

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในวาระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายงานบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นอะไร ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี

ยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ให้ด้วย

นอกจากนั้น เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้ เช่น สถาบันศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

ในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๓ กลุ่มเป้าหมาย คือ

๑๒.๑ การพัฒนาประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่เป็นระดับอำนวยการท้องถิ่นไว้ ๓ ระดับ คือ การพัฒนาตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง และอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอำนวยการท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจนจำนวน ๓ วิธี คือ

๑๒.๑.๑ การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ออกเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

(๑) **ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น** องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมสำหรับ อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่ายในแต่ละสายงานไว้เป็นหลักสูตรต่างๆ ดังนี้.-

- (๑) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานทั่วไป
- (๒) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานศึกษา
- (๔) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานช่าง
- (๕) หลักสูตรสำหรับนักบริหารงานการคลัง
- (๖) หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข

(๒) **ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง** องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เป็นอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง ซึ่งอยู่ในสายงานต่างๆ ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกอง หัวหน้าสำนัก และการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง

ส่วนใหญ่การฝึกอบรมในระดับอำนวยการระดับกลาง จะเป็นการนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงานขององค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงกำหนดแนวทางที่จะพัฒนาประเภทอำนวยการท้องถิ่นในระดับกลาง ไว้เป็นหลักสูตร ดังนี้

(๑) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการกอง

(๒) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองแผนและงบประมาณ

(๔) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการคลัง

(๕) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานผู้อำนวยการกองช่าง

(๖) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน

(๗) หลักสูตรการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ฯลฯ

(๓) **ผู้บริหารระดับสูง** และประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง และบริหารท้องถิ่นระดับกลาง องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง และบริหารท้องถิ่นระดับกลาง ประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยวิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่จะรับเอาหลักการหรือวิธีการที่จะนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้มีความทันสมัยและเทียบเท่าองค์กรอื่นที่มีศักยภาพในการบริหารงานและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมทั้งที่กำหนดไว้เอง และร่วมกับสถาบันหรือองค์กรต่างๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

(๑) หลักสูตรสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรสำหรับ นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) หลักสูตรสำหรับการบริหารและพัฒนาศักยภาพของประเภทบริหารท้องถิ่น สำหรับ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง

๑๒.๑.๒ การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็น และเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางจึงได้จัดสัมมนาขึ้นซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กร

๑๒.๑.๓ การทัศนศึกษาหรือดูงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาหรือดูงานโดยการจัดให้ผู้บริหารได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมและวิธีการ

ปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนทักษะความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหาและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชม ได้สอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และข้อคิดเห็นอันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งอาจก่อเกิดประโยชน์ในการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมในอนาคตอีกด้วย ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดเป็นหลักสูตรการทัศนศึกษาหรือดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงกำหนดแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นด้วย โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้จัดการสัมมนาสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและการทัศนศึกษาหรือดูงานของสำหรับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประจำทุกปี

๑๒.๒ การพัฒนาผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ

ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรที่อยู่ในระดับ ผู้ปฏิบัติการหรือสายงานที่เป็นสายผู้ปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางด้วย โดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๖ วิธี ดังนี้-

๑๒.๒.๑ การฝึกอบรม การที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสายผู้ปฏิบัติการพัฒนาให้เกิดความชำนาญและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมนำมาใช้กับการปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จและพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดผลและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการฝึกอบรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ดังนี้-

- (๑) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- (๒) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการพัสดุ นักวิชาการคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ
- (๓) หลักสูตรสำหรับเจ้าพนักงานธุรการ
- (๔) หลักสูตรสำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา
- (๕) หลักสูตรสำหรับนักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการคอมพิวเตอร์
- (๖) หลักสูตรสำหรับนักประชาสัมพันธ์ เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
- (๗) หลักสูตรสำหรับนิติกร วิศวกรโยธา นักผังเมือง นักวิชาการสิ่งแวดล้อม
- (๘) หลักสูตรสำหรับนายช่างโยธา นายช่างผังเมือง
- (๙) หลักสูตรสำหรับนายช่างเครื่องกล
- (๑๐) หลักสูตรสำหรับนักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข

๑๒.๒.๒ การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับของผู้ปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญกับการศึกษาดูงาน เพราะการศึกษาดูงานเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ซึ่งการศึกษาดูงานของบุคลากรทำให้ผู้ที่ได้เข้าร่วมโครงการสามารถที่จะนำความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน นำมาใช้ปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงานของหน่วยงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ดีขึ้นกว่าเดิม

๑๒.๒.๓ การพัฒนาทักษะความชำนาญ แนวทางนี้เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้เกิดมีความชำนาญดีขึ้นแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ก็สามารถที่จะพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้เป็นอย่างดี

๑๒.๒.๔ การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน ในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง บางครั้งจะต้องให้บุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างดียิ่งขึ้นจะต้องได้รับการพัฒนาร่วมกับสถาบันที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพราะในบางครั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จะมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับหลายสิ่งหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ยังไม่มีความเข้าใจและทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ บุคลากรจะต้อง ได้รับการพัฒนาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๒.๕ การนิเทศงาน เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับการนิเทศงานของบุคลากรที่อยู่ในสังกัด เพราะการนิเทศงานจะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนในด้านความรู้ และรับการเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดขึ้นแก่องค์กรได้

๑๒.๒.๖ การสับเปลี่ยนงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสังกัด การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดความชำนาญและมีทักษะงานในด้านอื่น ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการรับรู้กับสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๑๒.๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัฒนาตนเอง โดยวิธีการต่างๆ ดังนี้

(๑) ให้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงานและโครงการของงานในหน่วยงาน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

(๒) ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑๒.๒.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง โดยการให้ทุนการศึกษา เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น เช่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ / การเปลี่ยนสายงาน

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ซึ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางต้องถือปฏิบัติ เพราะการที่จะพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งนี้จะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างการบริหารงานขององค์กรและเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้กำหนดวิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรที่เป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และข้าราชการที่เปลี่ยนสายงาน ดังนี้-

(๑) การปฐมนิเทศ ให้กระทำในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

(๒) การแนะนำงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๓) การฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความและความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ตระหนักถึงการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือเมื่อได้มีการสรรหาเข้าทำงานแล้ว มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีที่เสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีอาจจะต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้ด้วย

นอกจากนั้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานไปนาน ๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์และเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไปก็จำเป็นต้องมีการอบรมเพื่อให้สามารถทำงานได้ดีเช่นเดิม โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานฝึกอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเองหรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่น หรือสถาบันอื่นก็ได้

การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

ในการพัฒนาพนักงานจ้างจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมกัน โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น ๒ กลุ่มเป้าหมาย คือ

๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ ประกอบด้วย พนักงานจ้างตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ซึ่งใช้ในลักษณะงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม ได้แก่ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วยสถาปนิก ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่

คอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน
ธุรการ ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ผู้ช่วยนักสหนาการ ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. พนักงานจ้างทั่วไป ประกอบด้วย นักการ คนสวน คนงาน(บริการชุมชน)
คนงาน(บรรเทาสาธารณภัย) คนงาน(กรุยทาง ถางป่า) โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว
ข้างต้น ๓ วิธี คือ

(๑) การปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินการในระยะแรกของการเข้ามา
ปฏิบัติงาน

(๒) การฝึกอบรม เป็นวิธีการหนึ่งที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี
การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๓) การศึกษาดูงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ให้ความสำคัญในการศึกษา
ดูงานซึ่งจะทำให้พนักงานจ้างสามารถนำความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานไปปรับปรุงหรือ
ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น