



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของเทศบาลนครสมุทรปราการ
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

เทศบาลนครสมุทรปราการ ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสมุทรปราการ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอน(ย้าย) และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา มีความโปร่งใส ในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของเทศบาลนครสมุทรปราการ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมเหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน
๑. การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การโอน(ย้าย) ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลนครสมุทรปราการ และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	<p>- การสรรหา</p> <p>โดยการร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และอยู่ระหว่างการดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย</p> <p>อยู่ระหว่างการดำเนินการคัดเลือกกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ในตำแหน่งนักกายภาพบำบัด ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ราย</p> <p>อยู่ระหว่างการดำเนินการคัดเลือกกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ตำแหน่งเภสัชกรปฏิบัติการ (เพื่อมาปฏิบัติงานชุดใช้ทุน) จำนวน ๒ ราย</p> <p>- การโอน (ย้าย)</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการดำเนินการดังนี้</p> <p>ให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย</p> <p>รับโอนพนักงานเทศบาลจำนวน ๑ ราย</p> <p>รับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน
	<p>- การคัดเลือก</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ มีการดำเนินการดังนี้</p> <p> รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ราย</p> <p> ย้ายพนักงานเทศบาลผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย</p> <p> และอยู่ระหว่างการดำเนินการรับโอนพนักงานผู้ผ่าน การสรรหาให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๒ ราย</p>
<p>๒. มีความโปร่งใส ในทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ความโปร่งใส</p> <p>เทศบาลนครสมุทรปราการมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล การกระทำใด ๆ ขององค์กรที่ แสดงออกถึงความชัดเจน ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลต่อ สาธารณชน การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรตั้งอยู่บนฐานคติของ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่</p> <p> ทั้งนี้ การกระทำใด ๆ นั้น สามารถตรวจสอบ และชี้แจงได้</p> <p> ความโปร่งใสในการบริหารงาน หมายถึง การสร้าง ความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากภายใน และ ภายนอกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการ สื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ ได้เน้น ถึงความสำคัญของความโปร่งใส ว่าเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วย ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ช่วยให้หน่วยงาน และผู้ปฏิบัติมีความ รับผิดชอบ และมีการปฏิบัติงานหรือมีการบริหารงานที่ดี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเป็นธรรมแก่ประชาชน ผู้รับบริการอย่างทั่วถึง</p>
<p>๓. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุ ภารกิจและเป้าหมายของเทศบาล</p>	<p>- การพัฒนา</p> <p>เทศบาลนครสมุทรปราการ มีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้สนับสนุนให้เกิดการ เรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูล และความรู้ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายโดย การส่งพนักงานเข้ารับการอบรม ให้ได้รับความรู้ตามสายงานที่ใช้ใน การปฏิบัติหน้าที่ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนา พนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้</p> <p> ๑) ส่งพนักงานเทศบาล ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับการ อบรม หลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน
	<p>๒) ส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการอบรมตามตำแหน่งในสายงานเพื่อพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>๓) พัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยการประชุมเพื่อถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔) พัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยการสอนงานให้คำปรึกษา และการมอบหมายงาน</p> <p>๕) พัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จัดให้มีการฝึกอบรมและเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) เพื่อให้ข้าราชการและผู้สนใจทั่วไปได้ศึกษาและพัฒนาตัวเอง สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลและองค์ความรู้สมัยใหม่</p>
<p>๔. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p>	<p>- การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>เทศบาลนครสมุทรปราการ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามประกาศเทศบาลนครสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลนครสมุทรปราการ ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้</p> <p>๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง</p> <p>กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้นโดยมีการเสนอสัญญาหรือข้อเสนอในการพัฒนางานให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ</p> <p>๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐</p> <p>กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน
	<p>โดยมีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) ปิดประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน</p> <p>(๒) นำประกาศลงเว็บไซต์</p> <p>(๓) แจกเวียนให้พนักงานเทศบาลทุกท่านทราบ</p>
<p>๕. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา</p>	<p>- <u>ความสัมพันธ์</u></p> <p>เทศบาลนครสมุทรปราการ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์การพัฒนา</p> <p>๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ และให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมมือร่วมใจทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ</p> <p>๒) การทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน</p> <p>๓) ให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้</p> <p>๔) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ปฏิบัติงานให้มีความสะดวกรวดเร็วในระหว่างการทำงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระเบียบมากขึ้น ลดข้อผิดพลาดของเอกสารในระหว่างการดำเนินการได้ สร้างความโปร่งใสให้กับหน่วยงานหรือองค์กรได้ประหยัดเนื้อที่จัดเก็บเอกสาร</p> <p>๕) การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้จะต้องอยู่บนองค์ประกอบที่เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างกันได้</p> <p>๖) ความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อหน่วยงาน คนภายนอกให้ความเชื่อถือ</p> <p>๗) ความเข้าใจระหว่างกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล เกิดความสามัคคีในการทำงาน และเกิดความสำเร็จในการทำงานในที่สุด</p>
<p>๖. ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด</p>	<p>- <u>ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการ</u></p> <p>เทศบาลนครสมุทรปราการ ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรม เหมาะสมตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด</p> <p>ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๘</p>

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน
	<p>ข้อ ๒๒๗ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>ข้อ ๒๒๘ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้</p> <p>(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน</p> <p>(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลังโดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป</p> <p>ข้อ ๒๓๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๓๐ และข้อ ๒๓๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๒๗ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี</p> <p>ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย</p>
<p>๗. ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p>	<p>- มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>เทศบาลนครสมุทรปราการ ได้ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลนครสมุทรปราการ ข้อ ๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลนครสมุทรปราการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน
	<p>๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย</p> <p>๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง</p> <p>๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร</p> <p>ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำทางวินัย</p>