



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง

ที่ ลพ ๕๒๖๐๑/๑๓๑๓

วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

ตามที่ เทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง ได้จัดทำนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ครอบคลุมด้านการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน การบริหารอัตรากำลัง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านสวัสดิการและด้านการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลักดันวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ และได้ประกาศให้ทราบโดยทั่วกันไปแล้วนั้น

บัดนี้สิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ งานบริหารงานบุคคล จึงรายงานผลการปฏิบัติราชการตามนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง ให้ครบทุกด้าน รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายนิเทศ ชาญสิรินกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- เพื่อโปรดพิจารณา

(นางอรทัย กันทะยอ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- พิมพ์มาช่า ไม้กระต๊อป

นายवलันต์ ปันคำ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

นางอัญชลี กุทธิประภา  
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านโฮ้ง

ทราบ

(นางศิริรัตน์ เขียววิสิงห์)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านโฮ้ง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>๑. นโยบายด้านวางแผนอัตรากำลัง</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>วัตถุประสงค์ อัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงาน การปฏิบัติงานที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ และภาพรวมในองค์กร ไม่มีตำแหน่งว่างในกรอบอัตรากำลัง การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>ข้อเสนอแนะ เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณปัจจุบัน เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน การใช้จ่ายยัติโยนจากส่วนกลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตามหนังสือสั่งการ ควรมีการดำเนินการอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง</p>
<p>๒. นโยบายการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร</p>	<p>วัตถุประสงค์ การสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลดีต่อการบริหารราชการ เพื่อบริการประชาชนให้ครบทุกด้าน</p>	<p>วัตถุประสงค์ การสรรหาบุคคลเพื่อมาปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลดีต่อการบริหารราชการ เพื่อบริการประชาชนให้ครบทุกด้าน</p>	<p>ผลการดำเนินงาน การให้โอนรับโอน ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล <b>รับโอน</b> ๑. นางแจ่มใจ แก้วมุกด์ ตำแหน่ง ครู. ๒. นายวิรัตน์ อินใจ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓. นายชัชวาล เพชรรัตน์ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๔. นายอลิษฐ์ ปันคำ ตำแหน่ง ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ ๕. นายเจนณรงค์ ไชยเดช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ ๖. นางสาวศิวาพร วรรณหทัย ตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข ๗. นางสาวกรรณิการ์ อานาภาไพโรจน์ ตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข ๘. นางปณิตดา สุพรรณอุดม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง <b>ให้โอน</b> ๑. นางพัชราภรณ์ วัฒนธรรม วิศวกรโยธา ๒. นางสาวมณีธิดา รัสปีตพงศ์ นวก.ตรวจสอบภายใน ๓. นางสาววิจิตรภรณ์ โกฏวิดี นักวิเคราะห์ ๔. นางสาวปราณี วรรณนันทปัญญา หัวหน้าฝ่ายแผน ๕. นางกมลวรรณ จันทร์รัตน์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๖. นางสาวนพวรรณ ภาควิเชียร หัวหน้าฝ่ายบริการฯ</p>	<p>ปัญหา/อุปสรรค การวิเคราะห์ตำแหน่งยังไม่ละเอียดถี่ถ้วน ด้วยงบประมาณ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ เป็นการสรรหาบุคคลมาทดแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างคล่องตัว ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ และให้โอนเพื่อเป็นไปตามความประสงค์ ของพนักงานเทศบาล สำหรับพนักงานสายงานผู้บริหาร กรมฯ ควรให้ระยะเวลาสำหรับการโอน/ย้าย เพื่อให้ อปท. จะได้รับโอนบุคคล มาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานของ อปท. เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>
			<p>ผลการดำเนินงาน การให้โอนรับโอน ข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาล <b>รับโอน</b> ๑. นางแจ่มใจ แก้วมุกด์ ตำแหน่ง ครู. ๒. นายวิรัตน์ อินใจ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๓. นายชัชวาล เพชรรัตน์ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ๔. นายอลิษฐ์ ปันคำ ตำแหน่ง ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ ๕. นายเจนณรงค์ ไชยเดช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ ๖. นางสาวศิวาพร วรรณหทัย ตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข ๗. นางสาวกรรณิการ์ อานาภาไพโรจน์ ตำแหน่ง นวก.สาธารณสุข ๘. นางปณิตดา สุพรรณอุดม หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง <b>ให้โอน</b> ๑. นางพัชราภรณ์ วัฒนธรรม วิศวกรโยธา ๒. นางสาวมณีธิดา รัสปีตพงศ์ นวก.ตรวจสอบภายใน ๓. นางสาววิจิตรภรณ์ โกฏวิดี นักวิเคราะห์ ๔. นางสาวปราณี วรรณนันทปัญญา หัวหน้าฝ่ายแผน ๕. นางกมลวรรณ จันทร์รัตน์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๖. นางสาวนพวรรณ ภาควิเชียร หัวหน้าฝ่ายบริการฯ</p>	<p>ปัญหา/อุปสรรค การวิเคราะห์ตำแหน่งยังไม่ละเอียดถี่ถ้วน ด้วยงบประมาณ</p>	<p>ข้อเสนอแนะ เป็นการสรรหาบุคคลมาทดแทนตำแหน่งว่าง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างคล่องตัว ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการ และให้โอนเพื่อเป็นไปตามความประสงค์ ของพนักงานเทศบาล สำหรับพนักงานสายงานผู้บริหาร กรมฯ ควรให้ระยะเวลาสำหรับการโอน/ย้าย เพื่อให้ อปท. จะได้รับโอนบุคคล มาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานของ อปท. เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร	วัตถุประสงค์ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมและการทำงาน	ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดลดลง กระบวนการทำงานครบทุกขั้นตอน ไม่มีข้อร้องเรียน ด้านพฤติกรรมและการทำงาน	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม และหน่วยงานจัดฝึกอบรมเอง เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สร้างความสามัคคีในองค์กร ในการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้กันนอกสถานที่ จัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	ข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ และโรค covid-๑๙ ทำให้บุคลากรเข้าอบรมไม่เพียงพอ หรือส่งบุคลากรไปฝึกอบรมไม่สะดวก เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร และข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมไปฝึกอบรม ณ สถาบันพัฒนาบุคลากร พนักงานมีความสนใจฝึกอบรม ไม่เต็มเวลาที่จัดฝึกอบรม	สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค covid-๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณที่ลดลง ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมเพราะข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ขอท.ควรจัดอบรมเอง อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรให้ความรู้ มีความเหมาะสม ความชำนาญในการให้ความรู้ มีความเหมาะสม เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบทางไกล conferent ลักษณะนี้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับดี แต่พนักงานเทศบาล บางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญ ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์แพร่ระบาด Covid-๑๙ เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หรือไม่มีข้อติดขัดกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Integrity and transparency Assessment : ITA) หากมีการดำเนินการแล้ว ควรมีการประเมินจากส่วนราชการอื่น หรือคณะกรรมการ เพื่อปรับปรุงแก้ไข เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วขึ้น แต่ยังมีบุคลากรไม่สังกัดส่วนน้อย ที่ไม่มีความร่วมมือด้านเทคโนโลยี
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความปลอดภัย ถูกหลัก ๕ ส พัฒนาเทคโนโลยีในองค์กร เพื่อให้เกิด องค์กรอัจฉริยะ	การพัฒนาความคิด และพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดมุมมองในการพัฒนาตนเองและองค์กร พนักงานเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อปท.	จัดทำโครงการเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เทศบาล และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ใ้สำหรับประชาสัมพันธ์ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ฌานตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนสองนโยบายรัฐบาล ไทยแลนด์ ๔.๐ กำจัดกากกิจกรรม ๕ ส เป็นประจำทุกเดือน ปราศจากสิ่งสกปรก การทำงานมีความสะอาด และง่ายขึ้น องค์กรมีไลน์กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข่าวสาร แจ้งเวียนให้ทราบเรื่องปฏิบัติ และสั่งงาน รวมถึงการรายงานผลให้ผู้บริหารรับทราบ จัดโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อศึกษาดูงานต้นแบบด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี ทนแม่เหียะ	ระยะเวลา และความเกี่ยวข้องกันตำแหน่ง จึงทำให้ความสนใจของผู้ใช้บริการฝึกอบรมไม่เท่าเทียมกัน เป็นลักษณะการสื่อสารที่ดี เหมาะสำหรับองค์กรในปัจจุบัน เกิดความสะดวกรวดเร็ว ในการสื่อสารยุติข้อขัดแย้งที่เป็นปัญหา คือ ความเข้าใจของผู้รับสาร ว่าผู้สื่อสารต้องการสื่อในเรื่องใด เพื่อจะไม่ได้แปรปรวน เจตนาของผู้สื่อสาร ผิดพลาดไป ขาดการประเมินผลจากหน่วยงานภายนอก ต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขจุดบกพร่องและทำต่อเนื่องให้สำเร็จ เนื่องจากเทศบาลตำบลบ้านโป่ง เป็นองค์กรขนาดกลาง มีข้อจำกัดของงบประมาณ ในการพัฒนาเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัย ครบทุกตำแหน่ง และสายงาน	เป็นการดำเนินการที่รวดเร็ว ๑๙ ทำให้การส่งบุคลากรเข้าอบรมไม่เพียงพอ รวมถึงงบประมาณที่ลดลง ไม่เพียงพอในการส่งให้บุคลากรเข้าอบรมเพราะข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ขอท.ควรจัดอบรมเอง อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา และบุคลากรให้การร่วมมือเป็นอย่างดี วิทยากรให้ความรู้ มีความเหมาะสม ความชำนาญในการให้ความรู้ มีความเหมาะสม เป็นการเรียนรู้ผ่านระบบทางไกล conferent ลักษณะนี้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในระดับดี แต่พนักงานเทศบาล บางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญ ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์แพร่ระบาด Covid-๑๙ เสนอแนะให้ระบบสารสนเทศแบบ One stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการและสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล หรือไม่มีข้อติดขัดกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(Integrity and transparency Assessment : ITA) หากมีการดำเนินการแล้ว ควรมีการประเมินจากส่วนราชการอื่น หรือคณะกรรมการ เพื่อปรับปรุงแก้ไข เป็นรูปแบบการทำงานแบบลดขั้นตอน ประหยัด และเพิ่มความรวดเร็วขึ้น แต่ยังมีบุคลากรไม่สังกัดส่วนน้อย ที่ไม่มีความร่วมมือด้านเทคโนโลยี

