



นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 -2566
เทศบาลเมืองสระแก้ว

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลเมืองสระแก้ว

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เทศบาลเมืองสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว

ความเป็นมา

เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้รับการจัดตั้งด้วยการยกฐานะจากสุขาภิบาลสระแก้วพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พ.ศ.2537 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 111 ตอนที่ 54 ก ลงวันที่ 7 ธันวาคม 2537 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม 2538 เป็นต้นไป ลักษณะพื้นที่โดยรวมของเทศบาลเมืองสระแก้วเป็นที่ราบ ทางตอนเหนือติดต่อกับคลองพระสะทึง ซึ่งเป็นแหล่งน้ำสำคัญไหลไปทางทิศตะวันตกไปบรรจบกับแควหनुมานในเขตพื้นที่อำเภอekinบุรี จังหวัดปราจีนบุรี ส่วนบริเวณตอนล่างของอำเภอเมืองสระแก้วอันเป็นพื้นที่ของเทศบาลเมืองสระแก้วเป็นที่ราบ เทศบาลเมืองสระแก้วแบ่งออกเป็น 21 ชุมชนย่อย มีอาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน ทิศใต้ติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลสระขวัญ และองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกษม ทิศตะวันออกติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลท่าเกษม และทิศตะวันตกติดต่อกับองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

เทศบาลเมืองสระแก้ว เป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น และจัดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาล โดยได้ประกาศกำหนดส่วนราชการออกเป็น 7 ส่วนราชการ และ 2 หน่วยงาน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด/อำเภอ/เทศบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องแล้ว

วิสัยทัศน์

“เทศบาลเมืองสระแก้ว เมืองแห่งความน่าอยู่ พัฒนาสู่สังคมคุณภาพ”

พันธกิจ

- ภารกิจหลักที่ ๑ พัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ภารกิจหลักที่ ๒ พัฒนาการศึกษายั่งยืน
- ภารกิจหลักที่ ๓ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ภารกิจหลักที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานได้มาตรฐาน
- ภารกิจหลักที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และชุมชนอย่างทั่วถึง
- ภารกิจหลักที่ ๖ การพัฒนาสังคมแบบมีส่วนร่วม อนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ของเทศบาล

ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. การพัฒนาการคมนาคมสะดวก

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่นป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน

๒. ประชาชนมีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การพัฒนาด้านความปลอดภัยและคุณภาพชีวิต

การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

๒.๒ การพัฒนาด้านการแก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้

การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๒.๓ การพัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยวอาคารบ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

๓. อุตสาหกรรมและการเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การพัฒนาด้านการเกษตร

การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพร การพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตร การพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร จัดตั้งสถาบันวิจัยด้านการเกษตร

๓.๒ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

๔. การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

พัฒนา/ส่งเสริมการท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

๔.๒ การพัฒนาด้านการค้าตลาดชายแดน

พัฒนาตลาดการค้าตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชาให้มีความสะอาด สะดวก การรักษาความปลอดภัย จัดสถานที่รักษาพยาบาลแก่นักท่องเที่ยว ให้มีความพร้อมทุกด้าน

๕. การบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ การบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์/ความต้องการ การแก้ปัญหา ประเมินผล/ตรวจสอบได้

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค) การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เป็นเครื่องมือเพื่อกำหนดแนวทางการตัดสินใจประกอบด้วย

S	= Strength	= จุดแข็ง
W	= Weakness	= จุดอ่อน
O	= Opportunity	= โอกาส
T	= Threat	= อุปสรรค

ความหมายของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเพื่อนำเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณา มีดังนี้

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ ที่ต้องนำมาพิจารณา ดังนี้

- ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล

- ระเบียบ กฎหมาย
- บุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะ ทักษะ ทักษะ เป็นต้น
- งบประมาณรวมทั้งความช่วยเหลือต่าง ๆ ของภาครัฐและเอกชน
- ระบบฐานข้อมูล
- การประสานงาน/การอำนวยความสะดวก/ความร่วมมือจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- ทรัพยากร/เครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้ม ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่างๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานที่มีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ด้านการเมือง รวมถึงระดับความขัดแย้งและกลุ่มผลประโยชน์

- ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในเขตพื้นที่ (เช่น ผลผลิต รายได้ รายจ่าย การออม การลงทุน การใช้ที่ดิน แรงงาน การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม การคลัง)

- ด้านสังคม
- นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย
- เทคโนโลยี

การวิเคราะห์โอกาส เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์ สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือข้อจำกัดต่อท้องถิ่นโดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการบริหารบุคคลของเทศบาลเมืองสระแก้ว (SWOT ANALYSIS)

