



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



ของ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

โทร. ๐ ๒๓๘๐ ๑๐๒๑

www.prakanedu.go.th

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร	๒
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๔
๖. โครงสร้างภายในของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	๑๔
๗. การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน	๑๕
๘. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๖

คำนำ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลายๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ต่อไป

กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
มิถุนายน ๒๕๖๙

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๕๘ ข (๔) ได้กำหนดไว้ว่า ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์ สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ดังนั้น การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ จึงเป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๒) และแผนเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ ที่ระบุการดำเนินการภายใต้แผนงานโครงการที่มีความชัดเจน เพื่อสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยการพัฒนาการทำงานและบริการภาครัฐเป็นรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงาน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล การยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับให้มีขีดความสามารถสูงสามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายใต้การปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง เพื่อขับเคลื่อนและประสานงานนโยบายด้านการศึกษา ให้สำเร็จตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้บริบทที่มีความท้าทายและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงได้นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายการพัฒนาประเทศและเป็นการยกระดับการบริการภาครัฐ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เป็นไปตามหลักสูตรและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

๒.๒ เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีเครื่องมือในการส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีรอบความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๒.๓ เพื่อให้ข้าราชการหรือบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการบริหารการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีความรู้ด้านพื้นฐานการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ด้านความรู้ ความสามารถและทักษะของงานแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการวิเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรจาก ยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) สมรรถนะของบุคลากร (Competency) ข้อมูลการสรุปผลการประเมินการฝึกอบรม หลักสูตร หรือโครงการ หรือทุน รวมถึงแนวโน้ม (Trend) ในปัจจุบันและอนาคตที่มีความสำคัญในการสร้างโอกาสในการปฏิบัติงานเชิงรุกและสร้างโอกาสในทางก้าวหน้าของตำแหน่งได้

๓.๒ การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนากำลังคนของประเทศ การพัฒนาในเชิงพื้นที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แผนยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแผนงาน/โครงการที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร เมื่อได้ประเด็นในการพัฒนาบุคลากรแล้ว สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการจะดำเนินการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักสูตร รูปแบบ วิธีการ ที่จะพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี

๓.๔ การดำเนินการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ออกเป็น ๓ รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

รูปแบบที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ E-learning โดยให้บุคลากรดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการกำหนด

รูปแบบที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรโดยการจัดส่งบุคลากรภาครัฐเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก โดยเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อให้การทำงานในบทบาทหน้าที่ในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการพัฒนาทักษะเพื่อเตรียมตัวในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพ

๓.๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๓.๕.๑ กรณีดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี จะดำเนินการติดตามเป็นรายไตรมาส และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นรายไตรมาส

๓.๕.๒ กรณีการพัฒนารายบุคคล ตามตัวชี้วัดรายบุคคล จะดำเนินการติดตามปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการพัฒนาให้ผู้บริหารทราบ

๓.๕.๓ กรณีเป็นหลักสูตร หรือโครงการ ให้ผู้เข้ารับการพัฒนাজัดทำรายงานจากการเข้าร่วม หลักสูตรหรือโครงการที่ได้รับการพัฒนา ส่งให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อใช้แบ่งปันองค์ความรู้ที่ได้รับมาโดยประชาสัมพันธ์ให้ทราบภายในหน่วยงาน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีแผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากร ของส่วนราชการ ที่มีเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาข้าราชการที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ของประเทศ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนด ทิศทาง การพัฒนาประเทศที่สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต และสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการด้วย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

วิสัยทัศน์ (Vision) : บูรณาการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม สร้างโอกาสเท่าเทียม ยกระดับสู่สากล

พันธกิจ (Mission) :

๑. บูรณาการจัดการศึกษาเชิงพื้นที่ ทุกระดับ ทุกประเภท ให้มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาการศึกษให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีความสุข สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก
๓. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมเหมาะสม ตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษา
๕. ส่งเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัล และนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษารองรับโลกยุคใหม่

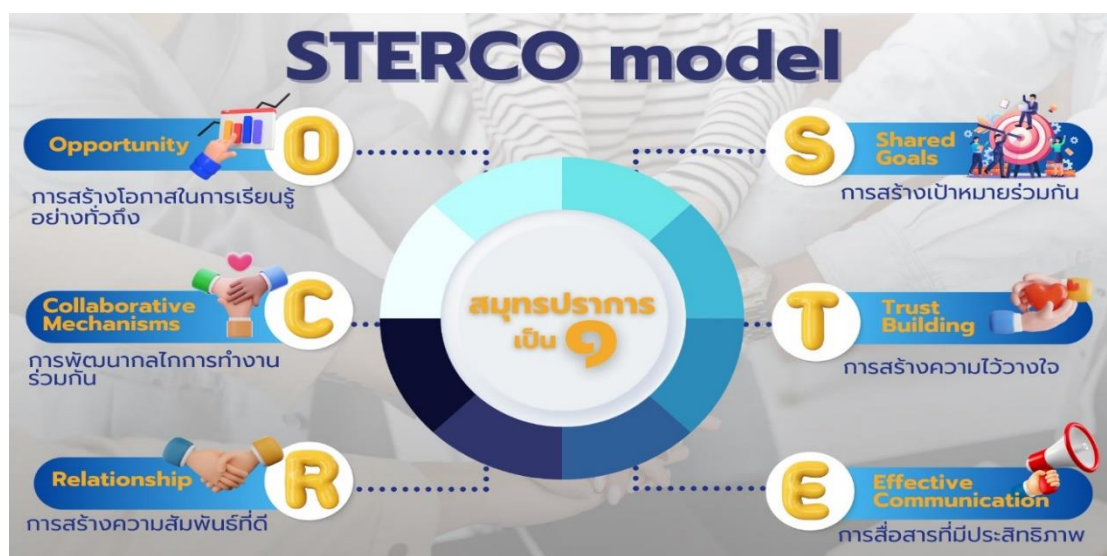
ค่านิยม (Corporate Values) :

๑. ค่านิยมภายในองค์กร ๑ TEAM Model

“สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนให้เป็นเอกภาพ ด้านนโยบายกระทรวงศึกษาธิการสู่การบูรณาการปฏิบัติอย่างหลากหลายในพื้นที่”

- ๑ = Unity Policies ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย
- T = Teamwork สร้างความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม
- E = Equality of work สร้างความเสมอภาคและเป็นธรรม
- A = Accountability บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
- M = Morality and Integrity บุคลากรมีความซื่อสัตย์และมีศีลธรรม

๒. ค่านิยมภายนอกองค์กร STERCO Model



เป้าประสงค์ (Goal) :

๑. ผู้เรียนได้รับการศึกษาและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข มีจิตสำนึกความเป็นไทย และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
๒. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคและเท่าเทียม
๓. ครู และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและสมรรถนะที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่
๔. หน่วยงานมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดิจิทัลและนวัตกรรม ที่เชื่อมโยงและบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพรองรับโลกยุคใหม่
๕. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ (Strategies)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมการสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
ดังนี้

จากข้อมูลกรอบแนวคิดต่าง ๆ ที่ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งข้อมูลบริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา นำมาจัดทำเป็นผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการกำหนดจุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน และโอกาส อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

๒S ๔M	จุดแข็ง S : Strength	จุดอ่อน W : Weakness
ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure S:๑)	๑. สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด มีบทบาทสำคัญในการบูรณาการการจัดการศึกษาทุกสังกัดตามที่กฎหมายกำหนด ๒. เป็นองค์กรที่เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด มีกลไกการทำงานแบบบูรณาการเชิงพื้นที่ที่ชัดเจน ในการสานต่อนโยบายและเชื่อมโยงทุกภาคส่วนการศึกษา ๓. โครงสร้างการทำงานเป็นระบบ มีแผนงาน โครงการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๔. มีการทำงานบูรณาการเชิงพื้นที่ เป็นศูนย์กลางการประสานงานระหว่างหน่วยงานการศึกษาทุกสังกัดในจังหวัด	๑. โครงสร้างงานบางส่วนยังไม่ชัดเจน โดยเฉพาะด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดการพฤติกรรมนักเรียน และความประพฤติ ๒. มีการถ่ายโอนอำนาจตาม ม.๕๓ ทำให้การทำงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล มีปริมาณงานน้อยลง ต้องปรับบทบาทและการใช้กำลังคน
ด้านผลผลิตและการบริการ (Products and Service S:๒)	๑. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของจังหวัดในภาพรวมสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ สะท้อนถึงคุณภาพการจัดการศึกษาที่ดี ๒. เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน มีความร่วมมือที่ดี ๓. มีเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. มีนวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการศึกษาจากสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอนในจังหวัดที่สามารถเป็นต้นแบบได้	ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของจังหวัดในบางกลุ่มสาระยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับภาค (ศธภ.๒) โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และยังมีความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพการศึกษาระหว่างสถานศึกษาในเมืองและพื้นที่ชานเมือง

