



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา โทร.๖๑๐๘

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๔๒๑

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) เรียน รอป. หัวหน้าคณะทำงานฯ ผ่าน ผส.สอ. คณะทำงานและเลขานุการ

๑. เรื่องเดิม

กรมฯ มีคำสั่ง อด. ที่ ๓๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วย รอป. เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ชช.พอ./ผอ.บด./ลก.ก./นายมนูญ โตะโอย/นางสาวสุรางคณา จงสวัสดิ์/นายสมาน ใจตรง/นางสาวณิชาดา กาญจนปลวกุล/นางบุญเกตุ นุชประมูล/นายอนุชา ศรีเรืองหล้า/นางสาวจรรวี ยิ่งยืน/นายราเชนทร์ เทศฉาย/นางสาววันเพ็ญ ดาวเรือง/นายสามารถ ปลอดกระโทก/นางอรนุช ทองศรี/นายชูชีพ เผ่าภูธร/นายพิชัย วงษ์แปลง/นายสรารุณ ยงค์พิทักษ์วัฒนา เป็นคณะทำงานฯ ผส.สอ. เป็นคณะทำงานและเลขานุการ นางปณาลี บำรุงผล และนางสาววนิดา ทুমมัย เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ ๑) จัดทำร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ ๒) ติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี และ๓) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ตามเอกสารแนบ ๑

๒. ข้อเท็จจริง

คณะทำงานฯ ได้มีการประชุมเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบ ๒ รายงานการประชุมคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา โดยสรุปเนื้อหาสาระ ดังนี้

๒.๑ พิจารณาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเอกสารแนบ ๓ ร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยมฯ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ตัวชี้วัด

ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐)

๒) ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง ตัวชี้วัด

(๑) ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

(๒) ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย

ร้อยละ ๕๕)

(๓) ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๕)

(๔) ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๓๕)

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ ตัวชี้วัด

(๑) จำนวนงานอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเป้าหมาย ๑๐ งาน)

(๒) จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ๕ ผลงาน)

- (๓) ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
- (๔) หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้นขึ้นไป (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)
- (๕) ร้อยละของบุคลากรที่ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐)
- (๖) จำนวนครั้งในการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดรายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ๒ ครั้ง)

S : Service mind มีจิตบริการ ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕)
- (๒) จำนวนบริการที่ได้รับการสร้างสรรค์จนเกิดความแตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม (ค่าเป้าหมาย ๓๐ บริการ)
- (๓) จำนวน (ครั้ง) กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย (ค่าเป้าหมาย ๓๐ (ครั้ง/กิจกรรม)
- (๔) มีบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ (ค่าเป้าหมาย ๑๔ คน)
- (๕) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ (ค่าเป้าหมาย ๒๐๐ คน)

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกรม) (ค่าเป้าหมาย ๒ คน)
- (๒) ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐-๑๐๐)
- (๓) จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ๒๐ กิจกรรม)

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการ (ค่าเป้าหมาย ๑๖ กระบวนการ)
- (๒) จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (ค่าเป้าหมาย ๒ หน่วยงาน)
- (๓) จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ (ค่าเป้าหมาย ๑๐ คน)
- (๔) ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕)

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น(ระดับกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม) (ค่าเป้าหมาย ๑๔ คน)
- (๒) จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ๑๐๐ คู่มือ)
- (๓) ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

T : Team work ทำงานเป็นทีม ตัวชี้วัด

- (๑) จำนวนผลงานที่กรมอุตุนิยมวิทยาการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก และมีผลสำเร็จเป็นรูปธรรม (ค่าเป้าหมาย ๒ ผลงาน)
- (๒) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอ ออด. เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม
กรมอุดมศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเอกสารแนบ ๓ หากเห็นชอบตามที่คณะทำงานฯ เสนอ ก่อน สอ.
ดำเนินการตามแผนฯ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป



(นางสาววนิดา ทুম്മัย)

นบค.ชก./คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ



(นางปลาลี บำรุงผล)

นบค.ชก./คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ



(นางสาวมาลินี มีลาสม)
ผส.สอ./คณะทำงานและเลขานุการ

(๒) เรียน ออด.

