



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐.๒๓๙๙.๔๐๒๓.๖๑๑๘ (บุญเกตุ, ภาวริศา).
ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๓๑๒ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ๕ ปี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘
แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ ๕ ปี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(๑) เรียน ออต. ผ่าน รอบ.

๑. ที่มา

๑.๑ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๓๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๑๑๑ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดั่งแนบ ๑

๑.๒ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๙๘ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๑๑๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดั่งแนบ ๒

๒. ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๖/๒๕๖๘ ลง วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘ โดยมีวาระต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คณะทำงานฯ ได้รับทราบผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยในภาพรวมร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๘ และร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ ดั่งแนบ ๓

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยถ่ายทอดมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และพิจารณา กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัจจุบัน จากนั้นได้ทบทวนการกำหนด

***ค่านิยมกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาคณะเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

ค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด โดยให้มีค่าเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นจากผลการดำเนินการฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) แล้วจึงกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้ แผนดังกล่าวได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอตุณิยมวิทยา ๖ ประเด็น ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

HR Scorecard ๕ มิติ	๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> ▪ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ▪ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ▪ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ▪ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ▪ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐ ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๔. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลง ๕. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดั่งแนบ ๔ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีการทบทวนค่าเป้าหมายในบางตัวชี้วัดใหม่ และปรับปรุงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ กจ./ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีความสอดคล้องกันแล้ว ดั่งแนบ ๕

๒.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยถ่ายทอดมาจากแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัจจุบัน โดยประกอบไปด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	- เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	- เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย - พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ - พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

***ค่านิยมกรมอตุณิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาดตนเอง O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม
A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน R : Responsibility มีความรับผิดชอบ T : Team work ทำงานเป็นทีม

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดั่งแนบ ๖ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกัน และเพื่อปรับปรุงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ กจ./ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แล้ว ดั่งแนบ ๗

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ ๕ ปี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนฯ พิจารณา

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙)

๔.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๓ แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙)

๔.๔ แผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ก่อนให้ กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

(๒) เรียน ออต. (ผ่าน รอว.)

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ / แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ / แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณฯ ดั่งแนบ ก่อน กจ. เผยแพร่แจ้งเวียนหน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ ดั่งกล่าวต่อไป หากชอบด้วยคำริ

(นายสรารุช สมทรัพย์)
รอบ./๑๖ มี.ค. ๖๙

(นายรัฐวุฒิ แคนตี)
รอก./๑๖ มี.ค.๖๙

(นายประสาทสุข อุปีชฌาย์)
เลขานุการกรม

(๓) - เห็นชอบตามเสนอ

- กจ. เผยแพร่แจ้งเวียนหน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ดั่งกล่าวต่อไป

(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญญาญ)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
๑๗ มี.ค. ๖๙

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาคณะเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

(๔) เรียน ลนค. ผอ.กอง/ศูนย์/พร./ตส. ชช.
และหน่วยงานขึ้นตรง รอต./ปิดประกาศ
เพื่อโปรดทราบ และโปรดเวียนแจ้ง
บุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางบุญเกิด นุชประมุข)
ผก.กจ./๑๗ มี.ค. ๖๙

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม
A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน R : Responsibility มีความรับผิดชอบ T : Team work ทำงานเป็นทีม

ร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน)

มิติ/เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการ ดำเนินการ ตามแผน	สรุปผลการประเมิน	
			๑	๒	๓	๔	๕		ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์										
๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐										
๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/แผนปฏิบัติการประจำปี	ระดับ	๒	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	๒	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ร้อยละ ๙๑.๓๐	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๓) จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	๔ กิจกรรม	๕.๐๐	๕.๐๐
๔) จำนวนหลักสูตรด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	จำนวน	๒	-	-	-	-	๑	๑๖ หลักสูตร	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑.๒ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ										
- จำนวนกระบวนการที่มีการทบทวนให้สอดคล้องกับการกิจและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	จำนวน	๔	-	-	-	-	๑๖	กระบวนการ	๓.๐๐	๑๒.๐๐
๑.๓ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง										
- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี	จำนวน	๒	-	-	-	๑	๒	-	๐.๐๐	๐.๐๐
๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน										
- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	ตำแหน่ง	๒	๒	๓	๔	๕	๖	ระดับ ๕	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑.๕ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา										
- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	ระดับ	๒	-	-	-	-	๑	ระดับ ๕	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๑.๖ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร										
- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	ระดับ	๒	๑	๒	๓	๔	๕	-	๐.๐๐	๐.๐๐
๑.๗ ผู้บริหารทุกระดับก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการตามแนวทางนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล										
๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ	ระดับ	๒	-	-	-	๑	๒	-	๐.๐๐	๐.๐๐
๒) ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา	ร้อยละ	๒	๒	๔	๖	๘	๑๐	ร้อยละ ๔๐.๓๙	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๓) ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคลประจำปี	ระดับ	๑	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๕.๐๐
รวมมิติที่ ๑		๒๔							๔๓.๐๐	๘๒.๐๐
ผลการดำเนินงานมิติที่ ๑ คิดเป็นร้อยละ										
										๑๙.๖๘
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	๔	๖๕	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕	๕.๐๐	๒๐.๐๐
๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน										
- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ	๔	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	ร้อยละ ๙๘	๕.๐๐	๒๐.๐๐

