



บันทึกข้อความ

รท. 794/30พคธ/10.39
อ. 254/30พคธ/13-44.
ออก 1345/30พ.ค.65/14.42 น.

ส่วนราชการ กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษา โทร. ๒๑๐๘

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๕๘๐

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ
ขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) เรียน หัวหน้าคณะทำงานฯ (รอป.) ผ่าน ผอ.บด.

เรื่องเดิม

๑. ปี ๒๕๖๐ กรมอุดมศึกษาได้กำหนดค่านิยมกรมอุดมศึกษาใหม่จากคำว่า “ESIES” เป็น “SOSMART” โดยมีคู่มือและคำอธิบายแต่ละตัวอักษรดังนี้ S : Self development พัฒนาตนเอง O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน R : Responsibility มีความรับผิดชอบ และ T : Team work ทำงานเป็นทีม

๒. ทั้งนี้กรมฯ ได้มีคำสั่ง กรมอุดมศึกษา ที่ ๔๒๗/๒๕๖๔ ลง ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา และคำสั่งกรมอุดมศึกษา ที่ ๕๔/๒๕๖๕ ลง ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา เพื่อพิจารณา กำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา และจัดทำร่างแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา เสนอผู้บริหารพิจารณา

ข้อเท็จจริง

คณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา ได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา และจัดทำร่างแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และร่างแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุดมศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียดของร่างแผนขับเคลื่อนค่านิยมฯ ประกอบด้วย

๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุดมศึกษา

เป้าประสงค์ บุคลากร อต. รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมกรมอุดมศึกษา

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรมอุดมศึกษา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

๒. ค่านิยมกรมอุดมศึกษา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๓. ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

ตัวชี้วัด ๑. จำนวนงานอุดมศึกษาและแผ่นดินไหวที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเป้าหมาย ๕ งาน)

ค่านิยมกรมอุดมศึกษา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง
A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์
R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

S : Service mind มีจิตบริการ
T : Team work ทำงานเป็นทีม

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

๒. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ๕ ผลงาน)
๓. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
๔. หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้นขึ้นไป (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)
๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)
๖. จำนวนครั้งในการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดรายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ๒ ครั้ง)

S : Service mind มีจิตบริการ

- ตัวชี้วัด
๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕)
 ๒. จำนวนบริการที่ได้รับการสร้างสรรค์จนเกิดความแตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม (ค่าเป้าหมาย ๑ บริการ)
 ๓. จำนวน(ครั้ง)กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย (ค่าเป้าหมาย ๑๐ (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. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ (ค่าเป้าหมาย ๒๐๐ คน)
 ๔. จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ๒ กิจกรรม)

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

- ตัวชี้วัด
๑. จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการ (ค่าเป้าหมาย ๕ กระบวนการ)
 ๒. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (ค่าเป้าหมาย ๒ หน่วยงาน)
 ๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ (ค่าเป้าหมาย ๒ คน)
 ๔. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๕)

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

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

T : Team work ทำงานเป็นทีม

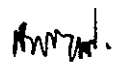
- ตัวชี้วัด ๑. จำนวนผลงานที่กรมอุตุนิยมวิทยามีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก และมีผลสำเร็จเป็นรูปธรรม (ค่าเป้าหมาย ๒ ผลงาน)
๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๖๐)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดเสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และอนุมัติแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังเอกสารแนบ ๑ และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังเอกสารแนบ ๒ ก่อน สอ. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดและดำเนินการต่อไป


(นางปณาลี บำรุงผล)
นบค.ชก.

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ


พ.อ.บต./ 3๐ พ.ค. ๖๕

②. เรียบ ๐๐๓.

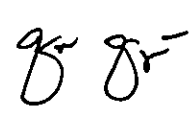
เพื่อพิจารณารายงานตามที่คณะทำงานขับเคลื่อน

ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา สอ. รายงานตามข้อ ① และโปรด
พิจารณาให้ความเห็นชอบในแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม
กรมอุตุนิยมวิทยา สอ. ตามข้อ 2. ก่อนนี้ที่ นอ. (สอ.) แจ้งไว้
ที่หน่วยงานในสังกัดให้ทราบต่อไป ทท.ขอด้วยดี



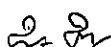
(นางสาวกรรวิ สิริชีวะภาค)
รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาฝ่ายปฏิบัติการ
หัวหน้าคณะทำงาน
30 ม.ค. 65

- ③. เห็นชอบ / อนุมัติแผนขับเคลื่อนค่านิยมฯ
- นอ. (สอ.) แจ้งทั้งนี้ให้หน่วยงานในสังกัด
ทราบต่อไป


(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
- 2 มิ.ย. 2565

④. เรียน สลก. ผอ.กองฯ ผอ.ศูนย์ฯ ผอ.พร. ผอ.ตส. ผก.อบ. และ
ผก.กจ.

เพื่อโปรดทราบอนุมัติแผนขับเคลื่อนค่านิยม อต.
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการขับเคลื่อน
ค่านิยม อต. ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามนัย ① และ ③
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป


ผส.สอ.
๒ มิ.ย. ๒๕๖๖



แผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐



คำนำ

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสมาชิกในองค์การให้มีความเป็นหนึ่งเดียว โดยเป็นเครื่องมือการบริหารและพัฒนาองค์การในมิติของพฤติกรรมการทำงาน หรือแบบแผนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สร้างได้และสามารถพัฒนาได้ ซึ่งในองค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในบริบทต่าง ๆ ทั้งด้านแนวคิด วิถีชีวิต และบริบททางสังคม ความทันสมัยของเทคโนโลยี ดังนั้น บุคลากรภาครัฐจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ ทัศนคติและพฤติกรรมเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและส่งมอบบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสมบูรณ์

กรมอุตุนิยมวิทยาให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ โดยถือว่าเป็นเป้าหมายหนึ่งของการบริหารจัดการองค์การ ที่สามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้น การจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ จะช่วยสร้างความชัดเจนในทิศทางการดำเนินการ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ	๑
๑.๒ ความสำคัญ และความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ	๑
๑.๓ วัตถุประสงค์	๒
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ วิสัยทัศน์	๔
๒.๒ พันธกิจ	๔
๒.๓ โครงสร้างส่วนราชการ	๔
๒.๔ โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา	๕

ส่วนที่ ๓ แผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓.๑ วัฒนธรรมและค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา	๖
๓.๒ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์	๗
๓.๓ แผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๑

ภาคผนวก

คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๔๒๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา	
คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๕๔/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา	
คู่มือการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ กรมอุตุนิยมวิทยา	

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความหมายของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ

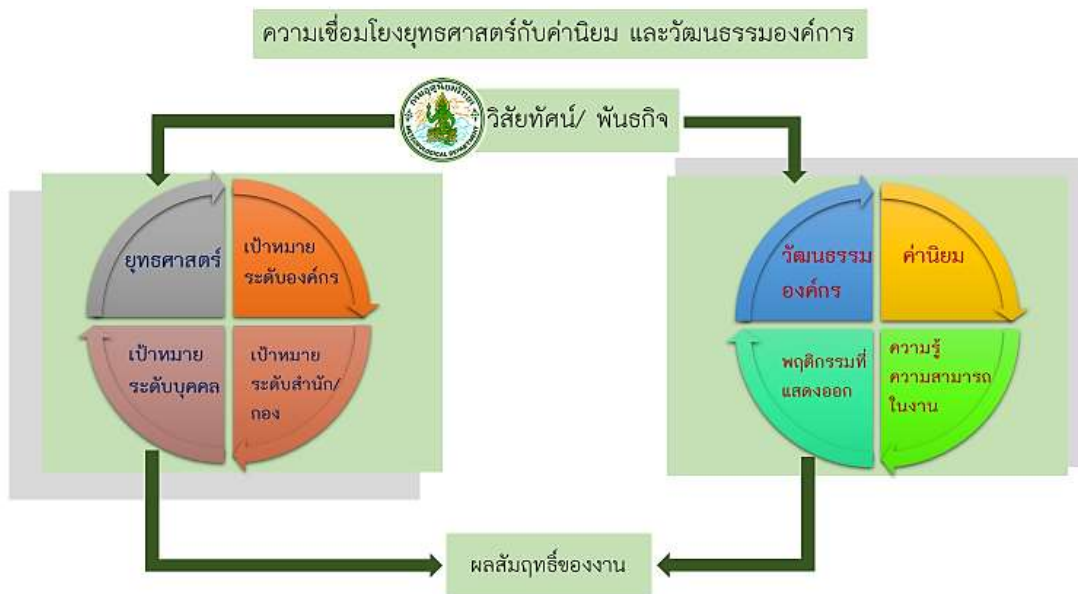
ค่านิยม (Values) หลักการและพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าสิ่งใดที่ควรทำ สิ่งใดที่ไม่ควรทำ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ประสกร่วมกัน และสื่อถึงเป้าหมายขององค์การ โดยค่านิยมจะเป็นสิ่งยึดโยงให้องค์การและบุคลากรปฏิบัติ มีการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การ ช่วยให้องค์การบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเกิดการปรับพฤติกรรมของบุคลากรขององค์การ

วัฒนธรรม (Culture) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ สะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ ซึ่งเป็นกรอบหรือวิธีการปฏิบัตินอกเหนือจากระเบียบที่มีอยู่ของคนที่อยู่ในองค์การ และวัฒนธรรมองค์การนี้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็ง และไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง การปรับตัวไม่ทันต่อทิศทางการขับเคลื่อนขององค์การ การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ และการสร้างวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนงานขององค์การ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมให้บุคลากรของหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน

๑.๒ ความสำคัญ และความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ

เมื่อองค์การ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ เพื่อแสดงเป้าหมายในอนาคตว่าเราจะไปยังจุดไหน และเราต้องทำอะไร สิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับสองข้อนี้และสำคัญไม่แพ้กัน คือ “ค่านิยม (Values)” ความสำคัญของค่านิยมอยู่ที่ ค่านิยมเป็นตัวผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมฝังอยู่กับบุคลากรขององค์การหากปราศจากค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว การขับเคลื่อนองค์การจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก และอาจไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ องค์การใดที่กำหนดค่านิยมไว้ดีและชัดเจน และระลึกรู้ในการทำงานตลอดเวลา แสดงออกด้วยพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ ท้ายสุดแล้วกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศ จึงกล่าวได้ว่า ค่านิยมในองค์การเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์การ และเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม

ทั้งนี้ ค่านิยม เป็นแนวปฏิบัติขององค์การ ที่ทุกคนในองค์การใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินพฤติกรรมว่าควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ โดยสมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้ และร่วมใจปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้น จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ และการที่จะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การได้นั้น จะต้องมีการกำหนดค่านิยม อันถือเป็นแกนหลักของ “วัฒนธรรมองค์การ” จากนั้นจึงทำการสื่อสารค่านิยมให้กลายเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยมีกลไกในการขับเคลื่อนค่านิยม เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การในที่สุด ซึ่งมีความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ ดังแผนภาพความเชื่อมโยง



๑.๓ วัตถุประสงค์

- ๑.๓.๑ เพื่อให้บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาได้รับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา
- ๑.๓.๒ เพื่อให้บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถทำงานสอดประสานกันตามท้องที่องค์กรคาดหวัง
- ๑.๓.๓ เพื่อให้องค์กรมีแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการขับเคลื่อนค่านิยมแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อการบริหาร และประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบุคลากร ดังนี้

๑.๔.๑ ประโยชน์ต่อองค์กร

(๑) เกิดแบบแผนและมาตรฐานชัดเจนในการผลักดันให้บุคลากรประพฤติตนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

(๒) เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่สอดประสานกัน ช่วยให้การดำเนินงานมีความราบรื่น ลดการขัดแย้ง ทำให้การทำงานของทุกฝ่ายมีแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน

(๓) ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในระดับสูง ผลการดำเนินงานเกิดจากความสอดคล้องของค่านิยมกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านกลยุทธ์ องค์กร และการบริหารจัดการ นำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๑.๔.๒ ประโยชน์ต่อการบริหาร

(๑) ช่วยในการบริหารจัดการบุคลากร การบริหารที่อยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วม จะช่วยลดปัญหาในการบริหารบุคลากร โดยใช้ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการบริหาร สร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

(๒) ช่วยในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานของทีม ท่ามกลางความหลากหลายของเหตุผล ทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยอมรับร่วมกัน สิ่งนั้นคือ ค่านิยมที่องค์กรมี

๑.๔.๓ ประโยชน์ต่อการดำเนินของบุคลากร

(๑) ทำให้ทราบว่าองค์กรคาดหวังรูปแบบพฤติกรรมแบบใด ผู้บริหารและบุคลากรมีความเข้าใจตรงกันว่าจะต้องมีการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมแบบใด และองค์กรต้องการพฤติกรรมแบบใด แม้จะเปลี่ยนแปลงผู้บังคับบัญชาก็ตาม เนื่องจากมีแบบแผนพฤติกรรมทั้งที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don't) ที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจว่าสิ่งใดผิด สิ่งใดถูก ดีหรือไม่ดี มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่า ควรทำหรือไม่ควรทำ

(๒) เป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติ บุคลากรสามารถทราบได้โดยปริยายว่าจะปฏิบัติตนแบบใด โดยใช้ค่านิยมองค์กรเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

(๓) ช่วยให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน บุคลากรเห็นทิศทาง เข้าใจในแนวทางการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน สามารถวางแผนในการพัฒนาตนเอง สามารถดำรงตนได้ง่ายขึ้น โดยใช้ค่านิยมเป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ้งเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

๒.๒ พันธกิจ

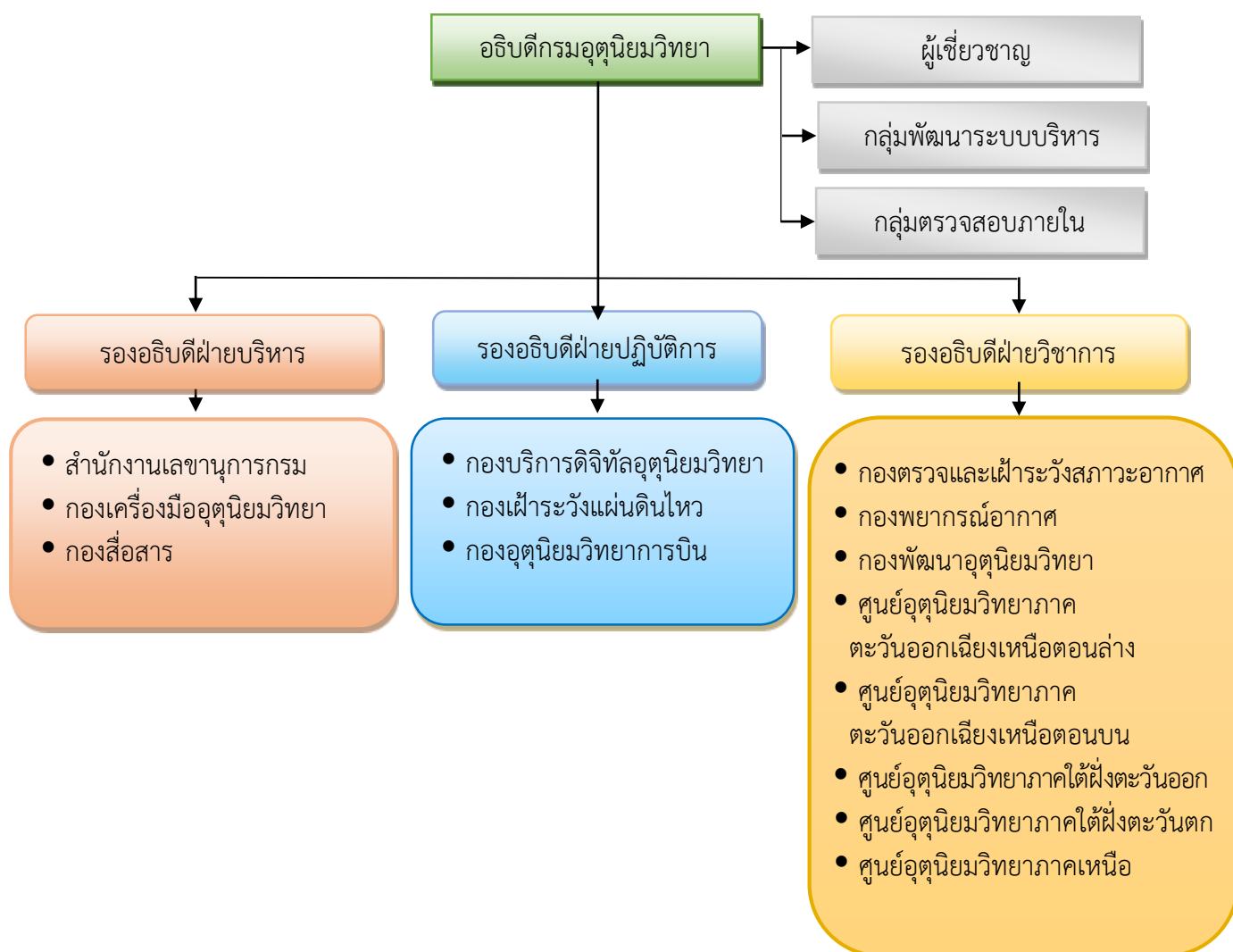
- (๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- (๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- (๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม
- (๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ

๒.๓ โครงสร้างส่วนราชการ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยาออกเป็น ๑๖ หน่วยงาน ดังนี้

- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- (๓) สำนักงานเลขานุการกรม
- (๔) กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา
- (๕) กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ
- (๖) กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
- (๗) กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว
- (๘) กองพยากรณ์อากาศ
- (๙) กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา
- (๑๐) กองสื่อสาร
- (๑๑) กองอุตุนิยมวิทยาการบิน
- (๑๒) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน
- (๑๓) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง
- (๑๔) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก
- (๑๕) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก
- (๑๖) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ

๒.๔ โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา



ส่วนที่ ๓

แผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอตุณิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓.๑ วัฒนธรรมและค่านิยม กรมอตุณิยมวิทยา

๓.๑.๓ วัฒนธรรม Corporate Culture ของกรมอตุณิยมวิทยา

ทำงานเชิงรุก (Proactive) เสียสละ และร่วมมือ ร่วมใจ สู้เป้าหมายขององค์กร

๓.๑.๔ ค่านิยม Core Values ของกรมอตุณิยมวิทยา

กรมอตุณิยมวิทยา มีค่านิยม คือ **SOSMART** โดยมีรายละเอียดดังนี้

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 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

คำอธิบาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งไว้

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

คำอธิบาย ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

T : Team work ทำงานเป็นทีม

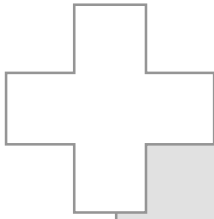
คำอธิบาย การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ พฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้

S : Self development พัฒนาตนเอง	
พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- กำหนดเป้าหมายในการทำงาน - มีความกระตือรือร้น - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ข้อผิดพลาด และนำไปปรับปรุงแก้ไข - เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี/มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น - มีความเชื่อมั่น/ศรัทธา ในศักยภาพของตนเอง - สร้างโอกาสให้ตนเอง	- ไม่ตั้งเป้าหมายในการทำงาน/ตั้งเป้าหมายเกินจริง - ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่ ๆ - ทำงานแค่ผ่านเกณฑ์ไม่มุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ - การคิดว่าที่ทำอยู่ดีพอแล้ว - มีความเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป - ไม่มีระเบียบวินัยในตนเอง - มีทัศนคติต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงานในเชิงลบ - ละเลยสุขภาพกาย ใจ ของตนเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์	
พฤติกรรมที่พึงประสงค์	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์
- รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย - ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร - ติดตามประเมินผลตามแผน - สื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก	- แค่ทำงานให้เสร็จ ๆ ไปตามหน้าที่ - ไม่สนใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร - อยากทำอะไรก็ ทำไม่ทำอะไรก็ไม่ทำ - เห็นประโยชน์ ส่วนตน มากกว่าส่วนรวม - บ่น ต่อว่า วิจารณ์เชิงลบ



S : Service mind มีจิตบริการ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- ต้องมีรอยยิ้ม
- ต้องมีกิริยา วาจา สุภาพ
- ต้องมีความกระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา
- ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้
- แสดงความรับผิดชอบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการ
- แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ
- ต้องมีสติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- หาความรู้ในงานที่ให้บริการและเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการให้บริการ
- ต้องใส่ใจต่อความต้องการของผู้รับบริการ
- ต้องอดทน และเสียสละในการให้บริการ
- ต้องมีการประสานและติดตามงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ
- ให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้รับบริการโดยไม่ต้องร้องขอ
- กล่าวทักทายและเสนอให้การช่วยเหลือต่อผู้รับบริการก่อน

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- แสดงกิริยาเมินเฉย ไม่พอใจ
- ใช้คำหยาบคาย
- ปฏิเสธผู้รับบริการ
- บริการล่าช้า
- ไม่มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนให้ผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
- โต้เถียงลูกค้า

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

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

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- โกงทรัพย์สิน และเวลาของราชการ
- นินทาว่าร้าย ดูถูกองค์กรของตนเอง
- เพิกเฉยเมื่อผู้อื่นฉกฉวยผลประโยชน์ขององค์กร
- ละเมิดกฎเกณฑ์หรือทำลายระเบียบที่ดีของหน่วยงาน
- ใช้ตำแหน่งหน้าที่ช่วยเหลือตนเอง และพวกพ้อง
- ประพฤติตนในเชิงขู้สาว
- ขโมยผลงานของคนอื่นเป็นผลงานของตนเอง

