



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐ ๕๕๒๓ ๗๖๐๐ ต่อ ๑๐๐๔
ที่ ลป ๕๑๐๑๐/- วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการบริหารและการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน
ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency
Assessment : ITA) นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

ข้อเท็จจริง

ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดข้อมูลในการรายงานผลการบริหารและพัฒนา
บุคลากร ตัวชี้วัด ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ประกอบด้วย

- (๑) โครงการหรือกิจกรรม
- (๒) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการกิจกรรม
- (๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/
กิจกรรม
- (๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็นวัน เดือน ปีที่เริ่ม และสิ้นสุดการดำเนินการ)
- (๕) ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
- (๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- (๗) ปัญหา/อุปสรรค
- (๘) ข้อเสนอแนะ (เอกสารหมายเลข ๒)

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร
บุคคล ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดปรากฏตามรูปเล่มเอกสารรายงานแนบท้ายบันทึกนี้

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๓๕/๕ (๒) นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ สั่ง อนุญาต และอนุมัติ
เกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

/-ข้อพิจารณา.....

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้นายกองการการบริหารส่วนจังหวัดลำปางทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นางศศิมาภรณ์ ปันเต)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายกมลชนก เดชะศิริ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
- ๕ มี.ค. ๒๕๖๗

ทราบ



(นายราวุธ หน่อคำ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

- ๕ มี.ค. ๒๕๖๗



(นางศุภากร เอี่ยมสำอางค์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๕/๕ (๒) และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒.๒ แผนอัตรากำลัง มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๒.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๒.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่า มีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๒.๕ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละคนและแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาทิเช่น การกำหนดตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม การยุบเลิกส่วนราชการ การเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๒.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

ข้อ ๓ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ยึดหลักความทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และใช้วิธีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๓.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๓.๓ การประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาก่อนการรับโอน คัดเลือก หรือสรรหาแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการในการคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๔.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู และข้าราชการถ่ายโอน พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางกำหนด

๔.๗ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่น การคัดเลือกคนดี ศรี อบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา การยกย่องชมเชยคนทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรรุ่นต่อไป

ข้อ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๕.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อ ๖ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๖.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

๖.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้น
รอบการประเมิน

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการ
ใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๖.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ
การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน

๖.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ
ให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

ข้อ ๗ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๑ จัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ.
๒๕๖๖ เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๗.๒ แจกเวียนและประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ได้รับถึงข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

๗.๓ สืบสวนความพึงพอใจข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับ
ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

๗.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก
ปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบ
หนังสือสั่งการ

ข้อ ๘ ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และมีการ
ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง โดยมีมาตรการ ดังนี้

๘.๑ มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

๑) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น บุคคลต้นแบบผู้มี
คุณธรรมและจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่น คนดีศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา

๒) มีการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นในระดับดีเด่น

๘.๒ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑) มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) มีการสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวดวงรัตน์ โล่ห์สุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง



รายงานผลการดำเนินงาน

ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทนำ	
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	๑
สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๕
ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	๖
๒. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	๙
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร	๑๑
๔. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๒๐
๕. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๒๐
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	๒๒
๗. ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๒๓
สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารบุคลากร	๒๘
สรุปผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร	๓๕
ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะในภาพรวม	๔๑
ภาคผนวก	

คำนำ

การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เล่มนี้เป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานของกองการเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน เป็นไปตามกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รวมถึงกรอบแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดข้อมูลในการรายงานผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ๐๑๙ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

กองการเจ้าหน้าที่
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

บทนำ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงาน และหลักความสามารถ รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กรให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เพื่อเป็นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕/๕ (๒) และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร และด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรไปสู่เป้าหมายและตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น โดยยึดหลักสมรรถนะ หลักผลงานและหลักคุณธรรม รวมทั้งมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีกำลังคน ประเภท ทักษะ และสมรรถนะที่ต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาขององค์กร รวมถึงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๓๕/๕ (๒) และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวนประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒.๒ แผนอัตรากำลัง มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๒.๓ มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคอย่างชัดเจน

๒.๔ มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๒.๕ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมทั้งระบุนานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วนราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละคนและแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์ในการกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๖ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาทิเช่น การกำหนดตำแหน่ง การยุบเลิกตำแหน่ง การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม การยุบเลิกส่วนราชการ การเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๒.๗ มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

ข้อ ๓ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ยึดหลักความทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และใช้วิธีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๓.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๓.๓ การประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกการรับโอน คัดเลือก หรือสรรหาแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการในการคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาคความรู้ รวบรวมองค์ความรู้เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคุมไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๔.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู และข้าราชการถ่ายโอน พัฒนาดตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางกำหนด

๔.๗ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรม และจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่น การคัดเลือกคนดี ศรี อบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา การยกย่องชมเชยคนทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรรุ่นต่อไป

ข้อ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๕.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ข้อ ๖ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๖.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

๖.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

๖.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับการให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน

๖.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

ข้อ ๗ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๗.๑ จัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๗.๒ แจกเวียนและประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้รับถึงข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

๗.๓ สำรวจความพึงพอใจข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖

๗.๔ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ แนวทางตามระเบียบหนังสือสั่งการ

ข้อ ๘ ด้านการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และมีการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีมาตรการ ดังนี้

๘.๑ มาตรการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

๑) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น บุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่น คนดีศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา

๒) มีการพิจารณาความดี ความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นในระดับดีเด่น

๘.๒ มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑) มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓) มีการสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวดวงรัตน์ โล่ห์สุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

สรุปข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๖

.....