มิติ/เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้คะแนน					ผลการ ดำเนินการ ตามแผน	สรุปผลการประเมิน	
			๑	๒	๓	๔	๕		ค่าคะแนน ที่ได้	คะแนนถ่วง น้ำหนัก
๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์										
- จำนวนแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	จำนวน	๔	-	-	-	-	๑	๒ แบบฟอร์ม	๕.๐๐	๒๐.๐๐
๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา										
๑) จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๔	๑	-	๒	-	๓	๖ ช่องทาง	๕.๐๐	๒๐.๐๐
๒) จำนวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน	จำนวน	๔	-	-	-	-	๑	๔ กระบวนการ	๕.๐๐	๒๐.๐๐
รวมมิติที่ ๒		๒๐							๒๕.๐๐	๑๐๐.๐๐
ผลการดำเนินงานมิติที่ ๒ คิดเป็นร้อยละ										๒๐.๐๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล										
๓.๑ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถได้ด้วยตนเอง										
- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย	ร้อยละ	๓	๘๓.๘๕	๘๓.๘๕	๘๓.๘๕	๘๓.๘๕	๘๓.๘๕	ร้อยละ ๘๓.๘๕	๕.๐๐	๑๕.๐๐
๓.๒ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้										
๑) จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการ ที่เผยแพร่ และสามารถนำไปใช้ได้จริง	จำนวน	๓	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๒ ผลงาน/ เอกสาร	๕.๐๐	๑๕.๐๐
๒) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)	จำนวน	๒	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๓๕ คน	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๓.๓ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ										
- จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	จำนวน	๓	-	-	-	๑	๒	๖ ครั้ง	๔.๐๐	๑๒.๐๐
๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน										
๑) ระดับความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ระดับ	๓	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕.๐๐	๑๕.๐๐
๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	จำนวน	๓	-	-	-	๑	๒	ระดับ ๒	๒.๐๐	๖.๐๐
๓) จำนวนครั้งในการให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	จำนวน	๓	-	-	-	-	๑	๑ ครั้ง	๕.๐๐	๑๕.๐๐
รวมมิติที่ ๓		๒๐							๓๑.๐๐	๘๘.๐๐
ผลการดำเนินงานมิติที่ ๓ คิดเป็นร้อยละ										๑๗.๖๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล										
๔.๑ บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม										
๑) จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้วว่าทำความผิดจริง	จำนวน	๒	๑	-	-	-	๐	ไม่มี	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๒) จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	จำนวน	๓	๑	๒	๓	๔	๕	๕๑ กิจกรรม	๕.๐๐	๑๕.๐๐
๓) ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ	๒	๖	๗	๘	๙	๑๐	ร้อยละ ๓๐.๓๓	๕.๐๐	๑๐.๐๐
๔) จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	ช่องทาง	๓	๑	-	๒	-	๓	๑๐ ช่องทาง	๕.๐๐	๑๕.๐๐
๔.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้										
๑) ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุตุฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	๔	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ร้อยละ ๘๐.๗๖	๕.๐๐	๒๐.๐๐
๒) ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ	๓	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๐๐	๑๕.๐๐

**ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน)**

มิติ/เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๑๗	
๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๑๑	๑๑	
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๒	๒	ดำเนินการจริง ๒๔
- โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๗	๗	ดำเนินการจริง ๑๖
- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	ดำเนินการจริง ๔
- จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	๑	๑	ดำเนินการจริง ๑๖
๑.๒ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย และมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ			
- กิจกรรมยกระดับกระบวนการของกรมอุตุนิยมวิทยา	๑	๑	
๑.๓ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง			
- โครงการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น ๓ ปี	๑	๐	
๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน			
- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑	๑	
๑.๕ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา			
- โครงการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงประจำปี	๑	๑	
๑.๖ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร			
- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	๑	๐	
๑.๗ ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการตามแนวทางนโยบาย หรือ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล	๕	๔	
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา	๑	๐	
- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร/โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากร แก่หัวหน้างาน/โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ	๓	๓	ดำเนินการจริง ๓
- โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด	๑	๑	ดำเนินการจริง ๑๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖	๔	
๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒	๑	
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๑	
- การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๐	
๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๑	๑	
๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์			
- โครงการจัดทำแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์/การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)	๑	๐	
๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	๒	๒	
- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม	๑	๑	
- การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๑	

มิติ/เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘	๖	
๓.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถได้ด้วยตนเอง - การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา (KM)	๑	๑	ดำเนินการจริง ๓
๓.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้ - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Routine to Research (R๒R) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย	๓ ๑	๑ ๑	ดำเนินการจริง ๑
๓.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ - โครงการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๑ ๑	๑ ๑	ดำเนินการจริง ๖
๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน - การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล - การให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓ ๑ ๑ ๑	๓ ๑ ๑ ๑	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๗	
๔.๑ บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม - โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ - แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๓ ๑ ๑ ๑	๓ ๑ ๑ ๑	ดำเนินการจริง ๕๑ ๗ ช่องทาง
๔.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้ - การปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ - สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔ ๑ ๑ ๑ ๑	๔ ๑ ๑ ๑ ๑	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๕	๑๔	
๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว - โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในชีวิต และความผูกพันองค์กร - ความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร	๓ ๑ ๑ ๑	๒ ๑ ๑ ๐	ดำเนินการจริง ๑ ดำเนินการจริง ๔ ดำเนินการจริง ๑
๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม - โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง/กิจกรรมส่งเสริมการออม	๕ ๕	๕ ๕	ดำเนินการจริง ๒๑
๕.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร - โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผูกพันของบุคลากร	๗ ๖ ๑	๗ ๖ ๑	ดำเนินการจริง ๒๖ ดำเนินการจริง ๑
รวม ๕ มิติ	๕๖	๔๘	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๘๕.๗๑	

สูตรคำนวณ = จำนวนโครงการที่ทำได้จริง x ๑๐๐

จำนวนโครงการทั้งหมดตามแผน