๒S ๔M	จุดแข็ง S : Strength	จุดอ่อน W : Weakness
ด้านบุคลากร (Man : M)	๑. บุคลากรมีความสามารถสูงในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้มีจำนวนจำกัด ๒. มีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม เน้นการแบ่งปันความรู้และการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ๓. มีระบบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องสามารถบริหารจัดการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน ๔. บุคลากรยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน	๑. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานด้านดิจิทัลและการจัดการข้อมูล ๒. การหมุนเวียนผู้บริหารและบุคลากรบ่อยครั้ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและการสืบทอดองค์ความรู้ ๓. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) การใช้ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน ๔. การมอบหมายงานในบางกรณียังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่งและความเชี่ยวชาญของบุคลากร
ด้านการเงิน (Money : M๒)	๑. มีการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ใช้จ่ายตรงตามวัตถุประสงค์ ๒. การใช้จ่ายงบประมาณดำเนินการตามระเบียบและหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ๓. มีกระบวนการและระบบขั้นตอนการตรวจสอบที่ชัดเจนตามที่ภาครัฐกำหนด	๑. ได้รับการโอนงบประมาณในช่วงปลายปีงบประมาณ และมีกรอบเวลาดำเนินการกระชั้นชิด ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันสิ้นปีงบประมาณ หรือดำเนินการได้ทันแต่อาจไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ๒. เงินงบประมาณบางประเภทไม่สามารถใช้ร่วมกันได้ ขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ ๓. เคยขอรับการจัดสรรงบประมาณของจังหวัดในลักษณะงานตามภารกิจแต่ไม่ได้รับจัดสรร
ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials M:๓)	๑. มีวัสดุอุปกรณ์และอาคารสำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงานพื้นฐาน ๒. อาคารสถานที่ตั้งแยกเป็นเอกเทศ เอื้อต่อการทำงานที่ต้องการความเป็นส่วนตัวและความมั่นคงปลอดภัย	๑. ที่จอดรถไม่เพียงพอในการให้บริการผู้มาประชุมหรือติดต่อราชการในช่วงเวลาเร่งด่วน ๒. วัสดุ ครุภัณฑ์บางรายการมีอายุการใช้งานมานาน ขาดทรุดโทรม หรือใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ และไม่ทันสมัยต่อการใช้งานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต้องประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่

๒S ๔M	จุดแข็ง S : Strength	จุดอ่อน W : Weakness
ด้านการบริหารจัดการ (Management: M๔)	๑. มีช่องทางการประสานงานที่หลากหลายกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสังกัด ๒. มีการกำหนดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และมีค่านิยมองค์กรที่ชัดเจน ๓. การบริหารจัดการภายในกลุ่มมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงาน และมีระบบการติดตาม ประเมินผล รายงานผลที่ต่อเนื่อง	๑. การทำงานมีภาระมาก ความซับซ้อนสูง (ใน ๑ งาน มีหลายกระบวนการงานหลายขั้นตอนที่ต้องประสานงาน)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

STEP	โอกาส O : Opportunities	อุปสรรค T : Threats
ด้านสังคมวัฒนธรรม (Sociocultural Component : S)	๑. พื้นที่ติดต่อกรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก มีทั้งรถไฟฟ้า รถบริการสาธารณะจำนวนมาก ทางพิเศษ และระบบขนส่งมวลชน เอื้อต่อการเดินทางและการประสานงาน ๒. ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายเป็นอย่างดี ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาสังคม ๓. เป็นที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด มีแรงผลักดันจากสังคมและผู้ปกครอง ๔. มีมหาวิทยาลัย สถาบันอาชีวศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นในพื้นที่ที่มีคุณภาพสูง สนับสนุนหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่ ๕. มีหน่วยงานด้านการศึกษาทุกระดับทุกประเภทเพียงพอต่อการรองรับประชากรวัยเรียนและผู้เรียนตลอดชีวิต	๑. สถานการณ์ PM๒.๕ และมลพิษทางอากาศส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชากรในจังหวัด โดยเฉพาะสุขภาพของนักเรียนและครู ๒. มีผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก ไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา อาทิเช่น การระดมทรัพยากร ๓. จังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาทางสังคมที่เกี่ยวกับยาเสพติด ปัญหาทางเพศในวัยรุ่น และอบายมุข สามารถแพร่กระจายเข้าสู่สถานศึกษาได้ง่ายขึ้น ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความปลอดภัยของผู้เรียน ๔. สังคมผู้ปกครองและผู้เรียนบางส่วนยังมีทัศนคติ ค่านิยมที่ไม่ถูกต้องต่อการศึกษายาเสพติด รวมทั้งความกังวลด้านความปลอดภัยของบุตรหลาน ในการเข้าศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา ทำให้สัดส่วนการเข้าศึกษาต่อสายอาชีวศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานด้านสายอาชีพ ๕. การเคลื่อนย้ายแรงงานและครอบครัวบ่อยครั้ง ส่งผลต่อความไม่ต่อเนื่องด้านคุณภาพการศึกษาและพัฒนาการของผู้เรียน
ด้านเทคโนโลยี (Technological Component :T)	๑. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครอบคลุมทั่วถึง โครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และเครือข่าย ๕G	๑. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วเกินกว่าความพร้อมในการปรับตัวของบุคลากรและสถานศึกษา ส่งผลต่อการปรับตัว