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม
กรมอุดมศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเสนอนัย (๑) หากชอบด้วยคำริ
ก่อน บด. ดำเนินการต่อไป



(นางสาวพะเยาว์ เมืองงาม)
รอป./ ๓๐ พ.ย. ๖๖

(๔) เรียน ลนค., ผอ.กองฯ, ผอ.ศูนย์, ผอ.พร./ตส.,
ผก.กจ./อบ. และส่วนงานใน บด.
เพื่อโปรดทราบอนุมัติแผนปฏิบัติการ-
ขับเคลื่อนค่านิยมฯ ตามนัย (๓)

- ผก.กจ. โปรดพิจารณาปิดประกาศในเว็บอินทราเน็ต
กรมฯ ต่อไปด้วย



ผส.สอ./๑ ธ.ค. ๖๖

(๓) - อนุมัติแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยมฯ
ตามเสนอ
- บด.ดำเนินการต่อไป



(นางสาวกรรวิ ลิทธิชิวภาค)
อธิบดีกรมอุดมศึกษา
๑ ธ.ค.๖๖



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗



จัดทำโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา

คำนำ

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นแผนที่สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งมีเป้าหมาย และแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริม สนับสนุน ผลักดันให้กรมอุตุนิยมวิทยามีค่านิยมที่ชัดเจน และกลายเป็นค่านิยมที่บุคลากรทุกระดับเข้าใจ เข้าถึง และสามารถปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจน เกิดผลเป็นรูปธรรม

กรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ให้บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยามองเห็นทิศทาง เข้าใจในแนวทางการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน สามารถวางแผนในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบค่านิยมจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

สถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
พฤษภาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	๗
ส่วนที่ ๑ วัฒนธรรมและค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา	
๑.๑ วัฒนธรรม Corporate Culture ของกรมอุตุนิยมวิทยา	๑
๑.๒ ค่านิยม Core Values ของกรมอุตุนิยมวิทยา	๑
ส่วนที่ ๒ แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	
๒.๑ การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา	๒
๒.๒ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART	๒
ส่วนที่ ๓ การติดตามและรายงานผล	
๓.๑ ระยะเวลาการติดตาม	๑๗
ภาคผนวก	
คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๓๓๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา	

ส่วนที่ ๑

วัฒนธรรมและค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา

๑.๑ วัฒนธรรม Corporate Culture ของกรมอุตุนิยมวิทยา

ทำงานเชิงรุก (Proactive) เสียสละ และร่วมมือ ร่วมใจ สู้เป้าหมายขององค์กร

๑.๒ ค่านิยม Core Values ของกรมอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยา มีค่านิยมที่พึงประสงค์ ๗ ประการ ได้แก่ **SOSMART** มีรายละเอียดดังนี้

S : Self development พัฒนาตนเอง

คำอธิบาย ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

คำอธิบาย ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

S : Service mind มีจิตบริการ

คำอธิบาย การให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ด้วยความเต็มใจ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นสำคัญ

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

คำอธิบาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจไว้

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

คำอธิบาย ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

T : Team work ทำงานเป็นทีม

คำอธิบาย การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย

๒.๑ การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์ บุคลากร อต. รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐)

๒.๒ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี/มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเชื่อมั่น/ศรัทธาในศักยภาพของตนเอง สร้างโอกาสให้ตนเอง

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๕)

๓. ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๕)

๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๓๕)

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ติดตามประเมินผลตามแผนสื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

ตัวชี้วัด ๑. จำนวนงานอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเป้าหมาย ๑๐ งาน)

๒. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ๕ ผลงาน)

๓. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

๔. หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้นขึ้นไป (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๙๐)

๖. จำนวนครั้งในการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดรายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ๒ ครั้ง)

S : Service mind มีจิตบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ต้องมีรอยยิ้ม ต้องมีกิริยา วาจา สุภาพ ต้องมีความกระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ แสดงความรับผิดชอบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการ แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ ต้องมีสติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น หากความรู้ในงานที่ให้บริการ และเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการให้บริการ

- ตัวชี้วัด**
๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕)
 ๒. จำนวนบริการที่ได้รับการสร้างสรรค์จนเกิดความแตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม (ค่าเป้าหมาย ๓๐ บริการ)
 ๓. จำนวน (ครั้ง) กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย (ค่าเป้าหมาย ๓๐ (ครั้ง/กิจกรรม)
 ๔. มีบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ (ค่าเป้าหมาย ๑๔ คน)
 ๕. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ (ค่าเป้าหมาย ๒๐๐ คน)

