



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙



เทศบาลตำบลบ้านหม้อ
อำเภอบ้านหม้อ จังหวัดสระบุรี

คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้า บุคลากรของท้องถิ่นเป็นผู้มีศักยภาพสูง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น(ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบ้านหมอ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่ง มีบทบาทในการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เกิดเป็นรูปธรรมและบรรลุตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ของกฎหมายตามอำนาจหน้าที่ โดยได้ดำเนินการเรื่องการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ เป็นการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านหมอ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำไปเป็นข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสังกัดให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลบ้านหมอต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลบ้านหมอ

สารบัญ

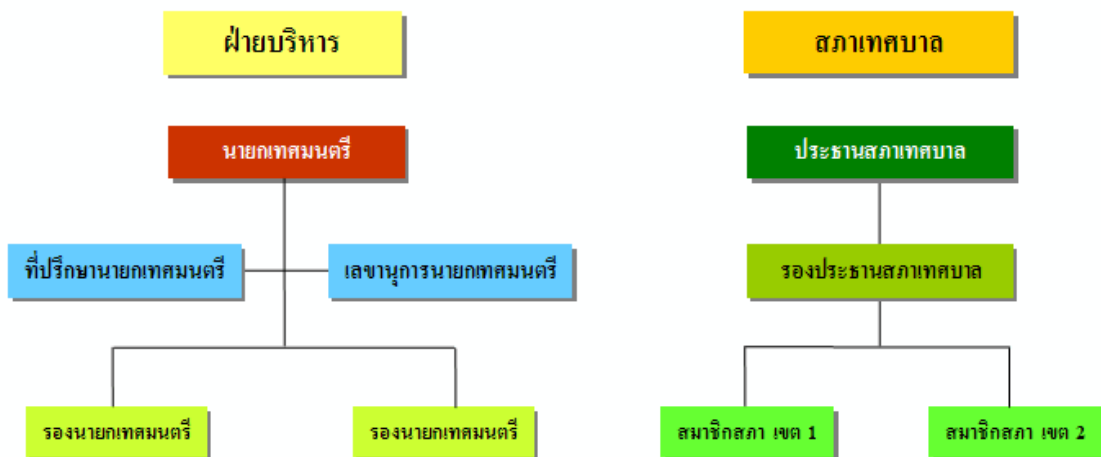
	หน้า
๑. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ	๔
๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ	๕
๓. ภารกิจและอำนาจหน้าที่	๖
๔. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๑
-แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๑
-แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๓

๑. โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

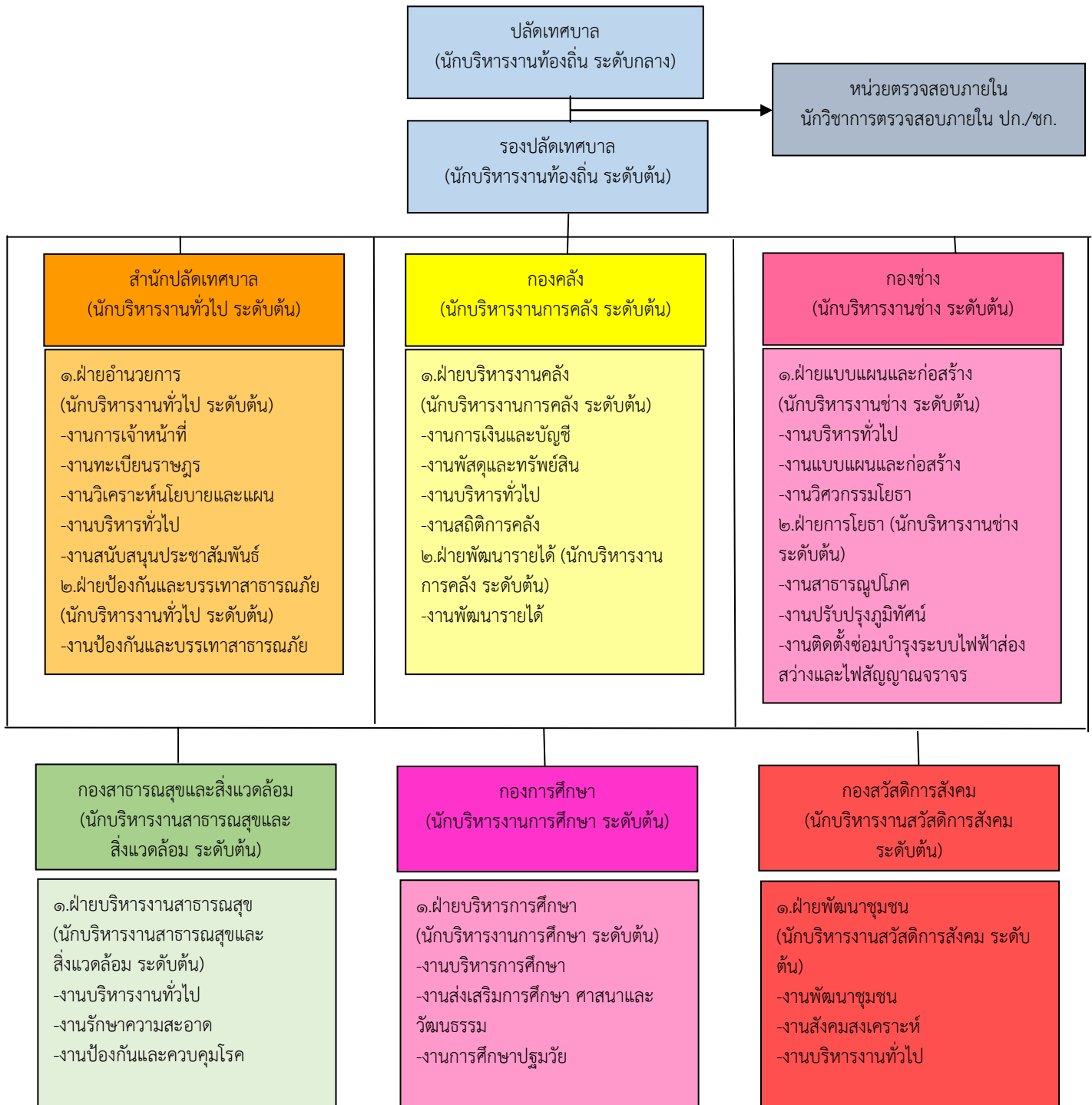
เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.เทศบาล พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน องค์กรเทศบาล ประกอบด้วย สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี

สภาเทศบาลตำบลบ้านหมอ มีสมาชิก ๑๒ คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของผู้บริหาร

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านหมอ คือ ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ทำหน้าที่ในการบริหารงานในเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี, เลขานุการนายกเทศมนตรี ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด (เทศบาลตำบลบ้านหมอ มีรองนายกเทศมนตรีได้ ๒ คน เลขานุการ และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ๒ คน)



๒. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านหมอ



๓.ภารกิจ และอำนาจหน้าที่

เทศบาลตำบลบ้านหม่อมมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล หรือราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองการแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข และงานทันตสาธารณสุข และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. กองการศึกษา

มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านหมอ

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๑๔	๑๕	๑๕	๑๕	+๑			

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
วิศวกรไฟฟ้าปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๗	๑๘	๑๙	-๑	+๑	+๑	

ส่วนราชการ	กรอบ	กรอบอัตราตำแหน่งที่ขาด			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ว่าจะต้องใช้ในช่วง			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า						
	เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๔	๕๔	๕๖	๕๗	-	+๒	+๑	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลบ้านหมอ อำเภอบ้านหมอ จังหวัดสระบุรี

๑.แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑	การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อัตรากำลังของบุคลากร สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘ สอดคล้องกับโครงสร้างและภาระ ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทนไม่ให้เกินที่ กฎหมายกำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๒	การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน ย้าย รวมถึงการสรรหาพนักงานจ้าง	มีผู้ครองตำแหน่งร้อยละ ๘๐ ของ อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล
๓	การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	ไม่ใช้งบประมาณ	ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค.๒๕๖๘ - ๓๑ มี.ค.๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย.๒๕๖๙ - ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล
๔	การบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบ ศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR)	ระดับความสำเร็จในการบันทึก ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลในระบบ LHR ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล
๕	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	- ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (ร้อยละ ๑๐๐) - ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม กิจกรรม(ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	ทุกสำนัก/กอง

๒.แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นบรรจุใหม่ (ร้อยละ ๑๐๐)	๓๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป หลักสูตรนักประชาสัมพันธ์ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี หลักสูตรนักวิชาการคลัง หลักสูตรนักวิชาการตรวจสอบภายใน หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ หลักสูตรนายช่างโยธา หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๑๐๐)	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๓	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	-สถาบันการศึกษา ให้บริการวิชาการ -สำนักงานส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี
๔	โครงการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินการทดสอบหลังการฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๑๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	สำนักปลัดเทศบาล
๕	โครงการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	ระดับความสำเร็จของการจัดทำผล รายงานการฝึกอบรมตามที่กำหนด (ระดับ ๕)	๕๐,๐๐๐	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	-กรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น -สถาบันการศึกษาใน บริการวิชาการ

ลำดับที่	โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยงาน ดำเนินการ
๖	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	ทุกสำนัก/กอง
๗	โครงการการจัดการความรู้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ร้อยละของส่วนราชการมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและคู่มือการให้บริการประชาชน (๑ คู่มือ/ส่วนราชการ)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค.๒๕๖๘ – ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙	ทุกสำนัก/กอง