



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...กลุ่มการเจ้าหน้าที่.....โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓. ๖๑๑๘. ๖๑๘๕
ที่ ศศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๓๐.....วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง...รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๑) เรียน ออต. (ผ่าน ชช.บค.)

เรื่องเดิม

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๒.๒/๒ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง การรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงาน ก.พ. ได้ขอความอนุเคราะห์กรมฯ ดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/agencysurvey๖๕> และขอความอนุเคราะห์ข้าราชการประเภทบริหาร และประเภทอำนวยการ ประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านระบบออนไลน์ทาง <https://shorturl.ocsc.go.th/qr/HRfeedback> ภายในวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพและผลการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ในมุมมองของผู้ที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของส่วนราชการ (เอกสารแนบ ๑)

ข้อเท็จจริง

กจ. ได้ดำเนินการกรอกข้อมูลตามแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในระบบออนไลน์เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒ และได้เวียนแจ้งขอความอนุเคราะห์ข้าราชการประเภทบริหารและอำนวยการ เข้าประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบออนไลน์แล้ว เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นที่เห็นชอบ โปรดลงนามรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามแบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมอุดมศึกษา ในเอกสารแนบ ๒ ก่อน กจ. ยืนยันการส่งข้อมูลในระบบให้สำนักงาน ก.พ. ต่อไป

(๒) - เห็นชอบตามเสนอนัย ๑
- ลงนามแล้ว/กจ. ดำเนินการต่อไป

(นางสาวชมภาริ ชมภูรัตน์)
ออต.

(นางบุญเกตุ นุชประมูล)
ผก.กจ.

(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค.

***ค่านิยมกรมอุดมศึกษา 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

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑.๑ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ การสร้างนักวิจัย และนวัตกรรมคุณภาพ การพัฒนา ระบบการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลูก จิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐาน ธรรมาภิบาล โดยสามารถดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ ๗๒.๑

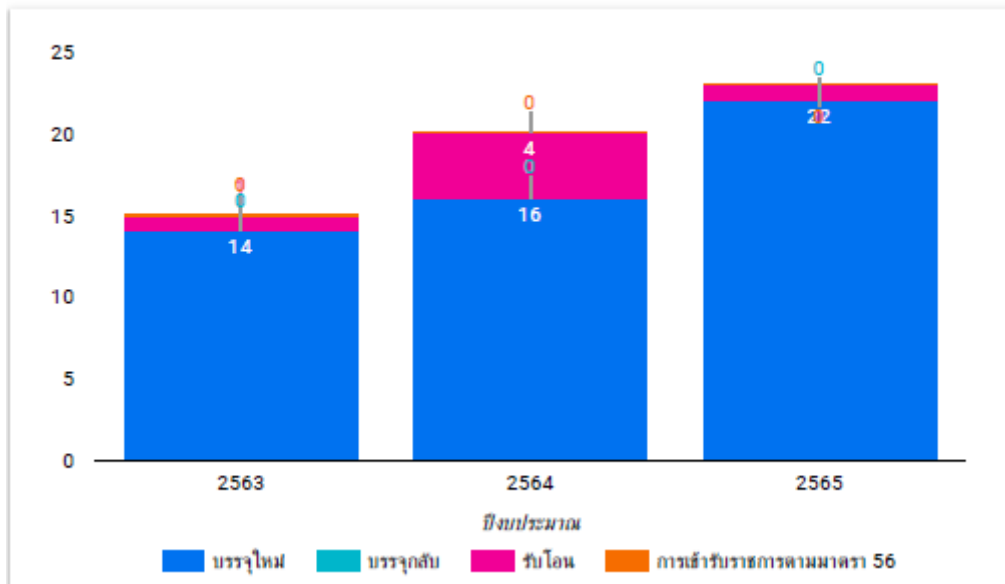
๑.๒ มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งสิ้น สิ้น ๑๖ องค์กรความรู้

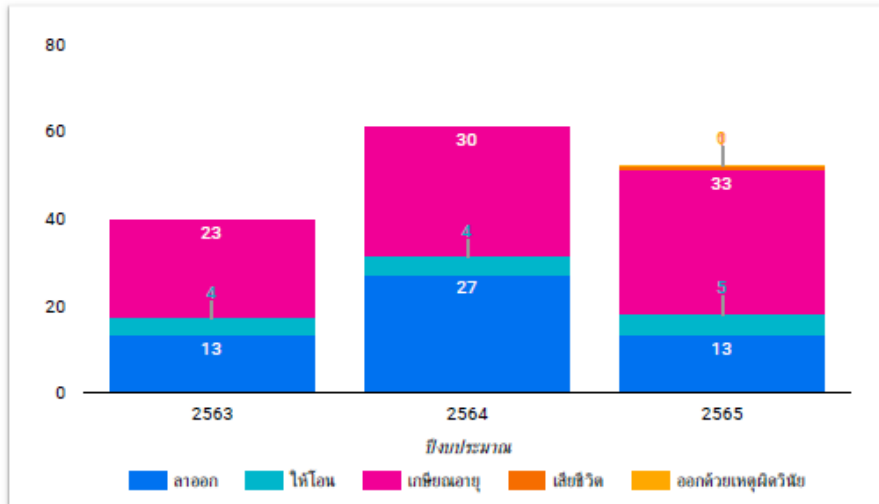
๑.๓ มี การจัดทำแผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม การทุจริต และแผนส่งเสริมคุณธรรมของ กรมอุตุนิยมวิทยา โดยผลการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้คะแนน ๘๘.๙๙ คะแนน (ระดับ A)

๑.๔ มีการถ่ายโอนข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS๕) ให้เป็นเวอร์ชันใหม่ (DPIS๖) และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งนำระบบมาใช้ประโยชน์ในด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน รอบการประเมินครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ และการลาผ่านระบบ DPIS๖ เป็นต้น โดยมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้ ความรู้ในการใช้งานระบบ และจัดทำคู่มือสำหรับใช้งานภายในองค์กรด้วย

๒.สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565





๓. ปัญหา/อุปสรรค

๑. การลดลงของอัตราตำแหน่งข้าราชการในสายงานสนับสนุนที่ถูกยุบเลิกตามมาตรการบริการจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลต่ออัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งพนักงานราชการที่ได้มาทดแทน มีการอัตราการ เขา-ออกสูง ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งในบางตำแหน่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะด้าน

๒. งบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น

๓. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อต่อความต้องการของข้าราชการภายในกรมฯ เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ค่าตอบแทน และการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

๔. อัตรากำลังของบุคลากรหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม การดำเนินการตามมาตรการ แผนงาน/โครงการต่าง ๆ จากหน่วยงาน กลาง เช่น กพร. ปปช. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นต้น

๕. การมีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ซ้ำซ้อน ทำให้เพิ่มภาระในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศการ บริหารทรัพยากรบุคคล และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์

๔. ข้อเสนอแนะ

๑. ไม่ควรยุบเลิกอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการของส่วนราชการแล้ว เนื่องจากมีอัตรากำลังลดลงไปจำนวนมากแต่มีภารกิจงานเพิ่มขึ้น

๒. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ ก.พ. ควรมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบท หรือสภาพของส่วนราชการ โดยเฉพาะส่วนราชการขนาดเล็ก

๓. การให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ควรให้อัตรากำลังเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการเลย โดยไม่ต้องดำเนินการร้องขอ

๔. บูรณาการระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถบันทึกข้อมูลเพียงระบบเดียว และสามารถเชื่อมโยงข้อมูล ไปยังระบบอื่น ๆ ต่อได้ เพื่อให้มีข้อมูลที่ตรงกันทุกระบบ และสามารถลดภาระงานของบุคลากร รวมทั้งลดข้อผิดพลาดในการบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กรมอุตุนิยมวิทยา

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชา หรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังกล่าวแล้ว โดยประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 แผนภูมิแสดงข้อมูลผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ข้อมูลจากส่วนที่ 2)

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ 

ชื่อ-สกุล (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์).....
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

ตำแหน่ง

วันที่ ๐๘./ มี.ค. / ๖๖

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวภาวิศาชาติวีระธรรม

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 023994023

มือถือ

อีเมล hrm@tmd.mail.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร
บุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2563

ถึงปี พ.ศ.