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๓๕
วิชาการ	๑๐๖
ทั่วไป	๙๒
พนักงานจ้าง	๑๕๙
ลูกจ้างประจำ	๑๐
รวม	๔๐๔

ข้อ ๒ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๒.๑ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ณ เดือน กันยายน ๒๕๖๖

ประเภทตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๓๕
วิชาการ	๑๐๖
ทั่วไป	๙๒
พนักงานจ้าง	๑๕๙
ลูกจ้างประจำ	๑๐
รวม	๔๐๔

๒.๒ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

การวางแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมี ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑) มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังและประชุมคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒) แผนอัตรากำลัง มีการระบุยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของหน่วยงาน

๓) มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กรโดยระบุจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และ อุปสรรคอย่างชัดเจน

๔) มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ

๕) มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบรวมทั้งระบุงานของแต่ละฝ่าย แต่ละส่วน ราชการอย่างชัดเจน และมีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละคนและแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์ใน การกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๖) การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาทิเช่น การกำหนดตำแหน่ง การยุบเลิก ตำแหน่ง การปรับเกลี่ยตำแหน่ง การกำหนดส่วนราชการเพิ่มเติม การยุบเลิกส่วนราชการ การเปลี่ยนตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน มีการประชุมพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลังและวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่เหตุผลความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง

๗) มีการจัดทำฐานข้อมูลด้านบุคลากรด้วยระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) และฐานข้อมูลอื่น ๆ ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

ในการนี้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้มีการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้

๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้าง
จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย

๑.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งสถาปนิก
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๑-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๒ สังกัดฝ่ายผังเมือง กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยสถาปนิก สังกัดฝ่ายสำรวจและ
ออกแบบ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
ด้านการสาธารณสุข สังกัดฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
ดำเนินการภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖

๒. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๖ เนื่องจากมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับฝ่ายและกำหนด
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้มีกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ๑) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๓ อัตรา
- ๒) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา

๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสาธารณสุข

- ๑) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา
- ๒) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา

๒.๓ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ กองการเจ้าหน้าที่

- ๑) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๙ อัตรา
- ๒) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๑ อัตรา

ดำเนินการภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ เนื่องจากมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการระดับฝ่ายและกำหนด
ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้มีกรอบ
อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งใหม่ ดังนี้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กองสาธารณสุข

- ๑) กำหนดตำแหน่งข้าราชการ จำนวน ๒๘ อัตรา
- ๒) ปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการและพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา
- ๓) กำหนดตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ สถานีนอนามัยเฉลิม

พระเกียรติ ๖๐ พรรชนาวมินทราชนินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๖๗ แห่ง เพื่อรองรับ
บุคลากรถ่ายโอน จำนวน ๖๕๙ อัตรา

ดำเนินการภายในเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

๔. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ เนื่องจากมีการเปลี่ยนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายนิติการ (นักบริหารงาน
ทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๕๒-๑-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔ สังกัดฝ่ายนิติการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัด ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างอยู่ เป็นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานนิติการ (นิติกรชำนาญการพิเศษ) สังกัด
กลุ่มงานนิติการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
ดำเนินการภายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ - ไม่มี -

ปัญหา/อุปสรรค - ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -

ข้อ ๓ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีแผนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามระเบียบ และข้อบังคับ โดยดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ยึดหลักความทั่วถึง เท่าเทียม เป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และใช้วิธีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่ง มีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ กำหนดแผนการสรรหาข้าราชการ และพนักงานจ้าง ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ทันต่อความต้องการในการใช้อัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ

๓.๒ มีหนังสือรายงานตำแหน่งข้าราชการที่ว่างต่อ ก.จังหวัด

๓.๓ การประกาศรับโอน การคัดเลือก การสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และพนักงานจ้าง โดยประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการรับโอน คัดเลือก หรือสรรหาแล้วแต่กรณี เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

๓.๕ ตั้งงบประมาณไว้สำหรับการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนให้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดังต่อไปนี้

๑. รับโอนข้าราชการสายงานผู้บริหารมาดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๑๒ ราย

๒. รับโอนข้าราชการสายปฏิบัติมาดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๒๗ ราย

๓. ให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหารไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๘ ราย

๔. ให้โอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้ปฏิบัติไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๙ ราย

๕. การย้ายภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๒๐ ราย

๖. การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการด้วยวิธีกรณีพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน

จำนวน ๓๔ ราย

๗. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ จำนวน ๑๓ ราย

๘. การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามบัญชีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๕ ราย

๙. การสรรหาพนักงานจ้างเพื่อมาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๑๖ ราย

๑๐. พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเกษียณอายุราชการ เนื่องจากมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ จำนวน ๓ ราย

งบประมาณที่ใช้ในการสอบเข้ารับราชการด้วยวิธีกรณีพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน จำนวน ๒๗,๐๓๔ บาท (ค่าตอบแทนคณะกรรมการฯ)

ปัญหา/อุปสรรค - ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -

ข้อ ๔ ด้านการพัฒนาบุคลากร

กองการเจ้าหน้าที่ โดยฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เน้นการสร้างกระบวนการในการคิด และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับพันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร มุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อภารกิจที่ได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ

๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๔.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างและพัฒนาความรู้ รวบรวมองค์ความรู้เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้และนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-Learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

๔.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู และข้าราชการถ่ายโอน พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางกำหนด โดยมีผลการปฏิบัติงานตามตารางแนบท้ายนี้

นโยบายบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๒.หลักสูตร “การฝึกทักษะการเขียนหนังสือราชการ และการเตรียมการจัดหาพัสดุ การเบิกจ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง” ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ชั้น ๑	๒๑,๐๐๐.-	จำนวน ๑ วัน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖	จำนวน ๘๑ คน เป้าหมาย ๗๖ คน ร้อยละ ๑๐๐	-ไม่มี-	- ไม่มี-
		๓.หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ชั้น ๑	๔๓,๗๖๐.-	จำนวน ๑ วัน ๕ เมษายน ๒๕๖๖	จำนวน ๗๔ คน เป้าหมาย ๗๔ คน ร้อยละ ๑๐๐	-ไม่มี-	- ไม่มี-
		๔.หลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการสื่อสารเชิงรุก ณ ห้องการเรียนรู้ด้วยไอที (ห้อง IT Learning) ศูนย์วิทยาศาสตร์และดาราศาสตร์ (ห้องฟ้าจำลอง) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	๒๕,๙๒๘.-	จำนวน ๒ วัน ๒๙ - ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖	จำนวน ๒๙ คน เป้าหมาย ๓๐ คน ร้อยละ ๙๖.๖๗	- ต้องจัดอบรม อุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ และ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่พร้อมรองรับการ อบรม	

นโยบายบริหาร ทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		๕.หลักสูตรการศึกษาดูงานเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ระบบสาธารณสุขระดับท้องถิ่น ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	๙,๙๐๐.-	จำนวน ๑ วัน ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖	จำนวน ๓๕ คน เป้าหมาย ๓๕ คน ร้อยละ ๑๐๐	- ไม่มี -	- ไม่มี -
		๖.หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐๗.หลักสูตรการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานส่วน ท้องถิ่น ณ ห้องประชุมองค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง ชั้น ๑	๕๘,๒๐๒.๕๐	จำนวน ๒ วัน ๒๒ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖	จำนวน ๘๒ คน เป้าหมาย ๗๓ คน ร้อยละ ๑๐๐	- ไม่มี-	- ไม่มี-
		๗.หลักสูตรการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น ใน ณ ห้อง ประชุมองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปาง ชั้น ๑	๙๕,๕๐๑.-	จำนวน ๑ วัน ๙ กันยายน ๒๕๖๖	จำนวน ๓๔๕ คน เป้าหมาย ๓๔๕ คน ร้อยละ ๑๐๐	กลุ่มเป้าหมาย มีจำนวน มาก ทำให้วิทยากรไม่ สามารถตอบข้อสงสัยของ บุคลากรได้ครอบคลุม ทั่วถึง ซึ่งบุคลากรบางคน อยากจะถามแบบส่วนตัว	แบ่ง กลุ่มเป้าหมาย ให้น้อยลง เพื่อให้การ อบรมมี ประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดยนำหลักการความรู้ (Knowledge Management : KM) ฯ	- จัดทำแผนการจัดการองค์ความรู้ (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยให้ดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	- ดำเนินการเผยแพร่องค์ความรู้ (KM) ผ่านช่องทางเว็บไซต์ อบจ.ลำปาง มุม “KM กองกรเจ้าหน้าที่” ได้จำนวน ๑๙ เรื่อง	-	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-	-
๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้านตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ	- ประชาสัมพันธ์หลักสูตรอบรม e-learning ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ทางเว็บไซต์ Local Mool	- ดำเนินการแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกส่วนราชการ ให้บุคลากรดำเนินการเข้ารับการอบรม ทางเว็บไซต์ Local Mool	-	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๗	-	- มีหลักสูตรเฉพาะทางตามสายงาน ใน Local Mool ให้อบรมจำนวนน้อย	-

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๔.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่ม สามารถสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย	- ดำเนินการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนารายตำแหน่งในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๖	สถิติจำนวน ผู้ได้รับการฝึกอบรม จำนวน ๓๙๔ คน ทั้งหมด ๔๐๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๕๗	๑,๑๘๐,๓๘๒.๐๔	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	จำนวน ๓๙๔ คน จากบุคลากร ทั้งหมด ๔๐๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๕๗	- ตำแหน่งสายงาน เฉพาะทางบาง ตำแหน่งไม่มีหลักสูตร ที่ตรงกับสายงาน	-ไม่มี-
๔.๕ ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู และข้าราชการถ่ายโอน พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล	- ให้บุคลากรได้วางแผนพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ	- บุคลากรทุกคนจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ	-	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-ไม่มี-	-ไม่มี-
๔.๖ จัดให้มีการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนด	- ให้บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	- บุคลากรทุกคนจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ร่วมกับผู้บังคับบัญชา	-	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	-	-ไม่มี-	-ไม่มี-

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/ อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ห้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	- การตรวจสุขภาพประจำปี ๒๕๖๖ กับศูนย์สุขภาพพร้อม ลำปาง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	- จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง	-	จำนวน ๑ วัน ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖	จำนวน ๙๓ คน	- ไม่มี -	- ไม่มี-
๖.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำ และพนักงานในสังกัดทราบโดยทั่วกัน	- ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖	- แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้บุคลากรทราบ ตามหนังสือ ที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๓๕๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕	-	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖	-	- ไม่มี -	- ไม่มี-
๖.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคม ของทุกปี	- ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖	- บุคลากรจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ	-	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๖๖		- ไม่มี -	- ไม่มี-

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน	- ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ รอบการประเมิน	- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน รอบที่ ๑ ประเมินผลให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม รอบที่ ๒ ประเมินผลให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน	-	รอบที่ ๑ ๑ ต.ค.๖๕ – ๓๑ มี.ค.๖๖ รอบที่ ๒ ๑ เม.ย.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๖	-	- ไม่มี -	- ไม่มี-
๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ คำสั่ง อบจ.ลำปาง ที่ ๕๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ คำสั่ง อบจ.ลำปาง ที่ ๑๕๗๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖	-	-	-	- ไม่มี -	- ไม่มี-

นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล	โครงการหรือกิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๖.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน	- ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานในการเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน	- มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน จำนวน ๖ ครั้ง เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับ ซึ่งต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับ ดี - มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาจ่ายเงินรางวัลประจำปี ซึ่งต้องมีผลการประเมินรวมทั้งปี ไม่น้อยกว่า ๑.๐ ขึ้น	-	-	-	-	-
๖.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบ ให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล	- ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำ	- มีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ระดับดีเด่น ของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ รอบที่ ๑ ตามหนังสือที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๒๓๕ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ รอบที่ ๒ ตามหนังสือ ที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๕๐๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖	-	-	-	-	-

ข้อ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยกองการเจ้าหน้าที่ สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มศักยภาพและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ มีการประชุมเพื่อถ่ายทอดนโยบายโดยคณะผู้บริหาร ผู้อำนวยการกอง และข้าราชการ

๕.๒ กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

กองการเจ้าหน้าที่กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปีเพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จัดให้การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ กับศูนย์สุขภาพพร้อม ลำปาง (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) โดยมีผู้เข้ารับการตรวจสุขภาพจำนวน ๙๓ คน

งบประมาณที่ใช้ - ไม่มี -

ปัญหา/อุปสรรค - ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -

ข้อ ๖ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางและลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖ และแจ้งเวียนประกาศให้ทุกส่วนราชการทราบตามหนังสือ ที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๓๕๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๖.๒ ให้ทุกส่วนราชการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางและลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยให้บุคลากรจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาภายในเดือนเมษายน และเดือนตุลาคมของทุกปี ตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ

๖.๓ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ รอบการประเมิน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินรอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ประเมินผลให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประเมินผลให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและค่าจ้างลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ ๕๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ ๑๕๗๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

๖.๕ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร การเลื่อนระดับการให้เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานจำนวน ๖ ครั้ง เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับซึ่งต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี และมีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาจ่ายเงินรางวัลประจำปี ซึ่งต้องมีผลการประเมินรวมทั้งปี ไม่น้อยกว่า ๑.๐ ขึ้น

๖.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้วเสร็จได้ประกาศผลการประเมินให้ทราบให้จัดเก็บข้อมูลไว้เป็นฐานข้อมูล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางมีการประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน ระดับดีเด่นของข้าราชการและลูกจ้างประจำรอบที่ ๑ ตามหนังสือที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๒๓๕ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ รอบที่ ๒ ตามหนังสือที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๕๐๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖

งบประมาณที่ใช้ - ไม่มี -

ปัญหา/อุปสรรค - ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -

ข้อ ๗ ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้มีโครงการ/กิจกรรม/มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ดังนี้

๑. การจัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๒. จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการพฤติกรรมทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓. แต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ ๑๓๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๗ โดยให้คณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม โดยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางทุกระดับตระหนักรู้ในพฤติกรรมหรือประเด็นล่อแหลมต่าง ๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมที่อาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือพฤติกรรมในการฝ่าฝืนจริยธรรม และดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. สสำรวจและประเมินความรู้ความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตัวตามข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแจ้งเวียนให้ทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางประเมินความพึงพอใจความรู้ความเข้าใจ/การนำไปใช้เกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรม ตามบันทึกข้อความกองการเจ้าหน้าที่ ที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๓๑๔ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๖

๕. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมถึงกำหนดแนวทางปฏิบัติป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามทางเพศในการทำงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๖. แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ ๒๒๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

๗. จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมและขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗

๘. ประกาศเจตนารมณ์การรวมพลังขับเคลื่อนเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อแสดงเจตนารมณ์ว่าจะร่วมกันขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่างยั่งยืนตามหลัก “คุณธรรมนำการพัฒนา” ภายใต้คุณธรรมเป้าหมาย ๕ ประการ ประกอบด้วย “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู” จาก “ปัญหาที่อยากแก้ และ ความดีที่อยากทำ”

๙. ดำเนินการประเมินจริยธรรมผู้สมัครเข้ารับการสอบแข่งขันเข้ารับราชการด้วยวิธีกรณีพิเศษขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวนผู้สมัคร ๑๑๒ ราย และนำคะแนนผลการประเมินมาประกอบในการพิจารณาคัดเลือกฯ

๑๐. ดำเนินการประเมินจริยธรรมข้าราชการสายงานบริหารที่ประสงค์โอนย้ายมารับราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ข้อ ๘ ด้านการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้ มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

โครงการ

๑.โครงการเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการดำเนินโครงการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้จัดทำโครงการเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ ๑๔๔๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และมีผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗ ราย ดังนี้

๑.ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ รางวัล

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้บริหาร (ประเภทบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และผู้บริหารสถานศึกษา) ได้แก่ นายสุทิตย์ มงคลคลี ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ ได้แก่ นางสาวพนิดา สิริพันธ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่

(๓) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป ได้แก่ นางสุภาพร เจริญไพศาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๒.ประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวอแก้ววิทยา ได้แก่ นางสาววิณา เอมพิน ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวอแก้ววิทยา

๓.ประเภทลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๓ รางวัล

(๑) ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้แก่ นายอาณุน เชื้อนแก้ว ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง กองช่าง

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ได้แก่ นางสาวบุปผา ผ่องใส ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป ได้แก่ นายชาติ พิงคสัน ตำแหน่งคนสวน ฝ่ายผังเมือง กองช่าง

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และมอบใบประกาศเกียรติคุณผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียบร้อยแล้ว

งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการ

- ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินการ

ระยะเวลาในการดำเนินการ

เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ สิ้นสุดโครงการเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ ราย ประกอบด้วย

๑. ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๓ คน

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้บริหาร (ประเภทบริหารท้องถิ่นอำนวยการท้องถิ่น และผู้บริหารสถานศึกษา) จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๒ ราย ประกอบด้วย

๑) นายสุทธิชัย มงคลคลี ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒) นางสาวณศิภัทร์ จิรพิมลศักดิ์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร สังกัดกองการเจ้าหน้าที่

(๒) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๔ ราย ประกอบด้วย

๑) นางสุกัญญา ท้าวคำ ตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สังกัดฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๒) นางสาวพนิดา ศิริพันธ์ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่

๓) นางสาวหนึ่งฤทัย สุธรรมปวง ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสาธารณสุข

๔) นายสุรเชษฐ์ ชื่อดอง ตำแหน่งนักวิชาการศึกษานำนาฎการ สังกัดฝ่ายบริหารการศึกษา กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๕ ราย ประกอบด้วย

๑) นางสาวหทัยพร ยากองโค ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) นางเบญจพร สุตาลังกา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองสาธารณสุข

๓) นายธวัชชัย ใจเย็น ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลชำนาญงาน สังกัดฝ่ายเครื่องจักรกล กองช่าง

๔) นางสุภาพร เหยี่ยมไพศาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ชำนาญงาน สังกัดฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๕) นางสาววีณัส ส่วนบุญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัดฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๒.ประเภทลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๓ คน

(๑) ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๒ ราย ประกอบด้วย

๑) นายอาณุน เขื่อนแก้ว ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ สังกัดกองช่าง

๒) นายมานิตย์ เทพันตา พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัดฝ่ายผังเมือง กองช่าง (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๑ ราย คือ นางสาวบุปผา ผ่องไสย ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล สังกัดฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๑ ราย คือ นายชาติ พิงคสัน ตำแหน่งคนสวน สังกัดกองช่าง ๓.ประเภทข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนวอแก้ววิทยา

จำนวน ๑ รางวัล มีผู้ได้รับการเสนอชื่อจำนวน ๑ ราย คือ นางสาววีณา เอ็มพิน ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดโรงเรียนวอแก้ววิทยา

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และมอบใบประกาศเกียรติคุณผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียบร้อยแล้ว

ปัญหา/อุปสรรค

๑.ในการจัดโครงการคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ มีปัญหาด้านการประสานข้อมูลกับส่วนราชการและผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ทำให้การประสานงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

๒.ผู้สมัครรับการคัดเลือกฯ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสมัครเข้ารับการคัดเลือกบุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และผลการปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓.ผู้สมัครโดยส่วนมากจะเป็นผู้ที่ได้รับการโหวตคัดเลือกมาจากส่วนราชการ ซึ่งบางคนไม่ได้สนใจที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯตั้งแต่แรก จึงไม่มีความพร้อมในการจัดทำเล่มผลงานที่จะส่งเข้ารับการคัดเลือกฯทำให้ส่งเล่มผลงานล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

๑.ส่วนราชการควรดำเนินการการโหวตคัดเลือกบุคคลต้นแบบภายในส่วนราชการให้เรียบร้อยตั้งแต่รับทราบโครงการฯ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในระดับส่วนราชการนั้น ๆเตรียมความพร้อมในการจัดทำรูปเล่มผลงาน

๒.หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เมื่อได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกบุคคลต้นแบบฯแล้วควรชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว และเตรียมความพร้อมในการคัดเลือกในระดับส่วนราชการไว้แต่เนิ่น ๆ

๓. ส่วนราชการควรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนโครงการคัดเลือก”คนดี ศรีอบจ.ลำปาง”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้กระทำความดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในรุ่นต่อไป

๒.โครงการ “คนดีศรี อบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการดำเนินโครงการ

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้จัดทำโครงการ “คนดีศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก“คนดี ศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา” องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางที่ ๑๐๔๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ นั้น

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือก“คนดีศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็น “คนดีศรีอบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู จำนวน ๒ รางวัล คือ ข้าราชการชาย จำนวน ๑ รางวัล และข้าราชการหญิง จำนวน ๑ รางวัล

๑.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชาย ได้แก่ นายสุรทัตน์ ทิพย์ประยูร ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ สังกัดฝ่ายประชาสัมพันธ์ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑.๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หญิง ได้แก่ นางสาวหทัยพร ยากองโค ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สังกัดฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ประเภทลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ รางวัล คือ ลูกจ้างประจำ ชาย จำนวน ๑ รางวัล และ ลูกจ้างประจำ หญิง จำนวน ๑ รางวัล (ไม่มีผู้ถูกเสนอชื่อ)

๓. ประเภทพนักงานจ้างจำนวน ๒ รางวัล คือ พนักงานจ้าง ชาย จำนวน ๑ รางวัล และ พนักงานจ้าง หญิง จำนวน ๑ รางวัล

๓.๑ พนักงานจ้าง ชาย ได้แก่ นายธนวรรธน์ คุ้มมี ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓.๒ พนักงานจ้าง หญิง ได้แก่ นางสาวนภัสสร จันทรน้อย ตำแหน่งผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กองสาธารณสุข

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก“คนดีศรีอบจ. ลำปาง ด้านจิตอาสา”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และมอบใบประกาศเกียรติคุณผู้ที่สมควรได้รับการยกย่องให้เป็น“คนดีศรี อบจ.ลำปาง ด้านจิตอาสา”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียบร้อยแล้ว

ปัญหา/อุปสรรค

๑.ในการจัดโครงการคัดเลือก”คนดี ศรีอบจ.ลำปาง”ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ มีปัญหาด้านการประสานข้อมูลกับส่วนราชการและผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ทำให้การประสานงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

๒.แต่ละส่วนราชการไม่ค่อยมีผู้อยากสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ เนื่องจากไม่มั่นใจว่าตนเองจะสามารถเขียนวิสัยทัศน์พร้อมทั้งนำเสนอต่อคณะกรรมการได้

๓. ผู้สมัครโดยส่วนมากจะเป็นผู้ที่ได้รับการโหวตคัดเลือกมาจากส่วนราชการ ซึ่งบางคนไม่ได้สนใจที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกฯ ตั้งแต่แรก จึงไม่มีความพร้อมในการจัดทำวิสัยทัศน์และนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อคณะกรรมการ

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่วนราชการควรดำเนินการการโหวตคัดเลือกบุคคลากรภายในส่วนราชการให้เรียบร้อยตั้งแต่รับทราบโครงการฯ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในระดับส่วนราชการนั้น ๆ เตรียมความพร้อมในการจัดทำวิสัยทัศน์พร้อมทั้งเตรียมตัวนำเสนอ

๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เมื่อได้รับทราบถึงหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกฯ แล้วควรชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว และเตรียมความพร้อมในการคัดเลือกในระดับส่วนราชการไว้แต่เนิ่น ๆ

๓. ส่วนราชการควรให้ความร่วมมือ และสนับสนุนโครงการคัดเลือก"คนดี ศรีอบจ.ลำปางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้กระทำความดี เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในรุ่นต่อไป

การพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาให้เลื่อนขั้นในระดับดีเด่น

ในปี ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการในระดับดีเด่น จำนวน ๓๑ ราย

มาตรการดำเนินการทางวินัย

- ๑) มีการว่ากล่าวตักเตือน - ไม่มี -
- ๒) มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร - ไม่มี -

๓) มีการสั่งลงโทษการกระทำผิดวินัย จำนวน ๙ ราย

ปัญหา/อุปสรรค - ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ - ไม่มี -

สรุปการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	องค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปางมีแผน อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ เป็นกรอบในการ ใช้ตำแหน่ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ก.ย. - ๑ ต.ค. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒.	การรับโอนข้าราชการสายงานผู้บริหาร มาดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง	ดำเนินการรับโอนมา จำนวน ๑๒ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๓.	การรับโอนข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ มาดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง	ดำเนินการรับโอนมา จำนวน ๒๗ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๔.	การให้โอนข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง สายงานผู้บริหาร	ดำเนินการให้โอนมา จำนวน ๘ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๕.	การให้โอนข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง สายงานผู้ปฏิบัติ	ดำเนินการให้โอนมา จำนวน ๙ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๖.	การย้ายภายในส่วนราชการของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง	ดำเนินการย้าย ภายในส่วนราชการ จำนวน ๒๐ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๗.	การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณี พิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันฯ	ดำเนินการบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการ จำนวน ๓๔ ราย	๒๗,๐๓๔	๒๔ ก.ค. ๒๕๖๖ - ๑ พ.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๘.	การเลื่อนชั้นเงินเดือนครู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	เลื่อนชั้นเงินเดือนครู จำนวน ๑๓ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕- ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๙.	การเลื่อนชั้นเงินเดือนครู ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖	เลื่อนชั้นเงินเดือนครู จำนวน ๑๓ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ เม.ย.๒๕๖๖- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	หลักการประเมินมีการ เปลี่ยนแปลงและครูยัง ขาดความเข้าใจในการ ประเมิน ทำให้เกิด อุปสรรคต่อการเลื่อน ชั้นเงินเดือน	ไม่มี
๑๐.	การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามบัญชี คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น	บรรจุและแต่งตั้งเป็น ข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑๕ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๑.	การสรรหาพนักงานจ้างสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง	ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๖ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๒.	พนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปางลาออก	ดำเนินการให้ออก จำนวน ๑๕ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๓.	พนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปางอายุครบ ๖๐ ปี	จำนวน ๓ ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๔.	การจัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	ประกาศ อบจ.ลำปาง ลว.๒๔ มี.ค. ๒๕๖๖ เรื่อง ข้อกำหนด จริยธรรมขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อบังคับใช้กับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน จ้างในสังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑-๒๔ มี.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๕.	การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts	มีแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความ สับสนเกี่ยวกับพฤติกรรม สีเทาและเป็นแนวทาง ประพฤติตนทางจริยธรรม	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑-๒๔ มี.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๖.	แต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบ คำถามทางจริยธรรม	คำสั่งองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปางที่ ๑๓๓/ ๒๕๖๗ ลว.๒๔ มี.ค.๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑-๒๔ มี.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๗.	สำรวจและประเมินความรู้ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติตัวตามข้อกำหนด จริยธรรมของ อบจ.ลำปาง	แจ้งเวียนให้ทุกส่วน ราชการดำเนินการตอบ แบบประเมินฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑-๓๐ ส.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๘.	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและ แก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทาง เพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการ คุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๗	ประกาศองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง ลว. ๑๓ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๙.	แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนแผน ปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	คำสั่งองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปางที่ ๒๒๑๖/ ๒๕๖๖ ลว. ๑ ธ.ค.๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๐.	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุณธรรมและขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	แผนปฏิบัติการด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๑.	ประกาศเจตนารมณ์การรวมพลังขับเคลื่อน เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ประกาศองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง ลว. ๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๒.	ประเมินจริยธรรมผู้สมัครเข้ารับการ สอบแข่งขันเข้ารับราชการด้วยวิธีพิเศษ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๑๑๒ ราย	ผู้สมัครเข้ารับการสอบ แข่งขันได้รับการประเมิน จริยธรรมจำนวน ๑๑๒ รายก่อนเข้ารับราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๙ ต.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๓.	ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและ แก้ไขปัญหาการแสวงหาประโยชน์ทาง เพศ การล่วงละเมิดทางเพศ และการ คุกคามทางเพศในการทำงาน ประจำปี ๒๕๖๗	ประกาศองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง ลว. ๑๓ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๔.	แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนแผน ปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	คำสั่งองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปางที่ ๒๒๑๖/ ๒๕๖๖ ลว. ๑ ธ.ค.๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๕.	จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม คุณธรรมและขับเคลื่อนองค์กร คุณธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	แผนปฏิบัติการด้านการ ส่งเสริมคุณธรรมและ ขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๖.	ประกาศเจตนารมณ์การรวมพลังขับเคลื่อน เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ประกาศองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง ลว. ๑ ธ.ค. ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ	๓๐ พ.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๗.	ประเมินจริยธรรมผู้สมัครเข้ารับการ สอบแข่งขันเข้ารับราชการด้วยวิธีพิเศษ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๑๑๒ ราย	ผู้สมัครเข้ารับการสอบ แข่งขันได้รับการประเมิน จริยธรรมจำนวน ๑๑๒ รายก่อนเข้ารับราชการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	๙ ต.ค.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๒๘.	ประเมินจริยธรรมข้าราชการสายงาน ผู้บริหารที่ประสงค์โอนย้ายมารับ ราชการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง	ประเมินจริยธรรม ข้าราชการสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑๒ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๒๙.	โครงการเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมและผลการ ปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	บุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมและผลการ ปฏิบัติงานดีเด่นขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๗ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	๑.การประสานงานกับ ส่วนราชการต่าง ๆ มี ความล่าช้าไม่เป็นไป ตามแผนที่วางไว้ ๒.ผู้สมัครเข้ารับการ คัดเลือกไม่เข้าใจใน หลักเกณฑ์การคัดเลือก ๓.ผู้สมัครฯไม่มีความ พร้อมในการจัดทำเล่ม ผลงานและการนำเสนอ ต่อคณะกรรมการฯ	๑.ส่วนราชการควร แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการ คัดเลือกทราบโดย เร็วเพื่อเตรียมความ พร้อมในการจัดทำ ผลงานฯ ๒.ส่วนราชการควร ให้ความร่วมมือ สนับสนุนโครงการ โดยคัดเลือกบุคคล ที่สมควรได้รับการ ยกย่องเข้ารับการ คัดเลือกฯ
๓๐.	โครงการ “คนดีศรี อบจ.ลำปาง” ด้านจิตอาสา ขององค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	คนดีศรี อบจ.ลำปาง ด้าน จิตอาสา จำนวน ๔ คน	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ส.ค. - ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๖	ไม่มี	๑.การประสานงานกับ ส่วนราชการต่าง ๆ มี ความล่าช้าไม่เป็นไป ตามแผนที่วางไว้	๑.ส่วนราชการควร แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการ คัดเลือกทราบโดย เร็วเพื่อเตรียมความ พร้อมในการนำ เสนอวิสัยทัศน์

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
							๒.ส่วนราชการควร ให้ความร่วมมือ สนับสนุนโครงการ โดยคัดเลือกบุคคล ที่สมควรได้รับการ ยกย่องเข้ารับการ คัดเลือกฯ
๓๑.	มาตรการดำเนินการทางวินัย	มีการส่งลงโทษการกระทำ ความผิดทางวินัย จำนวน ๙ ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค. ๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

๒.ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑.	การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๑.แผนพัฒนาบุคลากร ๒.แผนพัฒนาบุคลากร รายตำแหน่ง ๓.แผนจัดฝึกอบรม ประจำปี	๑,๑๘๐,๓๘๒.๐๔	๑ ต.ค.๒๕๖๕- ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	จำนวน ๓๙๔ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๔๐๘ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๕๗	ตำแหน่งสายงานเฉพาะ ทางบางตำแหน่งไม่มี หลักสูตรที่ตรงกับ สายงาน	ไม่มี
๒.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปฐมนิเทศ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง ณ สถาบันคชบาลแห่งชาติ ในพระอุปถัมภ์องค์การอุตสาหกรรม ป่าไม้ อ.ห้างฉัตร จ.ลำปาง	บุคลากรได้รับการปฐม นิเทศจำนวน ๕๓ คน	๒๒๙,๐๕๒	๑๖-๑๘ ธ.ค.๖๕	๕๓ คน เป้าหมาย ๕๓ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่มี	ไม่มี
๓.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร”การฝึก ทักษะการเขียนหนังสือราชการ และ การเตรียมการจัดหาพัสดุ การเบิกจ่าย งบประมาณของส่วนราชการสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๘๑ คน	๒๑,๐๐๐	๓๑ มี.ค. ๒๕๖๖	๘๑ คน เป้าหมาย ๘๑ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่มี	ไม่มี
๔.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมเพื่อขับเคลื่อน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๗๔ คน	๔๓,๗๖๐	๕ เม.ย.๒๕๖๖	๗๔ คน เป้าหมาย ๗๔ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๕.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการ สื่อสารเชิงรุก	บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๒๙ คน	๒๕,๙๒๘	๒๙ – ๓๐ พ.ค.๒๕๖๖	๒๙ คน เป้าหมาย ๓๐ คน (ร้อยละ ๙๖.๖๗)	ห้องจัดอบรมอุปกรณ์ โสตทัศนูปกรณ์ และ สัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่พร้อมรองรับการ อบรม	ไม่มี
๖.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร” การศึกษา ดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติ งานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและ ระบบสาธารณสุขระดับท้องถิ่น ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน	บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๓๕ คน	๙,๙๐๐	๑ มิ.ย.๒๕๖๖	๓๕ คน เป้าหมาย ๓๕ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่มี	ไม่มี
๗.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร”การเพิ่ม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาค รัฐพ.ศ. ๒๕๖๐	บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๗๓ คน	๕๘,๒๐๒.๕๐	๒๒ – ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๖	๘๒ คน เป้าหมาย ๗๓คน (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่มี	ไม่มี
๘.	โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น”	บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรมตามหลักสูตร จำนวน ๓๔๕ คน	๙๕,๕๐๑	๙ ก.ย.๒๕๖๖	๓๔๕ คน เป้าหมาย ๓๔๕ คน (ร้อยละ ๑๐๐)	กลุ่มเป้าหมายมีจำนวน มากทำให้วิทยากรไม่ สามารถตอบข้อสงสัย ของบุคลากรได้ครอบคลุม ทั่วถึง ซึ่งบุคลากรบางคน อยากสอบถามเป็นการ ส่วนตัว	แบ่งกลุ่ม เป้าหมายให้ น้อยลง เพื่อ ให้การอบรม มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๙.	ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร โดย นำหลักการความรู้ (Knowledge Managerment : KM	จัดทำแผนการจัดการ องค์ความรู้ (KM Action Plan) ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖ โดยให้เผยแพร่ความรู้ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๐.	ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เฉพาะด้าน ตามสายงานให้อยู่ในระบบ E-learning ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดเพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่ง เรียนรู้ได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ	ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรอบรมของ กรมฯทางเว็บไซต์ Local Moolc	ไม่ใช้ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	มีหลักสูตรเฉพาะทาง ตามสายงานใน Local Moolc ให้อบรม จำนวนน้อย	ไม่มี
๑๑.	ส่งเสริมให้บุคลากรทุกตำแหน่งได้รับ การพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่ม สามารถ สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมาย	ดำเนินการจัดส่ง บุคลากรเข้ารับการ อบรมตามแผนพัฒนา รายตำแหน่งในแผน พัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๖	สถิติจำนวนผู้ได้ รับการฝึกอบรม จำนวน ๓๙๔ คน ทั้งหมด ๔๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๕๗	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	จำนวน ๓๙๔ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๔๐๘ คน คิดเป็น ร้อยละ๙๖.๕๗	ตำแหน่งสายงานเฉพาะ ทางบางตำแหน่งไม่มี หลักสูตรที่ตรงกับ สายงาน	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๒.	ส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและข้าราชการถ่ายโอน พัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล	บุคลากรได้วางแผนพัฒนาตนเองด้วยการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ ๕ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๓.	จัดให้มีการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง กำหนด	บุคลากรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นร่วมกับผู้บังคับบัญชา	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๔.	กำหนดให้จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพของข้าราชการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มีสุขภาพที่แข็งแรง ป้องกันการเกิดโรคที่ร้ายแรง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร จำนวน ๑ ครั้ง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ ก.พ.๒๕๖๖	จำนวน ๙๓ คน	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๕.	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำและพนักงานในสังกัด ทราบโดยทั่วกัน	แจ้งประกาศ หลักเกณฑ์ให้บุคลากร ทราบตามหนังสือที่ ลป ๕๑๐๑๐/ว๓๕๖ ลว.๓๐ ก.ย. ๒๕๖๕	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๖.	ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๖	บุคลากรจัดทำบันทึก ข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการระหว่างผู้ บังคับบัญชาและผู้ใต้ บังคับบัญชาภายใน เดือนเมษายน และ เดือนตุลาคมของทุกปี ตามประกาศฯ	ไม่ใช่ งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๕ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
๑๗.	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ รอบการประเมิน	มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานรอบที่ ๑ เสร็จภายในเดือน ตุลาคม รอบที่ ๒ เสร็จภายในเดือน เมษายน	ไม่ใช่ งบประมาณ	รอบที่ ๑ ๑ต.ค.๒๕๖๕- ๓๑ มี.ค.๒๕๖๖ รอบที่ ๒ ๑ เม.ย.๒๕๖๖ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	จำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑๘.	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กรรมการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ข้าราชการและค่าจ้าง ลูกจ้างประจำครั้งที่ ๑ คำสั่ง อบจ.ลำปางที่ ๕๐๗/๒๕๖๖ ลว. ๑๔ มี.ค.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ คำสั่ง อบจ. ลำปางที่ ๑๕๗๔/๒๕๖๖ ลว. ๒๙ ส.ค.๒๕๖๖	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	-	ไม่มี	ไม่มี
๑๙.	การใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนระดับ การให้เงินรางวัล ประจำปี การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทน	มีการนำผลการประเมิน การปฏิบัติงานจำนวน ๖ ครั้ง เพื่อประกอบการ พิจารณาเลื่อนระดับ มีการนำผลการประเมิน มาประกอบการพิจารณา จ่ายเงินรางวัลประจำปี	ไม่ใช่ งบประมาณ	-	-	ไม่มี	ไม่มี

ปัญหา/อุปสรรคการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาพรวม

๑. เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้รับการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวน ๖๗ แห่ง ทำให้มีบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเพิ่มมากขึ้น เมื่อมีบุคลากรมาเพิ่มทำให้ภาระงานและปัญหาอุปสรรคในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย แต่ส่วนราชการต่างๆที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนมีอัตรากำลังเท่าเดิมหรือน้อยกว่าเดิม อาทิเช่น กองการเจ้าหน้าที่ เป็นต้น ทำให้อัตรากำลังมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานเกิดสภาวะงานล้นคน อันสืบเนื่องมาจากบุคลากรบางส่วนโอนย้ายไปสังกัดส่วนราชการอื่นและบางส่วนลาออกจากราชการ โดยไม่มีอัตรากำลังมาทดแทนในส่วนที่ขาดหายไป จึงทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันรับภาระงานค่อนข้างหนักประกอบกับเป็นภาระงานใหม่ที่ยังไม่มีใครเคยปฏิบัติมาก่อน ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรในการศึกษา หาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและไม่ขัดต่อระเบียบกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผลให้การทำงานอาจจะมีความล่าช้าไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้และทำให้บุคลากรที่มีอยู่ ณ ปัจจุบันเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่อยากมาทำงาน อันเนื่องจากภาระงานที่หนักเกินไปและต้องทำงานหลายอย่างพร้อมๆกัน ทำให้ทำงานเสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

๒. การสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ไม่เป็นไปตามที่ร้องขอจาก กสธ. เช่นตำแหน่งนายช่างโยธา กองช่าง เป็นต้น ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรสายช่าง

๓. การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกสายงาน

๔. ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางบางส่วนราชการ มีอัตรากำลังสายงานผู้บริหารไม่ครบทุกฝ่าย เช่น ผู้อำนวยการกองฯ หัวหน้าฝ่ายฯ ทำให้การบริหารงานเกิดความล่าช้า ไม่คล่องตัว ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

๕. เนื่องจากในปัจจุบันมีข้าราชการได้ขอโอนย้ายและลาออกจากราชการอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางขาดอัตรากำลังที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นเข้ามาทดแทน แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังเดิมได้เต็มที่ ซึ่งบุคลากรที่รับโอนเข้ามายังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดจึงยังต้องมีพี่เลี้ยงมีการสอนงาน ซึ่งทำให้งานเกิดความล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรดำเนินการสรรหาบุคลากรมาทดแทนบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกจากราชการให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว คล่องตัว เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความคิดที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๒. ควรร้องขอให้ กสธ. กำหนดวงรอบการสอบแข่งขันตำแหน่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้จัดสอบโดยเร่งดำเนินการให้เร็วขึ้น

๓. ควรให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานของตนเองให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปัจจุบันข้อระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น บุคลากรจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ภาคผนวก

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมชั้น ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง



การประชุมเจ้าหน้าที่รับสมัครและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ
ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ลานอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ชั้น ๑



การประชุมเจ้าหน้าที่รับสมัครและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ
ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลาง
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ลานอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ชั้น ๑



ภาพกิจกรรม

โครงการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

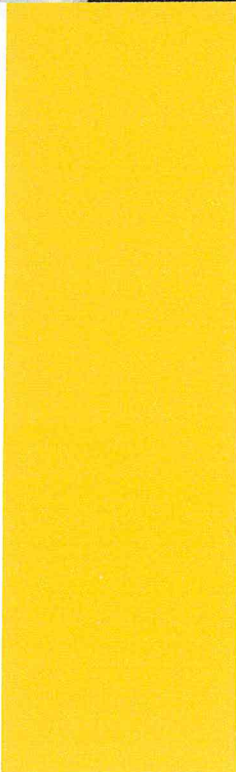




ภาพกิจกรรม

โครงการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

หลักสูตร “การฝึกทักษะการเขียนหนังสือราชการ และการเตรียมการจัดหาพัสดุการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง”









โครงการคัดเลือก บุคคลต้นแบบผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม
และผลการปฏิบัติงานดีเด่น
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖



ประเภท ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้บริหาร



ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภทวิชาการ



ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานผู้ปฏิบัติ ประเภททั่วไป



ประเภทข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอแก่วิทยา



ประเภทลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)



ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)



ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป



โครงการคัดเลือก “คนดีศรี อบจ. ลำปาง ด้านจิตอาสา”
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖



ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู ชาย



ประเภทข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครู หญิง



ประเภทพนักงานจ้าง ชาย



ประเภทพนักงานจ้าง หญิง