STEP	โอกาส O : Opportunities	อุปสรรค T : Threats
	๒. มีแพลตฟอร์มดิจิทัลและเครื่องมือเทคโนโลยีการศึกษาที่หลากหลายและพัฒนาอย่างรวดเร็ว สามารถนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ๓. มีระบบฐานข้อมูลกลางด้านการศึกษาที่พัฒนาขึ้น เอื้อต่อการวิเคราะห์และการตัดสินใจเชิงนโยบาย	๒. การสื่อสารผ่านช่องทาง Social media ส่งผลให้ข้อมูลที่ผิดพลาด (Fake News) ปัญหาทางสังคม ยาเสพติด ปัญหาทางเพศ ปัญหาทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง และปัญหาอบายมุขแพร่กระจายสู่สถานศึกษาได้ง่ายขึ้นและรวดเร็ว ๓. ช่องว่างด้านดิจิทัล (Digital Divide) ระหว่างผู้เรียนที่มีและไม่มีโอกาสเข้าถึงเทคโนโลยี ส่งผลต่อความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ๔. ภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cybersecurity Threats) ที่เพิ่มขึ้น และปัญหาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
ด้านเศรษฐกิจ (Economic Component : E)	๑. มืองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการให้ความสำคัญของการศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ๒. เศรษฐกิจภาพรวมของจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมและการค้า ส่งผลให้มีการสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่ และสร้างโอกาสด้านการจ้างงาน ๓. ความต้องการแรงงานฝีมือในภาคอุตสาหกรรมและบริการสูง เป็นโอกาสในการพัฒนาการศึกษาสายอาชีพ	๑. ภาวะเศรษฐกิจมีความผันผวน ราคาพลังงานแพง อัตราเงินเฟ้อ ค่าครองชีพสูงส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ปกครองและประชาชนในพื้นที่ ๒. ปัญหาหนี้สินครัวเรือนที่สูง ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสนับสนุนการศึกษานักเรียน ๓. ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อโอกาสทางการศึกษาและการเข้าถึงทรัพยากร
ด้านการเมือง กฎหมาย (Political Component : P)	๑. ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ทำให้การจัดการศึกษาได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ ๒. นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพมากขึ้น และยกระดับคุณภาพการศึกษา ๓. กศจ. ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของจังหวัดและสนับสนุนอย่างเต็มที่	๑. ระเบียบการสรรหาบุคลากรไม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้เองตามความต้องการและความเร่งด่วน ๒. นโยบายการศึกษาระดับกระทรวงมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและยากต่อการวางแผนระยะยาว ๓. โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการระดับภูมิภาคมีความซ้ำซ้อนและไม่เป็นเอกภาพ ๔. กระทรวงศึกษาธิการมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง

STEP	โอกาส O : Opportunities	อุปสรรค T : Threats
	๔. ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัด บรรจุไว้ในแผนพัฒนาจังหวัด ๕. สำนักงานศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีองค์คณะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เช่น ออกศจ. ด้านพัฒนาการศึกษา และออกศจ.ด้านการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์	

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Organizational Analysis)

จุดแข็ง S : Strength	จุดอ่อน W : Weakness
S๑ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด S๒ เป็นองค์กรที่เป็นผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด ในการสานต่อนโยบายบูรณาการ S๓ โครงสร้างการทำงานเป็นระบบ มีแผนงานโครงการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน S๔ มีการทำงานบูรณาการเชิงพื้นที่ S๕ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของจังหวัดภาพรวมมีคุณภาพสูงกว่าระดับประเทศ S๖ เป็นที่ยอมรับของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเอกชน S๗ มีเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน S๘ มีนวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูผู้สอนในจังหวัด S๙ บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้มีจำนวนจำกัด S๑๐ มีการทำงานเป็นทีม S๑๑ มีการพัฒนาบุคลากร สามารถบริหารจัดการทำงานอย่างมีระบบ S๑๒ บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล S๑๓ บุคลากรใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า S๑๔ การใช้จ่ายงบประมาณดำเนินการตามระเบียบ	W๑ บางเรื่องไม่ชัดเจน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ความประพฤตินักเรียนโครงสร้างไม่ชัดเจน W๒ มีการถ่ายโอนอำนาจตาม ม.๕๓ ทำให้การทำงานของ กลุ่มบริหารงานบุคคลมีปริมาณงานน้อยลง W๓ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของจังหวัดภาพรวมมีคะแนน เฉลี่ยต่ำกว่าระดับภาค (ศธภ.๒) W๔ บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงาน W๕ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารและบุคลากรบ่อย ทำให้ขาด ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน W๖ บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความชำนาญและเชี่ยวชาญใน การใช้และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนางาน W๗ ได้รับการโอนงบประมาณในช่วงปลายปีงบประมาณ และกระชั้นชิดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ทันสิ้น ปีงบประมาณ หรือดำเนินการได้ทันแต่อาจไม่มีคุณภาพ เท่าที่ควร W๘ เงินงบประมาณบางประเภทไม่สามารถใช้ร่วมกันได้ W๙ เคยขอรับการจัดสรรงบประมาณของจังหวัดในลักษณะ งานตามภารกิจแต่ไม่ได้รับจัดสรร W๑๐ ที่จอดรถไม่เพียงพอในการให้บริการผู้มาประชุมหรือ ติดต่อราชการ W๑๑ วัสดุ ครุภัณฑ์บางรายการมีอายุการใช้งานมานาน ชำรุดทรุดโทรมหรือใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ และไม่ทันสมัยต่อการใช้งาน W๑๒ การทำงานมีภาระมาก (ใน ๑ งาน มีหลาย กระบวนการหลายขั้นตอน)

จุดแข็ง S : Strength	จุดอ่อน W : Weakness
S๑๕ มีกระบวนการขั้นตอนตรวจสอบที่ชัดเจนตามที่ภาครัฐกำหนด S๑๖ มีวัสดุอุปกรณ์ และอาคารสำนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน S๑๗ อาคารสถานที่เป็นเอกเทศ S๑๘ มีช่องทางในการประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่หลากหลาย S๑๙ มีการกำหนดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ S๒๐ การบริหารจัดการภายในกลุ่มมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานของสำนักงาน	

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

โอกาส O : Opportunities	อุปสรรค T : Threats
O๑ พื้นที่ติดต่อกรุงเทพมหานคร การคมนาคมสะดวก มีทั้งรถไฟฟ้า รถบริการสาธารณะจำนวนมาก O๒ ได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายเป็นอย่างดี O๓ เป็นที่คาดหวังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด O๔ มีมหาวิทยาลัย สถาบันอาชีวศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาอื่นในพื้นที่ที่สนับสนุนหน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่ O๕ มีหน่วยงานด้านการศึกษาทุกระดับทุกประเภทเพียงพอต่อการรองรับประชากรวัยเรียน O๖ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ครอบคลุมทั่วถึง O๗ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานประกอบการ ให้ความสำคัญของการศึกษา ทำให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา O๘ เศรษฐกิจภาพรวมของจังหวัดอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ส่งผลให้มีการสนับสนุนการจัดการศึกษาในพื้นที่ O๙ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างศักยภาพคนทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ	T๑ สถานการณ์ PM๒.๕ ส่งผลกระทบต่อการทำงานของประชากรในจังหวัด T๒ มีผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นแรงงานต่างชาติไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา อาทิเช่น การระดมทรัพยากร T๓ จังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาทางสังคมที่เกี่ยวกับยาเสพติด ปัญหาทางเพศ และอบายมุข สามารถแพร่กระจายเข้าสู่สถานศึกษาได้ง่ายขึ้น ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้เรียน T๔ สังคมผู้ปกครองและผู้เรียนบางส่วนยังมีทัศนคติ ค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งความปลอดภัยของบุตรหลาน ในการเข้าศึกษาต่อในระดับอาชีวศึกษา ทำให้สัดส่วนการเข้าศึกษาต่อสายอาชีวศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงานด้านสายอาชีพ T๕ การเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่งผลต่อความไม่ต่อเนื่องด้านคุณภาพการศึกษา T๖ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลกระทบต่อปรับตัว T๗ การสื่อสารผ่านช่องทาง Social media ส่งผลให้ปัญหาทางสังคม ยาเสพติด ปัญหาทางเพศ ปัญหาทัศนคติที่ไม่ถูกต้อง และปัญหาอบายมุขแพร่กระจายสู่สถานศึกษาได้ง่ายขึ้นและรวดเร็ว

