

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

ชื่อ-สกุล นายสุรสีห์ กิตติมณฑล

ตำแหน่ง เลขาธิการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

วันที่ 6 / ๖.๑๐. / 2566

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาววิไลวรรณ โสภาคะยัง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 025541800 ต่อ 1078

มือถือ 0830024924

อีเมล hr_onwr@onwr.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.
2564

ถึงปี พ.ศ.
2567

อัปโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

- [เล่มแผนยุทธ...pdf](#)

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรรณาลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

1. สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งต่างๆ อาทิเช่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ วิศวกรชลประทานปฏิบัติการ นิติกรปฏิบัติการ จำนวน 17 อัตรา การเลื่อนระดับ/การย้าย เช่น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 13 อัตรา ประเภทอำนวยการ/บริหาร จำนวน 7 อัตรา

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการจัดส่งข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 27 อัตรา และพัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญของ สททช. เช่น นบส. รุ่น 98 นปส. รุ่น 80

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

3. ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ได้มีการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณ โครงการปลูกจิตสำนึกสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี 2566 และมีการจัดทำโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีไตรมาส

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ			✓		
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ		✓			

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน			✓		
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม			✓		
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต		✓			

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ		✓			
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้					
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น			✓		
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)		✓			
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร		✓			

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา			✓		
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ			✓		
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		✓			
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น		✓			

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับพื้นฐาน(มีการเก็บข้อมูลและรายงานข้อมูลที่แสดงถึงสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	มีระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (https://edoc.onwr.go.th/saraban/login.html)
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	✓	การนำระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	มีระบบการรายงาน https://pmqa.onwr.cloud/ เพื่อติดตามผลการดำเนินงานของ สททช. ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ระดับผู้บริหาร สำนักงาน กอง ศูนย์
นวัตกรรมด้านความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	✓	มีช่องทางร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ http://complaint.onwr.go.th/ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (http://www.onwr.go.th) คลิกที่หัวข้อ "ข้อร้องเรียน" ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (http://acoc.onwr.go.th/) คลิกที่หัวข้อ "ร้องเรียนเจ้าหน้าที่รัฐ"

25. โปรรถะบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

-ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยวิธีการสอบแข่งขัน ในระดับปฏิบัติการ ในตำแหน่งต่างๆ เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เป็นต้น และการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ ในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ชำนาญการพิเศษ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ มาขับเคลื่อนงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในทุกมิติ

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายหรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

- ด้านการพัฒนาบุคลากรและการส่งข้าราชการเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง

ข้อจำกัดเกี่ยวกับคุณสมบัติของข้าราชการใน สทนช. ซึ่งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ยังมีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือรองเลขาธิการเป็นต้น ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ ผู้ช่วยเลขาธิการ รองเลขาธิการ และเลขาธิการ ครอบคลุมอายุราชการ ซึ่ง สทนช. จะประสบปัญหาความต่อเนื่องของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะ
ในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการสูญเสียอัตรากำลังในระดับปฏิบัติการ (บรรจุใหม่) โอนย้ายไปส่วนราชการอื่น ในอัตราที่ค่อนข้างสูง เนื่องจาก กฎ ก.พ. ตามมาตรา 63 มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 ทำให้ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการให้ข้าราชการบรรจุใหม่ต้องปฏิบัติราชการในส่วนราชการที่บรรจุนั้น ก่อนให้โอน

ข้อเสนอแนะ

ขอให้สำนักงาน ก.พ. ทบทวนให้ส่วนราชการสามารถกำหนดเงื่อนไขระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในส่วนราชการ ก่อนการให้โอนสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่

ปัญหาอุปสรรค

คุณสมบัติของข้าราชการใน สททช. ซึ่งข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ ยังมีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์ที่กำหนดทำให้เกิดปัญหาในการแต่งตั้งข้าราชการขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือรองเลขาธิการ เป็นต้น ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 มีผู้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการ ผู้ช่วยเลขาธิการ รองเลขาธิการ และเลขาธิการ ครบเกษียณอายุราชการ ซึ่ง สททช. จะประสบปัญหาความต่อเนื่องของผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

ขอให้สำนักงาน ก.พ. ยกเว้นคุณสมบัติของผู้สมัครเรียน นบส. ๑ หรือหลักสูตรอื่นที่ ก.พ. รับรอง ให้รองรับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งที่ปฏิบัติราชการเช่นเดียวกันกับตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของ สททช. เพื่อสร้างความต่อเนื่องและเตรียมความพร้อมสำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำคัญของ สททช. ต่อไป

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	0	11	0

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

มี

ระดับชำนาญการพิเศษที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
2

ระดับเชี่ยวชาญที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
4

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

มี

ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน
2

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	3
2. พนักงานราชการ	3
รวม	6

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	12	176	7
ดีมาก	0	0	89	8
ดี	0	0	1	1
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	4	12	212	6
ดีมาก	0	0	57	9
ดี	0	0	1	1
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0