

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลพลวง
อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

คำนำ

เทศบาลตำบลพลวง เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องก้าวสู่การเป็นระบบราชการที่ทันสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงาน บุคคลมีวัฒนธรรมการทำงานในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ จึงต้องเสริมสร้างและพัฒนาบุคคลภายในเทศบาล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ของเทศบาล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ของเทศบาล ให้นำศักยภาพที่มีของบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

เทศบาลตำบลพลวง
สำนักปลัดเทศบาล
งานการบริหารงานบุคคล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑
พันธกิจ (Mission) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒
ค่านิยม	๒
เป้าประสงค์	๒
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	๒
หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง	๖
แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๗ - ๘

หลักการและเหตุผล

๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้บัญญัติไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

๒) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการส่งเสริมและพัฒนาให้การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่นและประโยชน์ของประเทศ รวมทั้งสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมสูง เสริมแรงการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๓ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัว ภายใต้คุณธรรม และหลักความมีประสิทธิภาพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | สร้างการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายและพัฒนาการให้คำปรึกษาของ ก.ถ. |

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลพลวง เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดังนี้

- | | |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรมและการสร้างความสุขในองค์กร |

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลพลวง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ของเทศบาล ให้นำศักยภาพที่มีของบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

วิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบ

๓) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๔) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๕) พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๖) พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่

ค่านิยม

“ยึดมั่นธรรมมาภิบาล ใส่ใจบริการประชาชน พัฒนาตนตามนโยบาย Thailand ๔.๐”

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง มีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร

๒) เทศบาลตำบลพลวง มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) บุคลากรของเทศบาลตำบลพลวง มีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔) บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน

๕) พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก โอกาส และข้อจำกัด (SWOT)

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)
๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)
๓. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)
๔. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)
๕. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality)และพฤติกรรม

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ (Management)			
-มีระเบียบกฎหมาย เฉพาะในการทำงาน ท้องถิ่น	- มีระบบอุปถัมภ์ใน องค์กรยากต่อการ บริหารจัดการ	-มีอิสระในการแสดง ความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วน ร่วม	-ระเบียบกฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง เกิดปัญหาในการบริหาร จัดการที่ต่อเนื่อง -ระเบียบกระทรวง มหาดไทย หนังสือ ชักข้อม ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการ ดำเนินการที่ถูกต้อง

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W	โอกาส O	ข้อจำกัด T
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคน (Man)			
- สามารถเปิดกรอบ อัตรากำลังตามภาระ งานที่เกิดขึ้นได้ - ขอบเขตการทำงานมี ความชัดเจนตาม มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง	- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่าง กัน ทำงานแทนกันไม่ได้ - ขาดการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	ให้บริการประชาชน รวดเร็วทั่วถึง	-บุคลากรบางส่วนได้รับ การบรรจุแล้วถึงเวลา โอนกลับภูมิลำเนา
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเงิน (Money)			
-งบประมาณรายจ่าย ประจำปีมีเพียงพอต่อ การพัฒนาพนักงาน เทศบาล	งบประมาณที่ใช้ในการ พัฒนารายบุคคลได้รับ การจัดสรรน้อย	เทศบาลตำบลพลวง สามารถให้งบประมาณ ในการเข้ารับการพัฒนา ทันต่อเวลา	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านเครื่องมืออุปกรณ์ (Machine)			
- มีวัสดุ ครุภัณฑ์ อาคาร สถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวก ความสะดวกทั่วถึง	บุคลากรยังขาดทักษะใน การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่มีในการ ทำงาน	เทคโนโลยีที่มีสามารถ ทำงานได้รวดเร็วและ ทันเวลาและเหตุการณ์	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านศีลธรรม (Morality) และพฤติกรรม			
เทศบาลตำบลพลวงตั้ง งบประมาณสำหรับ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมทุกปี	บุคลากรหลากหลาย ประเภทตำแหน่ง หลากหลายคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ทำให้ไม่ เข้าใจในระบบคุณธรรม จริยธรรมเท่าที่ควร	- บุคลากรมีการทำงาน เป็นทีมและสามัคคีกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน ยอมรับการ เปลี่ยนแปลงและมีจิต สาธารณะ	

หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลพลวงกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ความเสมอภาค ความโปร่งใส ความคุ้มค่า และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ดังนี้

๖.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี และโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลพลวง โดยคำนึงถึงความจำเป็นของภารกิจ ปริมาณงาน คุณสมบัติของผู้สมัคร ความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และหลักความเสมอภาคเป็นธรรม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๖.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีสิทธิหรือผู้ผ่านการสรรหาเข้าดำรงตำแหน่งตามอัตราว่าง โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และความจำเป็นของหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๖.๓ การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง

ดำเนินการพิจารณาการย้าย การโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติและความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

๖.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามรอบการประเมินที่กำหนด โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ วินัย คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนค่าตอบแทน การพัฒนา และการบริหารงานบุคคลด้านอื่น

๖.๕ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๖.๖ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย

ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส มีจิตสำนึกในการบริการประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และวินัยราชการ ตลอดจนป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง

เทศบาลตำบลพลวง ได้นำประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลพลวง ประกอบกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ มากำหนดเป็นแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๒ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาแผนอัตรากำลังและระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก ประกอบด้วย

๑.๑ การวางแผนกำลังคนและการสรรหาคนให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๓ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในเทศบาล

๒. ด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก ประกอบด้วย

๒.๑ การพัฒนาความรู้ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

๒.๒ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพตามสายงาน

๒.๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพลวง

กิจกรรมหลัก	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	แผนการดำเนินงานและระยะเวลาในการดำเนินงาน			
			ไตรมาสที่ ๑ ต.ค. - ธ.ค.๖๘	ไตรมาสที่ ๒ ม.ค. - มี.ค.๖๙	ไตรมาสที่ ๓ เม.ย. - มิ.ย.๖๙	ไตรมาสที่ ๔ ก.ค. - ก.ย.๖๙
๑. การวางแผนกำลังคนและการสรรหาคนให้เหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลพลวง	- การจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงาน - บริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพลวง การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย - การบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล	๓๒๐,๐๐๐	←→	←→	←→	←→
			←→	←→	←→	←→
			←→	←→	←→	←→
๒. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการรักษาวินัยของบุคลากรในเทศบาล	๑) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๓๐๐,๐๐๐	←→	←→		

๒. ด้านการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลวง

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (คน)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	วิธีการพัฒนาบุคลากร	หน่วยงานดำเนินการ
การจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	การพัฒนาความรู้ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	จำนวนพนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร	๓๐	๓๒๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๐ ก.ย. ๖๕	การฝึกอบรม	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด - มหาวิทยาลัย
โครงการพัฒนาประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารสมาชิกสภาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพตามสายงาน	จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการ	๔๐	๓๐๐,๐๐๐	๑ ต.ค. ๖๔ – ๓๑ มี.ค. ๖๕	การฝึกอบรมการฝึกปฏิบัติ	- เทศบาลตำบลพลวง