

แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๑ ภาพการณ์เปลี่ยนแปลง

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ ระบุ ดังนี้

“ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ในการบริหารราชการแนวใหม่ ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศ ที่มีผลกระทบต่อนานาชาติโดยตรง ซึ่งในการบริหารราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้กำหนดเป็นหลักการว่า ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้ลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง
๒. ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
๓. ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม
๔. ต้องมีการสร้างความรู้มีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ

๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ. พระนครศรีอยุธยา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เมื่อวันที่ ๑๑พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้นควรต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- (๒) ด้านความรู้และทักษะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๓) ด้านการบริหาร
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงได้จัดทำแผนพัฒนาขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบางปะหัน และจัดทำให้ครอบคลุมถึงพนักงานเทศบาลตำบลบางปะหัน และลูกจ้างประจำ

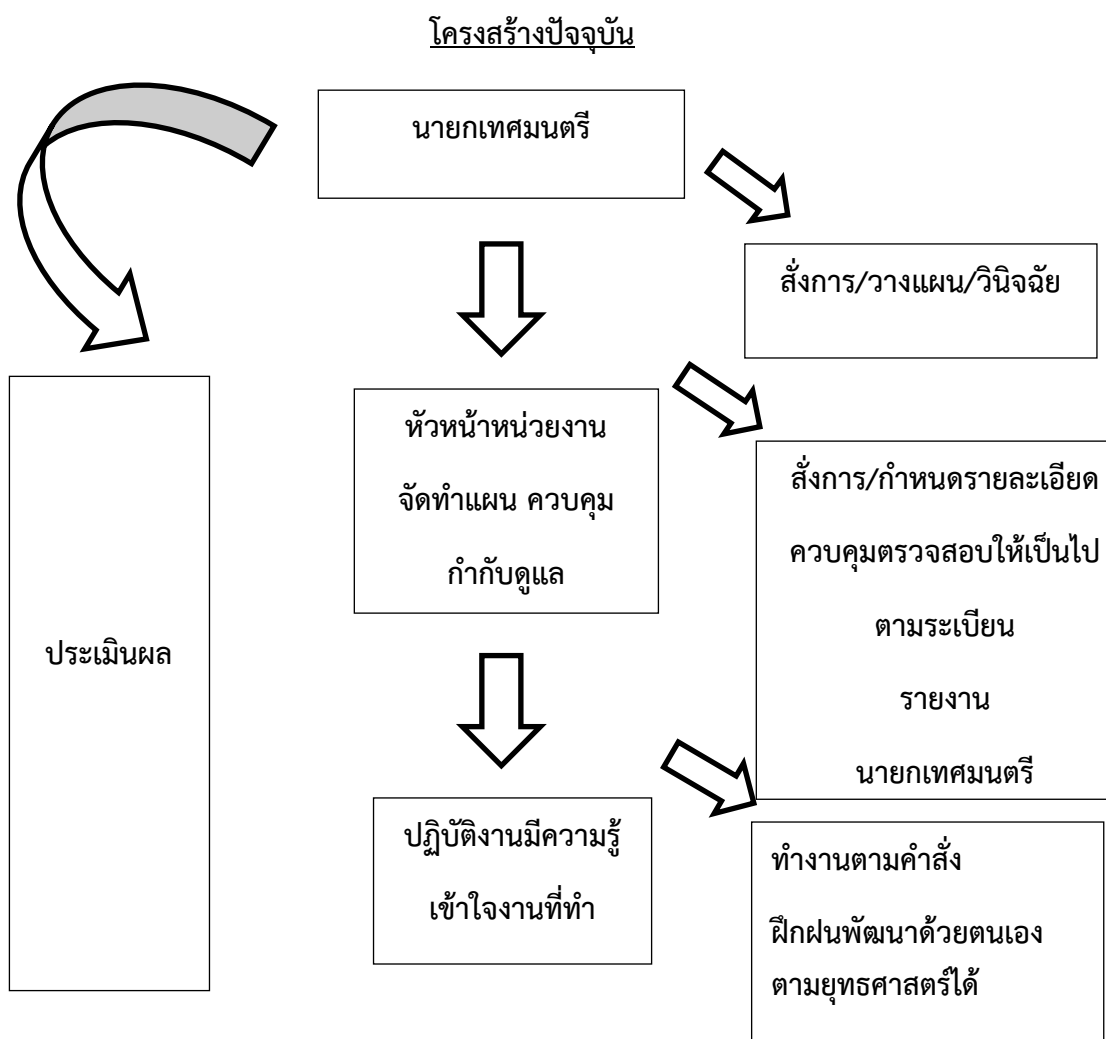
๑.๔ การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ให้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นตัวหลัก
โอกาส(Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนา เทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะดีของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดัตรี ปริญญาโทเพิ่มขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้า ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหา เศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

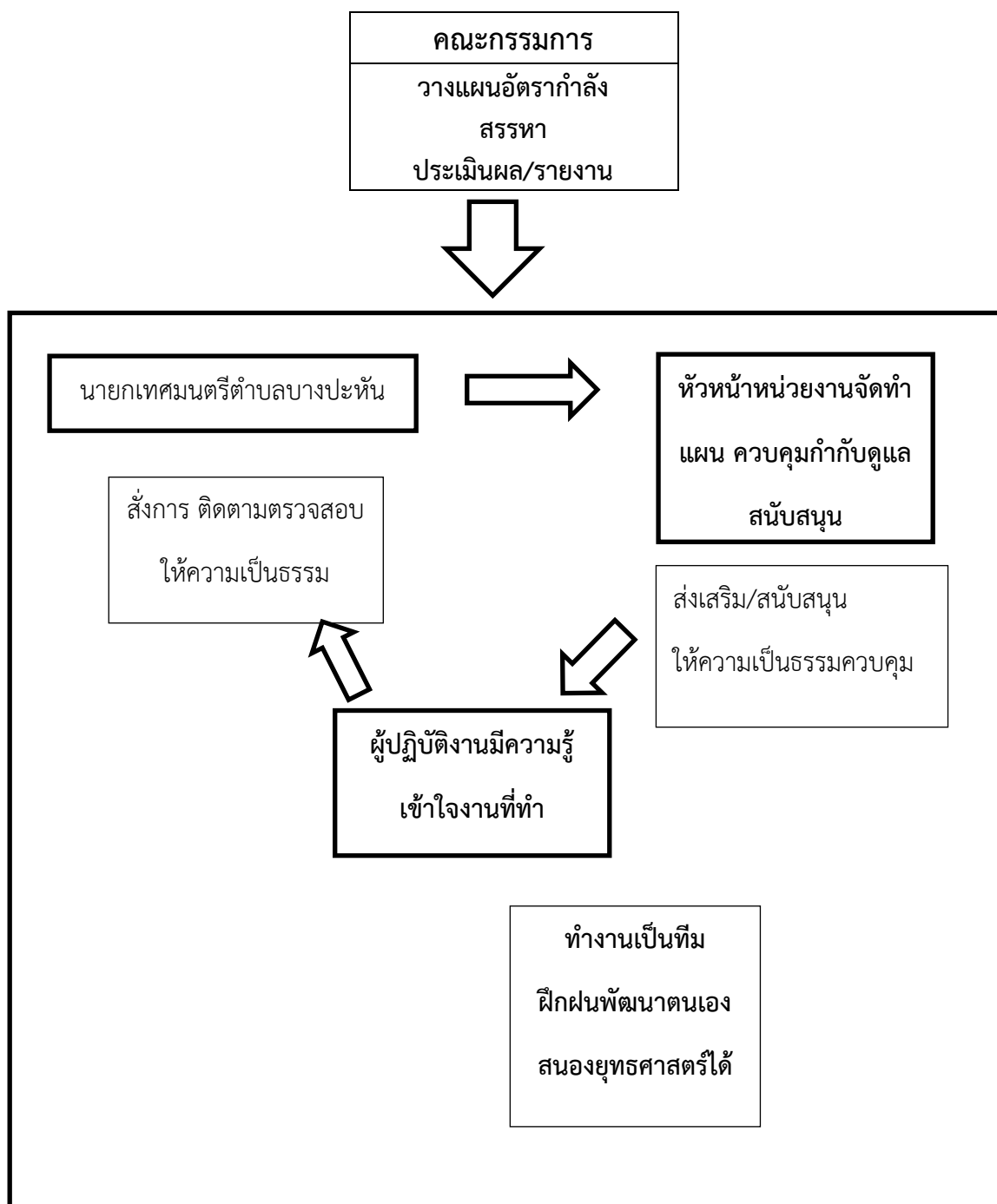
การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง(Strengths)	จุดอ่อน(Weaknesses)
๑. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๒. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๓. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๔. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๕. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส(Opportunities)	ภัยคุกคาม(Threats)
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาศูนย์



การพัฒนาศูนย์ในโครงสร้างใหม่ของเทศบาลตำบลบางปะหัน จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้างโครงสร้างการพัฒนาศูนย์ของเทศบาลตำบลบางปะหัน ที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



ส่วนที่ ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคลากร

“ภายในปี ๒๕๖๙ บุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการบริการของเจ้าหน้าที่”

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรโดยการนำความรู้นอกองค์กรมาปรับใช้

มาตรการที่ ๑ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับได้รับความรู้นอกองค์กรมาปรับใช้ในหน่วยงาน

เป้าหมาย : บุคลากรทุกคน ทุกระดับที่ปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด : บุคลากรทุกหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และ ๑๐๐ ตามแผนการพัฒนากำหนดไว้ในปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายรูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย : หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของส่วนราชการส่วนที่มีฐานข้อมูลด้านบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย อยู่เสมอ และนำมาใช้งานได้จริง

มาตรการที่ ๒ ส่งเสริมให้มีการประเมินบุคลากร เพื่อสร้างคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย : ทุกหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด : ร้อยละ ๘๐ ของส่วนราชการมีการควบคุม กำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

มาตรการที่ ๓ สร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เกิดการประสานการร่วมมือและการแลกเปลี่ยนขององค์ความรู้ระหว่างองค์กร

เป้าหมาย : ทุกหน่วยงานในสังกัดที่ปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของหน่วยงานการที่เข้าร่วมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมให้สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างเป็นระบบ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ทุกส่วนมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

เป้าหมาย : ทุกส่วนราชการ

ตัวชี้วัด : ๑. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กร

๒. ร้อยละส่วนราชการมีโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างสมานฉันท์ในทุกระดับระหว่าง ผู้บริหาร กับข้าราชการ/ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการกับผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวเอง

ส่วนที่ ๓

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๓.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลบางปะหัน
๒. เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด การพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน
๓. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
 ๒. ด้านความรู้และทักษะของงานและตำแหน่ง
 ๓. ด้านการบริหาร
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม

๓.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหัน ประกอบด้วย

- ๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น และคณะผู้บริหาร
- ๑.๒ การพัฒนาสมาชิกสภาเทศบาล
- ๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นพนักงานเทศบาล
- ๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลบางปะหัน ทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการมบ้านเมืองที่ดี

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑.	การพัฒนากำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางปะหัน						
๑.๑	งานแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางปะหัน	- การจัดทำแผนอัตรากำลัง/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับบริบทของเทศบาลตำบลบางปะหัน - การบริหารงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางปะหัน ตามแนวทาง กฎระเบียบ และประกาศ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล - การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลบางปะหัน เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง และการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการ เป็นต้น - การพัฒนา ปรับปรุง กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในเทศบาลตำบลบางปะหัน เช่น การให้บริการขอรับเอกสารผ่านระบบออนไลน์ การอบรมผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น	- ไม่ใช้งบประมาณ-				
๑.๒	งานสวัสดิการและการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	- จัดกิจกรรมการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น กิจกรรมการทำบุญตักบาตรตามโอกาส กิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน - จัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภายในเทศบาลตำบลบางปะหัน เช่น เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษ (โบนัส)	-ไม่ใช้งบประมาณ- ๑,๐๐๐,๐๐๐.-				

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลบางปะหัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้ จัดสรร (บาท)	ระยะเวลาที่ดำเนินการ			
				ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑.	การพัฒนากำลังคนและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลบางปะหัน						
๑.๓	งานบริหารอัตรากำลังและงาน บริหารจัดการทั่วไปของเทศบาล ตำบลบางปะหัน	- จัดเตรียมพิธีการ - อำนวยความสะดวกและจัดเตรียมเอกสาร วัสดุ ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร - จัดเตรียมห้องประชุม อาหารว่างและเครื่องดื่ม รับรองการประชุมต่างๆ	๒๐,๐๐๐.-				
๒.	การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของเทศบาลตำบลบางปะหัน						
๒.๑	การเตรียมความพร้อมด้านองค์ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานของข้าราชการและ บุคลากรของเทศบาลตำบลบาง ปะหัน เพื่อขับเคลื่อนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนา	- การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความ เชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับบุคลากรของเทศบาล ตำบลบางปะหัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ - การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความ เชี่ยวชาญเฉพาะทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ภารกิจงานของเทศบาลตำบลบางปะหัน - การอบรมสัมมนา “ตามหลักสูตรการเป็นข้าราชการ ที่ดี” (กรณีข้าราชการบรรจุใหม่)	๒๐๕,๐๐๐.-				
๒.๒	การขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ ชาติว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	- โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของคณะ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลฯ และเจ้าหน้าที่เทศบาล	๑๐,๐๐๐.-				