2565

อัพโหลดไฟล์ (ไม่เกินจำนวน 5 ไฟล์)

• [แผนกลยุทธ์... .pdf](#) • [แผนปฏิบัติ... .pdf](#)

2. โปรดระบุประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งระบุประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ/การดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ หรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง	- ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ 1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับ ระบบราชการ 4.0 2. บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง - ผลการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ 1. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้น การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ การสร้างนักวิจัยและนวัตกรรมคุณภาพ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึก และวัฒนธรรมการทำงานบนพื้นฐานธรรมาภิบาล โดยสามารถดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ 72.1 2. มีการจัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยสามารถดำเนินการได้ทั้งสิ้น 16 องค์ความรู้

	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการหรือกิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา
ประเด็นที่ 2	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ 1. บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม 2. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้ 3. การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน - ผลการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ คือ มีการจัดทำแผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และแผนส่งเสริมคุณธรรมของกรมอุดมศึกษา โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ของกรมอุดมศึกษา ได้คะแนน 88.99 คะแนน (ระดับ A)
ประเด็นที่ 3	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	- ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ 1. มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน - ผลการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญ มีการถ่ายโอนข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS5) ให้เป็นเวอร์ชันใหม่ (DPIS6) และมีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน รวมทั้งนำระบบมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน รอบการประเมินครั้งที่ 1/2565 และครั้งที่ 2/2565 และการลาผ่านระบบ DPIS6 เป็นต้น โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้ในการใช้งานระบบ และจัดทำคู่มือสำหรับใช้งานภายในองค์กรด้วย

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

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

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 เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

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

	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 และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับ การดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด 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)

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

* กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

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

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

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)

24. ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำนวัตกรรมมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่ อย่างไร โดย นวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหา หรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

นวัตกรรม

กรมอุตุนิยมวิทยายังไม่มีนวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โปรดอธิบายว่านวัตกรรมนี้สามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างไร

-

25. โปรระบบผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

กรมอุตุนิยมวิทยาได้ปรับเปลี่ยนระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS5) เป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS6) โดยมีการถ่ายโอนข้อมูลบุคลากร ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ มายังระบบใหม่ รวมทั้งได้สำรวจและปรับปรุงข้อมูลให้ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมอุตุนิยมวิทยาได้นำระบบ DPIS6 มาใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน โดยมีการส่งข้าราชการซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ไปอบรมการใช้งานระบบกับสำนักงาน ก.พ. แล้วนำความรู้ที่ได้มาจัดอบรมเพื่อถ่ายทอดให้กับบุคลากรในกรมอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งมีการจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาในการใช้งานระบบ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือน แล้วรวบรวมปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างรอบการประเมินมารวบรวมและจัดทำเป็นคู่มือสำหรับใช้งานภายในหน่วยงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้งานระบบลาออนไลน์ เพื่อปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มากยิ่งขึ้น

26. โปรระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

“การบริหารอัตรากำลังคนในเชิงคุณภาพ เพื่อรองรับโครงสร้างอายุที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต” เนื่องจากปัจจุบันกรม อุดุณยมวิทยามีอัตรากำลังข้าราชการในกลุ่ม Baby Boomer Generation หรือ Gen B (อายุ 55 ปี ขึ้นไป) ค่อนข้างมาก จึงจำเป็นต้องวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร และบริหารอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงจากการสูญเสียอัตรากำลังกลุ่มดังกล่าวในอีก 5 ปี ข้างหน้า แต่เนื่องจากกลุ่มการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะการจัดทำแผนดังกล่าวต้องใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ และสร้างการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนกับหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด จึงทำให้ปัจจุบันยังไม่สามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ข้อมูลข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ**

1) การเข้ารับราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
บรรจุใหม่	22	95.65
รับโอน	1	4.35
บรรจุกลับ	0	0
การเข้ารับราชการตามมาตรา 56	0	0
รวมการเข้ารับราชการ	23	100

2) การสูญเสียข้าราชการ

	จำนวน (คน)	สัดส่วน
ลาออก	13	25
ให้โอน	5	9.62
เกษียณอายุ	33	63.46
เสียชีวิต	1	1.92
ออกด้วยเหตุผิดวินัย	0	0
รวมการสูญเสียข้าราชการ	52	100

**ข้อมูลการเคลื่อนไหวของข้าราชการทั้งปีงบประมาณ

1.2 อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ***	0	13	0

***กลุ่มกำลังคนคุณภาพ หมายถึง กลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) และผู้ผ่านการปฏิบัติงานในโครงการเชิงยุทธศาสตร์/โครงการสำคัญระดับประเทศ (Policy Work/Study Team : PWST)

