



บันทึกข้อความ

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

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

(๑) เรียน ออต. ผ่าน รอบ.

๑. ที่มา

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

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

๒. ข้อเท็จจริง

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

๒.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาคณะ

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

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

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

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดัดแนบ ๔ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีการทบทวนค่าเป้าหมายในบางตัวชี้วัดใหม่ และปรับปรุงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ กจ./ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีความสอดคล้องกันแล้ว ดัดแนบ ๕

๒.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

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

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	- เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	<ul style="list-style-type: none"> - เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย - พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ - พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

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

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

๓. ข้อพิจารณา

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

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

๔.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

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

๔.๔ แผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ก่อนให้ กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

(๒) เรียน ออต. (ผ่าน รอว.)

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

(นายสรารุช สมทรัพย์)
รอบ./๑๖ มี.ค. ๖๙

(นายรัฐวุฒิ แคนตี)
รอม./๑๖ มี.ค.๖๙

(นายประสาทสุข อุปีชฌาย์)
เลขานุการกรม

(๓) - เห็นชอบตามเสนอ

- กจ. เผยแพร่แจ้งเวียนหน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ดั่งกล่าวต่อไป

(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญญาญ)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
๑๗ มี.ค. ๖๙

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาคณะเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

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



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

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

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



แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๙



คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพัน

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยความร่วมมือของบุคลากรและทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ กระบวนการจัดทำแผน	๒
๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน	
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๓
๒.๒ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา	๓
๒.๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๔
๒.๔ กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	๖
๒.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๗
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	
๓.๑ วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา	๙
๓.๒ พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา	๙
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา	๙
๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๙
๓.๕ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๑๐
ส่วนที่ ๔ การติดตามและรายงานผล	
๔.๑ การติดตามและรายงานผล	๒๗
๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน	๒๘
ภาคผนวก	
คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๑๖/๒๕๖๙ สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙	๓๐
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา	

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจในการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยาที่มีผลต่อประเทศ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม อุตสาหกรรม และยังส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ การดำเนินภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาจึงต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คนดี คนเก่งเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการให้รองรับระบบราชการ ๔.๐ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควบคู่การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๒.๒ เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๑.๒.๓ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาต่อไป

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผน

๑.๓.๑ คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๑๖/๒๕๖๙ สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้พิจารณาแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และดำเนินการทบทวนการกำหนดตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ตลอดจนค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัจจุบัน แล้วจัดทำเป็นร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๙

๑.๓.๒ เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๓.๓ เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาดำเนินการตามแผนต่อไป

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงาน และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้อาศัยกรอบแนวคิดจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน มีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัย รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกร ยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา มีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา

ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา ได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อที่จะพัฒนากรมอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้ได้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐ โดยมียุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร (Organization Basis Development Strategy) ยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Strategy) ยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ (Accurate Forecast Strategy) ยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สินและการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม (Protection of Life and Property and Social benefit Strategy) และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น (Social satisfaction and Confidence Strategy) โดยยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวทาง มีดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร ประเด็นที่ ๑ ด้านบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน การสร้างบุคลากรทางด้านอุตุนิยมวิทยาให้กับประเทศไทย การปรับโครงสร้างบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ประเด็นที่ ๔ ด้านการสร้างและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ

การปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เหมาะสมเพียงพอ เช่น อาคารสถานที่ บ้านพัก อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านองค์กรสมรรถนะสูง ประเด็นที่ ๑ ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร โดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างคล่องตัว เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งรองรับภารกิจใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประเด็นที่ ๔ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับเทคโนโลยีด้านอุตุนิยมวิทยา

๒.๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อติดตามพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบไปด้วย ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ดังนี้

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

- ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

- ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)

- ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และทันเวลา

- ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง
เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและ
การบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
บุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม
และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน
ความคุ้มค่า (Value for Money)
- ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม
และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหาร
และการบริการ
- **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุ
เป้าหมาย และพันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย และมาตรการด้าน
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง
ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้
(Development and Knowledge Management)

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ
และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของ
ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย
โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม
หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล
และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ
 - **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่
สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้อง
กับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน

ปัจจัยที่ ๑๗ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน
และในระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๒.๕ กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

การประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินเพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยหมวดที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน คือ **หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร** ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูงโดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ข้อ ดังนี้

- ข้อ ๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ระบบการจัดการบุคลากรที่มีการวางแผนทั้งกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมสนองความต้องการของส่วนราชการและรองรับการปรับเปลี่ยน สร้างสภาพแวดล้อมที่จูงใจสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างของกลุ่มบุคลากรเพื่อจูงใจให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง

- ข้อ ๕.๒ วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง และนวัตกรรม

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและเป็นมืออาชีพ เป็นรากฐานของการทำงานที่นำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง การตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ และจริยธรรม ส่วนราชการควรตระหนักถึงปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพัน และการทุ่มเทเพื่อผลงานที่ดี เพื่อนำมาค้นหาเครื่องมือในการเสริมสร้างให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น และเกิดนวัตกรรม

- ข้อ ๕.๓ ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร

ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มุ่งการพัฒนาบุคลากรทั้งพื้นฐานและสนับสนุนให้เต็มศักยภาพ เพื่อภารกิจของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร			
เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มนำไปสู่นวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ (Effective HRM)	การบริหารกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการในงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของส่วนราชการ (Effective HRM plan serves organizational needs and operations)	การจัดการด้านบุคลากร รองรับการเติบโต การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ ลักษณะงานรูปแบบใหม่ และที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (HRM serve growth, changing needs, work skill, new norm, and disruptive digital technology)	นโยบายการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น ครอบคลุม และแรงจูงใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร (HR policy encourage agility, inclusion, and motivation for high performer WF)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง (Build work culture towards high performance and innovation)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ ความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ (Work culture of professionalism, open to initiation, cooperation, pride in work, entrepreneurial and accountable)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ขอจำกัดส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดนวัตกรรม (Determine key engagement factors, limitation, apply new tools and smart technology for innovation.)	การทำงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งระบบงาน ความร่วมมือ และข้อมูล เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Collaboration for high performance including networking, work system and data transfer for effective problem solving)
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร (Learning & development)	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการทำงานรวมทั้งทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล (WF development to foster ethics, skill, knowledge, and digital competency)	การเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สิ่งทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักองค์กร และความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Improve core (soft) skill, knowledge, expertise important to organizational core competency and personal development)	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต สอดคล้องกับความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม (Align future Leadership development with skill related to challenges, changes, complex problem and innovation)

ที่มา : คู่มือหลักเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗)

๒.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดเป็นประเด็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

• **ประเด็นที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐**

เป้าประสงค์

- ๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับ ระบบราชการ ๔.๐ มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐
- ๑.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง
- ๑.๓ บุคลากรสามารถผลิต ผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
- ๑.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ
- ๑.๕ บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด
- ๑.๖ ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการตามแนวทาง นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล

• **ประเด็นที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เป้าประสงค์

- ๒.๑ บุคลากรขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม
- ๒.๒ การบริหารทรัพยากร บุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้
- ๒.๓ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วไปได้อย่างทั่วถึง
- ๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

• **ประเด็นที่ ๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

เป้าประสงค์

- ๓.๑ มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน
- ๓.๒ มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจน ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน
- ๓.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด
- ๓.๔ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ ในองค์กร
- ๓.๕ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา

- ประเด็นที่ ๔ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์

๔.๑ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ

๔.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

- ประเด็นที่ ๕ พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๕.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๕.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์

- ประเด็นที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความผาสุก และผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว

๖.๒ บุคลากรมีความพอเพียง ในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม

๖.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๓.๑ วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม

๓.๒ พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา

- ๑) ตรวจสอบ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ ด้านอุตุนิยมวิทยา อุตุนิยมวิทยาการบิน และแผ่นดินไหว ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล แม่นยำ และเป็นที่ยอมรับ
- ๒) พยากรณ์อากาศ และประกาศแจ้งเตือนภัยธรรมชาติ รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำและตอบสนองต่อผู้รับบริการ
- ๓) ศึกษา วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมด้านอุตุนิยมวิทยาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา (GIS) แผ่นดินไหว รังสีไอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง
- ๔) ให้บริการข้อมูลทางด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวด้วยเทคโนโลยีและเทคนิคที่ทันสมัยแก่ผู้รับบริการ
- ๕) ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือ แลกเปลี่ยนทางวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๖) สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
- ๗) เพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับการบริการด้านอุตุนิยมวิทยาสู่ความเป็นเลิศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับ การเปลี่ยนแปลง

- ๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร

๓.๕ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเตือนภัย ธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”</p>	<ul style="list-style-type: none"> (๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐ (๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง (๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร
พันธกิจ	
<ul style="list-style-type: none"> ๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม ๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ 	

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙			ส.ค. ๖๙
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑.๑ บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มืออาชีพ สอดคล้อง กับระบบราชการ ๔.๐	๑) ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร/แผนปฏิบัติการ ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> ประชุม คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไข ปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนา บุคลากร ประจำปี	←→											สอ./กจ. ทุก หน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙
		๒) ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรมและ พัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากร	ร้อยละ ๙๐	โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการพัฒนา บุคลากร ประจำปี - โครงการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรทาง อุดมศึกษา/ ทางการบริหารจัดการ - โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตาม สายงาน ประเภทและ ระดับตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรม หลักสูตรภาษาอังกฤษ - โครงการเสริมสร้าง องค์ความรู้ด้านงานวิจัย และการสร้างนวัตกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการพัฒนา นักบริหารทุกระดับ ฯลฯ													สอ./กจ. ทุกหน่วยงาน	๔๓๗,๗๗๐ ๑๔,๔๐๐ ๙๐,๐๐๐

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙	
		จำเป็นของตำแหน่ง ที่จะปรับปรุงฯ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๕</u> เสนอคณะทำงาน /คณะกรรมการฯ พิจารณาร่างแผนฯ																	
	๑.๔ มีแผนสร้าง ความก้าวหน้า ในสายงาน	- จำนวนตำแหน่ง เป้าหมายที่ได้จัดทำ แผนเส้นทางการสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน	๖ ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำแผน สร้างความก้าวหน้า ในสายงาน														กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๑.๕ มีแผนรองรับ การเปลี่ยนแปลง กรมอุตสาหกรรมวิทยา	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> รวบรวมข้อมูล ในการจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผน บริหารกำลังคนฯ ประจำปี <u>ระดับ ๓</u> เสนอคณะ กรรมการฯ พิจารณาร่าง แผนบริหารกำลังคนฯ <u>ระดับ ๔</u> ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอของคณะ กรรมการฯ	ระดับ ๕	- การจัดทำแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง ประจำปี														กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙	
		ระดับ ๕ เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ																	
	๑.๗ รักษา บุคลากรที่มี ศักยภาพสูง ให้คงอยู่ในองค์กร	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนส่งเสริม/ พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/ สมรรถนะสูง ระดับ ๑ แต่งตั้ง คณะทำงานฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ประชุม/สัมมนา คณะทำงานเพื่อจัดทำร่าง แผนส่งเสริม/พัฒนา ข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมฯ ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผน ส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มี ทักษะ/สมรรถนะสูง														กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
					๖๘	๖๘	๖๘	๖๙	๖๘	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙	๖๙			๖๙	๖๙
	๑.๘ ผู้บริหาร ทุกระดับก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง สามารถบริหาร จัดการตาม แนวทางนโยบาย หรือยุทธศาสตร์ ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล	๑) ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำ ร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนฯ และเสนอกomma ให้ความ เห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ตามแผนฯ	ระดับ ๒	- โครงการจัดทำ แผนพัฒนาผู้บริหาร กรมอุตุนิยมวิทยา													กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ
		๒) ร้อยละของผู้บริหาร ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา	ร้อยละ ๑๐	- โครงการเตรียมความ พร้อมสำหรับผู้บริหาร - โครงการเสริมสร้าง เทคนิคในการพัฒนา บุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น โครงการพัฒนา นักบริหาร “นักบริหาร													กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน	๑๕๔,๐๐๐

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙		
		<p>ในระดับยุทธศาสตร์ (แผนปฏิบัติราชการ) และระดับปฏิบัติการ (คำรับรองการปฏิบัติ ราชการ) <u>ระดับที่ ๔</u> ดำเนินการเกี่ยวกับ การกำหนดตัวชี้วัด ลงสู่บุคคลโดยใช้กลไก ของข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการ <u>ระดับที่ ๕</u> ติดตามประเมินผล ประจำปี</p> <p>๑. ระดับยุทธศาสตร์ ๒. ระดับปฏิบัติการ ๓. ระดับบุคคล</p>															
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒.๑ มีระบบ สารสนเทศ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่นำไปใช้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	ร้อยละ ๘๐	- โครงการจัดทำ แผนพัฒนาระบบ สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจ ผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้าน											←→	กจ./บด./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช่ งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙	
		๒) ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคล <u>ระดับ ๑</u> ทบทวนการจัดทำแบบ บรรยายลักษณะงาน <u>ระดับ ๒</u> ร่วมประชุมกับกอง/ศูนย์ เพื่อจัดทำ KPI ในแต่ละ ตำแหน่ง <u>ระดับ ๓</u> เสนอกรมฯ เห็นชอบแบบ บรรยายลักษณะงาน <u>ระดับ ๔</u> จัดทำมาตรฐาน KPI รายบุคคล <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ เห็นชอบ และ เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด	ระดับ ๒	- จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย รายบุคคล													กจ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๓) จำนวนครั้ง ในการให้ความรู้ ด้านการประเมินผล การปฏิบัติราชการ	๑ ครั้ง	- การให้ความรู้ด้าน การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ														กจ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)			
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙			ก.ย. ๖๙		
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ บุคลากรของ องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม	๑) จำนวนบุคลากรที่ถูก ร้องเรียน และตรวจสอบ แล้วว่าทำความผิดจริง	๐ คน	- โครงการจัดทำแผน ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ	←					→								กลุ่มงาน คุ้มครองฯ/ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	
		๒) จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส	๕ กิจกรรม	- แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม ตามแผน	←															
		๓) ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การอบรม/พัฒนาด้าน คุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ ๑๐	ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	←															
		๔) จำนวนช่องทาง ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	๓ ช่องทาง	- โครงการจัดทำสื่อ เผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม	←															
๔.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็น ธรรมตรวจสอบได้	๑) ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุตุฯที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	- การปรับปรุง/จัดทำ หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐาน	←														กจ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	
			๒) ร้อยละของข้อร้องเรียน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้รับการ ตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ ๑๐๐	กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่อง ร้องเรียน ร้องทุกข์	←														
			๓) จำนวนหลักเกณฑ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ หลัก เกณฑ์	- สํารวจความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมฯ ที่มีต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล															←

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)			
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙			ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุล ระหว่างชีวิต กับการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๑) ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุตุฯ/กรมอุตุนิยมวิทยา/ แผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๓ ประชุมคณะ กรรมการฯ /คณะทำงาน จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุตุฯ/กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี	←													กจ./ คณะ ทำงานฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ
		๒) ร้อยละของการ ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากร กรมอุตุฯ/กรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี	ร้อยละ ๘๕	- จัดกิจกรรมส่งเสริม ความผูกพันในชีวิต และ ความผูกพันองค์กร	←														กจ./ ทุกหน่วยงาน

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙			ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙
		๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันในชีวิต	ร้อยละ ๘๐	- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผูกพันในชีวิต													กจ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๕ กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมส่งเสริมการออม	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	กจ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๕.๓ บุคลากรมีจิตสำนึกมีความสามัคคีในองค์กร	๑) จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ๒) จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	๑๕ กิจกรรม ๕ กิจกรรม	- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม, จิตสำนึก, CSR, กีฬาสีสัมพันธ์ เป็นต้น) - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผูกพันของบุคลากร	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	←	สอ./กจ./ ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ

ส่วนที่ ๔

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๔.๑ การติดตามและรายงานผล

๔.๑.๑ การติดตามความก้าวหน้า

ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ติดตามความก้าวหน้าในดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามแผนฯ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๒ แล้วสรุปเสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๔.๑.๒ การรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รวมทั้งสรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๔ แล้วสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด รายงานความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยใช้แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

รอบ เดือน สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม

มิติ	เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ

תוכן



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๑๖/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา และคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการ จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. เลขาธิการกรม/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองอุตุนิยมวิทยาการบิน/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๖. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา/ผู้แทน
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |

- | | |
|--|---------------------------------|
| ๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะทำงาน
และเลขานุการ |
| ๒๑. นางสาวภวริศาชาติวีระธรรม
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๒. นายชานนท์ ยุติธรรม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขานุการกรม | คณะทำงาน
และผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุฯ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญชาญ)
อธิบดีกรมอุตุฯ