



แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงานและการพิทักษ์ระบบคุณธรรม ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ เช่นความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่งด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรพัฒนาบรรลุสู่เป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร เพิ่มความรู้ ความสามารถ และทักษะ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง

สารบัญ

	หน้า
๑.หลักการและเหตุผล	๑
๒.วัตถุประสงค์	๒
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนา	๓
๔.ปัญหาและแนวทางในการพัฒนา	๔
๕.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร	๗
๖.เป้าหมายการพัฒนา	๘
๗.หลักสูตรและวิธีการพัฒนา	๑๐
๘.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๑
๙.การติดตามและประเมินผล	๑๖

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการให้บุคลากรภายในองค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ช่วยเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงาน ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรมีความคล่องตัว ก้าวทันโลกของเทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยมีจุดมุ่งหมายสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะเอื้อประโยชน์โดยตรงทั้งต่อองค์กรและบุคลากรขององค์กร

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคคลกรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

“ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง

๒.ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม

๔.ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ”

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐ สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ติด งานด้านช่าง

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นไปตามแผนแม่บท โดยกำหนดให้แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรให้ สามารถปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง ให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิดและพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง

๓. เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการให้บริการที่รวดเร็ว และถูกต้อง

๔. เพื่อให้บุคลากรได้ทันต่อโลก ต่อเหตุการณ์ เทคโนโลยี ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๕. เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมใน การปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้อยอมรับรับการการ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับ เครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของ คนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ภายในองค์กร ทุกวาระ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔. ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน๒. บุคลากรมีจิตบริการ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร๔. ผู้บริการปกครองแบบครอบครัว๕. สภาพแวดล้อมเหมาะสมและบรรยากาศดี๖. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน๗. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง๘. มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วถึง๙. ขอบเขตการทำงานมีความชัดเจน	<ol style="list-style-type: none">๑. ขาดฐานข้อมูลที่ยอมรับนับถือ๒. ทำงานแทนกันไม่ได้๓. ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ๔. บุคลากรขาดทักษะในการทำงาน๕. ขาดการวางแผนในการพัฒนาองค์กร๖. ขาดการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร๗. บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนางาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none">๑. อบต.ป่าชิง ให้โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการปฏิบัติงาน๒. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน๓. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม๔. อบต.ป่าชิง ให้ความสำคัญต่องานการเจ้าหน้าที่๕. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานนอกอย่างดี	<ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรภายนอกงานการเจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

การกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ในการพัฒนา

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ดังนี้

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่ง บริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร ได้ยึดแนวทางสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

- ❖ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ❖ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ❖ ความสามารถในการพัฒนาคน
- ❖ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น ได้ยึดหลักสมรรถนะประจำสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ , ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง

๕.วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

“บริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ (Mission)

- ตรวจสอบได้
- ๑.การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม เสริมสร้างวินัย โปร่งใส ยุติธรรม รวดเร็ว
 - ๒.พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรอบรู้อย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 - ๓.พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
- เพื่อบู่มประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ (Goal)

- ๑.เพื่อเสริมสร้างและป้องกันมิให้ข้าราชการและลูกจ้างกระทำผิดวินัย
 - ๒.เพื่อสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการ พนักงานจ้าง
 - ๓.เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ
 - ๔.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีจิตใจมุ่งมั่น ให้บริการด้วยความรวดเร็วถูกต้อง ประทับใจ
 - ๕.เพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการบริหารงานบุคคล
- กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๖.เพื่อให้มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงข้อมูลทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๖.เป้าหมายการพัฒนา

๑.เชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง จะต้องได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ดำรงตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ฝ่ายการเมือง ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

- ๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
- ๒) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
- ๓) เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
- ๔) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
- ๕) รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
- ๖) เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง
- ๗) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชิง ทุกคน

- ฝ่ายประจำ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกคน

สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน โดยพิจารณาบุคคลในตำแหน่งงานต่างๆ ตามกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่ง ต่อไปนี้

-สายงานผู้บริหาร

- ๑) นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)
- ๒) นักบริหารงานทั่วไป
- ๓) นักบริหารงานการคลัง
- ๔) นักบริหารงานช่าง
- ๕) นักบริหารงานการศึกษา

-สายงานผู้ปฏิบัติ

- ๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๗) นักทรัพยากรบุคคล
- ๘) นักพัฒนาชุมชน
- ๙) นักวิชาการศึกษา
- ๑๐) นักวิชาการพัสดุ
- ๑๑) เจ้าพนักงานธุรการ
- ๑๒) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- ๑๓) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๑๔) เจ้าพนักงานพัสดุ
- ๑๕) นายช่างโยธา
- ๑๖) นายช่างไฟฟ้า
- ๑๗) ครู

-ลูกจ้างประจำ

- ๑๘) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

-พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ๑๙) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ๒๐) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน
- ๒๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
- ๒๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๒๓) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ๒๔) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒.เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ซึ่งได้แก่

- ๒.๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒.๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- ๒.๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ๒.๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ๒.๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ๒.๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๒.๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๗.หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๑.หลักสูตรการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยหนึ่งหลักสูตรหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๑.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๑.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๑.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๑.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะดำเนินการเอง เช่น การสอนงานของผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีดังนี้ คือ

- ๒.๑ การปฐมนิเทศ
- ๒.๒ การฝึกอบรม
- ๒.๓ การศึกษาหรือดูงาน
- ๒.๔ การให้ทุนการศึกษา
- ๒.๕ การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๒.๖ การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๙.การติดตามและประเมินผล

๑.กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อน และหลังการพัฒนา

๓.นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความ ต้องการต่อไป

๔.ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน

๕.ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี โดย Core team ต้องผ่านประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