1.3 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

1.4 มีการมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

1.5 จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	8
2. พนักงานราชการ	1
รวม	9

2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2565
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	7379004.96
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	1099
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	6,714.29
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	4186372.28
จำนวนชั่วโมง/คน/การฝึกอบรม (ชั่วโมง)	8352
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	501.24

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

การเพิ่มขึ้นและลดลงของอัตรากำลังบุคลากรที่มีการเคลื่อนไหวในแต่ละปี เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การโอน การบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

3.1 ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (ใช้ข้อมูลจากการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ)

ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

	คะแนน
การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance Base)	50.75
การประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน (Potential Base)	24.83
คะแนนรวม	75.58

3.2 การบริหารผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

รอบการประเมินที่ 1/2565

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	10	343	598
ดีมาก	0	0	7	40
ดี	1	0	0	4
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2565

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	13	340	606
ดีมาก	0	0	5	29
ดี	1	0	0	5
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

4. ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	จำนวนบุคลากรที่ได้ รับการพัฒนาใน ปีงบประมาณ (คน)	จำนวนบุคลากร ทั้งหมดใน ปีงบประมาณ (คน)	ร้อยละ
4.1 การพัฒนาทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)**** (ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ ได้แก่ ทักษะดิจิทัล ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ และทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์)	823	1002	82.14
4.2 การพัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)**** (ทักษะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์)	3	1002	0.30
4.3 การพัฒนาด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	0	1002	0

****ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) และทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ตามที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565

5. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

1. การลดลงของอัตราตำแหน่งข้าราชการในสายงานสนับสนุนที่ถูกยกเลิกตามมาตรการบริการจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ซึ่งส่งผลต่ออัตรากำลังบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เนื่องจากตำแหน่งพนักงานราชการที่ได้มาทดแทน มีการอัตราการเข้า-ออกสูง ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งในบางตำแหน่งต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะด้าน
2. งบประมาณด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร แผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร เป็นต้น
3. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการไม่เอื้อต่อความต้องการของข้าราชการภายในกรมฯ เช่น การจัดสวัสดิการต่างๆ ค่าตอบแทน และการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น
4. อัตรากำลังของบุคลากรหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เนื่องจากปัจจุบันมีภารกิจต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม การดำเนินการตามมาตรการ แผนงาน/โครงการต่างๆ จากหน่วยงานกลาง เช่น กพร. ปปช. กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นต้น
5. การมีระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ซ้ำซ้อน ทำให้เพิ่มภาระในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์

6. ข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

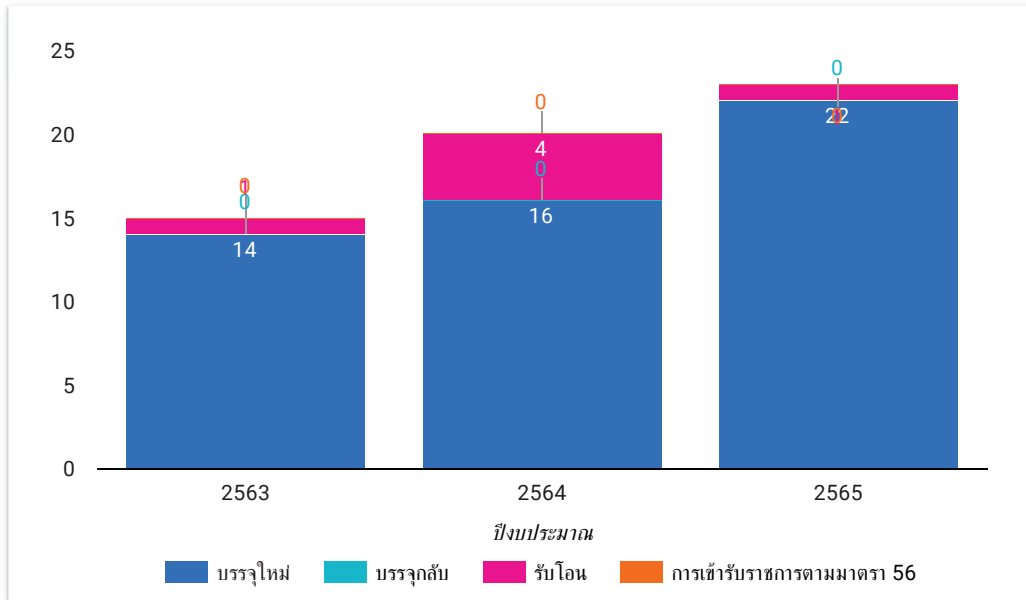
1. ไม่ควรยุบเลิกอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุราชการของส่วนราชการแล้ว เนื่องจากมีอัตรากำลังลดลงไปจำนวนมาก แต่มีภารกิจงานเพิ่มขึ้น
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับของ ก.พ. ควรมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบท หรือสถานการณ์ของส่วนราชการ โดยเฉพาะส่วนราชการขนาดเล็ก
3. การให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ควรให้อัตรากำลังเพิ่มเติมให้แก่ส่วนราชการเลย โดยไม่ต้องดำเนินการร้องขอ
4. บุคลากรระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถบันทึกข้อมูลเพียงระบบเดียว แล้วสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบอื่น ๆ ต่อได้ เพื่อให้มีข้อมูลที่ตรงกันทุกระบบ และสามารถลดภาระงานของบุคลากร รวมทั้งลดข้อผิดพลาดในการบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

คำชี้แจง โปรดกรอกอีเมลตามที่ระบุไว้ในส่วนผู้ประสานงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลของส่วนราชการของท่าน

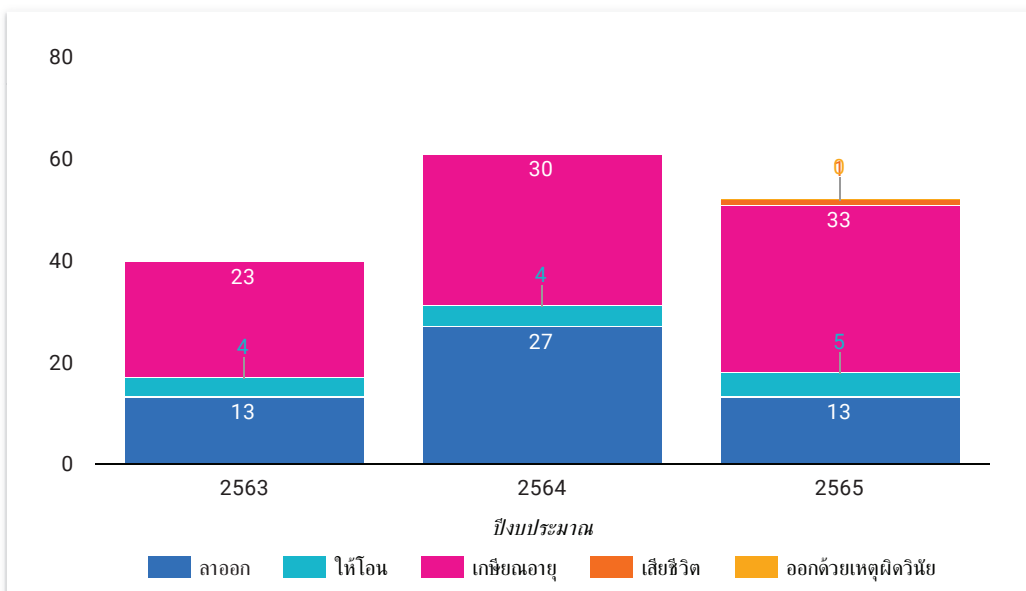
1. ข้อมูลข้าราชการ

1.1 การเคลื่อนไหวของข้าราชการ

แผนภูมิแสดงการเข้ารับราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



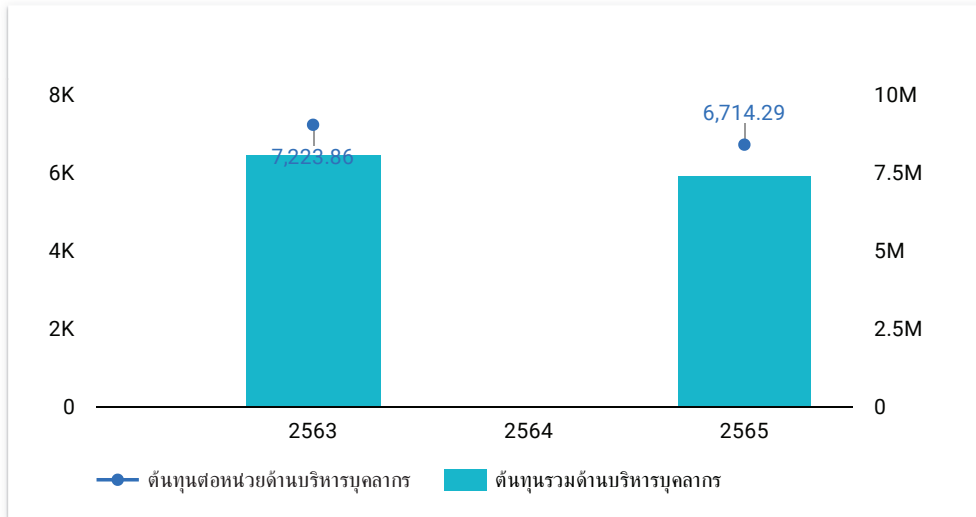
แผนภูมิแสดงการสูญเสียข้าราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



2. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

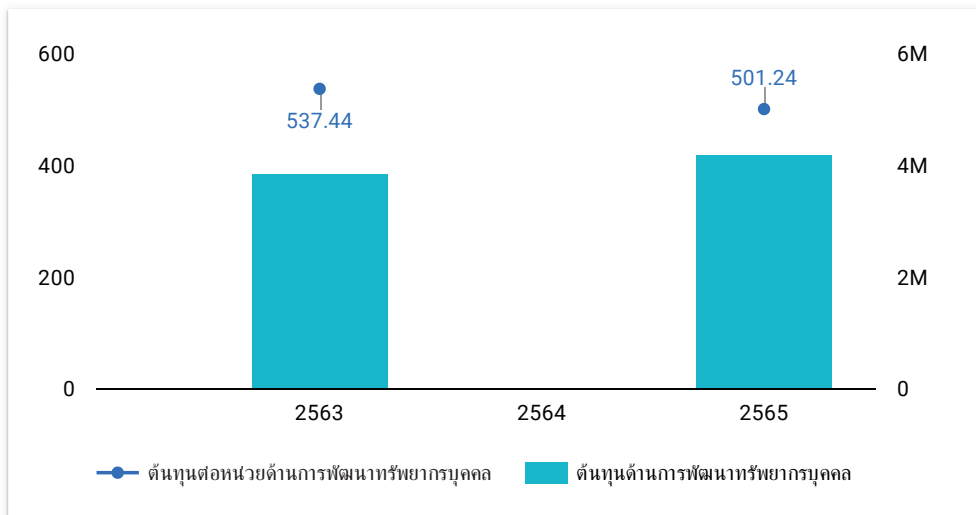
2.1 ต้นทุนต่อหน่วยงานบริหารบุคลากร (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานบริหารบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

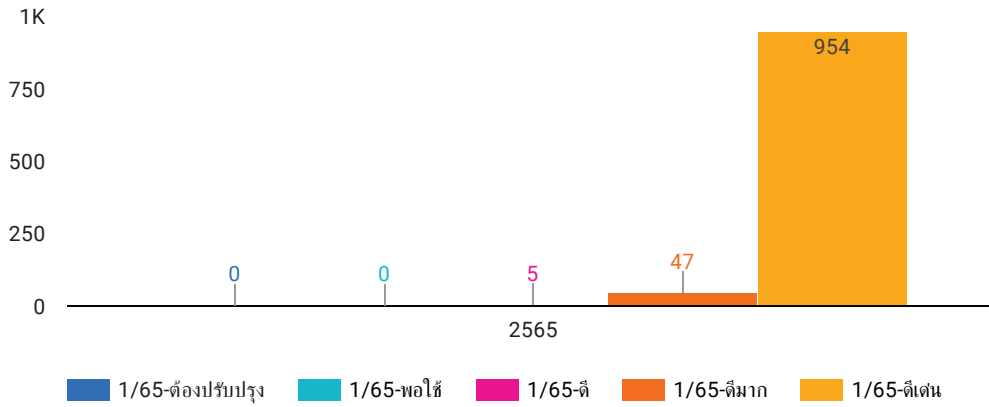


2.2 ต้นทุนต่อหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)

แผนภูมิแสดงต้นทุนต่อหน่วยงานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565



3. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 1/2565แผนภูมิแสดงจำนวนข้าราชการ จำแนกตามผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ
รอบการประเมิน 2/2565