



รายงานการดำเนินงาน ตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ

กลุ่มอำนวยการ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

คำนำ

ตามที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้ประกาศใช้นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ และได้นำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาใช้เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ นั้น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการได้ดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว และได้จัดทำรายงานการดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และการขับเคลื่อนแผนพัฒนา บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕)

ในการนี้ขอของพระคุณผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ การดำเนินการดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

มีนาคม ๒๕๖๕

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

หน่วยงาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการดำเนินงาน ☒ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
☐ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
๑. การสรรหาและการคัดเลือก จัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อภารกิจ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง อย่างต่อเนื่อง ยึดหลักการสรรหาคนดีคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ เข้า สู่ระบบราชการด้วยการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและโปร่งใส ดำเนินการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด	๑. หน่วยงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การกำหนดประเภทและระดับตำแหน่ง หรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี ๑. มีการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดระบบงาน อัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกกลุ่มงาน ๒. มีการเพิ่มอัตรากำลังโดยสรรหาและจ้างเหมาพนักงานจ้างปฏิบัติงาน ทดแทนในกลุ่มงานที่มีข้าราชการปฏิบัติงานไม่ครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ๓. มีการวิเคราะห์ สํารวจข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างและขาดแคลนเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสรรหาทดแทนและเพิ่มอัตรากำลัง ๒. หน่วยงานมีติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี ๑. มีการจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หาแนวทางในการจัดการต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสังกัด ๒. มีการจัดทำและรายงานข้อมูลอัตรากำลังที่เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับการ จัดสรรบุคลากรจากหน่วยงานต้นสังกัด ๓. ในรอบ ๖ เดือนที่ผ่านมา มีการสรรหาบุคลากรในองค์กร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ) หรือไม่ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี สรรหาลูกจ้างชั่วคราว เพื่อปฏิบัติการกิจในกลุ่มอํานวยการ กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน กลุ่มบริหารงานบุคคล

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม กำหนดอย่างเคร่งครัด	ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมา มีการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในองค์กร (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ) หรือไม่ และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง อย่างไร ☒ ไม่มี ☐ มี
๓. การพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความ มั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความ รับผิดชอบ	๑. หน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ ให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ และส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้เข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๒. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง หรือไม่ ถ้ามีโดยวิธีการใด (เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้, E-learning, การอบรม เป็นต้น) ☐ ไม่มี ☒ มี ๑. มีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามตำแหน่งงานและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การอบรมด้าน ICT การอบรมด้านการเงิน การพัสดุ การอบรมด้านทักษะภาษาอังกฤษ ๒. มีการวางแผนการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๓. มีการวางแผนการจัดโครงการศึกษาดูงานภายในประเทศ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กร ๓. หน่วยงานมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานหรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี ๑. มีการกำหนดให้ข้อตกลงภาระงานของบุคลากรมีภาระงานในการพัฒนาตนเองซึ่งกำหนดให้บุคลากร จัดทำคู่มืองานเฉพาะบุคคล หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสายงาน เพื่อรองรับการขอเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๒. มีการสำรวจกลุ่มบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและสนับสนุนให้มีการเข้า ร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานและการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
๓. การพัฒนาบุคลากร วางแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความ มั่นคง ความก้าวหน้าในสายงาน โดยให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความ รับผิดชอบ (ต่อ)	๔. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ หรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี มีการวางแผนจัดกิจกรรม/โครงการ จำนวน ๑ โครงการ ดังนี้ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. หน่วยงานมีการพัฒนาความรู้ ปณิธานค่านิยม และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ หรือไม่ อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี ๑. การเรียนรู้จากการทำงานเป็นทีม มีการมอบหมายให้บุคลากรทำงานตรงกับความรู้ ความสามารถของตำแหน่งงาน แต่เนื่องจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งไม่ครบตามกรอบอัตราที่กำหนด จึงมีระบบการทำงานเป็นทีมแบบข้ามสายงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้งานอื่น ๆ เพิ่มเติมอย่างรอบด้าน สามารถเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญสามารถทำงานแทนบุคลากรอื่นในยามที่จำเป็นได้ ๒. มีการกำหนดให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะในด้านต่าง ๆ ต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ให้บุคลากรในหน่วยงานทราบ ผ่านรูปแบบการประชุม การสรุปแจ้งเวียน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และ พนักงาน/ลูกจ้างประเภทต่างๆ ในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน	หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม มาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๖ ลง. ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๗/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามหนังสือที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๘๘๗๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๘๘๗๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และ ที่ ศธ ๐๒๐๑.๔/๘๘๘๐ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างปฏิบัติงานได้จัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์เผยแพร่ เป็นการทั่วไป เพื่อให้พนักงานจ้างปฏิบัติงานทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลและนำไปสู่การเอาใจใส่ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึง การให้รางวัลใจ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	๑. หน่วยงานมีพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือไม่ อย่างไร (เช่น การปรับภูมิทัศน์ห้องทำงาน การตรวจ สุขภาพ ประกันชีวิต สวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นต้น) ☐ ไม่มี ☒ มี ดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัด สมุทรปราการ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการทำงาน มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม มีระบบ รักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน มีแผนบริหารความพร้อมต่อสภาวะวิกฤต (BCP) มีการพัฒนาบุคลากรใน ด้านต่าง ๆ มีการให้ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ด้านส่วนตัว มีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี จัดให้มีผู้ยาสมาญประจำสำนักงานฯ/จัดกิจกรรมสร้าง ความรู้การป้องกันตัวเอง จากโรคโควิด-19/จัดมูมน้ำดื่ม-กาแฟสำหรับบุคลากรในสำนักงานฯ ด้านสังคม มีการ ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยม ความสัมพันธ์ในองค์กร และมีจิตสาธารณะ ดังนี้ การทำบุญ ตักบาตร การใส่ชุด ข้าราชการทุกวันจันทร์ การณรงค์ใส่ผ้าไทยทุกวันอังคารและวันศุกร์ การแสดงความยินดี และอวยพรวันเกิด การ เลื่อนตำแหน่งของบุคลากร การจัดงานมุทิตาจิตให้ผู้เกษียณอายุราชการ การเสียสละ และช่วยเหลือสังคมตาม โอกาสที่เหมาะสม เช่นร่วมกิจกรรมจิตอาสาในโอกาสต่าง ๆ การมอบสิ่งของ ทุนการศึกษาให้ผู้ขาดแคลนและด้อย โอกาส ๒. หน่วยงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้พิจารณาการให้รางวัลใจหรือสร้าง ขวัญ กำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน อย่างไร ☐ ไม่มี ☒ มี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการมีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับข้าราชการในสังกัด โดยการบริหารวงเงินต้องมีความสอดคล้องกับ คะแนนประเมิน เช่น คนที่ได้คะแนนประเมินมากต้องได้รับร้อยละการเลื่อนเงินเดือนที่มากกว่าคนที่ได้คะแนน ประเมิน น้อยกว่า เป็นต้น

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึง การให้รางวัลใจ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)	๓. หน่วยงานมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองหรือไม่ อย่างไร (เช่น กิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ) ☐ ไม่มี ☒ มี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนดนโยบายด้านการสร้างความสัมพันธ์และความ ผูกพันภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคณดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานและ สมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัด สวัสดิการด้านความ ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ ดังนี้ ๑. จัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาที่สะท้อนภาพการทำงานขององค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส. Big Cleaning Day, Sport Day, จิตอาสา เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมมือกัน จัดกิจกรรม สร้างบรรยากาศในการทำงาน บทบาท ภาระหน้าที่ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน ๒. มีการจัดอุปกรณ์และเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ๓. มีการประชุมบุคลากรทุกระดับอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ระดับผู้บริหารเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อให้ บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ตลอดจนปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวน และ แก้ปัญหา เป็นการสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กร ๔. ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันและอยู่กับ องค์กร ตลอดจนผู้บริหารทุกระดับเป็นต้นแบบและแสดงแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส ในการ ดำเนินงานขององค์กร ๕. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรที่มีผลงานได้รับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติ ๖. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดีและทำคุณประโยชน์ให้หน่วยงาน ๗. จัดกิจกรรมสนทนากาให้บุคลากรเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน

ประเด็นตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการดำเนินงาน (อธิบายรายละเอียด)
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงาน การประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กำหนดมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและจริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานในองค์กร รวมถึง การให้รางวัลใจ การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน (ต่อ)	๔. หน่วยงานมีการพิจารณาบุคคลเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น/ การพิจารณาแต่งตั้ง ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงาน จะได้รับ ☐ ไม่มี ☒ มี นอกจากการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ) กำหนดแล้ว การพิจารณาองค์ประกอบการประเมินในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สมุทรปราการ จะยึดหลักความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด ที่หน่วยงานจะได้รับในการพิจารณา
๖. การใช้ประโยชน์ ๖.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ ให้แก่ บุคลากรใน สังกัดอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้เป็นไปตาม ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ☐ ไม่มี ☒ มี ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการประกาศนโยบายด้านภาระงานของบุคลากรดังนี้ ๑. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกกลุ่มงาน และให้มีบทบาท การปฏิบัติหน้าที่ที่รอบการประเมิน หรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกกลุ่มงาน ๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอผ่านการประชุม ของกลุ่ม งาน/การประชุมของสำนักงานฯ เพื่อรายงานผลการดำเนินงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงภาระ งานประจำทุกเดือน ๔. มอบอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้บริหารระดับหัวหน้างาน เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการบริหารงาน และ การให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป
๖.๒ ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแลบุคลากรในสังกัด ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความมุ่งมั่น พยายาม เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ตนเองและ ต่อหน่วยงาน โดยปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด	ผู้บังคับบัญชาควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตาม ระเบียบ วินัย ☐ ไม่มี ☒ มี ผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ กำกับ ดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสังกัด โดยถือ ปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางการปฏิบัติตน ของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน