



แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ 1 บทนำ	
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567	1
3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
4. แผนอัตรากำลังของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	2
ส่วนที่ 2 การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
1. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	5
2. อำนาจหน้าที่และโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล	7
ส่วนที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	9
ส่วนที่ 4 การประเมินศักยภาพบุคลากร	
การประเมินศักยภาพบุคลากร	13

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นภารกิจที่ส่วนราชการต่าง ๆ ให้ความสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนมีทัศนคติที่ถูกต้องในลักษณะที่ดีขึ้นกว่าเดิมเนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจึงต้องมีทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นที่สอดคล้องกับพันธกิจ เป้าประสงค์ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ในฐานะหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งส่วนราชการ

ในการนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ครั้งนี้ ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มงานต่าง ๆ ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ที่กรุณาให้ข้อมูลและร่วมกันดำเนินการจัดทำเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารฉบับนี้จะสามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการการติดตามผลการพัฒนาข้าราชการ และรายงานผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ทราบต่อไป

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

พฤศจิกายน 2566

ส่วนที่ 1

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล อยู่ภายใต้การบริหารงานของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและการปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับจังหวัด ส่งเสริม กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ จัดทำกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการหรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หรือตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งปฏิบัติการเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในระดับจังหวัด กลุ่มบริหารงานบุคคล ในฐานะกลุ่มงานที่มีหน้าที่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผนกำลังคน การเตรียมอัตรากำลังทดแทน เพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ การสรรหาคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและการรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน แผนการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ได้อย่างครบถ้วน ทัวถึง และครอบคลุม บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตามยุทธศาสตร์หน่วยงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทภาคราชการสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. วัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.1 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

2.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อน ผลักดันภารกิจและยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลและของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3.2 บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

4. การบริหารอัตรากำลังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

4.1. อัตรากำลังคน

จัดทำข้อมูลอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการพิจารณาวางแผนการบริหารอัตรากำลัง ปี 2567 - 2568 ดังนี้

การบริหารอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566					
ฝ่าย/กลุ่ม/หน่วย	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	2	1	1	-	2
กลุ่มอำนวยการ	7	3	1	3	7
กลุ่มบริหารงานบุคคล	12	6	1	5	12
กลุ่มนโยบายและแผน	6	3	2	1	6
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	6	3	-	3	6
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	4	2	-	2	4
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	19	4	-	15	19
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1	-	1	2
รวม	58	23	5	30	58

การบริหารอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567					
ฝ่าย/กลุ่ม/หน่วย	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	2	2	-	-	2
กลุ่มอำนวยการ	7	2	2	3	7
กลุ่มบริหารงานบุคคล	12	5	2	5	12
กลุ่มนโยบายและแผน	6	5	-	1	6
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	6	2	1	3	6
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	4	2	-	2	4
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	19	4	-	15	19
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1	-	1	2
รวม	58	23	5	30	58

การบริหารอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568					
ฝ่าย/กลุ่ม/หน่วย	ตามกรอบ	มีตัว	ว่างมีเงิน	ว่างไม่มีเงิน	รวม
ฝ่ายบริหาร	2	2	-	-	2
กลุ่มอำนวยการ	7	2	2	3	7
กลุ่มบริหารงานบุคคล	12	5	2	5	12
กลุ่มนโยบายและแผน	6	5	-	1	6
กลุ่มพัฒนาการศึกษา	6	2	1	3	6
กลุ่มลูกเสือ ยุวกาชาดและกิจการนักเรียน	4	2	-	2	4
กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล	19	4	1	15	19
หน่วยตรวจสอบภายใน	2	1	-	1	2
รวม	58	23	6	30	58

