

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เทศบาลนครสมุทรปราการ
อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลนครสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครสมุทรปราการ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีสมรรถนะ คุณธรรม จริยธรรม ภายใต้งานอย่างมีความสุข”

๒. พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

เทศบาลนครสมุทรปราการได้จัดทำพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission) เพื่อให้การพัฒนาพนักงานเทศบาลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างตามวิสัยทัศน์ของการพัฒนาบุคลากรและบรรลุวัตถุประสงค์ของเทศบาลนครสมุทรปราการ ดังนี้

๒.๑ พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครสมุทรปราการให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ทัศนคติทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

๒.๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม และค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๒.๓ พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครสมุทรปราการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลที่เหมาะสม

๒.๕ พัฒนาบุคลากรเทศบาลนครสมุทรปราการตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ในเทศบาลสมุทรปราการ

๓. ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนคิดดี กระทำดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. วัตถุประสงค์

๔.๑ บุคลากรมีขีดความสามารถทักษะ ความรู้และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาลนครสมุทรปราการ

๔.๒ เทศบาลนครสมุทรปราการ มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๔.๔ บุคลากรมีความผูกพันกับเทศบาลนครสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

๔.๕ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและความสุขในวัยหลังเกษียณ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น
กับค่านิยมของเทศบาลนครสมุทรปราการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการทางด้าน สาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวสถานที่พักผ่อน หย่อนใจและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ของประชาชน	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพพลเมืองและความ เข้มแข็งของชุมชน	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรเพื่อการ บริการประชาชน	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี กระทำดี ๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

๖. กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี กระทำดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่คุณธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่ายหน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตนเอง กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเคเอ็ม

๗. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสมุทรปราการ ดังนี้

๗.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

วางแผนกำลังคนการวิเคราะห์อัตรากำลังการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะที่กำหนดรวมทั้งปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(๑) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจโดยให้คำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และยึดประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

(๒) จัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๓) การรับสมัครบุคคลทั่วไปเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน โดยส่งหนังสือประชาสัมพันธ์ตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต่าง ๆ และประกาศลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้ากลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างทั่วถึง

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง และสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๗.๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เทศบาลนครสมุทรปราการให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและการพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะเพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต เทศบาลนครสมุทรปราการจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพและบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) ส่วนราชการให้ความสำคัญในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น

(๓) ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

๗.๓ ด้านการจูงใจและรักษาไว้

เทศบาลนครสมุทรปราการ มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์ เพื่อการเติบโตตามเส้นทาง ตามสายงานซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

(๒) ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกายส่งเสริมสุขภาพภาวะอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของบุคคล

(๓) จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วไป

(๔) จัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมีผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือก พนักงานเทศบาล

ดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน
เสริมสร้างความรักความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กรหรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงานหน่วยงานอื่น

๗.๔ ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไก กำกับ ดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติ
ราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

(๑) จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและ
แผนส่งเสริมคุณธรรม

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดียึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
และมีการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๓) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับด้วยความดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา
ให้ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และมาตรฐานทางจริยธรรม

(๔) ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ มุ่งมั่น ทুমเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ต่อตนเองและหน่วยงานโดยให้ยึดถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

แผนการบริหารงานและพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
เทศบาลนครสมุทรปราการ อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

ลำดับ	ชื่อโครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	เชิงปริมาณ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในสายงานร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ บุคลากรให้สมรรถนะในการปฏิบัติงานร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐	งานกรเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยความสะดวก สำนักปลัดเทศบาล
๒	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่นประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	เชิงปริมาณ บุคลากรร้อยละ ๙๐ ได้เข้ารับการอบรม เชิงคุณภาพ บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	๒๐๐,๐๐๐	กอกกรเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยความสะดวก สำนักปลัดเทศบาล
๓	โครงการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-learning)	เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่	เชิงปริมาณ ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ เชิงคุณภาพบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กอกกลางเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยความสะดวก สำนักปลัดเทศบาล

๔	โครงการจัดกิจกรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	บุคลากรมีค่านิยมคุณธรรมจริยธรรมและเจตคติที่ดีเป็นข้าราชการที่ดี	เชิงปริมาณบุคลากรร้อยละ ๙๐ เข้าร่วมกิจกรรมเชิงคุณภาพบุคลากรมีจิตสำนึกค่านิยมที่ดี	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	งานนิติการ ปลัดเทศบาล เทศบาล
๕	กิจกรรมจิตอาสาพระราชทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	บุคลากรมีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ	เชิงปริมาณบุคลากรเข้าร่วมโครงการทำงานเป็นทีมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพบุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรมร้อยละ ๙๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	กองกลางเจ้าหน้าที่ฝ่ายอำนวยความสะดวก สำนักปลัดเทศบาล

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ใช้ทรัพยากรที่จำเป็นรวมทั้งดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานและการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลมีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจนร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลนครสมุทรปราการ รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและส่วนราชการอย่างทั่วถึงเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครสมุทรปราการ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีทราบ

ให้นายกเทศมนตรีนครสมุทรปราการ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(๓) รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ

(๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๕) คณะข้าราชการหรือพนักงานที่ได้รับมอบหมายไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อสกุลและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้โดยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมสัมมนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนาเพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีนครสมุทรปราการ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนาตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการปฏิบัติประเมิน

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนครสมุทรปราการ สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับตามระเบียบกฎหมายหรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรปราการ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็น อาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา