



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม โทร...๐.๒๓๙๙.๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕
ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๕๕ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง...ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
และขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ลนค. (ผ่าน ชช.บค.)

เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๕๕ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่ง กจ. ได้เวียนแจ้งหน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาดำเนินการตามแผนฯ ไปแล้ว นั้น (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

ข้อเท็จจริง

ดังนั้น เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอตุณิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอตุณิยมวิทยา ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สังกัด วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ และดำเนินการดังนี้

๑. รับทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๑๒ เดือน สามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๘๑.๖๐ แบ่งออกเป็น ๕ มิติดังนี้

ยุทธศาสตร์	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินการ (ร้อยละ)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๑๕.๒๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖.๐๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖.๔๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐	๑๖.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐	๑๘.๐๐
รวมผลการดำเนินการ ๕ มิติ	๑๐๐	๘๑.๖๐

โดยรายละเอียดผลการดำเนินการ ตามเอกสารแนบ ๒

๒. พิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยถ่ายทอดมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตุณิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ

***ค่านิยมกรมอตุณิยมวิทยา 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

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณากลั่นกรองฯ เรียบร้อยแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ โดยประกอบไปด้วย **ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์** ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐
- ๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
- ๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเอกสารแนบ ๓ ทั้งนี้ รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เวียนแจ้งคณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมแล้ว ตามบันทึกข้อความ ที่ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๑๕๙ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ปรากฏว่ามีคณะกรรมการฯ ขอแก้ไขรายชื่อผู้ไม่มาประชุม จากเดิม “นายกมล พรหมสาขา ณ สกลนคร” แก้ไขเป็น “นายประเสริฐ ปุราถานัง นอต.ชพ./รรก.ผอ.ศล.” กจ. จึงได้ดำเนินการแก้ไขแล้ว ดังแนบ

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอ รอบ. ในประธานกรรมการคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ลงนามในรายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ ฉบับแก้ไข ก่อนนำเสนอ ออก. พิจารณา ดังนี้

๑. เพื่อทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ก่อน กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการต่อไป

(นางบุญเกตุ นุชประมุข)

ผก.กจ.

(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)

ชช.ปค.

***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

(๒) เรียน รอบ.

เพื่อโปรดพิจารณาลงนามในรายงานการประชุม
คกก.การกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อด.
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (ฉบับแก้ไข) ก่อนเสนอ อดต. ทราบผลการดำเนินการฯ
และให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ดังแนบ
ก่อน กจ. ดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ

(นายสรารุท สมทรัพย์)
ลก./๕ มี.ค. ๖๗

๓. เรียน อดต.

เพื่อโปรดทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และให้ความเห็นชอบแผนฯ
ตามเสนอนัย ๑ ก่อน กจ.ดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ

รอบ./ประธานฯ
๖ มี.ค. ๖๗

- (๔) -ทราบผลการดำเนินการแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ ๖๖
- เห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ปีงบประมาณ ๖๗ ตามเสนอ
- ให้ กจ. แจ้งเวียนให้ หน่วยงานภายในเพื่อทราบต่อไป

(นางสาวกรรวิ สิทธีชีวกาศ)
อธิบดีกรมอุดมศึกษา
๗ มี.ค.๖๗

- (๕) เรียน ลก./ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์/ผอ.พร./
ผอ.ตส./ปิดประกาศ
เพื่อโปรดทราบแผนปฏิบัติการการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมอุดมศึกษา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และโปรดเวียนแจ้ง
ให้บุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการ
ตามแผนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผก.กจ./๘ มี.ค. ๖๗

***ค่านิยมกรมอุดมศึกษา SOSMART

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



แผนปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา
กุมภาพันธ์ 2567

คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนา ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพัน

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยความร่วมมือของบุคลากรและทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

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)	๕
๒.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๖
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา	
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๓.๑ วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา	๙
๓.๒ พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา	๙
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา	๙
๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๙
๓.๕ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๑๐
ส่วนที่ ๔ การติดตามและรายงานผล	
๔.๑ การติดตามและรายงานผล	๒๗
๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน	๒๗
ภาคผนวก	
๑. คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา	๓๐
๒. คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมอุตุนิยมวิทยา	๓๒

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 โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ 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. ๒๕๖๗ 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 คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณาทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๓.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณาถ่วงดุลร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๓.๓ เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑.๓.๔ เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้องค์กรในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาดำเนินการตามแผนต่อไป

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงาน และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้อาศัยกรอบแนวคิดจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน มีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง

- **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงาน ให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา มีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก 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 ด้านการสร้างและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เหมาะสมเพียงพอ เช่น อาคารสถานที่ บ้านพัก อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

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

๒.๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อติดตามพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วย ๕ มิติ 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 รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรม และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหาร และการบริการ

• **มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมาย และพันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย และมาตรการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล

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

๒.๔ กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

การประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เป็นเครื่องมือที่ใช้ ประเมินเพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนา ชีตความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยหมวดที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ แผน คือ **หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร** ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบ การบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากร

ให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ การสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีสมรรถนะสูงโดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยแบ่ง ออกเป็น ๓ ข้อ ดังนี้

• ข้อ ๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

ระบบการจัดการบุคลากรที่มีการวางแผนทั้งกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมสนองความต้องการของส่วนราชการและรองรับการปรับเปลี่ยน สร้างสภาพแวดล้อมที่จูงใจสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างของกลุ่มบุคลากรเพื่อจูงใจให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง

• ข้อ ๕.๒ วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง และนวัตกรรม

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและเป็นมืออาชีพ เป็นรากฐานของการทำงานที่นำไปสู่ องค์การสมรรถนะสูง การตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ และจริยธรรม ส่วนราชการควรตระหนักถึง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพัน และการทุ่มเทเพื่อผลงานที่ดี เพื่อนำมาค้นหาเครื่องมือในการเสริมสร้างให้เกิด ผลงานที่ดียิ่งขึ้น และเกิดนวัตกรรม

• ข้อ ๕.๓ ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร

ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มุ่งการพัฒนาบุคลากรทั้งพื้นฐาน และสนับสนุนให้เต็มศักยภาพ เพื่อภารกิจของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร			
เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนา บุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	Advance (การพัฒนาเชิงรุก)	Significance (บูรณาการให้เกิดผล)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากร ตอบสนองยุทธศาสตร์และ สร้างแรงจูงใจ (Effective HRM)	การบริหารกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการ ในภาระงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ สูงสุดของระบบงานของส่วนราชการ (Effective HRM plan serves organizational needs and operations)	การจัดการด้านบุคลากร รองรับการเติบโต การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ ลักษณะงาน รูปแบบใหม่ และที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (HRM serve growth, changing needs, work skill, new norm, and disruptive digital technology)	นโยบายการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนให้ เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น ครอบคลุม และจูงใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรคุณภาพให้ คงอยู่กับองค์กร HR policy encourage agility, inclusion, and motivation for high performer WF)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิด ผลงานที่มีสมรรถนะสูง (Build work culture towards high performance and innovation)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาส ให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ ความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ (Work culture of professionalism, open to initiation, cooperation, pride in work, entrepreneurial and accountable)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ขอจำกัด ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ และ เครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิด นวัตกรรม (Determine key engagement factors, limitation, apply new tools and smart technology for innovation)	การทำงานที่เป็นองค์การสมรรถนะสูง ร่วมมือ กับเครือข่ายภายนอก ครอบคลุมในทุกมิติ ทั้งระบบงาน ความร่วมมือ และข้อมูล เพื่อ นำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ (Collaboration for high performance including networking, work system and data transfer for effective problem solving)
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ ของบุคลากร (Learning & development)	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการ ทำงานรวมถึงทักษะพื้นฐานดิจิทัล (WF development to foster ethics, skill, knowledge, and digital competency)	การเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สังคมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลัก องค์กร และความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Improve core (soft) skill, knowledge, expertise important to organizational core competency and personal development)	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต สอดคล้อง กับความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่ม ที่นำไปสู่นวัตกรรม (Align future Leadership development with skill related to challenges, changes, complex problem and innovation)

ที่มา : คู่มือหลักเกณฑ์การประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ 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 มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุฯ

• ประเด็นที่ ๔ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการพัฒนา

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. ๒๕๖๗

๓.๑ วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม

๓.๒ พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา

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

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพื้นฐานองค์กร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพยากรณ์และแจ่มเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติและสร้างประโยชน์ต่อสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

- 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 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุฯ รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”	<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) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุข และผูกพันองค์กร
พันธกิจ	
<ul style="list-style-type: none"> ๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน ๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม ๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุฯ และการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ 	