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา
- ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง
- ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
- มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน
- มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน
- มีความคิดบวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- มีข้ออ้างในการไม่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- พุดมากกว่าทำ
- ไม่มีแผนในการทำงาน
- ลางานบ่อย มาสายประจำ
- ยอมแพ้ต่อปัญหาและอุปสรรค

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ	
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ - รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด - ลงมือทำงานให้สำเร็จ - แสดงความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการกระทำ - ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ - ทำงานเชิงรุก	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ - ละทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน - ย่อท้อต่ออุปสรรค - ปฏิเสธความรับผิดชอบ - นิ่งเฉยต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ - ประวิงเวลา ไม่กระตือรือร้นต่อหน้าที่ - นั่งเทียนเขียนงาน

T : Team work ทำงานเป็นทีม	
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ - มีการประสานงาน - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน - แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับชอบ - มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ - มีการสื่อสารที่ดี - ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ - เก่งคนเดียว (One Man Show) - ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น - ไม่ให้เกียรติผู้อื่น - ไม่ทำงานตามแผนและขั้นตอน - ไม่สนใจเป้าหมายของทีม - ไม่ปฏิบัติตามมติหรือข้อตกลงของทีม - มีอคติ ไร้เหตุผลและหลักการ - สร้างความขัดแย้งในทีม

๓.๓ แผนขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประกอบด้วย ๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ๒. ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
บุคลากร อต. รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมกรม อุตุนิยมวิทยา	ร้อยละของบุคลากรที่ รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรม อุตุนิยมวิทยา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	การประชาสัมพันธ์ค่านิยม SOSMAT ผ่านสื่อและ ช่องทางต่าง ๆ ๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART ในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ในหลากหลายช่องทาง เช่น - Infographic, วิดีโอคลิป, สปอตประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย, สติกเกอร์, ชุดข้อความประชาสัมพันธ์ - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ สื่อสังคมออนไลน์/สื่อใหม่, วารสาร/จุลสาร/จดหมายข่าว ของหน่วยงาน, เว็บไซต์หน่วยงาน, เสียงตามสาย, บอร์ด ประชาสัมพันธ์, อุปกรณ์สำนักงานหรือหนังสือราชการ เช่น ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์ ร่ม กล่องใส่อุปกรณ์ เครื่องเขียน Handy Drive แก้วน้ำ หรือบันทึกรับข้อความ ที่ระบุค่านิยมของหน่วยงาน - ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อบุคคล เช่น มีการกล่าวถึง การขับเคลื่อนค่านิยมในการประชุมผู้บริหาร/หน่วยงาน ภายใน ลก. กอง/ศูนย์/กลุ่มต่าง ๆ, การกล่าวถึงในพิธี เปิดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ, การพบปะพูดคุย	๔๒๐,๐๐๐	ทุก หน่วยงาน ลก.(ปส.) ทุก หน่วยงาน ทุก หน่วยงาน

การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
							๒. จัดทำหน้าเพจค่านิยม SOSMART บนหน้าเว็บไซต์กรม เพื่อแสดงกิจกรรม SOSMART ๓. โหวตผู้บริหารในดวงใจ ในหัวข้อการผลักดัน/สนับสนุนและขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติ โดยโหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง (ปลายปีงบประมาณ) เพื่อค้นหาผู้นำต้นแบบของ อต. ๔. ปรับปรุงคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และเผยแพร่สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ(ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค) ๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มช่องทางการสื่อสารสองแบบสองทาง		บด.(ทส.) บด.(สอ.) บด.(สอ.) บด.(สอ.)

๒. ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

ค่านิยม S : Self development พัฒนาตนเอง

คำอธิบาย ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) S : Self development พัฒนาตนเอง	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- กำหนดเป้าหมายในการทำงาน - มีความกระตือรือร้น - ยอมรับการเปลี่ยนแปลง/ ข้อผิดพลาด และนำไปปรับปรุงแก้ไข - เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี/ มีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น - มีความเชื่อมั่น/ ศรัทธา ในศักยภาพของตนเอง - สร้างโอกาสให้ตนเอง	- ร้อยละของบุคลากร ที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล		บุคลากร ทุก หน่วยงาน
	- ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐			บุคลากร ทุก หน่วยงาน
	ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	การจัดการความรู้		คณะกรรมการ KM
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	การศึกษา/พัฒนาด้วยตนเอง ผ่านช่องทางการศึกษา/พัฒนาตนเอง (เช่น ช่องทางออนไลน์ ค้นคว้าจากตำรา หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือ Coaching ฯลฯ)		บุคลากร ทุก หน่วยงาน

ค่านิยม O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

คำอธิบาย ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด ทำงานให้เกิดผลดีแก่องค์กรและส่วนรวม ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์) O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย - ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร - ติดตามประเมินผลตามแผน - สื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก	จำนวนงานอุดมศึกษาและแผ่นดินไหวที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๕	๖	๗	๘	๙	-โครงการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพ ISO ๙๐๐๑		กบ. พอ. ฝผ. ศูนย์
	จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการ	๕	๕	๕	๕	๕	ผลงานการวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการ		บุคลากรทุกหน่วยงาน
	ความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	การประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการ		ยศ.
	หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้นขึ้นไป	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	การประเมินผลการดำเนินการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ		พร.
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา		ทุกหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์) O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
	จำนวนครั้งในการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดรายบุคคล	๒	๒	๒	๒	๒	การติดตามประเมินผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดรายบุคคล		ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม S : Service mind มีจิตบริการ