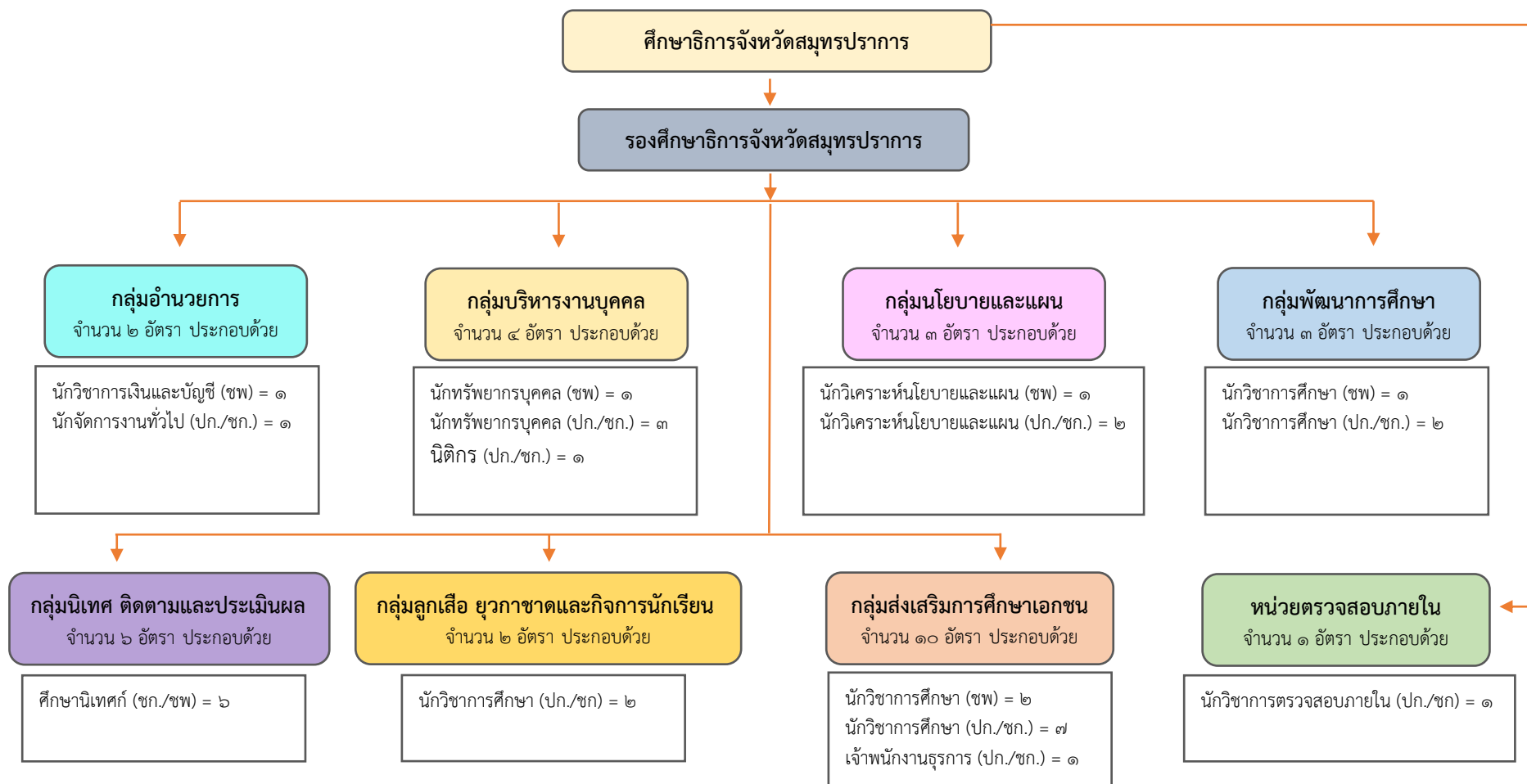
โอกาส O : Opportunities	อุปสรรค T : Threats
ทางสังคม ทำให้การจัดการศึกษาได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ O๑๐ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการเพิ่มสัดส่วนผู้เรียนสายอาชีพมากขึ้น O๑๑ กศจ. ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของจังหวัด O๑๒ ผู้ว่าราชการจังหวัดให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาของจังหวัด O๑๓ สำนักงานศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีองค์คณะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เช่น อศจ. ด้านพัฒนาการศึกษาและอศจ.ด้านการบริหารราชการ เชิงยุทธศาสตร์	T๘ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย ราคาน้ำมันแพง อัตราเงินเฟ้อ ค่าครองชีพสูงส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของผู้ปกครอง และประชาชนในพื้นที่ T๙ ระเบียบการสรรหาบุคลากรไม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้เองตามความต้องการ T๑๐ นโยบายการศึกษาระดับกระทรวงมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง T๑๑ โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของหน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการระดับภูมิภาคมีความซ้ำซ้อนและไม่เป็นเอกภาพ T๑๒ กระทรวงศึกษาธิการมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินงานตามนโยบายไม่ต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์tows matrix ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

