



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... กลุ่มการเจ้าหน้าที่..... โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ ศศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๓๘..... วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง... ขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ.....

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เรียน รอว. (ประธานกรรมการฯ) ผ่าน ชช.บค.

## ที่มา

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งมีการติดตามประเมินผลในทุกปี ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ได้แก่ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life balance)

## ข้อเท็จจริง

๑. กรมฯ ได้มีคำสั่ง อด. ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยมี ว่าที่ ร.ต. ธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย รอว. เป็นประธานกรรมการ ลนท. ผอ.กอง/ศูนย์ ชช.บค. เป็นกรรมการ ผก.กจ. เป็นกรรมการและเลขานุการ นางสาวภริศาฯ นบค.ชก. และนางสาวอนงลักษณ์ฯ นบค.ปก. เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยาเสนอ และเสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป (เอกสารแนบ ๑)

๒. กรมฯ ได้มีคำสั่ง อด. ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยมี ว่าที่ ร.ต. ธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย รอว. เป็นหัวหน้าคณะทำงาน ชช.บค. ผู้แทนจากกอง/ศูนย์ พร. สอ. ยศ. ปส. เป็นคณะทำงาน ผก.กจ. เป็นคณะทำงานและเลขานุการ นางสาวภริศาฯ นบค.ชก. และนางสาวอนงลักษณ์ฯ นบค.ปก. เป็นคณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ก่อนเสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป (เอกสารแนบ ๒)

## ข้อพิจารณา

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พิจารณาจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหาร

\*\*\*ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน R : Responsibility มีความรับผิดชอบ T : Team work ทำงานเป็นทีม

ทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และนำข้อมูลจากแบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาวิเคราะห์รวบรวม แล้วกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ และถ่ายทอดเป็นแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แล้วจึงนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดแผนฯ ตามเอกสารแนบ ๓ และรายงานการประชุม ตามเอกสารแนบ ๔)

### ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นที่เห็นชอบ โปรดนำเสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ก่อน กจ. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการต่อไป



(นางบุญเกิด นุชประมุล)

ผก.กจ.



(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)

ชช.บค.

## 2. เรียน ออด.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ  
ก่อน กจ.ดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ



รอว./ 8 มี.ค. 66

(๔) เรียน รอด./ชช./ลนค./ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์/  
ผอ.พร./ผอ.ตส./ผก.อบ./ปิดประกาศ  
ตามนัย (๓) กรมฯ ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการฯ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดเรียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด  
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(๓) - เห็นชอบตามเสนอ  
- ให้ กจ. ดำเนินการต่อไป



ผก.กจ./๙ มี.ค. ๖๖



(นางสาวชมภரி ชมภูรัตน์)  
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา



แผนกลยุทธ์

# การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

---

และแผนปฏิบัติการ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์  
การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา

# สารบัญ

	หน้า
<b>๑. สถานภาพขององค์กร</b>	<b>๒</b>
๑.๑ วิสัยทัศน์	๒
๑.๒ พันธกิจ	๒
๑.๓ ยุทธศาสตร์	๒
<b>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard</b>	<b>๒</b>
<b>๓. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)</b>	<b>๔</b>
๓.๑ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
๓.๑.๑ เป้าหมายสูงสุด	๕
๓.๑.๒ จุดแข็ง	๗
๓.๑.๓ จุดอ่อน	๗
๓.๑.๔ สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ	๘
๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด	๑๗
๓.๔ การจัดทำแผนงานโครงการรองรับ	๒๒
๓.๕ สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุฯ	๓๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	
มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓๖
มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๐
มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๓
มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๔๔
<b>๔. แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b>	<b>๔๗</b>
๔.๑ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุฯ	๔๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
มิตินี้ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔๘
มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๗
มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๘
มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๑
มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๖๒
แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๔

# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

## ๑. สถานภาพขององค์กร

### ๑.๑ วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แฉ่งเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

### ๑.๒ พันธกิจ

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

### ๑.๓ ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพยากรณ์และแจ้งเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติและการสร้างประโยชน์ต่อสังคม  
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

## ๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ก.พ. ได้ออกระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี โดยดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงานและผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๘ (๓) และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ดังนี้

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์  
(Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ ๑	มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
ปัจจัยที่ ๒	มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (workforce analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
ปัจจัยที่ ๓	มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
ปัจจัยที่ ๔	มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล  
(HR Operational Efficiency)

ปัจจัยที่ ๕	กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
ปัจจัยที่ ๖	มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
ปัจจัยที่ ๗	สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
ปัจจัยที่ ๘	มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการบริการ (HR Automation)

### มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจ (Retention) ของส่วนราชการ
- ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)
- ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

- ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

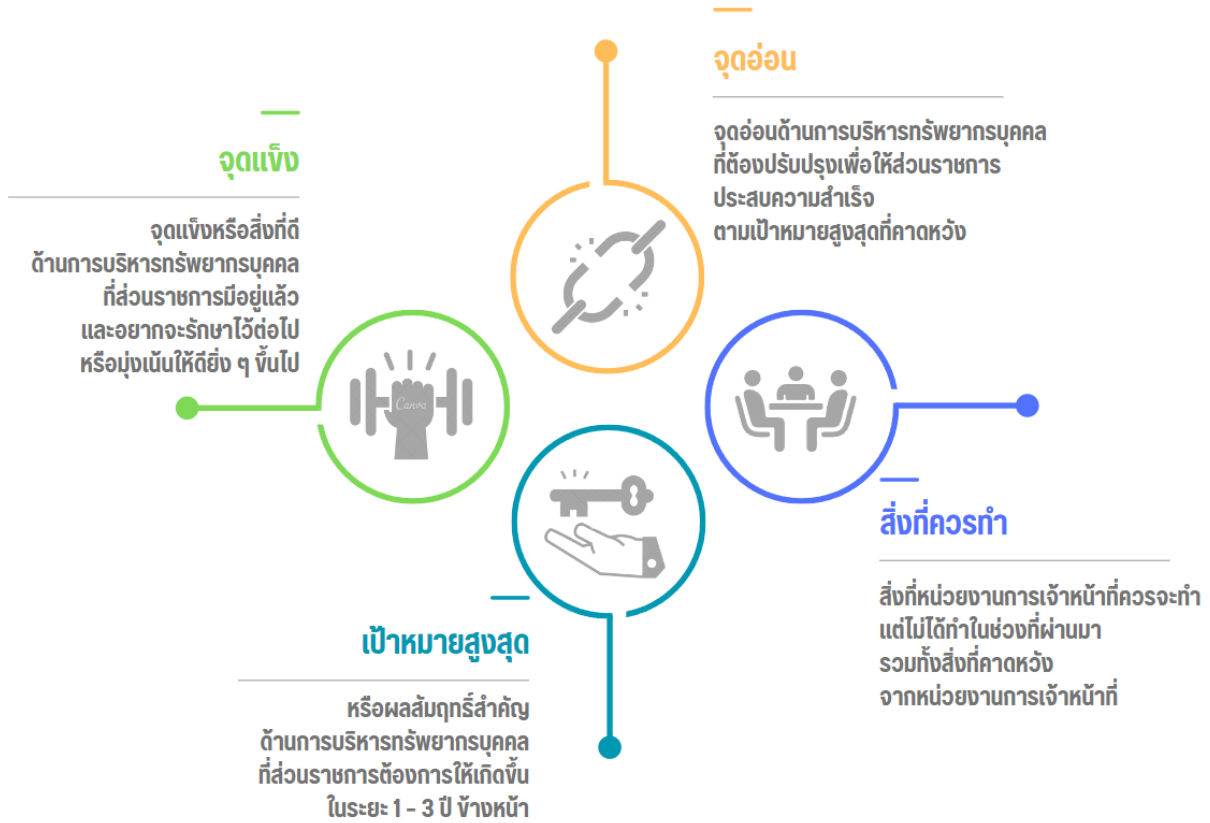
### มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life balance)

- ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน
- ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน
- ปัจจัยที่ ๑๗ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

## ๓. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๓.๑ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยวิเคราะห์จาก ๔ ข้อคำถาม ดังนี้



### ประเด็นการวิเคราะห์จาก ๔ ข้อคำถามสรุปได้ ดังนี้

#### ๓.๑.๑ เป้าหมายสูงสุด

- มีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีอัตรากำลังเพียงพอ ทุกสถานที่มีอัตรากำลังเท่าเทียมกัน มีเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี พัสดุ เป็นการเฉพาะ การกำหนดสายงานสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบของตำแหน่ง ส่วนอากาศการบินควรเป็นนักอุตุนิยมวิทยา ทั้งหมด มีการกำหนดสายงานที่หลากหลายสอดคล้องและเพียงพอกับภารกิจความรับผิดชอบ
- สร้างความก้าวหน้าในสายงานทุกสายงาน ได้แก่ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ผู้อำนวยการสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด หรือสายงานเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาขึ้นได้ถึงระดับอำนาจการ ตัน/สูง ขยายตำแหน่งให้สูงขึ้นและเพียงพอ ประเภททั่วไปขยายถึงระดับอาวุโสทุกตำแหน่ง กระจายความก้าวหน้า สู่ส่วนภูมิภาค มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบและชัดเจน ปรับเปลี่ยนข้ามแห่งได้ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาสามารถเปลี่ยนไปเป็นนักอุตุนิยมวิทยาได้
- ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสม และให้ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการกิจ และขอบเขตงาน



• ปรับปรุงโครงสร้างตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจความรับผิดชอบของหน่วยงานทั้งการกำหนดสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนผู้ปฏิบัติงาน อยากรให้เกลี่ยตำแหน่งที่ตัดโอนไปกลับที่เดิมตามที่ปฏิบัติงานจริง

- มีแผนรองรับตามโครงสร้างอายุของบุคลากรในหน่วยงาน
- การบริหารมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเหมาะสม ระบบมีความคล่องตัวเน้น

ในเชิงยุทธศาสตร์

• กระบวนการสรรหาเปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม อยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์

- สรรหาบุคลากรให้พอเพียงไม่ปล่อยอัตรารว่างนานเกินไป
- เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

ระบบ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

• บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสพการณ์ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามสายงาน ภารกิจงาน และระบบราชการ ๔.๐

• มีแผนพัฒนารายบุคคลที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สังคม และเจริญเติบโตในสายงาน

- สรรหาบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้มากขึ้น
- บุคลากรของกรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการทำงาน
- การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน/การเลื่อนตำแหน่ง บริสุทธิ ยุติธรรมตามหลัก

ธรรมาภิบาล ปราศจากการเมืองและพวกพ้อง ยึดหลักความสามารถมากกว่าอาวุโส

- การย้ายมีความเหมาะสมพิจารณาถึงความผาสุกของบุคลากรโดยพิจารณาบุคคล

ในเขตภูมิภาคในลำดับแรก

- บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม
- สนับสนุนให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพิ่มมากขึ้น
- บุคลากรได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น
- บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการอบรมและพัฒนาเสริมสร้าง

บุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม

• บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกด้าน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดสำหรับคนปฏิบัติงานเข้าเวร เช่น การประกันสุขภาพกลุ่ม

- สถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมตาม

มาตรฐานสากล

- มีระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง
- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในด้านการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เพิ่มขึ้น

• มีการจัดการความรู้ที่ดี โดยเฉพาะด้านอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว ด้านภาษาอังกฤษ และด้านสารสนเทศอุดมศึกษา

- บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผล

- ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เงินเดือนพอกับค่าครองชีพ ปรับฐานเงินเดือน เงินเดือนเลื่อนไหลไปเรื่อย ๆ ตำแหน่งระดับอาวุโสมีเงินประจำตำแหน่ง ได้รับโอทีครบทั้งปี ค่าใบ Certificate

### ๓.๑.๒ จุดแข็ง

- คณะกรรมการกลั่นกรองในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส มุ่งเน้นให้ดีขึ้น
- มีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลชัดเจน
- มีหลักเกณฑ์การย้ายที่เหมาะสม การย้ายข้าราชการปีละ ๒ ครั้ง การเปิดโอกาสในการย้าย ไม่มีเส้นสาย
- มีการหมุนเวียนงานที่หลากหลาย
- การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่น่าเชื่อถือมีความเท่าเทียม
- ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น มีความเสมอภาคเที่ยงธรรม คนดี คนเก่ง ได้รับการสนับสนุน
- มีความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการดี
- การกระจายอำนาจทางการบริหาร การกระจายอำนาจสู่สถานี มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเป็นมืออาชีพ
- มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น ระบบรุ่น ความเสียสละ จิตอาสา สามัคคี ทำงานเป็นทีม ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา จิตบริการ ความรับผิดชอบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- มีการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านอุดมศึกษาในองค์กร และเป็นแหล่งองค์ความรู้ด้านอุดมศึกษา สามารถผลิตบุคลากรเฉพาะด้านอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
- กรมฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ทั้งภายในและต่างประเทศ
- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่หลากหลาย โดยเฉพาะบ้านพัก ข้าราชการ/ลูกจ้าง ร้านค้า/โรงอาหาร
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ได้รับข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สะดวก รวดเร็ว
- มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่มีฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น
- ลักษณะงานตามภารกิจหลักของกรมอุดมศึกษาไม่เอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันกับภาคประชาชน หรือผู้รับบริการ
- โครงสร้างส่วนราชการและสายบังคับบัญชาเหมาะสม

### ๓.๑.๓ จุดอ่อน

- โครงสร้างอัตรากำลังบางหน่วยงานไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง

- บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ขาดการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ ไม่สามารถดำเนินการตามแผนให้เป็นรูปธรรม

ชัดเจน ไม่มีแผนรองรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ขาดทักษะการทำงานอย่างเป็นระบบ
- อัตรากำลังไม่เพียงพอ
- ขาดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ขาดความโปร่งใสในเชิงบริหาร
- บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดทักษะทางภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ
- ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่มิประสบความสำเร็จ หรือผู้ที่ผ่านการอบรม

จากต่างประเทศ

- ขาดการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทน วิชาชีพ ค่าทำการนอกเวลา

- ขาดการยกย่องชมเชยบุคลากรที่อุทิศตน และหรือมีผลงานดีเด่นในระดับกรม และภายนอก

- บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัย

ของทางราชการ

- ความก้าวหน้าในสายงานบางครั้งไม่มีความแน่นอน ทำให้ขาดแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน

- ขาดการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในสายงานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรส่วนใหญ่ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ไม่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง

- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้และหรือสร้าง

นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน

- อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องมือที่ทันสมัยไม่เพียงพอ
- การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงาน

ก.พ. ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของกรมฯ ในบางส่วน เช่น รูปแบบการบันทึกข้อมูล และการรายงานข้อมูล บุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

- การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่มี

มาตรฐานที่ชัดเจน

### ๓.๑.๔ สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ

- วางแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานทั้งสายงานหลักและสายงานรอง และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

- ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น เช่น สายงานเจ้าพนักงาน อุดมวิทยุ เต็มโตได้ถึงประเภทอำนวยการ

- ปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม วิเคราะห์อัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร ขยายโครงสร้างตำแหน่งในส่วนภูมิภาค แบ่งภารกิจที่รับผิดชอบอย่างมีขอบเขต

- การเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น เพิ่มพนักงานธุรการ พนักงานการเงินบัญชีและพัสดุ ให้กับสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด สถานีในภูมิภาค อย่างน้อยมีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๓ คน

ให้ชัดเจน

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ หลากหลายด้าน และทั่วถึงครบทุกสายงาน เพิ่มโครงการพัฒนาบุคลากร ประสานแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นระบบ การพัฒนาตนเอง

- พัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานหรือโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ

- แนะนำความก้าวหน้าหรือนำเสนอทุนการศึกษาเพื่อยกระดับความก้าวหน้าของข้าราชการ

- จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอและต่อเนื่อง
- สร้างความผูกพันให้บุคลากรในองค์กร เช่น การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรในหน่วยงาน สวัสดิการด้านการออกกำลังกาย จัดสรรค่าตอบแทนนอกเวลาให้เพียงพอ สายงานอุตุนิยมวิทยาได้รับเงินประจำตำแหน่ง

- การบริหารทรัพยากรบุคคลประเมินผลการปฏิบัติราชการตามความเป็นจริง ถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม

- เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ให้ทั่วถึง และขั้นตอนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ

- ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- มีระบบการลงชื่อเข้า-ออกการปฏิบัติงาน กรณี Work From Home
- จัดทำระบบต่าง ๆ ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสะดวก ในการติดต่อประสานงานหรือตรวจสอบข้อมูล

- ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยและสนับสนุนแรงจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เงินรางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ ประกาศยกย่องชมเชย ส่งเสริมให้คนที่เสียสละเพื่อองค์กรมีความก้าวหน้า

- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง ศึกษาฝึกอบรม การลา มาสาย เป็นต้น

- ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

- นำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประกอบในการตัดสินใจวางแผนบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
<p><b>๑. การพัฒนาบุคลากร</b></p>	<p>๑.๑ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้</p> <p>๑.๒ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามสายงานภารกิจงาน และระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๑.๓ มีแผนพัฒนารายบุคคลที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร สังคม และเจริญเติบโตในสายงาน</p> <p>๑.๔ สนับสนุนให้มีการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๑.๕ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการอบรมและพัฒนาเสริมสร้างบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๑.๖ สถาบันอุดมศึกษามีหลักสูตรการเรียนการสอน และการฝึกอบรมตามมาตรฐานสากล</p> <p>๑.๗ มีการจัดการความรู้ที่ดี โดยเฉพาะด้านอุดมศึกษา และแผ่นดินไหว ด้านภาษาอังกฤษ และด้านสารสนเทศ อุดมศึกษา</p> <p>๑.๘ บุคลากรได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้น</p>	<p><b>เป้าหมายสูงสุด</b></p>
	<p>๑.๙ บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีความเป็นมืออาชีพ</p> <p>๑.๑๐ มีการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านอุดมศึกษาในองค์กร และเป็นแหล่งองค์ความรู้ด้านอุดมศึกษา สามารถผลิตบุคลากรเฉพาะด้านอุดมศึกษาได้อย่างเหมาะสม และต่อเนื่อง</p> <p>๑.๑๑ กรมฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสดำเนินการทั้งภายในและต่างประเทศ</p>	<p><b>จุดแข็ง</b></p>
	<p>๑.๑๒ ขาดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๑.๑๓ บุคลากรขาดทักษะทางภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ</p> <p>๑.๑๔ ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่มีความรู้หรือผู้ที่ผ่านการอบรมจากต่างประเทศ</p> <p>๑.๑๕ ขาดการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๑๖ ขาดการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในสายงานอย่างต่อเนื่อง</p>	<p><b>จุดอ่อน</b></p>

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	<p>๑.๑๗ บุคลากรส่วนใหญ่ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ไม่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๑.๑๘ บุคลากรขาดแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้และหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๑๙ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ หลากหลายด้านและทั่วถึงครบทุกสายงาน เพิ่มโครงการพัฒนาบุคลากร ประสานแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เป็นระบบ การพัฒนาตนเอง</p> <p>๑.๒๐ พัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของบุคลากร เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานหรือโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ</p> <p>๑.๒๑ เน้นแนวความก้าวหน้าหรือนำเสนอทุนการศึกษา เพื่อยกระดับความก้าวหน้าของข้าราชการ</p> <p>๑.๒๒ จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้เพียงพอและต่อเนื่อง</p>	<p>สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรทำ</p>
<p><b>๒. คุณธรรมจริยธรรม และการบริหาร ทรัพยากรบุคคล บนหลักธรรมาภิบาล</b></p>	<p>๒.๑ การบริหารมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเหมาะสม ระบบมีความคล่องตัวเน้นในเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๒.๒ กระบวนการสรรหาเปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม อยู่บนพื้นฐานความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์</p> <p>๒.๓ สรรหาบุคลากรให้พอเพียงไม่ปล่อยอัตรารว่างนานเกินไป</p> <p>๒.๔ สรรหาบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ให้มากขึ้น</p> <p>๒.๕ บุคลากรของกรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการทำงาน</p> <p>๒.๖ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน/การเลื่อนตำแหน่ง บริสุทธจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการเมือง และพวกพ้อง ยึดหลักความสามารถมากกว่าอาวุโส</p> <p>๒.๗ การย้ายมีความเหมาะสม พิจารณาถึงความผาสุกของบุคลากรโดยพิจารณาบุคคลในเขตภูมิสำเนาในลำดับแรก</p>	<p>เป้าหมายสูงสุด</p>
	<p>๒.๘ คณะกรรมการกลั่นกรองในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส มุ่งเน้นให้ดีขึ้น</p> <p>๒.๙ มีการกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลชัดเจน</p>	<p>จุดแข็ง</p>

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	<p>๒.๑๐ มีหลักเกณฑ์การย้ายที่เหมาะสม การย้ายข้าราชการ ปีละ ๒ ครั้ง การเปิดโอกาสในการย้าย ไม่มีเส้นสาย</p> <p>๒.๑๑ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการที่น่าเชื่อถือ มีความเท่าเทียม</p> <p>๒.๑๒ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น มีความเสมอภาค เทียบธรรม คนดีคนเก่งได้รับการสนับสนุน</p> <p>๒.๑๓ การกระจายอำนาจทางการบริหาร การกระจายอำนาจสู่สถานี มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๑๔ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒.๑๕ ได้รับข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สะดวกรวดเร็ว</p> <p>๒.๑๖ ลักษณะงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยา ไม่เอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันกับภาคประชาชน หรือผู้รับบริการ</p>	
	<p>๒.๑๗ บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒.๑๘ ขาดการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ ไม่สามารถดำเนินการตามแผนให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ไม่มีแผนรองรับด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๑๙ ขาดความโปร่งใสในเชิงบริหาร</p> <p>๒.๒๐ ขาดการยกย่องชมเชยบุคลากรที่อุทิศตนและหรือมีผลงานดีเด่นในระดับกรมและภายนอก</p> <p>๒.๒๑ บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของทางราชการ</p> <p>๒.๒๒ การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน</p>	<p><b>จุดอ่อน</b></p>
	<p>๒.๒๓ การบริหารทรัพยากรบุคคลประเมินผลการปฏิบัติราชการตามความเป็นจริง ถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม</p> <p>๒.๒๔ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ให้ทั่วถึง และขั้นตอนในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ</p> <p>๒.๒๕ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๒๖ มีระบบการลงชื่อเข้า-ออกการปฏิบัติงาน กรณี Work From Home</p> <p>๒.๒๗ ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง</p>	<p><b>สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรทำ</b></p>

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	<p>๒.๒๘ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน</p> <p>๒.๒๙ นำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประกอบการตัดสินใจ</p>	
<p><b>๓. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</b></p>	<p>๓.๑ สร้างความก้าวหน้าในสายงานทุกสายงาน ได้แก่ การปรับปรุงระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ผู้อำนวยการสถานศึกษา อุตุนิยมวิทยาจังหวัดหรือสายงานเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ขึ้นได้ถึงระดับอำนวยการต้น/สูง ขยายตำแหน่งให้สูงขึ้น และเพียงพอ ประเภททั่วไปขยายถึงระดับอาวุโส ทุกตำแหน่ง กระจายความก้าวหน้าสู่ส่วนภูมิภาค มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน มีการพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบและชัดเจน ปรับเปลี่ยน ข้ามแห่งได้ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาสามารถเปลี่ยนไป เป็นนักอุตุนิยมวิทยาได้</p> <p>๓.๒ การเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน/การเลื่อนตำแหน่ง บริสุทธิ์ยุติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการเมือง และพวกพ้อง ยึดหลักความสามารถมากกว่าอาวุโส</p> <p>๓.๓ บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการอบรม และพัฒนาเสริมสร้างบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓.๔ มีการหมุนเวียนงานที่หลากหลาย</p> <p>๓.๕ ความก้าวหน้าในสายงานบางครั้งไม่มีความแน่นอน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๖ ขาดการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ทำให้ขาด ความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓.๗ วางแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานทั้งสายงานหลักและ สายงานรองและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p><b>เป้าหมายสูงสุด</b></p> <p><b>จุดแข็ง</b></p> <p><b>จุดอ่อน</b></p> <p><b>สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรทำ</b></p>
<p><b>๔. โครงสร้างและอัตรากำลัง</b></p>	<p>๔.๑ มีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีอัตรากำลังเพียงพอ ทุกสถานที่มีอัตรากำลังเท่าเทียมกัน มีเจ้าหน้าที่สำหรับปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี พัสดุ เป็นการเฉพาะ การกำหนดสายงานสอดคล้องกับภารกิจ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ส่วนอากาศการบิน ควรเป็นนักอุตุนิยมวิทยาทั้งหมด มีการกำหนดสายงาน ที่หลากหลายสอดคล้องและเพียงพอกับภารกิจความ รับผิดชอบ</p>	<p><b>เป้าหมายสูงสุด</b></p>



ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	<p>๔.๒ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสม และให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ และขอบเขตงาน ทั้งการกำหนดสายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวน ผู้ปฏิบัติงาน อยากรให้เกลี่ยตำแหน่งที่ตัดโอนไปกลับที่เดิม ตามที่ปฏิบัติงานจริง</p> <p>๔.๓ มีแผนรองรับตามโครงสร้างอายุของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	
	๔.๔ โครงสร้างส่วนราชการและสายบังคับบัญชาเหมาะสม	จุดแข็ง
	<p>๔.๕ โครงสร้างอัตรากำลังบางหน่วยงานไม่สอดคล้องกับภารกิจ ในปัจจุบัน ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง</p> <p>๔.๖ อัตรากำลังไม่เพียงพอ</p>	จุดอ่อน
	<p>๔.๗ ปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม วิเคราะห์อัตรากำลังและโครงสร้างองค์กร ขยายโครงสร้างตำแหน่งในส่วนภูมิภาค แบ่งภารกิจที่รับผิดชอบอย่างมีขอบเขต</p> <p>๔.๘ การเพิ่มอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน เช่น เพิ่มพนักงานธุรการ พนักงานการเงินบัญชีและพัสดุ ให้กับสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด สถานีในภูมิภาคอย่างน้อย มีอัตรากำลังไม่น้อยกว่า ๓ คน</p> <p>๔.๙ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น เช่น สายงาน เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาเติบโตได้ถึงประเภทอำนวยการ</p> <p>๔.๑๐ จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน</p> <p>๔.๑๑ วางแผนบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรทำ
๕. ฐานข้อมูล และระบบสารสนเทศ	<p>๕.๑ มีระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ที่ทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง</p> <p>๕.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนในด้านการบริหาร บุคคลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น</p>	เป้าหมายสูงสุด
	๕.๓ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่มีฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น	จุดแข็ง
	๕.๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงาน ก.พ. ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการ	จุดอ่อน

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	<p>ของกรมฯ ในบางส่วน เช่น รูปแบบการบันทึกข้อมูล และการรายงานข้อมูลบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>๕.๕ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครื่องมือที่ทันสมัยไม่เพียงพอ</p> <p>๕.๖ จัดทำระบบต่าง ๆ ของหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสะดวกในการติดต่อประสานงานหรือตรวจสอบข้อมูล</p> <p>๕.๗ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง ศึกษา ฝึกอบรม การลา มาสาย เป็นต้น</p>	<p>สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ</p>
<p><b>๖. คุณภาพชีวิต การสร้างความผาสุก และความผูกพันองค์กร</b></p>	<p>๖.๑ บุคลากรมีความรัก สามัคคี มีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีม</p> <p>๖.๒ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกด้านและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดสำหรับคนปฏิบัติงานเข้าเวร เช่น การประกันสุขภาพกลุ่ม</p> <p>๖.๓ บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล</p> <p>๖.๔ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เงินเดือนพอกับค่าครองชีพ ปรับฐานเงินเดือน เงินเดือนเลื่อนไหลไปเรื่อย ๆ ตำแหน่งระดับอาวุโสมีเงินประจำตำแหน่ง ได้รับโอทีครบทั้งปีค่าใบ certificate</p> <p>๖.๕ มีความมั่นคงในอาชีพ สวัสดิการดี</p> <p>๖.๖ มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น ระบบรุ่น ความเสียสละ จิตอาสา สามัคคี ทำงานเป็นทีม ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา จิตบริการ ความรับผิดชอบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p> <p>๖.๗ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่หลากหลาย โดยเฉพาะบ้านพักข้าราชการ/ลูกจ้าง ร้านค้า/โรงอาหาร</p> <p>๖.๘ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖.๙ บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทน วิชาชีพ ค่าทำกา รนอกเวลา</p> <p>๖.๑๐ ผลักดันให้ข้าราชการได้รับค่าวิชาชีพ หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าทำกา รนอกเวลา เป็นต้น</p> <p>๖.๑๑ ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยและสนับสนุนแรงจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เงินรางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ ประกาศยกย่องชมเชย</p>	<p>เป้าหมายสูงสุด</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ</p>

กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

### พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ

01

พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0

02

### เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส

เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

03

### ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงาน เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

04

### ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง

ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลง

05

### พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริการทรัพยากรบุคคล

พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

06

### สร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร



### ๓.๓ การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

กำหนดเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๑	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐	๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ๑.๑.๓ จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑.๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล
		๑.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้ด้วยตนเอง	๑.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุดมศึกษา
		๑.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๑.๓.๑ จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการ ที่เผยแพร่ และสามารถนำไปใช้ได้จริง ๑.๓.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้าน การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา (ARD)
		๑.๔ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	๑.๔.๑ จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งใน และต่างประเทศ
		๑.๕ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	๑.๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด
		๑.๖ ผู้บริหารทุกระดับ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการ	๑.๖.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		ตามแนวทาง นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ขององค์กร อย่างมี ธรรมาภิบาล	๑.๖.๒ ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้า งานขึ้นไปที่ได้รับการอบรม/พัฒนา ๑.๖.๓ ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอด แผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด สู่หน่วยงานและบุคคลประจำปี
๒	<b>เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</b>	<p>๒.๑ บุคลากรขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๒.๒ การบริหารทรัพยากร บุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้</p> <p>๒.๓ บุคลากรภายในองค์กร สามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั่วไป ได้อย่างทั่วถึง</p> <p>๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการระดับบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐาน เดียวกัน</p>	<p>๒.๑.๑ จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้วว่าทำความผิดจริง</p> <p>๒.๑.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส</p> <p>๒.๑.๓ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/ พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>๒.๑.๔ จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๒.๒.๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมอุตสาหกรรม ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๒.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข</p> <p>๒.๒.๓ จำนวนหลักเกณฑ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒.๓.๑ จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล</p> <p>๒.๓.๒ จำนวนกระบวนการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปี</p> <p>๒.๔.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ มาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคล</p> <p>๒.๔.๓ จำนวนครั้งในการให้ความรู้ด้านการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
๓	ส่งเสริมความก้าวหน้า ในอาชีพในทุกสายงาน เพื่อรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	๓.๑ มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน	๓.๑.๑ จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำ แผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้า ในสายงาน
		๓.๒ มีมาตรฐานและ แนวทางที่ชัดเจน ในการดำเนินการพัฒนา บุคลากรตามแผนเส้นทาง สร้าง ความก้าวหน้า ในสายงาน	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน
		๓.๓ บุคลากรได้รับ การพัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน ตามที่กรมกำหนด	๓.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้า ในสายงานที่กรมฯ กำหนด
		๓.๔ รักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ ในองค์กร	๓.๔.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน ส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/ สมรรถนะสูง ๓.๔.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่ง
		๓.๕ มีแผนรองรับ การเปลี่ยนแปลง ตามโครงสร้างอายุ ข้าราชการ กรมอุตุฯ	๓.๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน บริหารกำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการ
๔	ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ ขององค์กร รองรับ การเปลี่ยนแปลง	๔.๑ มีการบริหารจัดการ ที่ทันสมัยและมีโครงสร้าง ที่เหมาะสมกับการบริหาร จัดการ	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการทบทวน ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ
		๔.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง	๔.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผน ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น ๓ ปี
๕	พัฒนาระบบ สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕.๑ มีระบบสารสนเทศการ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปใช้ได้ มีประสิทธิภาพ	๕.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ สารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
	ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	๕.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากร ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๕.๒.๑ ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน
		๕.๓ ปรับปรุงรูปแบบการ ให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้เป็น อิเล็กทรอนิกส์	๕.๓.๑ จำนวนแบบฟอร์มในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ที่ให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล
๖	ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิต การทำงาน ของบุคลากร ให้มีความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน มีความสุข และผูกพันองค์กร	๖.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิต ส่วนตัว	๖.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผน สร้างความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรกรมอุตุฯ ๖.๑.๒ ร้อยละของการดำเนินการตามแผน สร้างความผูกพันและความผูกพัน ของบุคลากรกรมอุตุฯ ๖.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อความผูกพันในชีวิต
		๖.๒ บุคลากรมีความพอเพียง ในการใช้ชีวิตทั้งด้าน เศรษฐกิจ และสังคม	๖.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
		๖.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความสามัคคีในองค์กร	๖.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อ สังคม (CSR) ๖.๓.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริม ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน

### ๓.๔ การจัดทำแผนงานโครงการรองรับ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี อาชีพ สอดคล้องกับ ระบบราชการ ๔.๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร/แผนปฏิบัติการ ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน/ คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุมคณะทำงานฯ จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอแนะของคณะ กรรมการฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	๕	๕	๕	๕	๕	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการประจำปี	สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรมและพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางอุดมศึกษา/ทางการบริหารจัดการ - โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะ ตามสายงาน ประเภทและระดับตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ	สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
								<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม</li> <li>- โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</li> <li>- โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ</li> <li>- โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม</li> </ul>		รายงาน ๖ เดือน
		๑.๑.๓ จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑	๑	๑	๑	๑	- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	สอ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๑.๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	๑	๑	๑	๑	๑	- จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	สอ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๑.๒ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ระดับ ๑ มีคำสั่งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมฯ ระดับ ๒ มีแนวทางการทบทวนโครงสร้างกรมฯ ระดับ ๓ มีการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.ร.	๕	-	-	-	-	- โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอุดมศึกษา	พร. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
		ระดับ ๔ มีการประชุมคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ ระดับ ๕ นำบทวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรมฯ มาใช้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานสู่ดิจิทัล								
	๑.๓ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการฯ และศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจ เหตุผลความจำเป็นของตำแหน่งที่จะปรับปรุงฯ ระดับ ๒ ประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะปรับปรุง ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนฯ และคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ และเสนอ อ.ก.พ. กระทรวงฯ พิจารณาอนุมัติแผนฯ ระดับ ๕ ปิดประกาศ/แจ้งเวียนมติ อ.ก.พ.กระทรวงฯ และแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้หน่วยงานในสังกัดทราบ	-	๕	-	-	-	- การจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี	กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑.๔.๑ จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๒	๑๒	-	-	-	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๑.๕ มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละตำแหน่ง <u>ระดับ ๓</u> ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	-	๒	๕	-	-	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๑.๖ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา	๑.๖.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนฯ	๑	๒	๓	๔	๕	- โครงการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
		<p>ระดับ ๒ จัดทำแผนบริหารกำลังคนสำเร็จ ๒ กอง/ศูนย์</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำแผนบริหารกำลังคนสำเร็จ ๖ กอง/ศูนย์</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำแผนบริหารกำลังคนสำเร็จ ๑๐ กอง/ศูนย์</p> <p>ระดับ ๕ จัดทำแผนบริหารกำลังคนสำเร็จ ๑๔ กอง/ศูนย์</p>								
	๑.๗ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	<p>๑.๗.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง</p> <p>ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานฯ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>ระดับ ๒ ประชุม/สัมมนา คณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแผนส่งเสริม/พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมฯ</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนฯ</p> <p>ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ</p>	๒	๕	-	-	-	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
		๑.๗.๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานฯ และสำรวจข้อมูลสายงาน ที่ขาดแคลน ระดับ ๒ ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อระดมความคิดเห็น ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	-	-	๒	๕	-	- โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๑.๘ ผู้บริหารทุกระดับ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการ ตามแนวทาง นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล	๑.๘.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนฯ ระดับ ๒ ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ จัดทำแผนฯ และเสนอ กรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	๒	๕	-	-	-	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร กรมอุตุฯ	สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
		๑.๘.๒ ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ได้รับการอบรม/พัฒนา	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร</li> <li>- โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง เทคนิคการมอบหมายงาน เป็นต้น</li> <li>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ</li> </ul>	สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๑.๘.๓ ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคลประจำปี <u>ระดับ ๑</u> รับทราบนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร <u>ระดับ ๒</u> จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกับหัวหน้าส่วนราชการ <u>ระดับ ๓</u> สื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยงานในสังกัด <u>ระดับ ๔</u> ถ่ายทอดลงสู่บุคคล <u>ระดับ ๕</u> ติดตาม/ประเมินผลประจำปี	๕	๕	๕	๕	๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด</li> </ul>	กจ./พร. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ มีระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากร บุคคลที่นำไปใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ สารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	กจ. (หลัก)/ บค./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน สำรวจรอบ ๑๒ เดือน
	๒.๒ มีฐานข้อมูล บุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑ ร้อยละของข้อมูลบุคคล ในระบบ DPIS ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	๙๕	- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน - การสำรวจข้อมูลบุคลากร	กจ.	รายงาน ๖ เดือน
	๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบ การให้บริการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์	๒.๓.๑ จำนวนแบบฟอร์ม ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่ให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	๑	- โครงการจัดทำแบบฟอร์มในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ ที่ให้บริการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)	กจ. (หลัก)/ บค./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๒.๔ บุคลากรภายใน องค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการ บริหารทรัพยากรบุคคล ทั่วไป ได้อย่างทั่วถึง	๒.๔.๑ จำนวนช่องทาง ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓	๓	๓	๓	๓	- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม	กจ. (หลัก)/ บค./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๒.๔.๒ จำนวนกระบวนงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	- การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กจ.	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด	-	-	๑๐	๑๐	๑๐	- โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายงาน	สอ. (หลัก) กจ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๓.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความสามารถ ความรู้ ความสามารถได้ด้วยตนเอง	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย	๙๑.๘๕	๙๓	๙๕	๙๗	๑๐๐	- การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย (KM)	พร. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๓.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๓.๓.๑ จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่และสามารถนำไปใช้ได้จริง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	- โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ทางอุตุฯ มหาวิทยาลัย	พน./สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๓.๓.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD) - การให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)	สอ./พน./ (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
๓.๔ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๓.๔.๑ จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๒	๒	๒	๒	๒	- โครงการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	กจ./พน. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน	



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	๓.๕ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับบุคคล มีความ โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐาน เดียวกัน	๓.๕.๑ ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี <u>ระดับ ๑</u> จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๒</u> เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา ร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๓</u> ปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอของคณะกรรมการฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ พิจารณา ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ <u>ระดับ ๕</u> เวียนแจ้งหน่วยงาน ในสังกัดทราบ เพื่อดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด	๕	๕	๕	๕	๕	- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คณะกรรมการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการฯ	รายงาน ๖ เดือน
		๓.๕.๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล <u>ระดับ ๑</u> ทบทวนการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน <u>ระดับ ๒</u> ร่วมประชุมกับกอง/ศูนย์ เพื่อจัดทำ KPI ในแต่ละตำแหน่ง <u>ระดับ ๓</u> เสนอกรมฯ เห็นชอบ แบบบรรยายลักษณะงาน <u>ระดับ ๔</u> จัดทำมาตรฐาน KPI รายบุคคล	๒	๕	-	-	-	- จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล	กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
		ระดับ ๕ เสนอกรมา เห็นชอบ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด								
		๓.๕.๓ จำนวนครั้งในการ ให้ความรู้ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	- การให้ความรู้ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ	กจ.	รายงาน ๖ เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ บุคลากรของ องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๑.๑ จำนวนบุคลากร ที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบ แล้วว่าทำความผิดจริง	๐	๐	๐	๐	๐	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประพฤตินิชอบ - แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้าน คุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มงาน คุ้มครองฯ (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๔.๑.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและความ โปร่งใส	๕	๕	๕	๕	๕			
		๔.๑.๓ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐			
		๔.๑.๔ จำนวนช่องทางที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	๓	๓	๓	๓	๓			
	๔.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้	๔.๒.๑ ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุตุฯที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	- การปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ - สํารวจความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุตุฯที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน  สำรวจรอบ ๑๒ เดือน
		๔.๒.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐			
		๔.๒.๓ จำนวนหลักเกณฑ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒	๒	๒	๒	๒			

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีความสมดุล ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสร้าง ความ ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรกรมอุตุฯ/มว แผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๓ ประชุมคณะกรรมการฯ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ เห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	๕	๕	๕	๕	๕	- โครงการจัดทำแผนสร้าง ความ ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากร กรมอุตุฯ/มว	คณะทำงานฯ (หลัก)/กจ.	รายงาน ๖ เดือน
		๕.๑.๒ ร้อยละของการดำเนินการ ตามแผนสร้าง ความ ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากร กรมอุตุฯ/มวประจำปี	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	- จัดกิจกรรมส่งเสริม ความ ผาสุกในชีวิต และความผูกพันองค์กร	ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
		๕.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ ความ ผาสุก ในชีวิต	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	- การสำรวจความ พึงพอใจของ บุคลากร ต่อความ ผาสุกในชีวิต	กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	สำรวจรอบ ๑๒ เดือน (กรมฯ หรือ ก.พ. สำรวจ)

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๕	๕	๕	๕	๕	- โครงการส่งเสริมให้บุคลากร ดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมส่งเสริมการออม	ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน
	๕.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร	๕.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๕.๓.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑	๑	- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม, จิตสาธารณะ, CSR, กีฬาสีสัมพันธ์ เป็นต้น) - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผาสุกของบุคลากร	ทุกหน่วยงาน	รายงาน ๖ เดือน  สำรวจรอบ ๑๒ เดือน

### ๓.๕ สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

#### แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ็งเตือนภัย ธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”	(๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐
พันธกิจ	(๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง	(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ	(๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง
๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน	(๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ ให้กับสังคม	(๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุข และผูกพันองค์กร
๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้าน อุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/แผนปฏิบัติการประจำปี		๑	๒	๓	๔	๕	๒๕	๑๕	๒๐	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการประจำปี	สอ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๒๕			โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุดมศึกษา/ทางการบริหารจัดการ - โครงการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะตามสายงานประเภทและระดับตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ - โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	สอ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
		๑.๑.๓ จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง		๑	๒	๓	๔	๕	๒๕			- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	สอ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๑.๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล		๑	๒	๓	๔	๕	๒๕			- จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	สอ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
	๑.๒ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๕	- โครงการทบทวนการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา	พร. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	๑ ปี (๒๕๖๖)		
	๑.๓ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๑.๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๕	- การจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี	กจ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน	๑ ปี (๒๕๖๗)		
	๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑.๔.๑ จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน		๒	๕	๘	๑๑	๑๔	๑๐๐	๑๕	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	กจ. (หลัก)/สอ./ทุกหน่วยงาน	๒ ปี (๒๕๖๖-๒๕๖๗)		



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
	๑.๕ มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๐		- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	๒ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๘)	
	๑.๖ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา	๑.๖.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๑๐		- โครงการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
	๑.๗ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	๑.๗.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง		๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๑๐		- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	๒ ปี (๒๕๖๖-๒๕๖๗)	
		๑.๗.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง		๑	๒	๓	๔	๕	๕๐			- โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	๒ ปี (๒๕๖๘-๒๕๖๙)	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
	๑.๘ ผู้บริหารทุกระดับก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการตามแนวทางนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล	๑.๘.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร		๑	๒	๓	๔	๕	๓๕	๑๐		- โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา	สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	๒ ปี (๒๕๖๖-๒๕๖๗)	
		๑.๘.๒ ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา		๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๓๕			- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร - โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง เทคนิคการมอบหมายงาน เป็นต้น - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริการจัดการ	สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๑.๘.๓ ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคลประจำปี		๑	๒	๓	๔	๕	๓๐			- โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด	กจ./พร. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๑๐๐	๒๕	๒๐	- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กจ. (หลัก)/ บด./ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑ ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	มีฐานข้อมูล	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๒๕		- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน - การสำรวจข้อมูลบุคลากร	กจ.	๕ ปี	
	๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์	๒.๓.๑ จำนวนแบบฟอร์มในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑	๒	๓	๔	๕	๑๐๐	๒๕		- โครงการจัดทำแบบฟอร์มในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)	กจ. (หลัก)/ บด./ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
	๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั่วไป ได้อย่างทั่วถึง	๒.๔.๑ จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		๑		๒		๓	๕๐	๒๕		- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม	กจ. (หลัก)/ บด./ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๒.๔.๒ จำนวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน		๑	๒	๓	๔	๕	๕๐			- การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กจ.	๕ ปี	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	๓.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด		๑๒	๑๔	๑๖	๑๘	๒๐	๑๐๐	๒๐	๒๐	- โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๓ ปี (๒๕๖๘- ๒๕๗๐)	
	๓.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้ด้วยตนเอง	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรม อุดุณิยมวิทยา		๙๑. ๘๕	๙๓	๙๕	๙๗	๑๐๐	๑๐๐	๒๐		- การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรม อุดุณิยมวิทยา (KM)	พร. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
	๓.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๓.๓.๑ จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการ ที่เผยแพร่ และสามารถนำไปใช้ได้จริง		๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๕๐	๒๐		- โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ทางอุดุณิยมวิทยา	พน./สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๓.๓.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)		๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๒๐๐	๒๕๐	๕๐			- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD) - การให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา (ARD)	สอ./พน./ (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
	๓.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ ฝึกอบรม/ ดูกงานทั้งในและต่างประเทศ	๓.๔.๑ จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/ หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ ดูกงานทั้งในและต่างประเทศ		๒	๔	๖	๘	๑๐	๑๐๐	๒๐		- โครงการเผยแพร่ความรู้/ หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ ฝึกอบรม/ ดูกงาน ทั้งในและต่างประเทศ	กจ./พน. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
	๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๓.๕.๑ ระดับความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี		๑	๒	๓	๔	๕	๓๕	๒๐		- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ	๕ ปี	
๓.๕.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล			๑	๒	๓	๔	๕	๓๕				- จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๒ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐)	
๓.๕.๓ จำนวนครั้งในการให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ			๑	๒	๓	๔	๕	๓๐				- การให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กจ.	๕ ปี	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ บุคลากรของ องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๑.๑ จำนวนบุคลากร ที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้วว่า ทำความผิดจริง		๔	๓	๒	๑	๐	๒๕	๕๐	๒๐	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และ ป้องกันการทุจริตประพฤติก มิชอบ - แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มงาน คุ้มครองฯ (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๔.๑.๒ จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๒๕						
		๔.๑.๓ ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม		๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๒๕						
		๔.๑.๔ จำนวนช่องทาง ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร		๑		๒		๓	๒๕						
๔.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ความโปร่งใสเป็น ธรรมตรวจสอบได้		๔.๒.๑ ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓๕	๕๐		- การปรับปรุง/จัดทำ หลักเกณฑ์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐาน กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์ - สืบหาความพึงพอใจของ บุคลากร ที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๕ ปี	
		๔.๒.๒ ร้อยละของข้อ ร้องเรียนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การตรวจสอบและแก้ไข		๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	๓๕						
		๔.๒.๓ จำนวนหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล		๒	๔	๖	๘	๑๐	๓๐						

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา/แผนปฏิบัติการประจำปี		๑	๒	๓	๔	๕	๓๐	๓๕	๒๐	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	คณะทำงานฯ (หลัก)/กจ.	๕ ปี	
		๕.๑.๒ ร้อยละของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี		๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๓๕		- จัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กรและความผูกพันองค์กร	ทุกหน่วยงาน			
		๕.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันในชีวิต		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	๓๕		- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันในชีวิต (กรมฯ หรือ ก.พ.สำรวจ)	กจ. (หลัก)/ทุกหน่วยงาน			
๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง		๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๑๐๐	๓๕		- โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมส่งเสริมการออม	ทุกหน่วยงาน	๕ ปี		
๕.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร	๕.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๕.๓.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน		๑	๒	๓	๔	๕	๕๐	๓๐		- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม, จิตสาธารณะ, CSR, กีฬาสีสัมพันธ์ เป็นต้น)	ทุกหน่วยงาน	๕ ปี		
			๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๕๐							

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ					
													- การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผาสุกของบุคลากร			



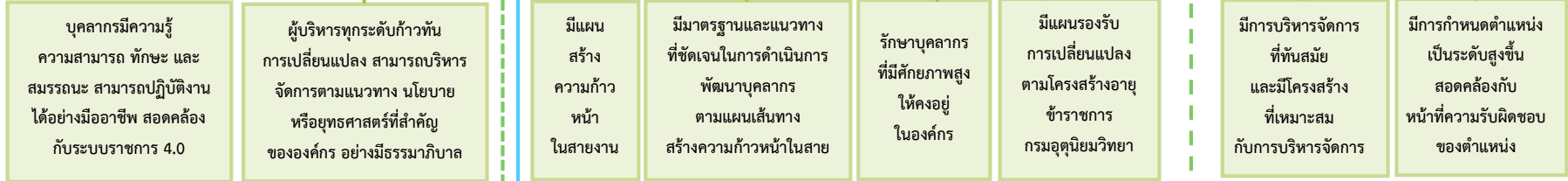
# แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุฯ และแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

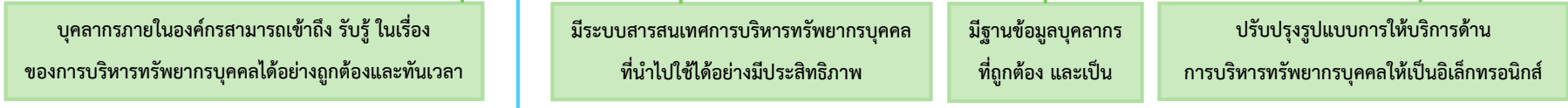
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- ๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๔. ปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังคน ให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๕. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุก และผูกพันองค์กร

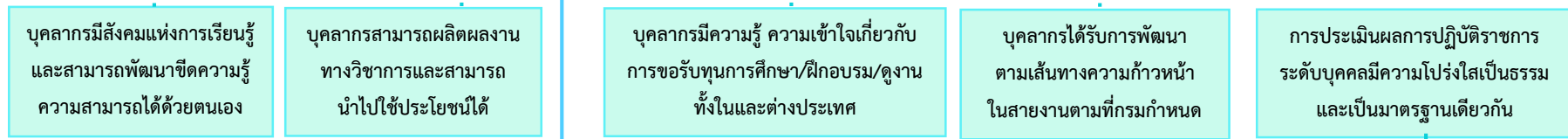
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์



มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



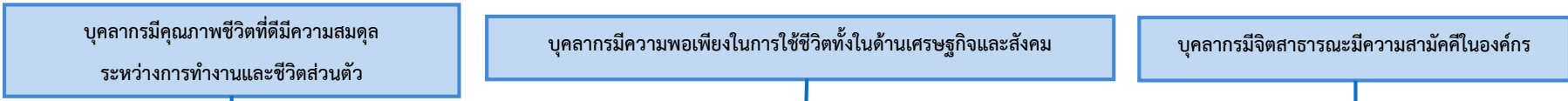
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



## ๔. แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มใต้อนัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”	(๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐
พันธกิจ	(๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง	(๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	(๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง
๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	(๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม	(๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุข และผูกพันองค์กร
๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					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
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/แผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ประชุมคณะทำงาน จัดทำร่างแผน ระดับ ๓ ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ ระดับ ๔ แก้ไขปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการประจำปี	←	→											สอ.(หลัก)/ทุกหน่วยงาน	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)					
					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			
		๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๖๐	โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุดมศึกษา/ทางการบริหารจัดการ - โครงการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะตามสายงานประเภทและระดับตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ - โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	←														←	สอ.(หลัก)/ทุกหน่วยงาน	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)						
					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				
		๓) จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑ หลักสูตร	- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	←																สอ.(หลัก)/ทุกหน่วยงาน	
		๔) จำนวนหลักสูตรด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	๑ หลักสูตร	- จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	←																สอ.(หลัก)/ทุกหน่วยงาน	
	๑.๒ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ	- ระดับความสำเร็จของการทบทวนปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ <u>ระดับ ๑</u> มีคำสั่งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรม <u>ระดับ ๒</u> มีแนวทางการทบทวนโครงสร้างกรม <u>ระดับ ๓</u> มีการวิเคราะห์ตามหลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ.ร. <u>ระดับ ๔</u> มีการประชุมคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างและภารกิจ	ระดับ ๕	- โครงการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการกรมอุดมศึกษา					←												พร.(หลัก)/ทุกหน่วยงาน	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					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
		เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ ระดับ ๕ นำบทวิเคราะห์บทบาท ภารกิจของกรมมาใช้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานสู่ดิจิทัล																
	๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๒ ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน														กจ.(หลัก) สอ./ทุกหน่วยงาน
	๑.๖ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ ระดับ ๑ ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ระดับ ๒ จัดทำแผนบริหารกำลังคน สำเร็จ ๒ กอง/ศูนย์ ระดับ ๓ จัดทำแผนบริหารกำลังคน	ระดับ ๑	- โครงการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ														กจ.(หลัก) สอ./ทุกหน่วยงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					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
		ระดับ ๔ จัดทำรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และกำหนดแนวทางการปรับปรุงโครงสร้าง ระดับ ๕ เสนอกรมฯ พิจารณา																
	๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๒ ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน														กจ.(หลัก) สอ./ทุกหน่วยงาน
	๑.๖ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ ระดับ ๑ ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนฯ ระดับ ๒ จัดทำแผนบริหารกำลังคนสำเร็จ ๒ กอง/ศูนย์ ระดับ ๓ จัดทำแผนบริหารกำลังคน	ระดับ ๑	- โครงการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ														กจ.(หลัก) สอ./ทุกหน่วยงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					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
		สำเร็จ ๖ กอง/ศูนย์ ระดับ ๔ จัดทำแผน บริหารกำลังคน สำเร็จ ๑๐ กอง/ศูนย์ ระดับ ๕ จัดทำแผน บริหารกำลังคน สำเร็จ ๑๔ กอง/ศูนย์																
	๑.๗ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานฯ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ประชุม/สัมมนาคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแผนส่งเสริม/พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมฯ ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๒	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง													กจ.(หลัก) สอ./ทุกหน่วยงาน	



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					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
		ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ																
	๑.๘ ผู้บริหารทุกระดับก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสามารถบริหารจัดการตามแนวทางนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล	๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนฯ ระดับ ๒ ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ จัดทำแผนฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๒	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารกรมอุตุฯ														สอ.(หลัก) กจ./ทุกหน่วยงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)			
					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	
		๒) ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ได้รับการอบรม/พัฒนา	ร้อยละ ๑๐	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร</li> <li>- โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากร แก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง เทคนิคการมอบหมายงาน เป็นต้น</li> <li>- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริการจัดการ</li> </ul>	←													สอ.(หลัก) กจ./ทุก หน่วยงาน	
		๓) ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคลประจำปี ระดับ ๑ รับทราบนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร ระดับ ๒ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกับหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๓ สื่อสาร	ระดับ ๕	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด</li> </ul>	←			→										กจ./พร. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					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		
		ทำความเข้าใจกับหน่วยงานในสังกัด ระดับ ๔ ถ่ายทอดลงสู่บุคคล ระดับ ๕ ติดตาม/ประเมินผลประจำปี															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)				
					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		
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล														←→	กจ.(หลัก) บด./ทุก หน่วยงาน	
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๕	- ปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน - การสำรวจข้อมูลบุคลากร	←													→	กจ.	
	๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์	- จำนวนแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๑ แบบฟอร์ม	- โครงการจัดทำแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ - การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)							←							→	กจ.(หลัก) บด./ทุก หน่วยงาน	
	๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึงรับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ ช่องทาง	- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม	←													→	กจ.(หลัก) บด./ทุก หน่วยงาน	
	ทรัพยากรบุคคลทั่วไปได้อย่างทั่วถึง	๒) จำนวนกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑ กระบวนการ	- การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←												→	กจ.		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)				
					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		
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา	ร้อยละ ๙๑.๘๕	- การจัดทำแผนการจัดการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา (KM)	←													พร.(หลัก)/ ทุก หน่วยงาน		
	๓.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๑) จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่และสามารถนำไปใช้ได้จริง	๑๐ ผลงาน	- โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา	←														พน./สอ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
		๒) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)	๕๐ คน	- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD) - การให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนา (ARD)	←														สอ./พน./ (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
	๓.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	- จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๒ ครั้ง	- โครงการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	←													กจ./พน. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					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	
	๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑) ระดับความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ <u>ระดับ ๑</u> จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๒</u> เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๓</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของคณะกรรมการฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ พิจารณาลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ <u>ระดับ ๕</u> เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด	ระดับ ๕	- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	←	→												คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					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
		๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ระดับ ๑ ทบทวนการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ระดับ ๒ ร่วมประชุมกับกอง/ศูนย์ เพื่อจัดทำ KPI ในแต่ละตำแหน่ง ระดับ ๓ เสนอกรมฯ เห็นชอบแบบบรรยายลักษณะงาน ระดับ ๔ จัดทำมาตรฐาน KPI รายบุคคล ระดับ ๕ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด	ระดับ ๒	- จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล													กจ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
		๓) จำนวนครั้งในการให้ความรู้ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	๑ ครั้ง	- การให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ													กจ.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)				
					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			
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ บุคลากรของ องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม	๑) จำนวนบุคลากร ที่ถูกร้องเรียน และ ตรวจสอบแล้วว่า ทำความผิดจริง	๐ คน	- โครงการจัดทำแผน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ	←					→								กลุ่มงาน ค้ำคูณฯ (หลัก)/ กจ./ ทุก หน่วยงาน			
		๒) จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส	๕ กิจกรรม	- แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความ โปร่งใส	←																
		๓) ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การอบรม/พัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ ๑๐	- โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม	←																
		๔) จำนวนช่องทาง ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	๓ ช่อง ทาง																		
	๔.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็น ธรรมตรวจสอบได้	๑) ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุตสาหกรรมที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	- การปรับปรุง/จัดทำ หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐาน	←														กจ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน		
		๒) ร้อยละของข้อร้องเรียน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการ ตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ ๑๐๐	- กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์	←																
		๓) จำนวนหลักเกณฑ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ หลัก เกณฑ์	- สํารวจความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมฯ ที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล																	



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					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
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๕.๑ บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๑) ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุตุฯ/กรมอุตุนิยมวิทยา/ แผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๓ ประชุมคณะ กรรมการฯ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุตุฯ/กรมอุตุนิยมวิทยา	←												คณะ ทำงานฯ (หลัก)/ กจ.	
		๒) ร้อยละของการ ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุตุฯ/กรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี	ร้อยละ ๘๕	- จัดกิจกรรมส่งเสริมความ ผูกพันในชีวิต และความ ผูกพันองค์กร	←													

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					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				
		๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันในชีวิต	ร้อยละ ๘๐	- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันในชีวิต														←→	กจ.(หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
	๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๕ กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมส่งเสริมการออม	←													→	ทุก หน่วยงาน	
	๕.๓ บุคลากรมีจิตสำนึกมีความสามัคคีในองค์กร	๑) จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	๑ กิจกรรม	- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม, จิตสำนึก, CSR, กีฬาสีสัมพันธ์ เป็นต้น)	←													→	ทุก หน่วยงาน	
		๒) จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	๕ กิจกรรม	- การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผูกพันของบุคลากร															←→	

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หน่วยงาน..... การรายงานผลรอบ ..... เดือน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	หมายเหตุ