คำอธิบาย การให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ด้วยความเต็มใจ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) S : Service mind มีจิตบริการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- ต้องมีรอยยิ้ม - ต้องมีกิริยา วาจา สุภาพ - ต้องมีความกระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา - ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ - แสดงความรับผิดชอบต่อลูกค้า หรือผู้รับบริการ - แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ - ต้องมีสติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น - หาความรู้ในงานที่ให้บริการและเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการให้บริการ - ต้องใส่ใจต่อความต้องการของผู้รับบริการ - ต้องอดทน และเสียสละในการให้บริการ - ต้องมีการประสานและติดตามงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ - ให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้รับบริการโดยไม่ต้องร้องขอ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๑. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind Boots up) ๒. กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		ทุกหน่วยงาน
	จำนวนบริการที่ได้รับ การสร้างสรรค์จนเกิดความแตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม	๑	๒	๓	๔	๕	ส่งเสริมพัฒนาการให้บริการเฉพาะกลุ่ม		ทุกหน่วยงาน
	จำนวน(ครั้ง)กิจกรรม สร้าง/ร่วมเครือข่าย	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย		ทุกหน่วยงาน
	มีบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	กิจกรรมประกวด Myidol กรมอุตุนิยมวิทยา		ทุกหน่วยงาน
	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ เช่น - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		ทุกหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) S : Service mind มีจิตบริการ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- กล่าวทักทายและเสนอให้การช่วยเหลือ ต่อผู้รับบริการก่อน							- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรม CSR - การบริจาคโลหิต		

ค่านิยม M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนรุ่นหลัง - เข้างานและออกงานตรงเวลา - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ - ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า - สร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่ดีให้กับหน่วยงาน - ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้ - ช่วยเหลืองานหรือร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นแม้ไม่ใช่งานของตน	- จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกรม)	๒	๒	๒	๒	๒	- โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในองค์กร/ผลประโยชน์ทับซ้อน/ประมวลจริยธรรม		กจ./สอ.
	- ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๐ : ๑๐๐	๘๐ : ๑๐๐	๘๐ : ๑๐๐	๘๐ : ๑๐๐	๘๐ : ๑๐๐	- โครงการ/กิจกรรมตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ - โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม - กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) - บุคคลต้นแบบ อต. ด้าน Moral คุณธรรม จริยธรรม		กจ./สอ.
	- จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	- โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ เช่น - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรม CSR /การบริจาคโลหิต		ทุกหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
	จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๒	๒	๒	๒	๒	กิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลักวินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน เช่น - โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล - ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม		ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

คำอธิบาย มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น และตั้งใจอย่างแน่วแน่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งไว้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ - ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา - ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง - ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค - มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน - มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน - มีความคิดบวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน	จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการงาน	๕	๕	๕	๕	๕	กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการงาน(ลดขั้นตอน/เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน)		ทุกหน่วยงาน
	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ	๒	๒	๒	๒	๒	กิจกรรมมอบใบประกาศแก่หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (รางวัลที่ส่วนราชการระดับกรมมอบให้หน่วยงานในสังกัด หรือได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก)		พร.
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ	๒	๒	๒	๒	๒	กิจกรรมมอบประกาศนียบัตรเพื่อเชิดชูให้กับผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน เช่น - การรายงานข่าวอากาศผิวพื้นได้ครบถ้วนและทันตามกำหนดเวลา - ประกาศชมเชยเกียรติคุณ		ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	- แผนการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการฝึกอบรม/สัมมนาการส่งเสริมเพิ่มพลังคิดบวกเพื่อการพัฒนางาน		กจ.

ค่านิยม R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

คำอธิบาย ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ มุ่งมั่นต่อบทบาท และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความผูกพัน อดทนต่อปัญหาอุปสรรค เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และยอมรับผลของการกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นรวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) R : Responsibility มีความรับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด - ลงมือทำงานให้สำเร็จ - แสดงความรับผิดชอบต่อที่เกิดขึ้นจากการกระทำ - ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ - ทำงานเชิงรุก	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม)	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำกอง/สำนัก/ศูนย์ฯ/กลุ่ม		ทุกหน่วยงาน
	จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	การจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน		ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์กร	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน		สอ./ทุกหน่วยงาน

ค่านิยม T : Team work ทำงานเป็นทีม

คำอธิบาย การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลที่มีการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์(เป้าประสงค์) T : Team work ทำงานเป็นทีม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัววัด					แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐			
- มีการประสานงาน - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน - แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับผิดชอบ - มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ - มีการสื่อสารที่ดี - ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนผลงานที่กรม อุดมศึกษาธิการ ทำงานเป็นทีมที่ข้าม กลุ่ม/กอง/สำนัก และมี ผลสำเร็จเป็นรูปธรรม	๒	๒	๒	๒	๒	กิจกรรมให้ความรู้การสร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ เช่น คณะทำงานวิเคราะห์และ คาดการณ์สถานการณ์มลพิษทางอากาศเชิง อุดมศึกษา คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ และตอบโต้ข่าวลือ ของกรม อุดมศึกษา เป็นต้น		ทุก หน่วยงาน
	ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรใน องค์กร - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมกีฬาสามัคคี - กิจกรรม ๕ ส		ทุก หน่วยงาน



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนดำเนินงาน กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖



คำนำ

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

กรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ให้บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยามองเห็นทิศทาง เข้าใจในแนวทางการทำงานขององค์กรที่ชัดเจน สามารถวางแผนในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามกรอบค่านิยมจนก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

สารบัญ

หน้า

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. ๒๕๖๖

- | | |
|--|---|
| ๒.๑ การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา | ๒ |
| ๒.๒ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART | ๒ |

ภาคผนวก

- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๔๒๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา
- คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๕๔/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

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 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งไว้

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. ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนค่านิยม กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๒.๑ การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

เป้าประสงค์ บุคลากร อต. รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

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 ๕๐)

๒. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๓. ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์ (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ติดตามประเมินผลตามแผนสื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก

ตัวชี้วัด ๑. จำนวนงานอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเป้าหมาย ๕ งาน)

๒. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมหรือผลงานทางวิชาการ (ค่าเป้าหมาย ๕ ผลงาน)

๓. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

๔. หน่วยงานมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับมาตรฐานขั้นต้นขึ้นไป (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๕๐)

๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชา (ค่าเป้าหมาย ร้อยละ ๘๐)

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 ๑ บริการ)
 ๓. จำนวน(ครั้ง)กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย (ค่าเป้าหมาย ๑๐ (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. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ (ค่าเป้าหมาย ๒๐๐ คน)
 ๔. จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัยคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน (ค่าเป้าหมาย ๒ กิจกรรม)

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน มีความคิดบวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน

- ตัวชี้วัด**
๑. จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการงาน (ค่าเป้าหมาย ๕ กระบวนการงาน)
 ๒. จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมิน การปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (ค่าเป้าหมาย ๒ หน่วยงาน)

๓. จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ
(ค่าเป้าหมาย ๒ 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 ๑๔ 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. ๒๕๖๖

ประกอบด้วย ๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ๒. ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

๑. การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา

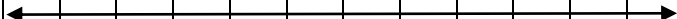
การสื่อสารสร้างการรับรู้และเข้าใจ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖
บุคลากร อต. รับรู้ เข้าใจ ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา	ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา	๘๐	การประชาสัมพันธ์ค่านิยม SOSMAT ผ่านสื่อและช่องทางต่าง ๆ ๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART ในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ในหลากหลายช่องทาง เช่น - Infographic, วิดีโอคลิป, สปอตประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย, สติกเกอร์, ชุดข้อความประชาสัมพันธ์ - เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ สื่อสังคมออนไลน์/สื่อใหม่, วารสาร/จุลสาร/จดหมายข่าวของหน่วยงาน, เว็บไซต์หน่วยงาน, เสียงตามสาย, บอร์ดประชาสัมพันธ์, อุปกรณ์สำนักงานหรือหนังสือราชการ เช่น ดินสอ ปากกา ที่รองเมาส์ ร่ม กล่องใส่อุปกรณ์เครื่องเขียน Handy Drive แก้วน้ำ หรือบันทึกข้อความที่ระบุค่านิยมของหน่วยงาน												ทุกหน่วยงาน	
																ลก.(ปส.)
																ทุกหน่วยงาน

การสื่อสารสร้างการรับรู้และ เข้าใจ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	คำ เป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖		ก.ย. ๖๖
			- ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อบุคคล เช่น มีการกล่าวถึงการขับเคลื่อนค่านิยมในการประชุมผู้บริหาร/หน่วยงานภายใน ลก. กอง/ศูนย์/กลุ่มต่าง ๆ, การกล่าวถึงในพิธีเปิดกิจกรรม/โครงการต่างๆ, การพบปะพูดคุย ๒. จัดทำหน้าเพจค่านิยม SOSMART บนหน้าเว็บไซต์กรม เพื่อแสดงกิจกรรม SOSMART ๓. โหวตผู้บริหารในดวงใจ ในหัวข้อการผลักดัน/สนับสนุนและขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ไปสู่การปฏิบัติ โดยโหวตเลือกผู้บริหารระดับกลาง/สูง (ปลายปีงบประมาณ) เพื่อค้นหาผู้นำต้นแบบของ อต. ๔. ปรับปรุงคู่มือค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และเผยแพร่สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ(ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มช่องทางการสื่อสารสองแบบสองทาง													ทุก หน่วยงาน
																บด.(ทส.)
																บด.(สอ.)
																บด.(สอ.)
																บด.(สอ.)

๒. ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา 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	๕๐	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล												บุคลากรทุกหน่วยงาน
	ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	๕๐													บุคลากรทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๕๐	การจัดการความรู้											คณะกรรมการ KM	
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้พัฒนาด้วยตนเอง	๓๐	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. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	
- รับฟังความคิดเห็น ทำความเข้าใจ และยอมรับในเป้าหมาย - ปฏิบัติตามข้อกำหนด แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล - ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร - ติดตามประเมินผลตามแผน - สื่อสาร และแสดงความคิดเห็นในเชิงบวก	จำนวนงาน อุดหนุนวิทยาและ แผ่นดินไหวที่ได้รับ การรับรองมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	๕	-โครงการพัฒนาระบบบริหาร คุณภาพ ISO ๙๐๐๑												กบ. พอ. ผผ. ศูนย์
	จำนวนผลงานวิจัย หรือนวัตกรรมหรือ ผลงานทางวิชาการ	๕	ผลงานการวิจัยหรือนวัตกรรมหรือ ผลงานทางวิชาการ												บุคลากร ทุก หน่วยงาน
	ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติ ราชการประจำปี	๘๐	การประเมินผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติราชการ												ยศ.
	หน่วยงานมีผลการ ดำเนินงานอยู่ใน ระดับมาตรฐาน ขั้นต้นขึ้นไป	๕๐	การประเมินผลการดำเนินการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ												พร.

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖
	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้จัดทำข้อตกลง การปฏิบัติราชการ กับผู้บังคับบัญชา	๘๐	จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับ ผู้บังคับบัญชา	↔						↔					ทุก หน่วยงาน
	จำนวนครั้งในการ ติดตามประเมินผล การดำเนินการตาม ตัวชี้วัดรายบุคคล	๒	การติดตามประเมินผลการ ดำเนินการตามตัวชี้วัดรายบุคคล	←										→	ทุก หน่วยงาน

ค่านิยม S : Service mind มีจิตบริการ

คำอธิบาย การให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ด้วยความเต็มใจ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	
- ต้องมีรอยยิ้ม - ต้องมีกิริยา วาจา สุภาพ - ต้องมีความกระตือรือร้น บริการด้วยความรวดเร็วทันเวลา - ต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ - แสดงความรับผิดชอบต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ - แต่งกายสุภาพและเหมาะสมกับกาลเทศะ - ต้องมีสติในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น - หาความรู้ในงานที่ให้บริการและเตรียมข้อมูลให้พร้อมสำหรับการให้บริการ - ต้องใส่ใจต่อความต้องการของผู้รับบริการ - ต้องอดทน และเสียสละในการให้บริการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๘๕	๑. โครงการอบรมหลักสูตร การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind Boots up) ๒. กิจกรรมการสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย												ทุกหน่วยงาน
	จำนวนบริการที่ได้รับ การสร้างสรรค์จนเกิดความแตกต่างและสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม	๑	ส่งเสริมพัฒนาการให้บริการเฉพาะกลุ่ม												ทุกหน่วยงาน
	จำนวน(ครั้ง) กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย	๑๐	กิจกรรมสร้าง/ร่วมเครือข่าย												ทุกหน่วยงาน
	มีบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ	๑๔	กิจกรรมประกวด Myidol กรมอุตุนิยมวิทยา												ทุกหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	
- ต้องมีการประสานและติดตามงานกับหน่วยงาน ต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ - ให้คำปรึกษา แนะนำต่อผู้รับบริการโดยไม่ต้องร้องขอ - กล่าวทักทายและเสนอให้การช่วยเหลือต่อผู้รับบริการก่อน	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ	๒๐๐	โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ เช่น	←												ทุกหน่วยงาน	
			- โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม														
			- โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์														
			- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง														
			- กิจกรรม CSR														
			- การบริจาคโลหิต														

ค่านิยม M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

คำอธิบาย มีความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖	
- ปฏิบัติตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือน - ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน - ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อคนรุ่นหลัง - เข้างานและออกงานตรงเวลา - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ - ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า - สร้างภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่ดีให้กับหน่วยงาน - ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ - ช่วยเหลืองานหรือร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นแม้ไม่ใช่งานของตน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกรม)	๒	โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น	←												กจ./สอ.	
	ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๘๐ - ๑๐๐	ตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ	←													กจ./สอ.
	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ	๒๐๐	โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ เช่น	←													ทุกหน่วยงาน

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (เป้าประสงค์)	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	
				ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖
			- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรม CSR /การบริจาคโลหิต												
	จำนวนกิจกรรมส่งเสริม และปลูกฝังการเรียนรู้ให้บุคลากรปฏิบัติตามหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๒	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. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖		ก.ย. ๖๖	
- เอาใจใส่และปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา - ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องรอคำสั่ง - ปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค - มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน - มีความพร้อมกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน - มีความคิดบวกในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน	จำนวนงานที่มีการปรับปรุงกระบวนการ	๕	กิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการ (ลดขั้นตอน/เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน)	←												ทุกหน่วยงาน	
	จำนวนหน่วยงานที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ	๒	กิจกรรมมอบใบประกาศแก่หน่วยงานที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับคุณภาพ (รางวัลที่ส่วนราชการระดับกรมมอบให้หน่วยงานในสังกัดหรือได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก)	←													พร.
	จำนวนบุคลากรที่ได้รับมอบประกาศนียบัตร/ประกาศชมเชยเกียรติคุณ	๒	กิจกรรมมอบประกาศนียบัตรเพื่อเชิดชูให้กับผู้ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน เช่น - การรายงานข่าวอากาศผิวพื้นได้ครบถ้วนและทันตามกำหนดเวลา - 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. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖
- รู้จักหน้าที่และทำตามหน้าที่เป็นอย่างดี - ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด - ลงมือทำงานให้สำเร็จ - แสดงความรับผิดชอบต่อที่เกิดขึ้น จากการกระทำ - ปรับปรุงหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ยึดมั่นในระเบียบข้อบังคับ - ทำงานเชิงรุก	จำนวนบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น (ระดับกอง/สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม)	๑๔	กิจกรรมการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำกอง/สำนัก/ศูนย์ฯ/กลุ่ม	←											ทุกหน่วยงาน	
	จำนวนคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑๔	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. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖
- มีการประสานงาน - รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน - แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรับผิดชอบ - มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ - มีการสื่อสารที่ดี - ปรับตัวเข้ากับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น - ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	จำนวนผลงานที่กรมอุตุนิยมวิทยามีการทำงานเป็นทีมที่ข้ามกลุ่ม/กอง/สำนัก และมีผลสำเร็จเป็นรูปธรรม	๒	กิจกรรมให้ความรู้การสร้างทีมงาน (Team Work) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีม (Teamwork) ที่มีประสิทธิภาพ เช่น คณะทำงานวิเคราะห์และคาดการณ์สถานการณ์มลพิษทางอากาศเชิงอุตุนิยมวิทยา คณะทำงานศูนย์ปฏิบัติการข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ และตอบโต้ข่าวสื่อของกรมอุตุนิยมวิทยา เป็นต้น	←												ทุกหน่วยงาน
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	๖๐	โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กิจกรรมกีฬาสามัคคี - กิจกรรม ๕ ส	←												