กลยุทธ์เชิงรุก (จุดแข็ง + โอกาส) SO	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (จุดอ่อน + โอกาส) WO
ใช้จุดแข็งขององค์กรเพื่อคว้าโอกาส • S๑, S๒, S๗ + O๙, O๑๑, O๑๒: ใช้เครือข่ายความร่วมมือ (S๗) และความเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติ (O๙) เพื่อสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์จังหวัดและชาติ • S๕, S๘ + O๔, O๑๐: ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูง (S๕) และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ (S๘) สามารถใช้ในการดึงดูดความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการในพื้นที่ (O๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพนักเรียนในสายอาชีพ (O๑๐) • S๑๙ + O๖, O๗: สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทันสมัย (S๑๙) และใช้เทคโนโลยีขั้นสูง (O๖) เพื่อยกระดับการจัดการและสนับสนุนทรัพยากรจากองค์กรท้องถิ่น (O๗)	แก้ไขจุดอ่อนโดยใช้โอกาสที่มี • W๖ + O๖: พัฒนาทักษะบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (W๖) โดยอาศัยเทคโนโลยีทันสมัยที่มีในพื้นที่ (O๖) และความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา • W๑, W๓ + O๙, O๑๒: ปรับปรุงโครงสร้างงานให้ชัดเจน (W๑) และแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนอำนาจ (W๓) โดยยึดยุทธศาสตร์และการสนับสนุนจากผู้ว่าราชการจังหวัด (O๑๒) • W๗ + O๒: ปรับปรุงกระบวนการบริหารงบประมาณ (W๗) โดยใช้ความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย (O๒) เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์เชิงป้องกัน (จุดแข็ง + อุปสรรค) ST	กลยุทธ์เชิงรับ (จุดอ่อน + อุปสรรค) WT
ใช้จุดแข็งเพื่อลดผลกระทบจากภัยคุกคาม • S๙, S๑๓ + T๘, T๙: การใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า (S๑๓) และความสามารถของบุคลากร (S๙) ช่วยบรรเทาผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอย (T๘) และข้อจำกัดด้านการสรรหาบุคลากร (T๙) • S๑๘ + T๖, T๗: ใช้ช่องทางการประสานงานที่หลากหลาย (S๑๘) เพื่อจัดการกับความท้าทายจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (T๖) และปัญหาทางสังคมผ่าน Social Media (T๗)	ลดจุดอ่อนและรับมือกับภัยคุกคาม • W๕ + T๙, T๑๑: แก้ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ (W๕) โดยวางแผนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อจัดการกับโครงสร้างที่ซ้ำซ้อน (T๑๑) • W๑๑ + T๑, T๘: อัปเดตวัสดุและครุภัณฑ์ที่ชำรุด (W๑๑) เพื่อลดผลกระทบจากเศรษฐกิจถดถอย (T๘) และปัญหาสิ่งแวดล้อมเช่น PM๒.๕ (T๑) • W๕ + T๑๐, T๑๒: ลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้ง (W๕) ด้วยการจัดทำแผนงานที่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง แม้นโยบายจะเปลี่ยนแปลง (T๑๐, T๑๒)

๖. โครงสร้างภายในของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ



๗. การวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคน

ที่	บุคลากรในสำนักงาน	ข้าราชการ		พนักงาน ราชการ	พนักงาน เจ้าหน้าที่	ลูกจ้าง ปฏิบัติงาน	จ้างเหมา บริการ	รวม
		กรอบ (มีเงิน)	คน ครอง					
๑	ฝ่ายบริหาร	๒	๒	-	-	-	-	๒
๒	กลุ่มอำนวยการ	๒	๒	-	-	-	๕	๗
๓	กลุ่มบริหารงานบุคคล	๕	๔	-	-	-	-	๙
๔	กลุ่มนโยบายและแผน	๓	๓	-	-	-	๑	๔
๕	กลุ่มพัฒนาการศึกษา	๓	๓	-	-	-	-	๓
๖	กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	๒	๒	-	-	-	-	๒
๗	กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน	๑๐	๘	๑	-	-	-	๙
๘	กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล	๖	๔	-	-	-	-	๔
๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	-	๑
๑๐	คุรุสภา	-	-	-	๒	-	-	๒
รวม		๓๔	๒๙	๑	๒	-	๖	๓๘

๘. แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๘.๑ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดทำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งกรอบมาตรฐานประกอบด้วย

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลัง (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ : ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงานหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

มิติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

๘.๒ หลักสูตรพัฒนาบุคลากร

การกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้พิจารณาและให้ความสำคัญกับบุคลากรในทุกระดับ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทั้งทางด้านการปฏิบัติงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

๘.๒.๑ เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา

บุคลากร

ทั้งเป้าหมายเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ

จำนวนบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๘ ราย ประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร และส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ

ระดับความสำเร็จของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒.๒ หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

บุคลากรทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร และระยะเวลาดำเนินการพัฒนาบุคลากรต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตรสำหรับหลักสูตรการพัฒนาสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง ประกอบด้วยหลักสูตร ดังนี้

๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ระเบียบและแบบแผนทางราชการ และกฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขและการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเข้าใจในการปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ ให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละประเภท แต่ละสายงาน เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในวิชาชีพและงานที่ปฏิบัติ โดยสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ในการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้าน การคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสารและการตัดสินใจ การส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสามารถเป็นผู้บริหารพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง

๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง รักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมวินัยของข้าราชการ และหลักธรรมาภิบาล

๘.๒.๓ วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

๑) การปฐมนิเทศ

การปฐมนิเทศ สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแรกบรรจุ หรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญ ของภารกิจที่มีต่อผู้เรียน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

๒) การฝึกอบรม

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากร ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจน ประสิทธิภาพ ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

๓) การศึกษา หรือดูงาน

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูน ความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศ โดยใช้เวลาในการ ปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติ จะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ในองค์กรหรือปรับปรุง กระบวนการทำงาน ในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ของหน่วยงานที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็น สิ่งใหม่ ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับบุคลากร อีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อม ให้แก่ทั้งตัวบุคลากรและสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะ การสอบถาม การสังเกต แลกเปลี่ยนเรียนรู้ วิธีการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

