



รายงานผล การบริหารและพัฒนากฎหมายบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง
อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง

ที่ ลป ๕๔๙๐๑/๒๖๓

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้ง

ตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ตัวชี้วัดที่ ๘ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อ ๐๑๔ กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ นั้น

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวรุ่งทิwa มุงเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ทราบ

(นางสาวณันท์นภัส มีอำมาตย์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

ทราบ

(นางสาววรรณีย์ กุญชร)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน

ปลัดเทศบาล

คำสั่งของนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้ง

ทราบ

(นายถวิล กุญชร)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งผึ้ง



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เทศบาลตำบลทุ่งผิง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลทุ่งผิงจึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานและส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภท ทุกระดับมีส่วนร่วมในการผลักดันนโยบายให้บรรลุเป้าประสงค์ต่อไป ดังนี้

๑. วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจขององค์กร
๒. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสามารถตรวจสอบได้
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	สถานะของการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล						
๑. การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย - นายณัฐพล กุญชร ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์	
๒. การดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ดำเนินการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล ผู้มีคุณสมบัติ จำนวน ๑ ราย ๑. นายเจษฎา เอื้อเพื่อ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ เลื่อนระดับเป็น ชำนาญการ	
๓. การดำเนินการรับโอน ให้โอน พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	ดำเนินการรับโอน ให้โอน พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ๑) รับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ๑.๑ นายประพัฒน์ เยาวรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑.๒ นางวิจิตรา เตียวตระกูล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๒) ให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ๒.๑ นายชัยพร เชื้อดวงทิพย์ ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน ๒.๒ นายประพัฒน์ เยาวรัตน์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๒.๓ นางวิจิตรา เตียวตระกูล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	สถานะของการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๔. การดำเนินการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๖๙	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	๒๗ พ.ค.๖๗ – ๑๓ ธ.ค. ๖๗	ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ - ปรับลด ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา - กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	
๕. การจัดทำประกาศเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๑/๒๕๖๘ รอบที่ ๒/๒๕๖๘ - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	ก.ย. ๖๗	ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ใช้สำหรับรอบการประเมิน ๑/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๘	
- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	ก.ย. ๖๗	ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ใช้สำหรับรอบการประเมิน ๑/๒๕๖๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๘	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	สถานะ ของการ ดำเนินการ	ช่วงระยะเวลา ในการ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๘)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ แล้ว	ก.ย. ๖๗	ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๘)	
- หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ (๑ เม.ย.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ แล้ว	เม.ย. ๖๘	ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ (๑ เม.ย.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)	
๖. การประกาศเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เรื่อง ฐานในการคำนวณและร้อยละ ของฐานในการคำนวณเงินเดือน พนักงานครูเทศบาลประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๘)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ แล้ว	เม.ย. ๖๘	ดำเนินการจัดทำประกาศฐานในการคำนวณและร้อย ละของฐานในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครู เทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบการ ประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ ต.ค.๒๕๖๗ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๖๘)	
- การประกาศเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เรื่อง ฐานในการคำนวณและร้อยละ ของฐานในการคำนวณเงินเดือน พนักงานครูเทศบาลประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๘)	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ดำเนินการ แล้ว	ต.ค. ๖๘	ดำเนินการจัดทำประกาศฐานในการคำนวณและร้อย ละของฐานในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครู เทศบาลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รอบการ ประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ (๑ เม.ย.๒๕๖๘ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๘)	

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	สถานะของการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๗. การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๘	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	๑ พ.ย. - ๒๗ ธ.ค. ๖๗	ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓ ราย	
๘. การปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ดำเนินการแล้ว	๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย. ๖๘	ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และรับรองข้อมูลในระบบเป็นประจำทุกเดือน	

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
เทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	สถานะของการดำเนินการ	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
๑. การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในการพัฒนาด้านศักยภาพบุคลากร	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ๒๒๕,๐๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ๒๑๐,๐๐๐ บาท	ค่าลงทะเบียนในการฝึกอบรม ๑๑๖,๕๐๐ บาท ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ๑๒๔,๗๘๙.๓๕ บาท	ดำเนินการแล้ว	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๘	- ดำเนินการจัดส่งคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรตามสายงานตามที่หน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างๆ ได้จัดโครงการฝึกอบรม ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนสายงานทั้งหมด - จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล วางแผนพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	
๒. โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๕,๐๐๐	๑๒,๒๔๐	ดำเนินการแล้ว	จำนวน ๑ วัน ในวันพุธ ที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง	- ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง จำนวน ๖๔ คน ในวันพุธ ที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทุ่งผึ้ง - บุคลากรในสังกัด มีความรู้ความเข้าใจ ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิต	

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลัง	กรอบมีเงิน	กรอบคนครอง	อัตราว่าง (ตามงบ)
๑. พนักงานเทศบาล				
- บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๐	๑
- อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๓	๓	๓	๐
- ประเภทวิชาการ	๘	๘	๗	๑
- ประเภททั่วไป	๘	๘	๖	๒
๒. พนักงานครูเทศบาล	๓	๓	๒	๑
๓. ลูกจ้างประจำ	๐	๐	๐	๐
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑	๑๑	๑๑	๐
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๐
รวม	๔๔	๔๔	๓๘	๖

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน
- ๑.๒ การโอนย้ายตำแหน่งบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรที่มีการโยกย้ายต้องมีการปรับตัวใหม่ เพื่อที่จะให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
- ๑.๓ องค์กรมีการวางแผนงานและการทำงานที่ซับซ้อน ทำให้เกิดความไม่เป็นระบบขึ้นในองค์กร

๒. ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาบุคลากร

- ๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหางานล้นคน ทำให้ต้องมีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จึงทำให้การพัฒนาองค์ความรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- ๒.๒ การเข้ารับการฝึกอบรมบางโครงการ การกำหนดเนื้อหาวิชา และวิธีการพัฒนา ไม่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การพัฒนาไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ
- ๒.๓ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอที่จะใช้พัฒนาบุคลากรได้ครบทุกสาย
- ๒.๔ ขอกฎหมาย และระเบียบวิธีปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับตัว และหาความรู้เกี่ยวกับกับการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องเสียเวลาในการแก้ไขงาน

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ การพัฒนาระบบงาน โดยการกำหนดนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ
- ๑.๒ สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เป็น "องค์กรแห่งความผูกพัน"
- ๑.๓ การดำเนินการสรรหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังที่ว่าง และกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอกับงานในหน้าที่

๑.๔ การทำให้การประเมินผลงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน เพื่อที่จะสามารถพัฒนาให้ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และสามารถนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรต้องมีผลการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงขึ้น ซึ่งแสดงว่าบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะพร้อมต่อการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ควรมีการดำเนินการตามกระบวนการ วิธีการ และแนวทางตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนขึ้น

๒.๒ ในกระบวนการดำเนินการควรให้บุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมทำ เป็นการรวมพลังของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

๒.๓ ดำเนินการสำรวจหาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร นอกจากวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกในองค์กร ซึ่งได้แก่ ภารกิจ นโยบาย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่ความสามารถของบุคลากรในด้านต่างๆ แล้ว ควรต้องมีการวิเคราะห์ในประเด็นอื่นๆ ที่เป็นเป้าหมายในการพัฒนาในระบบราชการ เช่น ชีวิตการทำงานในยุคดิจิทัล ระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมผู้สูงอายุ และความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล

๒.๔ กำหนดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบการศึกษา มาเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์และการฝึกอบรม

๒.๕ กำหนดรูปแบบ วิธีการ และกระบวนการในการพัฒนาที่เหมาะสมให้กับบุคลากรแต่ละคน เพราะการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันในเวลาเดียวกัน เรื่องเดียวกัน ด้วยวิธีเหมือนกัน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งผิ่ง สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ตลอดจนนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบลทุ่งผิ่ง และบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งผิ่งต้องปรับตัวให้เหมาะสมสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา