



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

ที่ ลป ๗๔๖๐๑/-

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

๑. เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ได้จัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาลหรือนโยบายของผู้บริหาร ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร ๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร ๕. ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และ ๖. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์กร นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

คณะทำงานจัดทำกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงจัดทำสรุปรายงานผลในรอบครึ่งปีแรก (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๓. ขอรระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน

๔. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

คณะทำงานฯ จึงขอรายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ณัฐกร ยะสะกะ)

นิติกร

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. ด้านโครงสร้างการบริหาร

- ยังไม่ได้ดำเนินการ

๒. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๒.๑ การจัดทำ Job Description

๒.๑.๑ ดำเนินการจัดทำคู่มือแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่มีข้อมูลครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๒.๒ การสรรหาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้ครบถ้วนตามกรอบอัตรากำลัง

๒.๒.๑ รายงานข้อมูลพนักงานส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๒.๒.๒ ประกาศรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖


- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี


๓. ด้านผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๓.๑ การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายสำหรับบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายขององค์การมีความเหมาะสม

๓.๑.๑ การรายงานข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี


 ศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าด้วยวีดิทัศน์
 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

616006 

0-2241-9000
 09 204

รายงานค่าใช้จ่าย ม. 35 >> บัญชีค่าใช้จ่าย ม.35(ตั้งแต่ปี2563เป็นต้นไป)

SEM005

ข้อมูลค่าใช้จ่ายตาม ม.35

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งบ. ว่าง
 งบ.ว่าง

รายการ	ประมาณการ	จำนวนจริง
1.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งบ.ว่าง (ว่าง)	30500,000.00	0.00
2.ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 งบ.ว่าง		
2.1 เงินเดือนค่าจ้างราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	4,675,560.00	0.00
2.2 ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	298,200.00	0.00
2.3 ค่าตอบแทนพิเศษค่าจ้าง	1,798,680.00	0.00
2.4 ค่าตอบแทนตามอื่น ได้แก่		
(1) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น	216,000.00	0.00
(2) เงินค่าตอบแทนของพนักงานส่วนท้องถิ่น	116,760.00	0.00
(3) ค่าตอบแทนอื่น	0.00	0.00
	133,860.00	0.00


 ศูนย์บริการข้อมูลลูกค้าด้วยวีดิทัศน์
 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ

616006 

0-2241-9000
 09 204

(3) ค่าตอบแทนอื่น	0.00	0.00
(4) เงินค่าจ้างของพนักงาน	133,860.00	0.00
(5) เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(6) เงินค่าจ้างของลูกจ้างประจำ (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(7) เงินค่าตอบแทนพิเศษค่าจ้างของลูกจ้างประจำ (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(8) เงินค่าตอบแทนพิเศษค่าจ้าง (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(9) เงินค่าตอบแทนพิเศษค่าจ้างของลูกจ้างประจำ (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(10) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	54,000.00	0.00
(11) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(12) เงินค่าจ้าง	67,200.00	0.00
(13) เงินค่าจ้างของพนักงาน	0.00	0.00
(14) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(15) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(16) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(17) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	47,000.00	0.00
(18) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00
(19) เงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น (งบ.ว่าง)	0.00	0.00

งบ.ว่างตาม ม.35 (ว่าง) ว่างตาม ม.35 (ว่าง)

๓.๑.๒ การรายงานข้อมูลภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

รายงานค่าใช้จ่าย ม. 35 >> บัญชีค่าใช้จ่าย ม.35(ตั้งแต่ปี2563เป็นต้นไป) SEMCOOS

ข้อมูลค่าใช้จ่ายตาม ม.35:

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งบปี ส่วนกลาง
งบปีรวม

รายการ	ประมาณการรายจ่าย	จ่ายจริง
1 งบประมาณตามประมาณการจ่ายประจำปี - งบปีรวม (รวม)	30,500,000.00	0.00
2 ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประกอบด้วย		
2.1 เงินเดือนค่าจ้างราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	4,675,560.00	0.00
2.2 ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	298,200.00	0.00
2.3 ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	1,798,680.00	0.00
2.4 เงินยืมยืมตอบแทนเงิน ใต้		
(1) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	216,000.00	0.00
(2) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ ใต้	116,760.00	0.00
(3) ค่าตอบแทนพิเศษ	0.00	0.00
	133,860.00	0.00