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	วัตถุประสงค์ ผลการปฏิบัติงานในระดับดีขึ้นไป มีความสำเร็จทันเวลาที่กำหนด ลดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่มีข้อร้องเรียน เกิดการทำงานเป็นทีม	วัตถุประสงค์ ความโปร่งใส ความยุติธรรม ของการประเมินผล ที่มีความน่าเชื่อถือ	ผลการดำเนินงาน โครงการเตรียมความพร้อมบุคลากร สังกัดเทศบาล ตำบลบ้านไผ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี จัดกิจกรรมออกกกำลังกายและกีฬา ทุกวันพุธ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัย ให้กับบุคลากรของ เทศบาล ทุกประเภท เกิดการรวมกลุ่มและ สร้างความสัมพันธ์ กันในองค์กร มาตรการป้องกันและลดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ จัดคัดกรอง ทางเข้าออก จัดเจลล้างมือ แอลกอฮอล์ ไว้ประจำสำนักงาน ให้สำหรับพนักงาน และผู้มาติดต่อราชการ ไม่มีการทำความสะอาด เขตโต๊ะทำงาน ประชุม พนักงาน ราวบันได เป็น ประจำทุกสัปดาห์	ไม่มี ฐานข้อมูลขาดความ ต่อเนื่อง สำหรับพนักงาน ที่มีการโอนย้ายมา การจัดกิจกรรม ต่อเนื่อง ทุกสัปดาห์ ก็พบบางประเภท พนักงานขาดการมีส่วนร่วม เป็นมาตรการที่ดี ขาดความพร้อมของ อุปกรณ์	เป็นโครงการที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใช้ รับการคัดเลือก จากคณะกรรมการ เป็นการ สร้างแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นการยกย่อง สร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติ ราชการอันเป็นเกียรติยศยิ่ง แก่ตนเองและ ครอบครัว บุคลากรทุกประเภท ให้ความร่วมมือไม่กิจกรรม เป็นอย่างดี ทั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานทุกประเภท ร่วมกิจกรรมกันอย่างต่อเนื่อง เป็นมาตรการสร้างความปลอดภัยขั้นต้น ในสถานที่ ทำงาน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้มาติดต่อ ราชการ
๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	วัตถุประสงค์ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการ การพัฒนาเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ไม่มี ปัญหาคือความเข้าใจ และการใส่ใจ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการนำผลการประเมิน ไปปรับใช้ ให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานบุคคล ภายในส่วนราชการ ผู้ส่งผลงาน ไม่ผ่านการ พิจารณาทั้งหมด เกิดจาก คุณสมบัติไม่ตรง การดำเนินการหลายขั้นตอน การดำเนินการต้องใช้ความ รอบคอบ และถูกต้อง การดำเนินการหลายขั้นตอน การดำเนินการต้องใช้ความ รอบคอบ และถูกต้อง	ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน เพื่อเชิญผู้ปฏิบัติงานในระดับดีเด่น เกิดจากการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ทุกระดับ รูปแบบคณะกรรมการการผลประกอบการประเมิน คณะกรรมการเลื่อนขั้นฯ พิจารณาจากเอกสาร ผลงาน พฤติกรรม สติถิการ การขาด สาย ลา และการดำเนินการทางวินัย มาเป็นองค์ประกอบ ในการพิจารณา ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน พิจารณา ให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง และ เสริมสร้างกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน การเลื่อน ระดับ สร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงาน และมีผลงานที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการ ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน เป็นการ ให้ออกาสผู้ที่มีคุณสมบัติ เข้ารับการคัดเลือก องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงานราชการ เกิดขวัญกำลังใจ สำหรับผู้ผ่านการคัดเลือก	

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖. นโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคุณธรรมในองค์กร	เพื่อให้เกิดมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นกรอบการทำงานที่มีคุณธรรม	การปฏิบัติงานบนฐานความรู้ นำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตาม	จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น  โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ๒๕๖๕  โครงการป้องกันการทุจริตในองค์กร	ในองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับประมวลจริยธรรม และขาดความเข้าใจ  ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ และเวลาในการศึกษาปฏิบัติ ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี	ให้การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม  ให้ใช้งบประมาณ และดำเนินการฝึกอบรม ให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และผู้ปฏิบัติงาน  ให้ความสำคัญการฝึกอบรม และประเมินผล ให้ครบทุกคน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติราชการที่ถูกต้อง