๔) การประชุม

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา การประชุม (Meeting) การประชุม เชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง เน้นการ พัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ สามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เน้นการฝึกปฏิบัติโดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและ ฝึกปฏิบัติเพื่อทักษะปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนานั้น ๆ

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม ดังนี้

๑. การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาวโดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานสามารถดำเนินการรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มเล็กที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒. การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงานและในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้น มักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงานสับเปลี่ยน โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบ และเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานพร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงานทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงานแม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์ รับฟัง และนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยง คือ ผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าโดยตรงทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงานและให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผน เป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทาง

การเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗. การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘.๒.๔ การพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ

๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป เช่น ระเบียบแบบแผนทางราชการ กฎหมายระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นพนักงานจ้างและลูกจ้างประจำ และหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และการเป็นข้าราชการที่ดี

๒) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นมีประสิทธิภาพ พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทักษะด้านดิจิทัล มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๓) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์หนังสือราชการ

๔) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน ความเป็นผู้นำองค์กร ทักษะเฉพาะด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจ

๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมการปฏิบัติงาน มาตรฐานทางจริยธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๘.๒.๕ การประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยบุคลากรมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ผู้รับบริการตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๖) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๗) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
มาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ
(โครงการ/กิจกรรมที่รองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล)**

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

เพื่อให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ โดยในการสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งต้องยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบราชการ โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ - ขอความเห็นชอบ - ประกาศใช้	ไม่ใช้ งบประมาณ	มกราคม ๒๕๖๙ ถึง มิถุนายน ๒๕๖๙	
๒	การสรรหาและคัดเลือกลูกจ้างปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นลูกจ้างปฏิบัติงานแทนตำแหน่งว่างให้เป็นไปด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสได้คนดีคนเก่งเข้าสู่ตำแหน่ง	- ประกาศรับสมัครคัดเลือก - รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ - ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และประกาศผลการคัดเลือก - ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง	๑๘๐,๐๐๐	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมรับย้าย รับโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙	เพื่อสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแทนตำแหน่งว่าง ด้วยการรับย้าย รับโอน และได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่ง	เสนอไปยัง สป. เพื่อดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแทนตำแหน่งว่างด้วยการรับย้าย รับโอน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักสูตรที่ต้องให้รับการพัฒนา ได้แก่ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่ง หลักสูตรการด้านการบริหาร และหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยมีแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	กิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ การพัฒนาความรู้และทักษะของงานในตำแหน่งการบริหารและด้านคุณธรรม	ดำเนินการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๒	กิจกรรมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ และการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นในการประชุม	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรตามสายงานที่รับผิดชอบ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM)	เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ดำเนินการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งกระจัดกระจายอยู่ตัวบุคคลหรือเอกสารมาพัฒนา ให้เป็นระบบ - ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	

๓. ด้านเก็บรักษาไว้ (Retention)

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง มีคุณภาพชีวิตและมีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับสวัสดิการตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยมีแผนในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้	ระยะเวลาดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน และผลักดันไปสู่เป้าหมาย	- จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน - ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการสมุทรปราการ	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๒	กิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำหรับนำไปพิจารณาความดีความชอบ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	- จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน - ดำเนินการประเมิน ส่วนราชการดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน - สัมภาษณ์ประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบเสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินเพื่อพิจารณา	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรให้เกิดความรักความผูกพันองค์กร และให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ	- มอบประกาศนียบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติร่วมชื่นชมแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น - ประกาศยกย่องชื่นชมบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	ไม่ใช้งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยปฏิบัติงานอยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ มีแนวทางดังนี้

ที่	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีดำเนินการ	งบประมาณ ที่ใช้	ระยะเวลา ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑	โครงการอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริมความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การป้องกัน และปราบปรามการทุจริต มีความ ตระหนัก และมีส่วนร่วมต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดำเนินการจัดอบรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ส่งเสริมความโปร่งใสสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการ และลูกจ้าง	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๒	จัดทำคู่มือมาตรการการตรวจสอบ ควบคุมการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต และผลประโยชน์ทับซ้อน	เผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน	- จัดทำคู่มือ มาตรการ การตรวจสอบ ควบคุม การดำเนินงาน เพื่อป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน - ประกาศให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติทางเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๓	กิจกรรมประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการ	เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ	ดำเนินการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการบนเว็บไซต์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	
๔	กิจกรรมจัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ในลักษณะ DO'S & DON'T	เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจ ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ได้ง่ายขึ้น และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติ อยู่เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานต่อไป	จัดทำคู่มือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการในลักษณะ DO'S & DON'T ที่มีลักษณะเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่และง่ายต่อความเข้าใจ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึง กันยายน ๒๕๖๙	