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนรุ่นหลัง เข้างานและออกงานตรงเวลา ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า สร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่ดีให้กับหน่วยงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้ ช่วยเหลืองานหรือร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นแม้ไม่ใช่งานของตน

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกรม) (ค่าเป้าหมาย ๒ คน)
 ๒. ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐-๑๐๐)
 ๓. จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัยคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ๒๐ กิจกรรม)

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน มีความคิดบวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการงาน (ค่าเป้าหมาย ๑๖ กระบวนการงาน)
 ๒. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (ค่าเป้าหมาย ๒ หน่วยงาน)
 ๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ (ค่าเป้าหมาย ๑๐ คน)
 ๔. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕)

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด ลงมือทำงานให้สำเร็จ แสดงความรับผิดชอบต่อที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ ทำงานเชิงรุก

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น(ระดับกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม) (ค่าเป้าหมาย ๑๔ คน)
 ๒. จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ๑๐๐ คู่มือ)
 ๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

T : Team work ทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีการประสานงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการกำหนด เป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับชอบ มีส่วนร่วมในการ รับผิดชอบ มีการสื่อสารที่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น ปฏิบัติตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนผลงานที่กรมอุตุนิยมวิทยามีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก และมีผลสำเร็จเป็นรูปธรรม (ค่าเป้าหมาย ๒ ผลงาน)
 ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกอบด้วย ๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ๒. ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา **SOSMART**

๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

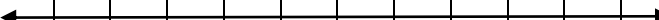
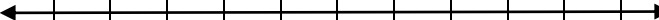
การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗		
บุคลากร อด. รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา	ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา	๙๐	การประชาสัมพันธ์ค่านิยม SOSMAT ผ่านสื่อและช่องทางต่าง ๆ ๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART ในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ในหลากหลายช่องทาง เช่น - Infographic, วิดีโอคลิป, สปอต, สติกเกอร์, ชุดข้อความประชาสัมพันธ์ - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ สื่อสังคมออนไลน์/สื่อใหม่, วารสาร/จุลสาร/จดหมายข่าวของหน่วยงาน, เว็บไซต์หน่วยงาน, เสียงตามสาย, บอร์ดประชาสัมพันธ์, อุปกรณ์สำนักงานหรือหนังสือราชการ เช่น ดินสอปากกา ที่รองเมาส์ ร่ม กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน Handy Drive แก้วน้ำ หรือบันทึกข้อความที่ระบุค่านิยมของหน่วยงาน														ทุกหน่วยงาน

การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
				๖๖	๖๖	๖๖	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗	๖๗		
			- ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อบุคคล เช่น มีการกล่าวถึงการขับเคลื่อนค่านิยมในการประชุมผู้บริหาร/หน่วยงานภายใน ลก. กอง/ศูนย์/กลุ่มต่าง ๆ, การกล่าวถึงในพิธีเปิดกิจกรรม/โครงการต่างๆ, การพบปะพูดคุย ๒. จัดทำหน้าเพจค่านิยม SOSMART บนเว็บไซต์กรม เพื่อแสดงกิจกรรม SOSMART ๓. โหวตผู้บริหารในดวงใจ ในหัวข้อ การผลักดัน/สนับสนุนและขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุดมศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ โดยโหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง (ปลายปีงบประมาณ) เพื่อค้นหาผู้นำต้นแบบของ อต. ๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มช่องทางการสื่อสารสองแบบสองทาง	←											→		
				←					→								บด.(สอ.)
														←		→	บด.(สอ.)
				←												→	บด.(สอ.)

๒. ค่านิยมกรมอุตสาหกรรมวิทยา SOSMART

ค่านิยม S : Self development พัฒนาตนเอง

คำอธิบาย ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	
- กำหนดเป้าหมายในการทำงาน - มีความกระตือรือร้น - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ข้อผิดพลาดและนำไปปรับปรุงแก้ไข - เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี/ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น - มีความเชื่อมั่น/ ศรัทธา ในศักยภาพของตนเอง - สร้างโอกาสให้ตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๘๐	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล												บุคลากรทุกหน่วยงาน
	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	๕๕													บุคลากรทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๙๕	การจัดการความรู้												คณะกรรมการ KM
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง	๓๕	การศึกษา/พัฒนาด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการศึกษา/พัฒนาตนเอง (เช่น ช่องทางออนไลน์ ค้นคว้าจากตำราหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือ Coaching ฯลฯ)												บุคลากรทุกหน่วยงาน

ค่านิยม O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

คำอธิบาย ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	
- รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย - ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร - ติดตามประเมินผลตามแผน - สื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก	จำนวนงาน อุดุนิยมวิทยาและ แผ่นดินไหวที่ได้รับ การรับรองมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้อง	๑๐	-โครงการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ ISO ๙๐๐๑												กบ. พอ. ผผ. ศูนย์
	จำนวนผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมหรือ ผลงานทางวิชาการ	๕	ผลงานการวิจัยหรือนวัตกรรมหรือ ผลงานทางวิชาการ												บุคลากรทุก หน่วยงาน
	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี	๘๐	การประเมินผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติราชการ												ยศ.
	หน่วยงานมีผลการ ดำเนินงานอยู่ใน ระดับมาตรฐาน ขั้นต้นขึ้นไป	๕๐	การประเมินผลการดำเนินการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการ												พร.

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้จัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการ กับผู้บังคับบัญชา	๙๐	จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับ ผู้บังคับบัญชา	↔						↔						ทุก หน่วยงาน
	จำนวนครั้งในการ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตาม ตัวชี้วัดรายบุคคล	๒	การติดตามประเมินผลการดำเนินการ ตามตัวชี้วัดรายบุคคล	←————→											ทุก หน่วยงาน	

ค่านิยม S : Service mind มีจิตบริการ

คำอธิบาย การให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ด้วยความเต็มใจ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗		ส.ค. ๖๗
- ต้องมีรอยยิ้ม - ต้องมีกิริยา วาจา สุภาพ - ต้องมีความกระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา -ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ - แสดงความรับผิดชอบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการ - แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ - ต้องมีสติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น - หาความรู้ในงานที่ให้บริการ และเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการให้บริการ - ต้องใส่ใจต่อความต้องการของผู้รับบริการ - ต้องอดทน และเสียสละในการให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	๘๕	๑. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind Boots up) ๒. กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	←											ทุก หน่วยงาน
	จำนวนบริการที่ได้รับ การสร้างสรรค์จนเกิด ความแตกต่างและ สามารถตอบสนอง ความต้องการเฉพาะ กลุ่ม	๓๐	ส่งเสริมพัฒนาการให้บริการเฉพาะ กลุ่ม	←											ทุก หน่วยงาน
	จำนวน(ครั้ง) กิจกรรมสร้าง/ร่วม เครือข่าย	๓๐	กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย	←											ทุก หน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
- ต้องมีการประสานและติดตามงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ - ให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้รับบริการโดยไม่ต้องร้องขอ - กล่าวทักทายและเสนอให้การช่วยเหลือต่อผู้รับบริการก่อน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ	๒๐๐	โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ เช่น - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงาน โครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรม CSR - การบริจาคโลหิต	←												ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗	
- ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนรุ่นหลัง - เข้างานและออกงานตรงเวลา - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ - ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า - สร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่ดีให้กับหน่วยงาน - ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ - ช่วยเหลืองานหรือร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นแม้ไม่ใช่งานของตน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกรม)	๒	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น	←												กจ./สอ.	
	ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๐ ๑๐๐	ป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	←													กจ./สอ.
			- โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม														
			- กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และ														
			ความโปร่งใสในการดำเนินงานของ														
			หน่วยงานภาครัฐ (ITA)														
			- บุคคลต้นแบบ อต. ด้าน Moral														
			คุณธรรม จริยธรรม														

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	
			- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงาน โครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรม CSR /การบริจาคโลหิต												
	จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๒๐	กิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ฯ												ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

คำอธิบาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งไว้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
- เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา - ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง - ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค - มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน - มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน - มีความคิดบวกในการทำงาน - มีความสุขในการทำงาน	จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการ	๑๖	กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการ(ลดขั้นตอน/เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน)	←											ทุกหน่วยงาน	
	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ	๒	กิจกรรมมอบใบประกาศแก่หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (รางวัลที่ส่วนราชการระดับกรมมอบให้หน่วยงานในสังกัดหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก)	←												พร.
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ	๑๐	กิจกรรมมอบประกาศนียบัตรเพื่อเชิดชูให้กับผู้ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน เช่น – การรายงานข่าวอากาศผิวพื้นที่ครบถ้วนและทันตามกำหนดเวลา - ประกาศชมเชยเกียรติคุณ	←												ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	๘๕	- แผนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการฝึกอบรม/สัมมนาการส่งเสริมเพิ่มพลังคิดบวกเพื่อการพัฒนางาน	←												กจ./ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