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			ก.ย. ๖๗
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
๑.๑ บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มืออาชีพ สอดคล้อง กับระบบราชการ ๔.๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร/แผนปฏิบัติการ ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน/ คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุมคณะทำงาน จัดทำร่างแผน <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะ กรรมการฯ เพื่อพิจารณา ร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุง ร่างแผนฯ ตามข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ ให้ความ เห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร กรมอุตุฯ ประจำปี	←	→											สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			ก.ย. ๖๗	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																		
	๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรมและพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๖๕	โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาบุคลากร - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางอุดมศึกษา/ทางการบริหาร จัดการ - โครงการฝึกอบรมทักษะ และ สมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ภาษาอังกฤษ - โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้าน งานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์ การประกันคุณภาพการฝึกอบรม	←													สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	๘๕๔,๓๐๐
	๑.๑.๓ จำนวนหลักสูตร/ กิจกรรมที่จัดอบรม ตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑ หลักสูตร	- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับ มาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	←													สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			ก.ย. ๖๗	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																		
	๑.๑.๔ จำนวนหลักสูตรด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	๑ หลักสูตร	- จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุดมศึกษา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	←													สอ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	
๑.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจ เหตุผลความจำเป็นของตำแหน่งที่จะปรับปรุงฯ <u>ระดับ ๒</u> ประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะปรับปรุง <u>ระดับ ๓</u> จัดทำร่างแผนฯ และคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบและเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณานุมัติแผนฯ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ/	ระดับ ๕	- การจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี				←									กจ. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน		

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
	แจ้งเวียน มติ อ.ก.พ. กระทบวงๆ และแผน การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่ง ให้หน่วยงาน ในสังกัดทราบ															
๑.๓ มีแผน สร้างความก้าวหน้า ในสายงาน	๑.๓.๑ จำนวนตำแหน่ง เป้าหมายที่ได้จัดทำแผน เส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๒ ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ													กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน
๑.๔ มีมาตรฐาน และแนวทาง ที่ชัดเจน ในการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ตามแผนเส้นทาง สร้างความก้าวหน้า ในสายงาน	๑.๔.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ตามแผนสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนฯ ระดับ ๒ รวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานของ แต่ละตำแหน่ง ระดับ ๓ ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่าง แผนฯ	ระดับ ๒	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ตามแผนสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ													กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
	ระดับ ๔ จัดทำแผนฯ และ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ																
๑.๕ มีแผนรองรับ การเปลี่ยนแปลง ตามโครงสร้างอายุ ข้าราชการ กรมอุตุฯ	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ประจำปี ระดับ ๑ ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำ แผนฯ ระดับ ๒ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๓ เสนอ กอง/ศูนย์ ร่วม พิจารณาร่างแผนฯ ระดับ ๔ ปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอของกอง/ศูนย์ ระดับ ๕ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ และเวียน แจ้งหน่วยงานในสังกัด ดำเนินการต่อไป	ระดับ ๒	- การจัดทำแผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ ประจำปี ๒๕๖๗												กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			ก.ย. ๖๗
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
๑.๖ รักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง ให้คงอยู่ในองค์กร	๑.๖.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนส่งเสริม/ พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/ สมรรถนะสูง <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงานฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุม/สัมมนา คณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแผน ส่งเสริม/พัฒนาข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมฯ <u>ระดับ ๓</u> จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนา ผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง													กจ. (หลัก)/ สอ./ ทุกหน่วยงาน	
๑.๗ ผู้บริหาร ทุกระดับก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง สามารถบริหาร จัดการตามแนวทาง	๑.๗.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา วิเคราะห์	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร กรมอุตุฯ													สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
นโยบาย หรือ ยุทธศาสตร์ ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล	และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๓ ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่าง แผนฯ ระดับ ๔ จัดทำแผนฯ และ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ																
๑.๗.๒ ร้อยละของผู้บริหาร ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา	ร้อยละ ๑๐		- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับ ผู้บริหาร - โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการ พัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการเป็น พี่เลี้ยง เทคนิคการมอบหมายงาน เป็นต้น - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ทางการบริการจัดการ	←												สอ. (หลัก)/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	
๑.๗.๓ ระดับความสำเร็จ ในการถ่ายทอดแผน ยุทธศาสตร์และตัวชี้วัด สู่หน่วยงาน และบุคคลประจำปี	ระดับ ๕		- โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผน ยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของ หน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด	←	→											กจ./พร. (หลัก)/ ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																	
	<u>ระดับ ๑</u> รับทราบนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร <u>ระดับ ๒</u> จัดทำคำรับรองการ ปฏิบัติราชการกับหัวหน้า ส่วนราชการ <u>ระดับ ๓</u> สื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยงานในสังกัด <u>ระดับ ๔</u> ถ่ายทอดลงสู่บุคคล <u>ระดับ ๕</u> ติดตาม/ประเมินผล ประจำปี																

