำนวน ๑7๐,๐๐๐ บาท/ปี

 แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานคลัง

 ผู้รับผิดชอบ กองคลัง

 ๗. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ จำนวน 9๐,๐๐๐ บาท/ปี

 แผนงานการศึกษา งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

 ผู้รับผิดชอบ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

 ๘. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ จำนวน 6๐,๐๐๐ บาท/ปี

 แผนงานสังคมสงเคราะห์ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์

 ผู้รับผิดชอบ กองสวัสดิการสังคม

 ๙. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและเดินทางไปราชการ จำนวน 6๐,๐๐๐ บาท/ปี

 แผนงานเคหะและชุมชน งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

 ผู้รับผิดชอบ กองช่าง

 รวมงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลดอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 ทั้งสิ้นจำนวน 1,070,000- บาท (หนึ่งล้านเจ็ดหมื่นบาทถ้วน) คิดเป็นร้อยละ 3.25 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖3 ซึ่งได้ตั้งไว้จำนวน ๓3,๐๐๐,๐๐๐.- บาท