4.2 การบริหารอัตรากำลัง

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลมีนโยบายการบริหารอัตรากำลังเพื่อความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เสนอแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัดสตูล ไว้เป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 3 ราย ไปยังสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
2. กรณีมีตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มว่างลง พิจารณาคูบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถในการให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ก่อนที่สำนักงานปลัดกระทรวงจะดำเนินการสรรหา
3. มอบหมายให้รองศึกษาธิการจังหวัดช่วยกำกับดูแล การดำเนินงานตามภารกิจในสำนักงาน และในกลุ่มงานที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงาน
4. กรณีมีตำแหน่งในกลุ่มงานที่อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงาน พิจารณาคูบุคลากรในสำนักงานผู้มีความรู้ความสามารถให้ไปช่วยกลุ่มงานที่อัตรากำลังไม่เพียงพอ
5. กรณีมีตำแหน่งในกลุ่มงานที่อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อภาระงาน พิจารณาเพิ่มอัตรากำลังในกลุ่ม โดยเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ เพื่อช่วยปฏิบัติงานและทดแทนอัตรากำลังที่ขาดแคลน

ส่วนที่ 2

การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

กลุ่มบริหารงานบุคคลได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูล การพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 นโยบาย วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ดังนี้

1. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)

(1) บุคลากรทุกระดับ มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สอดรับการปฏิบัติงานในภาวะชีวิตวิถีถัดไป (Next Normal)

(2) บุคลากรทุกระดับมีทิศทางการพัฒนาตนเองให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการสอดคล้องเป้าหมายระดับหน่วยงานและระดับองค์การ

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของสำนักงานศึกษาธิการสตูล ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

บูรณาการการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ผู้เรียนทุกช่วงวัยมีคุณภาพ ก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารการจัดการศึกษาทุกระดับแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล จากทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษา ตามอัธยาศัย ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริม สนับสนุนผู้เรียนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึก รักษ์บ้านถิ่นเกิด อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขใน สังคมพหุวัฒนธรรม และเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการสื่อสารเทคโนโลยี เพื่อพัฒนา นวัตกรรมที่สร้างสรรค์

4. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเหมาะสม ตามศักยภาพและช่วงวัยของผู้เรียน เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุขในสังคมพหุวัฒนธรรม กลยุทธ์

1. เสริมสร้างการเรียนรู้ ความภาคภูมิใจ และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ
พระมหากษัตริย์

2. ปลุกฝังผู้เรียนให้มีความประพฤติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและน้อมนำหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิต

3. เสริมสร้างให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพในทุกระดับ

2. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนสู่ตลาดแรงงาน

3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

4. สนับสนุนให้สถานประกอบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้านอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพคนให้มีคุณภาพ สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ กลยุทธ์

1. ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

2. ส่งเสริมการพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3. ส่งเสริมการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่มีมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยได้เข้าถึง

4. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพประชาชนให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและการดำรง

ชีวิตอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่าง

ต่อเนื่องตลอดชีวิต

กลยุทธ์

1. สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและทุนการศึกษาสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษ

2. สนับสนุนและประสานงานการศึกษาต่อสำหรับนักเรียนที่ออกกลางคัน

3. สร้างภูมิคุ้มกันป้องกันการออกกลางคันของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

4. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการทุกระดับทุกประเภทด้วยวิธีการที่

หลากหลาย

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่มีความสามารถพิเศษตามศักยภาพ
และความถนัด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา กลยุทธ์

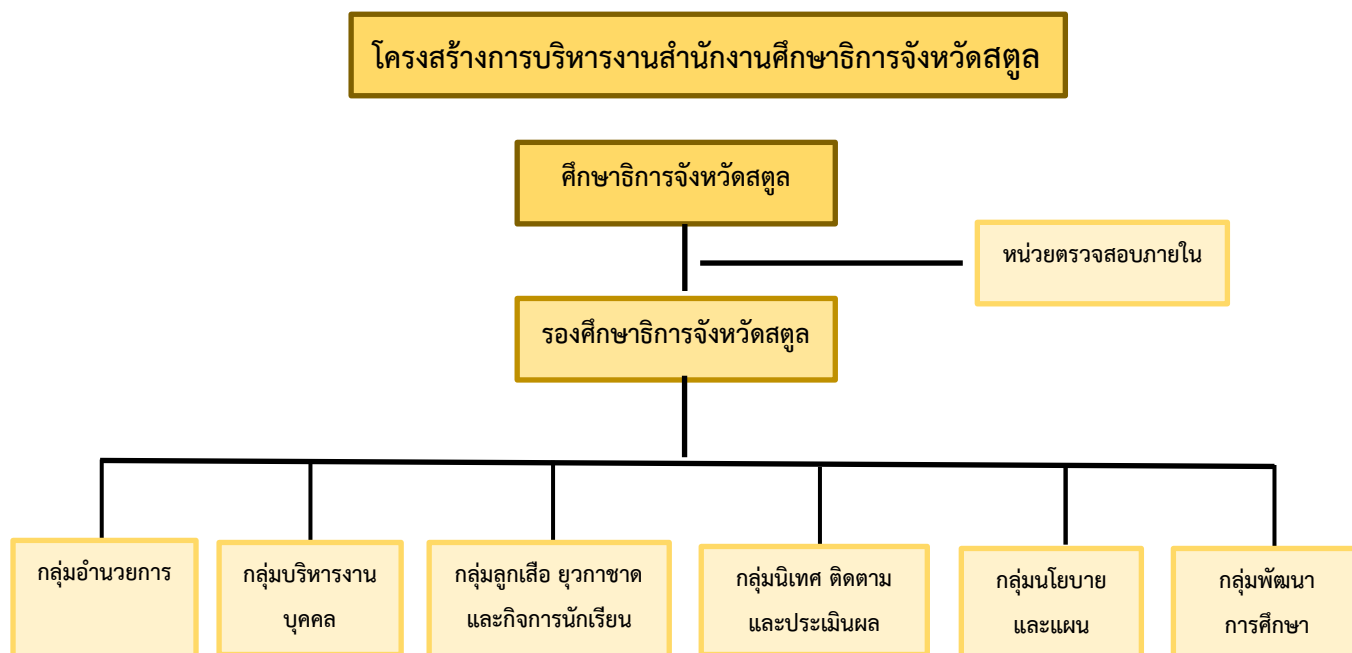
1. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
2. ส่งเสริมการทำงานบูรณาการการศึกษาร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษา

อำนาจหน้าที่และโครงสร้างของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ นโยบาย และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการต่างๆ ที่มอบหมายและให้มีอำนาจและหน้าที่ในเขตจังหวัด ดังนี้

1. รับผิดชอบงานธุรการของ กศจ. อศจ. คณะอนุกรรมการบริหารราชการเชิงยุทธศาสตร์ คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา คณะอนุกรรมการและคณะทำงาน รวมทั้งปฏิบัติงานราชการที่เป็นไปตามอำนาจและ หน้าที่ของ กศจ. และตามที่ กศจ. มอบหมาย
2. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการ
3. สั่งการ กำกับ ดูแล เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
4. จัดระบบ ส่งเสริม และประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กศจ. และ อศจ.
7. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศ และแนะแนวการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท รวมทั้งติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษา
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
9. ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา
10. ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเอกชน
11. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการหรือตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานงานต่าง ๆ ในจังหวัด

โครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล



รูปแบบและแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา โดยยึดหลักการพัฒนาตามแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 - 2570

1. พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน (Smart HRM/HRD)
2. ยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ ในยุคดิจิทัล และภาวะชีวิตวิถีถัดไป next normal (HR digitization)
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตและสร้างความโปร่งใสเพื่อสร้างค่านิยมความเป็นข้าราชการที่ดี (HR integrity & transparency)
4. พัฒนาคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (HR work life balance)

ส่วนที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประกอบด้วย กิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ 2567
2. การเข้าศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ
3. การพัฒนาบุคลากร โดยได้นำกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมาสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารายบุคคลตามตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อการพัฒนาข้าราชการ ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามมติคณะกรรมการในรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดรายบุคคลเพื่อพัฒนาข้าราชการ ที่กำหนดบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์จากแหล่งเรียนรู้ OCSC Learning Portal ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. ที่ <https://learningportal.ocsc.go.th/learningportal> ในหมวดการเรียนรู้ ดังนี้
 - 1) หมวดหลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้
 - 2) หมวดหลักสูตรการพัฒนากรอบความคิด
 - 3) หมวดหลักสูตรทักษะเชิงยุทธศาสตร์และภาวะผู้นำ
 - 4) หมวดหลักสูตรทักษะดิจิทัล
 - 5) หมวดทักษะทางภาษา
 - 6) หมวดหลักสูตร
4. การสนับสนุนบุคลากรในการเข้ารับการฝึกอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับความรู้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดทักษะที่เหมาะสมกับการทำงานในยุคระบบราชการ 4.0 ดังนี้

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์

 1. ทักษะด้านดิจิทัล
 - 1.1 หลักสูตรประยุกต์การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนานวัตกรรมการทำงานให้เหมาะสมกับให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ศตวรรษที่ 21
 2. ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว
 - 2.1 หลักสูตรการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับบุคลากรภาครัฐ
 3. ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบเชิงสร้างสรรค์
 - 3.1 หลักสูตรการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking)
 4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์

ทักษะภาวะผู้นำ

1. ทักษะการยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ
2. ทักษะการกำหนดการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์
3. ทักษะการพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร
4. ทักษะการสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่
5. ทักษะการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง
6. ทักษะการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์

ทักษะตามสายงาน

1. หลักสูตรการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานประจำสำนักงานวิจัย :R2R
2. หลักสูตรการพัฒนาเชิงเปรียบเทียบและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศ

5. การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล คำนึงถึงการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในสังกัด มีนโยบายในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้รับขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมกำลังใจกันและกัน โดยยึดหลัก “คนสำราญ งานสำเร็จ” เช่น

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- การยกย่องชมเชย
- การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัล
- การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ
- การให้ความช่วยเหลือตามโอกาส
- การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันภายใน

6. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และคุณภาพชีวิต

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล มีการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อการปฏิบัติงานการมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานเป็นการทำงานอย่างมีจิตใจสำนึก มีความซื่อสัตย์เสียสละ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ขยันและอดทน โดยมีกิจกรรมและจัดบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมดังนี้

- การสวดมนต์ปฏิบัติธรรม /การละหมาด
- การบริจาค/การให้การช่วยเหลือตามโอกาสต่างๆ
- การเข้าร่วมโครงการจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจของเจ้าหน้าที่ทุกคน และร่วม

ปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาตามสถานที่ต่าง ๆ

- จัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานและปลอดภัย กิจกรรม 5 ส การปรับปรุงภูมิทัศน์ใน

สำนักงาน

- ส่งเสริมให้สนับสนุน/บริจาคการดำเนินงานการกุศลต่าง ๆ เช่น การบริจาคโลหิต การวิ่งเพื่อการกุศล การปั่นจักรยานเพื่อการกุศล กฐิน ผ้าป่าสามัคคี ฯลฯ

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ											กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ		
			ตค 66	พย 66	ธค 66	มค 67	กพ 67	มีค 67	เมย 67	พค 67	กค 67	สค 67	กย 67					
1.แผนกำลังคน																		
1.1 แผนอัตรา กำลังคน	ร้อยละ ความสำเร็จ (ร้อยละ 80)	ข้อมูลอัตรากำลัง 3 ปี	←													15	นางสาวสุดใส บุญเสน	-
1.2 การบริหาร อัตรากำลัง	ร้อยละ ความสำเร็จ (ร้อยละ 80)	- การแต่งตั้งผู้รักษา การในตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดสตูล ไว้เป็นการล่วงหน้า - การแต่งตั้งผู้รักษา การในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกรณี ผู้อำนวยการกลุ่มว่าง - การมอบหมาย บุคลากรช่วยในกลุ่ม งานที่ขาดแคลน	←													15	นางกนกพร กันตวิษณุวงศ์	- -
2. แผนพัฒนาบุคลากร																		
2.1 พัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ร้อยละ ความสำเร็จ (ร้อยละ 80)	- โครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร -โครงการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน -การพัฒนาบุคลากร ตามตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา ข้าราชการ	←													28	นางสาวสุดใส บุญเสน	25,400 5,000 -
2.2 การสนับสนุน ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ	ร้อยละ ความสำเร็จ (ร้อยละ 80)	-การส่งบุคลากรเข้ารับ การอบรมในหน่วยงาน ภายนอก -ส่งบุคลากรเข้าศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น	←													26	นางสาวสุดใส บุญเสน	-
2.3 การส่งเสริม ด้านขวัญและ กำลังใจ	ร้อยละ ความสำเร็จ (ร้อยละ 80)	- การเลื่อนขึ้นเงินเดือน - สนับสนุนการจัดทำ- ผลงานเลื่อนระดับที่ สูงขึ้น - การเสนอชื่อบุคคล เข้ารับรางวัล - การยกย่องชมเชย - การแสดงความยินดี และให้ความช่วยเหลือ ตามโอกาส	←													23	นางกนกพร กันตวิษณุวงศ์ นายรอลัน นารออี นางสาวสุดใส บุญเสน นางกนกพร กันตวิษณุวงศ์	-

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ช่วงเวลาการดำเนินการ										กลุ่มเป้าหมาย/ จำนวน (คน)	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ		
			ตค 66	พย 66	ธค 66	มค 67	กพ 67	มีค 67	เมย 67	พค 67	กค 67	สค 67				กย 67	
2.4 การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ คุณภาพชีวิต	ร้อยละ ความสำเร็จ (ร้อยละ 80)	-การสวดมนต์ ปฏิบัติธรรม -การละหมาด -การบริจาค -การเข้าร่วมโครงการ จิตอาสาและการร่วม ปฏิบัติกิจกรรมจิต อาสาในพื้นที่ต่างๆ - โครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างภูมิคุ้มกันการ ทุจริต - โครงการ จิตอาสา ศธ. เราทำความดีด้วย หัวใจ สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดสตูล - กิจกรรม 5 ส และ การปรับปรุงภูมิทัศน์ใน สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดสตูล - กิจกรรมส่งเสริมและ สร้างความผูกพันใน องค์กร													28	นางสาว สุกัญญา บาราสัน	-
3. แผนการสรรหา/คัดเลือก																	
3.1 การสรรหา ลูกจ้างชั่วคราว	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการเข้าสู่ ระบบกำลังคน (ร้อยละ 100)	ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 7 คน													7	นางสาว สุกัญญา บาราสัน	-

ส่วนที่ 4

การประเมินศักยภาพบุคลากร

การประเมินศักยภาพบุคลากร (Performance Appraisal: PA) ถือเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ช่วยชี้วัดความสำเร็จได้ การประเมินผลของบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องความสามารถในการทำงาน ไปจนถึงศักยภาพที่ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. หลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ ก่อนการประเมิน บุคลากรทุกระดับควรมีสิทธิทราบในเรื่องหลักเกณฑ์ของการประเมินผล เพื่อเกิดการยอมรับร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน หากหลักเกณฑ์แตกต่างกัน ไม่เท่าเทียม ไม่เป็นที่ยอมรับ ก็อาจส่งผลเสียต่อการประเมิน และทำให้พนักงานเกิดทัศนคติลบกับองค์กรได้
2. กำหนดระยะเวลาชัดเจน ทุกการประเมินควรมีการกำหนดระยะเวลาการประเมินที่ชัดเจน และทุกคนควรรู้ข้อกำหนดร่วมกัน ไม่ควรทำการประเมินที่ไปเรื่อย ๆ ไม่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด นอกจากจะเป็นการประเมิน ที่ทำให้ประสิทธิภาพลดลงเรื่อยแล้ว ยังก่อให้เกิดความกดดันในระยะยาว และอาจสร้างความเบื่อหน่ายแทนที่แรงใจได้ และการไม่มีกำหนดเวลาชัดเจนนั้นก็ย่อมไม่มีจุดวัดผลที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน
3. สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร แต่ละองค์กรมักมีเป้าหมายต่างกัน หลักในการสร้างเครื่องมือการประเมินผลที่ดีนั้นคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักด้วย เพื่อสะท้อนมาสู่รายละเอียดของบรรทัดฐานการประเมิน ตลอดจนดัชนีชี้วัดที่สามารถประเมินผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับทิศทางหรือเป้าหมายขององค์กรได้

จุดประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล การประเมินผลนี้จะอิงจากคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละตำแหน่งเป็นหลัก เพื่อทราบว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้หรือไม่ ดีกว่าหรือต่ำกว่ามาตรฐานที่วางไว้ ทำให้เกิดหรือขาดจากลักษณะงานมาตรฐาน และอาจทำให้เห็นจุดเด่นของบุคลากรแต่ละคนได้มากขึ้น รวมถึงจุดด้อยด้วยเช่นกัน
2. เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย หากพบว่าบุคลากรมีศักยภาพสูง ผู้บริหารอาจเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถ หรือทำหายด้วยการให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ๆ กระทั่งอาจจะโยกย้ายไปทำในหน่วย/กลุ่มอื่นที่จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลได้เช่นกัน
3. เพื่อปรับฐานเงินเดือน ปฏิเสธไม่ได้ว่าเรื่องเงินเดือนเป็นเรื่องที่สำคัญต่อบุคลากรทุกคน และความก้าวหน้าในอาชีพอย่างหนึ่งก็คือการได้รับพิจารณาขึ้นเงินเดือนนั่นเอง ผลประเมินการทำงานจะนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการขึ้นเงินได้อย่างสมเหตุสมผล ซึ่งมันสามารถช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิผลของงานได้เช่นกัน
4. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทุกคนในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลรู้ถึงศักยภาพของตัวเองและรู้ถึงประสิทธิภาพของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเราอาจไม่รู้ว่าความสามารถของแต่ละคนนั้นเป็นอย่างไร แต่เมื่อเห็นผลแล้วก็จะยิ่งช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพให้สูงยิ่งขึ้นต่อไปได้ด้วย

5. เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น ประโยชน์หนึ่งของการประเมินผลการทำงานก็คือการที่ทำให้เราได้เห็นจุดด้อยในส่วนต่างๆ ตั้งแต่เรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน ไปจนถึงเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล ซึ่งเราสามารถนำปัญหาเหล่านี้มาแก้ไขจุดบกพร่องให้ดีขึ้นได้ หรือหากพบจุดเด่นก็อาจช่วยส่งเสริมศักยภาพให้ดีขึ้นไปอีก อย่างเช่น การจัดอบรมพิเศษ, คอร์สเสริมทักษะ, หรือแม้แต่การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น

ประโยชน์สำคัญของการประเมินผลปฏิบัติงาน

1. ทำให้มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพได้การประเมินผลงานที่มีความถูกต้องจะนำไปสู่การจัดการที่ดีได้ เมื่อเราเห็นศักยภาพ หรือแม้กระทั่งจุดเด่นจุดด้อยของแต่ละคนแล้วจะทำให้สามารถมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถรวมถึงศักยภาพของแต่ละคนได้ ซึ่งนั่นเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตของบริษัทด้วย