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													กจ.(หลัก) บด./ ทุก หน่วยงาน	
๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑ ร้อยละของข้อมูลบุคลากรในระบบ DPIS ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๕	- ปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน - การสำรวจข้อมูลบุคลากร													กจ.	
๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นที่ปรึกษาอิเล็กทรอนิกส์	๒.๓.๑ จำนวนแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๑ แบบฟอร์ม	- โครงการจัดทำแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ - การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)													กจ.(หลัก) บด./ ทุก หน่วยงาน	
๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วไป ได้อย่างทั่วถึง	๒.๔.๑ จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ ช่องทาง	- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม													กจ.(หลัก) บด./ ทุก หน่วยงาน	

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้า หมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับ ผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
	๒.๔.๒ จำนวนกระบวนงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน	๑ กระ บวนงาน	- การจัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	←												กจ.	

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗		
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
๓.๑ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้ด้วยตนเอง	๓.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา	ร้อยละ ๙๓	- การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา (KM)	←												พร. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
๓.๒ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	๓.๒.๑ จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการ ที่เผยแพร่และสามารถนำไปใช้ได้จริง	๑๐ ชิ้น	- โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา	←												พน./สอ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
	๓.๒.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา	๕๐ คน	- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา - การให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา	←												สอ./พน./ (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	
๓.๓ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๓.๓.๑ จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๒ ครั้ง	- โครงการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	←												กจ./พน. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	-

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			ก.ย. ๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
๓.๔ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับบุคคล มีความ โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐาน เดียวกัน	๓.๔.๑ ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี <u>ระดับ ๑</u> จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๒</u> เสนอคณะ กรรมการฯ พิจารณา ร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๓</u> ปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอของคณะ กรรมการฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ พิจารณา ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ <u>ระดับ ๕</u> เวียนแจ้งหน่วยงาน ในสังกัดทราบ เพื่อดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด	ระดับ ๕	- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ	←	→											คณะ กรรมการ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการฯ	-
	๓.๔.๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล <u>ระดับ ๑</u> ทบทวนการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน	ระดับ ๕	- จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล														กจ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																		
	<p>ระดับ ๒ ร่วมประชุมกับกอง/ศูนย์ เพื่อจัดทำ KPI ในแต่ละตำแหน่ง</p> <p>ระดับ ๓ เสนอกรมฯ เห็นชอบแบบบรรยายลักษณะงาน</p> <p>ระดับ ๔ จัดทำมาตรฐาน KPI รายบุคคล</p> <p>ระดับ ๕ เสนอกรมฯ เห็นชอบและเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด</p>																	
	๓.๔.๓ จำนวนครั้งในการให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑ ครั้ง	- การให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ						←	→					←	→	กจ.	-

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗				
มิติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																			
๔.๑ บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	๔.๑.๑ จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้วว่าทำความผิดจริง	๐ คน	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ - แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม 	←	→												กลุ่มงาน คุ้มครองฯ (หลัก)/กจ./ ทุก หน่วยงาน		
	๔.๑.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	๕ กิจกรรม		←	→														
	๔.๑.๓ ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ ๑๐		←	→														
	๔.๑.๔ จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	๓ ช่องทาง																	
๔.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	๔.๒.๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุตุฯที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - การปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - สํารวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุตุฯที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 	←	→												กจ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน		
	๔.๒.๒ ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ ๑๐๐		←	→														
	๔.๒.๓ จำนวนหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ หลักเกณฑ์																	

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗			ส.ค. ๖๗	ก.ย. ๖๗
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																	
๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา/แผนปฏิบัติการประจำปี ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๓ ประชุมคณะกรรมการฯ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี	←												คณะทำงานฯ (หลัก)/กจ.	-
	๕.๑.๒ ร้อยละของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี	ร้อยละ ๘๕	- จัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในชีวิตและความผูกพันองค์กร	←													ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗			ก.ย. ๖๗	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																		
	๕.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต	ร้อยละ ๘๐	- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต													←	กจ. (หลัก)/ ทุก หน่วยงาน	-
๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๕ กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมส่งเสริมการออม	←												→	ทุก หน่วยงาน	
๕.๓ บุคลากรมีจิตสำนึก มีความสามัคคีในองค์กร	๕.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	๑ กิจกรรม	- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม, จิตสำนึก, CSR, กีฬาสีสัมพันธ์ เป็นต้น) - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผาสุกของบุคลากร	←												→	ทุก หน่วยงาน	
	๕.๓.๒ จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ดีระหว่างหน่วยงาน	๕ กิจกรรม																

ส่วนที่ ๔ การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๔.๑ การติดตามและรายงานผล

๔.๑.๑ การติดตามความก้าวหน้า

ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ติดตามความก้าวหน้าในดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามแผนฯ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๒ (เดือนมีนาคม ๒๕๖๗) แล้วสรุปเสนออธิบดีกรมอุตุฯ ทราบ

๔.๑.๒ การรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ พร้อมสรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๔ (เดือนกันยายน ๒๕๖๗) แล้วสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนออธิบดีกรมอุตุฯ ทราบ

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด รายงานความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยใช้แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
 รอบ เดือน สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม

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

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๒๘๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๔/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการ จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรี ธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย
รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา | ประธานกรรมการ |
| ๒. เลขาธิการกรม | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองอุตุนิยมวิทยาการบิน | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๘. นางบุญเกตุ นุชประมุล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการกรม | กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. นางสาวภวริศาชาติวีระธรรม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการกรม | กรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |

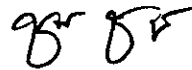
/๒๐. นางสาว...

๒๐. นางสาวอนงลักษณ์ จีรกาลวสาน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการกรม

กรรมการ
และผู้ช่วยเลขาธิการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมอตุณิยมวิทยา ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของกรมอตุณิยมวิทยาเสนอ และเสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวชมภาณี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอตุณิยมวิทยา



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๒๘๓ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. ว่าที่ร้อยตรี ธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย
รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา | หัวหน้าคณะกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๓. ว่าที่ร้อยตรี มณฑล กระจ่าง
วิศวกรปฏิบัติการ
กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๔. นายทวีศักดิ์ จันทร์บุรี
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส
กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | คณะกรรมการ |
| ๕. นางจอมขวัญ สักกามาตย์
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวสุรางคณา จงสวัสดิ์
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว | คณะกรรมการ |
| ๗. นายมนูญ โตะไธย
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
กองพยากรณ์อากาศ | คณะกรรมการ |
| ๘. นายอนุชา ศรีเรืองหล้า
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา | คณะกรรมการ |
| ๙. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
กองสื่อสาร | คณะกรรมการ |
| ๑๐. นางสาวรัศมี ดำรงเกียรติวัฒนา
นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ
กองอุตุนิยมวิทยาการบิน | คณะกรรมการ |

- | | |
|--|-----------------------------|
| ๑๑. นางสาวชวนพิศ เงินฉลาด
นักอุดมศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์อุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน | คณะทำงาน |
| ๑๒. นายประเสริฐ ปุราถานัง
นักอุดมศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์อุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง | คณะทำงาน |
| ๑๓. นายวีระ สม่าหลี่
นักอุดมศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันตก | คณะทำงาน |
| ๑๔. นายสมภพ วิสุทธีสิริ
นักอุดมศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | คณะทำงาน |
| ๑๕. นางพรนภา ทองด้วง
นักอุดมศึกษาชำนาญการพิเศษ
ศูนย์อุดมศึกษาภาคเหนือ | คณะทำงาน |
| ๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสถาบันอุดมศึกษา/ผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน/ผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มประชาสัมพันธ์/ผู้แทน | คณะทำงาน |
| ๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๒๑. นางบุญเกตุ นุชประมุข
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการกรม | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๒. นางสาวภวริศาชาติวีระธรรม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการกรม | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๓. นางสาวอนงลักษณ์ จิรกาลวสาน
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
สำนักงานเลขาธิการกรม | คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษา ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษา ก่อนเสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)

อธิบดีกรมอุดมศึกษา