(3) ค่าตอบแทนพิเศษ	0.00	0.00
(4) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ	133,860.00	0.00
(5) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(6) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(7) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(8) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ ใต้	0.00	0.00
(9) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(10) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	54,000.00	0.00
(11) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(12) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	67,200.00	0.00
(13) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(14) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(15) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(16) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(17) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	47,000.00	0.00
(18) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00
(19) เงินยืมยืมยืมตอบแทนเงินราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	0.00	0.00

๓.๒ การบันทึกข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

รายงานค่าใช้จ่าย ม. 35 >> บันทึกค่าใช้จ่าย ม.35(ตั้งแต่ปี2563เป็นต้นไป)

ข้อมูลค่าใช้จ่ายตาม ม.35:

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 งบฯ. ลำดับ
จัดซื้อ

รายการ	ประมาณการรายจ่าย	จ่ายจริง
1.ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งบดำเนินงาน (รายได้)	30,500,000.00	0.00
2.ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา 35 ประกอบด้วย		
2.1 เงินเดือนค่าจ้างราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	4,675,560.00	0.00
2.2 ค่าจ้างลูกจ้างประจำ	298,200.00	0.00
2.3 ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	1,798,680.00	0.00
2.4 เงินยืมยืมคนงานอื่น ใต้ถุน		
(1) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	216,000.00	0.00
(2) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ ใต้ถุน	116,760.00	0.00
(3) ค่าตอบแทนพิเศษ	0.00	0.00
(4) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	133,860.00	0.00

(3) ค่าตอบแทนพิเศษ	0.00	0.00
(4) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	133,860.00	0.00
(5) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(6) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(7) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(8) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(9) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(10) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	54,000.00	0.00
(11) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(12) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	67,200.00	0.00
(13) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(14) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(15) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(16) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(17) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	47,000.00	0.00
(18) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00
(19) เงินยืมยืมยืมคนงานอื่นราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง	0.00	0.00

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน และส่งบุคลากรเข้ารับการ

อบรม

๔.๑.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน และเป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทนในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๔.๑.๒ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีดังนี้

โครงการ/คำสั่ง	ผู้เข้ารับการอบรม	ค่าลงทะเบียน	รายงานผลการฝึกอบรม
- โครงการอบรมหลักสูตรเชิงวิชาการ “โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมจัดทำแผนอัตรากำลัง และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น” - คำสั่ง อบต.ยางโทน ที่ ๒๗/๒๕๖๖ ลว. ๒๐ ม.ค. ๖๖ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ	๑. ว่าที่ร.อ.ณัฐกร ยะสะกะ ตำแหน่งนิติกร	๓,๙๐๐ บาท	✓
- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ว่าด้วยการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น (Performance Agreement : PA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - คำสั่ง อบต.ยางโทน ที่ ๕๙๕/๒๕๖๕ ลว. ๑๘ ต.ค. ๖๕ เรื่องให้พนักงานส่วนตำบลเดินทางไปราชการ	๑. นางสาวรัตนา แแดงทอง ตำแหน่ง ครู	๓,๙๐๐ บาท	✓

๔.๒ จัดทำแผนสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานที่บุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