จุดแข็ง (STRENGTHS)

- องค์กรมีแผนในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึงวัฒนธรรมในพื้นที่ การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น
- องค์กรมีการส่งสมประสบการณ์อย่างต่อเนื่องในหลักสูตรการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูง

จุดอ่อน (WEAKNESS)

- งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคล มีจำกัด
- อัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน
- ขาดทักษะด้านการสื่อสารที่จะเป็นในการทำงานเชิงรุก
- ขาดการสรุปทเรียน องค์ความรู้ และติดตามประเมินผลเพื่อการแก้ปัญหอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
- ขาดการมองเชิงระบบ ความเข้าใจและทักษะการทำงานแบบบูรณาการ
- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาดตนเองและการเพิ่มความรับผิดชอบต่อหน้าที่

โอกาส (OPPORTUNITIES)

- มีการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติจากผู้บริหาร
- มีกฎหมายรองรับในด้านการบริหารงานบุคคล
- มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม
- มีระบบสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

อุปสรรค (THREATS)

- งบประมาณในด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เพียงพอ
- กฎหมาย หรือระเบียบด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ชัดเจนในบางประเด็น
- ระเบียบหรือข้อสั่งการหรือหนังสือชักจูง ไม่ชัดเจนและขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง

นโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองสระแก้ว ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารให้ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดีต่อการปฏิบัติราชการ และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายต่างๆ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้ คู่ความดี กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และร่วมกันพัฒนา</p>	<p>กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่น และปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน</p> <p>กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายใน องค์กร ทักษะ (KM) เพื่อเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน</p>

เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้ดำเนินการ
จัดทำแผนปฏิบัติการ/โครงการ เป็นรายปี

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสระแก้ว (SWOT ANALYSIS)

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในของบุคลากร เทศบาลเมืองสระแก้ว	
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรระดับบริหารมีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน และมีประสบการณ์ในการทำงานค่อนข้างสูง ▪ บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างสูง คือ ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ▪ บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ของเทศบาลเมืองสระแก้วเป็นอย่างดี ▪ บุคลากรในองค์กรมีบุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ดี สุภาพ อ่อนน้อม ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ▪ บุคลากรในองค์กรมีความขยันและอดทน ▪ บุคลากรในองค์กรเป็นคนรุ่นใหม่ ที่มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ ▪ เทศบาลเมืองสระแก้ว จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรในระดับปฏิบัติยังขาดความรู้ในหลักปฏิบัติราชการ หรือระเบียบปฏิบัติ ▪ บุคลากรในองค์กรขาดการแสดงออกทางความคิด และขาดการตัดสินใจในการทำงาน ▪ บุคลากรในองค์กรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT ▪ บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติเชิงลบในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวล ▪ บุคลากรในองค์กรขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการทำงาน รวมถึงการไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ▪ บุคลากรในองค์กรขาดการเรียนรู้ในวัฒนธรรมองค์กร ขาดจิตสำนึกรักองค์กร และขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ▪ บุคลากรในองค์กรขาดทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะเป็นการทำงานเชิงรุกและการประสานการทำงานระหว่างกัน ▪ บุคลากรในองค์กรขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติตน ▪ บุคลากรในองค์กรขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาการทำงาน ▪ งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ▪ ขาดการบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคลากร เทศบาลเมืองสระแก้ว	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threat)
<ul style="list-style-type: none"> ■ ระดับการศึกษาที่สูงขึ้นของคนในปัจจุบัน เป็นโอกาสให้เทศบาลสามารถรับบุคลากรที่มีศักยภาพ และมีความรู้ ความสามารถได้เพิ่มมากขึ้น ■ วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญ และเล็งเห็นถึงสภาพปัญหา จุดอ่อนและอุปสรรคของการพัฒนาพนักงาน ซึ่งจะเอื้อต่อการให้ความสนับสนุนในแนวทางการพัฒนาพนักงานได้อย่างเหมาะสม ■ เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่มีความทันสมัยเอื้อต่อการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองของพนักงาน รวมถึงเป็นอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานที่คล่องตัวยิ่งขึ้น ■ สำนักงาน ก.ท. เปิดโอกาสให้ส่วนราชการจัดระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ด้วยตนเองมากขึ้น ■ มีสถาบันการศึกษาและสถาบันที่เชี่ยวชาญ ทั้งหน่วยงานภายนอก หน่วยงานภายใน และต่างประเทศเป็นช่องทางในการพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น ■ การปรับบทบาทของภาครัฐ ซึ่งส่งผลต่อนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรให้ต้อง มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น ■ การเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษามากขึ้น อาทิ การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาได้รับงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ได้แก่ เงินเดือนครูผู้ดูแลเด็ก ส่งผลต่อการพัฒนาครูภายในศูนย์ฯ ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> ■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาพนักงาน/บุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ■ ข้อจำกัดในด้านการกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีการปรับให้ตรงกับอัตรากำลัง ■ ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน ■ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลเมืองสระแก้ว ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองสระแก้ว จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ โดยมีแนวทางการพัฒนา การดำเนินงาน/กิจกรรม/โครงการ ที่ต้องดำเนินการ และตัวชี้วัดการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	การดำเนินงาน/ กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	- พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากร	- จัดทำฐานข้อมูล บุคลากรในระบบ คอมพิวเตอร์	- มีฐานข้อมูลบุคลากร เป็นปัจจุบันแยกเป็น หมวดหมู่
	- พัฒนาข้อมูลเส้นทาง ความก้าวหน้าของ บุคลากร	- มีการจัดทำแผนผัง เส้นทางความก้าวหน้า ของบุคลากรในสายงาน ต่างๆ	- มีแผนผังเส้นทาง ความก้าวหน้าของ บุคลากรในสายงานต่างๆ
	- จัดระบบการให้ความรู้ เบื้องต้นหรือความรู้ พื้นฐานการปฏิบัติงาน	- มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ ข้อมูล หรือความรู้ พื้นฐานการปฏิบัติ ราชการ - มีการจัดทำคู่มือสำหรับ การปฏิบัติงาน	- มีการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ - มีคู่มือการปฏิบัติงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับภารกิจ	- กำหนดโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับปริมาณงานภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล	- จัดทำแผนอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ให้เป็นไป ตามประกาศ ก.ท.จ. สระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของ เทศบาล ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 และที่ แก้ไขเพิ่มเติม	- มีการจัดทำแผน อัตรากำลัง - แผนอัตรากำลังมีภาระ ค่าใช้จ่ายไม่เกิน 40 % - มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้สอดคล้อง และรองรับกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการศึกษา ค้นคว้า และปฏิบัติงาน	- พัฒนาระบบ คอมพิวเตอร์และ อินเทอร์เน็ตสำนักงาน	- จัดให้มีระบบ คอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ตในสำนักงาน เทศบาล	- มีคอมพิวเตอร์ และ อินเทอร์เน็ตในสำนักงาน เทศบาล
	- พัฒนาให้เทศบาลเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	- จัดให้มีคอมพิวเตอร์ไว้ สำหรับให้บุคลากรใช้ สำหรับการศึกษา ค้นคว้า หรือปฏิบัติงาน	- มีคอมพิวเตอร์สำหรับ ให้บุคลากรใช้สำหรับ ศึกษา ค้นคว้า หรือ ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	การดำเนินงาน/ กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดการดำเนินการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาเกี่ยวกับ ความรู้งานในหน้าที่	- พัฒนาเกี่ยวกับความรู้ งานในหน้าที่ ทักษะ เฉพาะตำแหน่งงานหรือ ด้านการบริหาร	- จัดให้มีโครงการ เกี่ยวกับการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดู งาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการหรือสัมมนา การสอนงาน การให้ คำปรึกษา หรือวิธีการอื่น ที่เหมาะสม โดยที่ เทศบาลดำเนินการเอง หรือที่ส่วนราชการอื่นๆ ดำเนินการ	- บุคลากรของเทศบาล จะต้องได้รับการพัฒนา เกี่ยวกับความรู้งานใน หน้าที่อย่างน้อย 1 หลักสูตร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแต่ละ ประเภท
ยุทธศาสตร์ 5 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- พัฒนาเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรม	- จัดให้บุคลากรได้รับการ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่นที่ เหมาะสม โดยที่เทศบาล ดำเนินการเอง หรือส่วน ราชการอื่นๆดำเนินการ เกี่ยวกับเรื่องของ คุณธรรมจริยธรรม	- มีการจัดให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือ วิธีการอื่นที่เหมาะสม เกี่ยวกับเรื่องของ คุณธรรม - บุคลากรได้รับการ พัฒนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
		- จัดทำมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น	- มีการจัดทำมาตรฐาน คุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานส่วนท้องถิ่น

เพื่อรองรับนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลเมืองสระแก้ว ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 และแผนการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (KM) ประจำปี พ.ศ.2564 – 2566