2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานการประเมินผลที่สมเหตุสมผล ถูกต้อง เที่ยงตรง และยุติธรรมจะทำให้บุคลากรเข้าใจศักยภาพของตัวเอง เข้าใจสถานะขององค์กร เกิดการพัฒนาในการทำงานวางแผนการทำงานไปให้ถูกทิศทางได้มากขึ้น หรือปรับเปลี่ยนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น อีกด้านหนึ่งผลประเมินที่ดีย่อมส่งผลต่อการปรับเงินเดือน นั่นเป็นอีกแรงจูงใจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตัวเอง และมุ่งทำให้สำนักงานศึกษาธิการประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ท้ายที่สุดแล้วทุกคนทุกฝ่ายต่างก็สำเร็จร่วมกัน

3. สร้างความภูมิใจ และได้รับการยอมรับผลประเมินที่ดีจะทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและมุ่งมั่นในการทำงานได้อีกด้วย ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้การมีผลงานที่ดียังทำให้เป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และอาจทำให้ประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้น หรือแม้กระทั่งทำให้พนักงานตั้งเป้าหมายความสำเร็จที่สูงกว่าเก่าเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดี

4. ปรับโครงสร้าง ค่านิยม แนวทางของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูล การประเมินผลการทำงาน นอกจากจะสามารถทำให้รู้ได้ว่าการทำงานที่ผ่านมาประสบความสำเร็จหรือไม่ ทำให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสตูลเดินไปตามแนวทางที่ถูกทิศหรือเปล่า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือยัง หรือแม้แต่เป้าหมายที่วางไว้ทุกอย่างนั้นแท้จริงแล้วถูกต้องแล้วหรือยัง นอกจากจะนำมาปรับปรุงพัฒนาแล้ว บางครั้งผลการประเมินอาจทำให้เราพบว่าเดินทางมาผิด ต้องสร้างเป้าหมายใหม่ กำหนดแนวทางใหม่ หรือแม้แต่การต้องปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เช่นกัน

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. การประเมินส่วนบุคคล (Personal Data) การประเมินผลส่วนนี้เป็นส่วนข้อมูลปฏิบัติการส่วนบุคคล เช่น การขาด ลา มาสาย หรือแม้แต่การลงโทษใดๆ ข้อมูลในส่วนนี้อาจไม่เกี่ยวกับเรื่องการทำงานหรือความสามารถ แต่เป็นส่วนสำคัญที่จะนำมาประเมินผลองค์กรรวม

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) การประเมินผลส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง วัดจากผลงานเป็นหลัก ประเมินความสามารถตามหน้าที่การทำงานตามคำบรรยายงาน (Job Description) ที่กำหนดไว้ ประเมินตามทักษะงานของแต่ละคน ส่วนใหญ่เป็นการประเมินด้านปริมาณมากกว่าคุณภาพ

3. การประเมินสมรรถนะ (Competency Evaluation) การประเมินผลส่วนนี้จะ เป็นลักษณะการประเมินศักยภาพของบุคลากรที่ตรงตามความคาดหวังตามตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่ บางคนอาจมีความสามารถดี แต่ไม่มีศักยภาพในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ก็อาจส่งผลให้ไม่ได้รับการประเมินเลื่อนตำแหน่งได้ หรือบางคนแสดงศักยภาพในการทำงานได้โดดเด่น ก็อาจจะส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งได้

4. การประเมินผลทางเจตคติ (Attitude Evaluation) การประเมินผลส่วนนี้จะอิงตามทัศนคติส่วนบุคคล เป็นการแสดงความคิดเห็น แสดงทัศนคติ ประเมินตามหลักจิตวิทยา ประเมินจากการปฏิบัติตน หรือประเมินตามความพึงพอใจ การประเมินแบบนี้จะเกิดจากความรู้สึกส่วนตัว ไม่มีการวัดค่าตัวเลข หรือผลลัพธ์ที่เห็นได้ชัดเจน มีความอ่อนไหวสูง แต่ก็มีความสำคัญในการประเมินมากเช่นกัน