คำอธิบาย ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗
- รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด - ลงมือทำงานให้สำเร็จ - แสดงความรับผิดชอบต่อที่ เกิดขึ้นจากการกระทำ - ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ - ทำงานเชิงรุก	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม)	๑๔	กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำกอง/สำนัก/ศูนย์ฯ/กลุ่ม	←											ทุกหน่วยงาน	
	จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๐๐	การจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	←												ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร	๘๐	โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน	←												สอ./ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม T : Team work ทำงานเป็นทีม

คำอธิบาย การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	
- มีการประสานงาน - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน - แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับผิดชอบ - มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ - มีการสื่อสารที่ดี - ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนผลงานที่กรมอุตุนิยมวิทยามีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก และมีผลสำเร็จเป็นรูปธรรม	๒	กิจกรรมให้ความรู้การสร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ เช่น คณะทำงานวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์มลพิษทางอากาศเชิงอุตุนิยมวิทยา คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการข่าวสารประชาสัมพันธ์ และตอบโต้ข่าวสื่อของกรมอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น	←											ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมกีฬาสามัคคี - กิจกรรม ๕ ส	←											

ส่วนที่ ๓

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา และสามารถนำผลการประเมิน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนขับเคลื่อนค่านิยมของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

๓.๑ ระยะเวลาการติดตาม

๑. สถาบันอุตุนิยมวิทยา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นรายไตรมาส (๓ เดือน) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ทุก ๖ เดือน

๒. ให้งานที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุนิยมวิทยา ในแต่ละไตรมาส ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ ๓๓๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๔๒๗/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และ ที่ ๕๔/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้วนั้น

เพื่อให้การขับเคลื่อนค่านิยมของกรมอุตุนิยมวิทยา มีกรอบแนวทาง วิธีการ โดยทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนค่านิยมของกรมอุตุนิยมวิทยา ตลอดจนมีกระบวนการที่ได้มาซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และมีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานขับเคลื่อนค่านิยมของกรมอุตุนิยมวิทยา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงาน
การพยากรณ์อุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๔. เลขานุการกรม | คณะกรรมการ |
| ๕. นายมนูญ โตะไธย
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
กองพยากรณ์อากาศ | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวสุรางคณา จงสวัสดิ์
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว | คณะกรรมการ |
| ๗. นายสมาน ใจตรง
นายช่างไฟฟ้าอาวุโส
กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๘. นางสาวณิชาดา กาญจนปถวีกุล
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส
กองอุตุนิยมวิทยาการบิน | คณะกรรมการ |
| ๙. นางบุญเกตุ นุชประมูล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะกรรมการ |

/๑๐. นายอนุชา...

- | | |
|--|-------------------------------|
| ๑๐. นายอนุชา ศรีเรืองล้ำ
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๑๑. นางสาวจารวี ยิ่งยืน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะกรรมการ |
| ๑๒. นายราเชนทร์ เทศฉาย
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
กองสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๑๓. นางสาววันเพ็ญ ดาวเรือง
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาชำนาญงาน
กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | คณะกรรมการ |
| ๑๔. นายสามารถ ปลอดกระโทก
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน | คณะกรรมการ |
| ๑๕. นางอรนุช ทองศรี
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง | คณะกรรมการ |
| ๑๖. นายชูชีพ เผ่าภูธร
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาชำนาญงาน
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก | คณะกรรมการ |
| ๑๗. นายพิชัย วงษ์แปลง
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | คณะกรรมการ |
| ๑๘. นายสรารุธ ยงค์พิทักษ์วัฒนา
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ | คณะกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๒๐. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. นางสาววนิดา ทุมมัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/โดยให้คณะกรรมการฯ

อำนาจหน้าที่

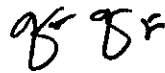
๑. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี

๓. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)

อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา