



ประกาศเทศบาลตำบลคลองวาฬ  
เรื่อง แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคลองวาฬ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

\*\*\*\*\*

ตามที่เทศบาลตำบลคลองวาฬ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการปฏิบัติราชการและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองวาฬ จึงขอประกาศใช้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางบุญเยี่ยม วินิจ)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองวาฬ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ

เทศบาลตำบลคลองวาฬ

อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

# แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

## เทศบาลตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

### ๑. ความคาดหวังการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตั้งแต่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกาศใช้ได้กำหนดไว้เกี่ยวกับการ กระจายอำนาจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเน้นให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ซึ่งหน่วยงานที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการดำเนินการดังกล่าวได้แก่ หน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือที่รู้จักกันคือ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

ภายหลังที่รัฐธรรมนูญฯ ประกาศใช้ได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๘ ซึ่งตามกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดถึงบุคลากร ในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น มีความจำเป็นและมีความสำคัญยิ่ง อีกทั้งเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมถึงการเปิดมุมมองและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น บุคลากรจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรได้วางไว้

เทศบาลตำบลคลองวาฬ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงได้ จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือการพัฒนาท้องถิ่น” เพื่อจัดให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาโดยการเข้ารับการฝึกอบรมต่าง ๆ หรือการจัดอบรม หรือการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่ทั้งนี้การเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากรนั้น จะต้องเป็นไปด้วยความเหมาะสม จำเป็น และไม่เกินกำลังสถานะทางการคลังของเทศบาลตำบลคลองวาฬเป็นสำคัญ

### ๒. การวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์ในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรนั้นการคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร (หลักการ SWOT) นั้นถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เทศบาลตำบลคลองวาฬ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความจำเป็นในการที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากร จึงนำหลักการข้างต้นมาเป็นส่วน หนึ่งในการวิเคราะห์การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร บุคลากร
๒. เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา

#### จุดอ่อน (Weaknesses) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง
๓. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน

## โอกาส (Opportunities) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองวาฬ
๒. เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีศักยภาพ มีความพร้อม และมีอำนาจหน้าที่โดยตรง ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร
๓. เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีความร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

## อุปสรรค (Threats) ของการพัฒนาบุคลากร

๑. ความไม่ชัดเจนของกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลทำให้การ ปฏิบัติงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
๒. การกำหนดโครงการของบุคลากรในองค์กรไม่มีความเหมาะสม
๓. การกำหนดความรับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตำแหน่งเท่าที่ควร

## **๓. วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีแผนในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาอย่างเหมาะสม
๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองวาฬ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความสามารถของบุคลากร
๓. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองวาฬ
๔. เพื่อส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
๕. เพื่อเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร

## **๔. เป้าหมายการพัฒนา**

พัฒนาบุคลากรตามกรอบตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลคลองวาฬ พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง โดยจำแนกกลุ่มของพนักงานเทศบาล ตามบทบาทหน้าที่และความ รับผิดชอบ ออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย ๑) พนักงานเทศบาลแรกบรรจุ ๒) พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ ๓) พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ๔) พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

## **๕. หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

๑. **หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร** ให้ถือปฏิบัติตาม  
ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์(คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ รวมไปถึง ประกาศกำหนด หลักเกณฑ์อื่นที่ ก.ท.กำหนดเพิ่มเติม เป็นต้น

๒. **หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร** ให้ถือปฏิบัติตาม  
ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง

มาตรฐานทั่วไปกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

### ๓. หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ให้ถือปฏิบัติตาม

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์(คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น

### ๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติ

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

### ๕. หลักเกณฑ์การให้ทุนและให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ให้ถือปฏิบัติ

ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามที่ ก.ท. (คณะกรรมการพนักงานเทศบาล) หรือ ก.ท.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์) ที่ได้ประกาศไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ เช่น ประกาศ ก.ท. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้น

## ๖. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานและอัตรากำลัง มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์กร

- จัดทำสมรรถนะ และสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้าน การสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับ การวางแผนการพัฒนา บุคลากร และการบริหารผลตอบแทน

- จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

- จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

### ๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และการ ปฏิบัติงาน

- จัดทำหรือประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

- ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตสาธารณะ จริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สร้าง การขับเคลื่อนจริยธรรม และการมีส่วนร่วมในองค์กร

- เสริมและสนับสนุนการพัฒนาด้านการจัดการความรู้หรือองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรม การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงาน

### ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น

- ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร

- เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร
- จัดให้มีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องในทุกระดับสายงาน มีการแบ่งปันความรู้ที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

๔. ด้านสวัสดิการ มีกลยุทธ์/การดำเนินการ ดังนี้

- ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการทำงาน
- ปรับปรุงสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์ต่อ การ

ปฏิบัติงาน

- ยกย่องชื่นชมพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
- ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
- ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การจัดทำแผนหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนด โครงการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๒	การสรรหาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การสอบพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๓	การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๔	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๕	การบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากร ท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๖	การจัดทำจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น/ประมวลจริยธรรม	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๗	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	
๘	การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๘ – ๓๐ ก.ย. ๖๙	

แผนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๑	โครงการฝึกอบรมและสัมมนา หลักสูตร ตามสายงาน ของพนักงานเทศบาล (สายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร)	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านฝึกอบรมหลัก สูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๖๐)	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๖๐)	๕๐,๐๐๐					
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร ท้องถิ่น	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านฝึกอบรมหลัก สูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๖๐)	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของพนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๖๐)	๕๐,๐๐๐					
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัล ของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment) ผ่านช่องทาง <a href="https://dg-sa.tpqi.go.th/Home">https://dg-sa.tpqi.go.th/Home</a>	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					
๔	โครงการการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการเรียนรู้ ด้วยตนเอง (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					
๕	โครงการอบรมศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของ พนักงานเทศบาล (ร้อยละ ๘๐)	๑๐๐,๐๐๐					
๖	โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี	จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ผ่านการประเมิน การทดสอบ หลังการ ฝึกอบรม (ร้อยละ ๘๐)	๕,๐๐๐					

ลำดับ	รายการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการ/กิจกรรม				หมายเหตุ
					ไตรมาสที่ ๑	ไตรมาสที่ ๒	ไตรมาสที่ ๓	ไตรมาสที่ ๔	
๗	กิจกรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่ประกาศเจตนารมณ์และเข้าร่วมกิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					
๘	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	จำนวนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละของพนักงานเทศบาลที่เข้าร่วมการทดสอบ (ร้อยละ ๘๐)	ไม่ใช้งบประมาณ					