

๑๕๖ ๑๖๙
๘๘ ๔

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โทร. ๑๑๐

ที่ ลพ ๕๑๐๐๙ / -

วันที่ ๒๕

เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

เรื่องเดิม

๑. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้แจ้งรายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๒)

- ๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
- ๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร
- ๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๖) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ข้อเท็จจริง

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (เอกสารหมายเลข ๓)

ข้อ ๒๖ การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดองค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนี้

๑) แสดงการดำเนินการที่มีการสอดคล้องกับนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

๒) เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๒๘ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี กำหนดองค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนี้

- ๑) แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒) มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วยผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

/ ๓) เป็น...

๓) เป็นการรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว และจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยมีรายละเอียดดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๔)

๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ประเด็นดำเนินการ

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ

การดำเนินการ

๑. มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่นๆให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นดำเนินการ

มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ

การดำเนินการ

๑. กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ

๒. จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๓. มีการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๔. มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนผู้บริหาร ที่ว่างต่อ ก.จ.จ.จังหวัดลำพูน

๓) ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นดำเนินการ

มีแผนการพัฒนาบุคลากรในการสร้างเสริมสมรรถนะ ความรู้ ทักษะความชำนาญ ศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีวิทยาการ และสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อธรรมาภิบาล ในการบริหารราชการ

การดำเนินการ

๑. มีการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการฝึกอบรม

๓. มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากร และส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ

๔. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕. การสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร

๔) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นดำเนินการ

มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการ

๑. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๒. มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๓. มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นดำเนินการ

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ

การดำเนินการ

๑. ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ

๒. ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม

๓. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น รอบการประเมิน

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๕. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖. เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

๖) ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ประเด็นดำเนินการ

มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน

การดำเนินการ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้ กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

๒. จัดทำกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร

๓. เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า

๕. จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

๕. จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่

๓. หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๔)

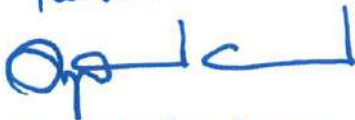
- ๑) การวางแผนอัตรากำลัง
- ๒) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- ๓) การพัฒนาบุคลากร
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕) การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร
- ๖) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงเห็นควรแจ้งพร้อมจัดส่งรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และรายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เพื่อดำเนินการประกาศเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน (www.lamphunpao.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายสุพจน์ สุทธิจิระพันธ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ในนาม


(นายอนุสรณ์ วงศ์วรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๕


(นายชุตorn พิมพ์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๕

ดร.เนวิน งามพริ้ง



(นายเสริมชัย ลีเขียววงศ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๕

(นายวิทยา สะคำปัน)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
๒๖ มิ.ย. ๒๕๖๕

นายอำเภอ		๒๒ มิ.ย. ๖๕
นายอำเภอ		๒๕ มิ.ย. ๖๕
นายอำเภอ		



สำเนาฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โทร. ๑๑๐

ที่ ลพ ๕๑๐๐๙/๒๙๗

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง การรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

เรียน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้แจ้งรายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน และรายงานผลการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้การปฏิบัติสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จึงขอให้กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ดำเนินการประกาศเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน (www.lamphunpao.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายอนุสรณ์ วงศ์วรรณ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน

ได้รับหนังสือฉบับนี้ดำเนินการแล้ว

ลงชื่อ

วันที่ 26 เม.ย. 2565

รองนายก อบจ.		วันที่ 26 เม.ย. ๒๕๖๕
ปลัด อบจ.		วันที่ 26 เม.ย. ๒๕๖๕
รองปลัด อบจ.		วันที่ 25 เม.ย. ๒๕๖๕
หัวหน้าส่วน		วันที่ 22 เม.ย. 65
หัวหน้าฝ่าย		วันที่ 22 เม.ย. 65
เจ้าหน้าที่		วันที่ 22 เม.ย. 65
อื่นๆ/รวม		วันที่ 22 เม.ย. 65



**การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน**

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการแล้ว
การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	- มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่นๆให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการแล้ว
มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่เป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ	- กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ - จัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน - มีการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ - มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อ ก.จ.จ.จังหวัดลำพูน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการแล้ว
มีแผนการพัฒนาบุคลากรในการสร้างเสริมสมรรถนะ ความรู้ ทักษะความชำนาญ ศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีวิทยาการ และสภาพแวดล้อม ทำให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อธรรมาภิบาลในการบริหารราชการ	- มีการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ - มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และแผนการฝึกอบรม - มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากร และส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ - มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร - การสำรวจความพึงพอใจ แรงจูงใจ และความผูกพันของบุคลากร

๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการแล้ว
มีการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยการสร้างสภาพแวดล้อม วิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	- สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน - มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน - มีการสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

/ ๕. ด้าน...

๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการแล้ว
กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ	- ต้นรอบการประเมินมีการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบ - ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนวันที่ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม - ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน - แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา - นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน - เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ประเด็นดำเนินการ	สิ่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้ดำเนินการแล้ว
มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน	- จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน - จัดทำกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร - เข้าร่วมโครงการป้องกันการทุจริตของ ปปช. ปปท. หรือสถาบันพระปกเกล้า - จัดทำประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน - จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ และเจ้าหน้าที่