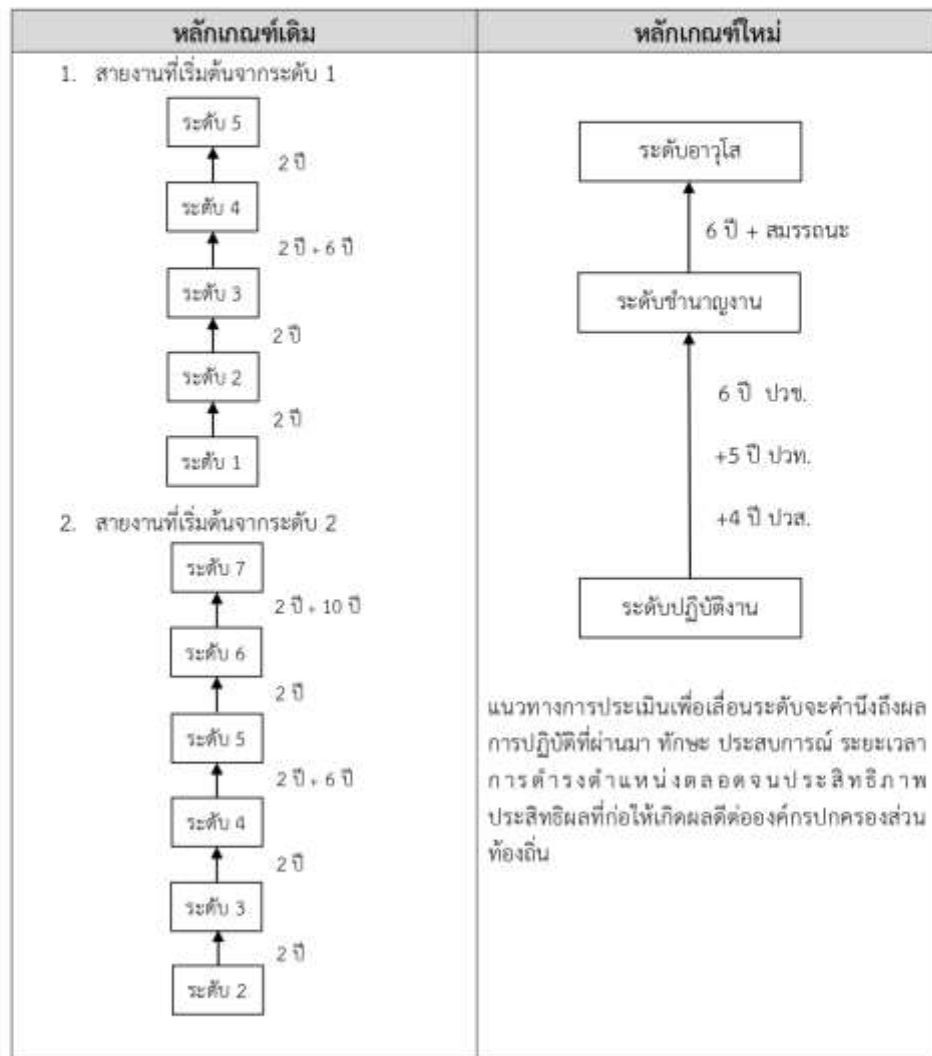
การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจําแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

1. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

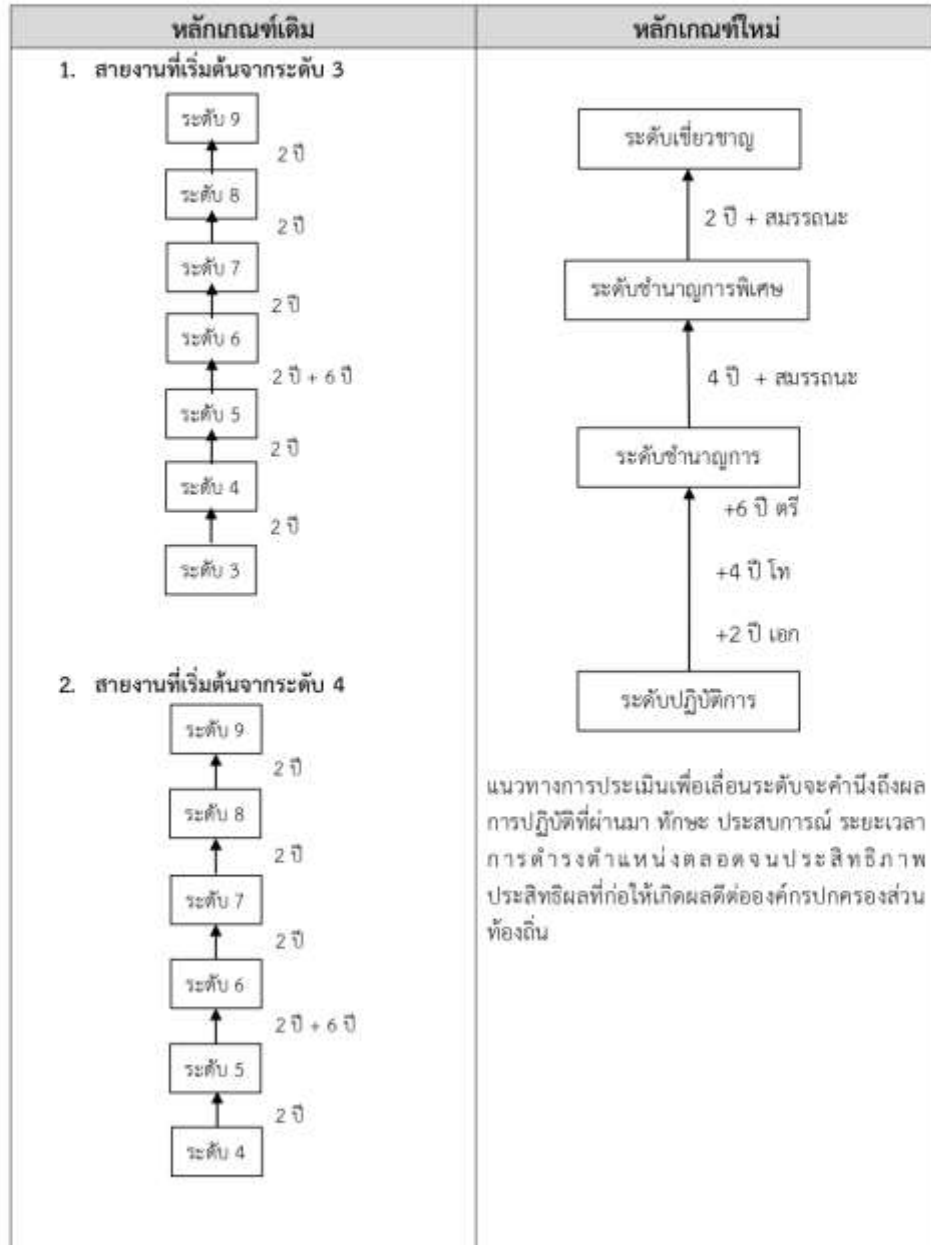
1.1 ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้



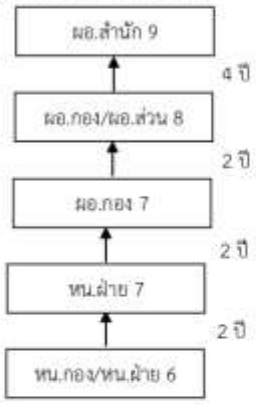

1.2 ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ในการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้



1.3 ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ในการประชุมครั้งที่ 8/2558 ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>1. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ 6 (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p>  <pre> graph BT A[พ.ท.กอง/พ.ท.ฝ่าย 6] -- 2 ปี --> B[พ.ท.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 4 ปี --> E[ผอ.สำนัก 9] </pre>	<p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก 2 ปี เป็น 4 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิม และสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p>  <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท + การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> <p>หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ 8 ต้องดำรงตำแหน่ง 4 ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ 9 ได้</p> <p>ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น 10 ปี</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

๔.๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการรักษาวินัยให้กับบุคลากร

๔.๓.๑ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เพื่อเป็นใช้บังคับกับบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกประเภทและทุกระดับที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ให้ประพฤติตนหรือปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับตนเองและองค์กร

๔.๓.๒ จัดทำแผ่นพับแนวทางการลงโทษทางวินัย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเคารพกฎระเบียบของทางราชการ ไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่จะเป็นความผิดวินัย

๔.๓.๓ จัดทำแนวทางประพฤติตนทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และเข้าใจว่าสิ่งใดควรกระทำและสิ่งใดไม่ควรกระทำ

๔.๓.๔ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และการดำเนินการทางวินัยฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเสริมสร้างความรู้ และนำองค์ความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการ (ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ที่ ๙๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ให้พนักงานเทศบาล เดินทางไปราชการ)

๔.๓.๕ กิจกรรมทำบุญตักบาตร

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๕. ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้

๕.๑ การจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ (KM)

การจัดทำแผนจัดการองค์ความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการองค์ความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ให้มีความเป็นรูปธรรม

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๕.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ให้มีการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน แผ่นพับหรือเอกสารเผยแพร่ความรู้ โดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรม และนำมารวบรวมไว้ในที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๖. ด้านสวัสดิการและความสัมพันธ์ในองค์การ

๖.๑ การจัดทำนโยบายหรือแผนเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖.๑.๑ การประกาศนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานด้านความปลอดภัยในหน่วยงาน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุและปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย

- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี

๖.๒ โครงการ Big Cleaning Day

จัดทำโครงการ Big Cleaning Day เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลยางโทน ทำให้เกิดความน่าอยู่ น่าทำงาน และเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัด
- งบประมาณที่ใช้ : ไม่มี (ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)