

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมอู่ตุนิยมวิทยา

(พ.ศ. 2563-2565)

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
กรมอู่ตุนิยมวิทยา

## แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. สถานภาพขององค์กร

#### 1.1 วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุดมศึกษา เต็มไปด้วยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

#### 1.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- 2) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- 3) เต็มไปด้วย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- 4) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม
- 5) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุดมศึกษาและการเต็มใจให้เป็นที่ยอมรับ

#### 1.3 ยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาพื้นฐานองค์กร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพยากรณ์และแจ้งเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติและการสร้างประโยชน์ต่อสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

### 2. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางของ HR Scorecard

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012/ว3 ลงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2553 ก.พ. ได้ออกระเบียบว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 โดยให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี โดยดำเนินการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3) และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ดังนี้

### มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

- ปัจจัยที่ 1 มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่าง ดังกล่าว
- ปัจจัยที่ 3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
- ปัจจัยที่ 4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

### มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- ปัจจัยที่ 5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- ปัจจัยที่ 7 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- ปัจจัยที่ 8 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

### มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- ปัจจัยที่ 9 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจ (Retention) ของส่วนราชการ
- ปัจจัยที่ 10 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริม

ให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)

- ปัจจัยที่ 12** การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)**

- ปัจจัยที่ 13** รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ปัจจัยที่ 14** มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

**มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life balance)**

- ปัจจัยที่ 15** ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน
- ปัจจัยที่ 16** มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน
- ปัจจัยที่ 17** ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

**3. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

**3.1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล**

โดยวิเคราะห์จาก 4 ข้อคำถาม ดังนี้

- 1) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ 1 – 3 ปี ข้างหน้า
- 2) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว และอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- 3) จุดอ่อนหรือสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
- 4) สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

## ประเด็นการวิเคราะห์จาก 4 ข้อคำถามสรุปได้ ดังนี้

### 1) เป้าหมายสูงสุด

- บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาและ IT เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน รองรับการเข้าสู่ยุค Thailand 4.0
- การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามสายงาน
- คุณธรรม ความโปร่งใส ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินบุคคลฯ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
- บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสวัสดิการที่หลากหลาย
- การวางตัวบุคคล/ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละหน้าที่
- มีการวางอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- มีระบบ/โปรแกรม/ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและอื่นๆ
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร
- สวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด
- สร้างความเชื่อมั่นต่อการอุทธรณ์และร้องทุกข์

### 2) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดี

- ระบบ IT สำหรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM)
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น บ้านพักข้าราชการ/ลูกจ้าง ที่ทำการ
- มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดูแลกันแบบพี่น้อง
- บุคลากรในสายงานหลักมีความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามมาตรฐานที่ WMO, ICAO กำหนด
- มีการบริการที่ดีตามค่านิยมองค์กร คือ ฟังพอใจด้วยจิตบริการ (Service Mind)
- มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและแผนความก้าวหน้าในสายงานหลัก
- มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ชัดเจนจากหน่วยงานกลาง (สำนักงาน ก.พ.)

### 3) จุดอ่อนหรือสิ่งทำทหายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง

- ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในบางด้านยังไม่เพียงพอ เช่น ด้านภาษา IT (Software, Hardware) เป็นต้น
- การวางแผนและพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน อาทิเช่น แผนการทดแทนอัตรากำลังที่จะสูญเสียในอนาคต และการสืบทอดตำแหน่ง

- โครงสร้างอัตรากำลังบางหน่วยงานไม่เพียงพอกับภารกิจความรับผิดชอบบุคลากร 1 คนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง
- โอกาสและกระบวนการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายโอนองค์ความรู้ต่างๆ (SOP) ยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการงาน
- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไม่ชัดเจน
- การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบของทางราชการยังไม่เพียงพอ
- การดำเนินการตามแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกมิติ

4) สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ

- การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ
- กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร
- สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำมาใช้ได้จริง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลได้
- วางแผนอัตรากำลัง เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง/ยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็น การจ้างงานในรูปแบบอื่น เป็นต้น เพื่อให้มีอัตราที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน
- ผลักดันให้มีหลักสูตรและคู่มือที่เป็นมาตรฐานกลาง สามารถใช้งานได้จริง
- การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เช่น เรื่องเครื่องราชย์ วันลา การศึกษา เป็นต้น
- จัดทำคลังความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบต่างๆ ที่สามารถสืบค้นได้ง่าย
- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจ

3.2 การกำหนดประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
1. การพัฒนาบุคลากร	1.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาและ IT เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน รองรับการเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ	เป้าหมายสูงสุด

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	<p>ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามสายงาน</p> <p>1.3 บุคลากรในสายงานหลักมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามมาตรฐานที่ WMO, ICAO กำหนด</p> <p>1.4 มีการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM)</p> <p>1.5 ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรในบางด้านยังไม่เพียงพอ เช่น ด้านภาษา IT (Software, Hardware) เป็นต้น</p> <p>1.6 การวางแผนและพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน อาทิเช่น แผนการทดแทนอัตรากำลังที่จะสูญเสียในอนาคต และการสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>1.6 โอกาสและกระบวนการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ (SOP) ยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการ</p> <p>1.7 กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>1.8 ขาดการนำแผนพัฒนาบุคลากรมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากกอง/ศูนย์ ที่เป็นผู้รับผิดชอบ ยังขาดความรู้และต้องปฏิบัติงานหลักจึงไม่มีเวลาในการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>1.9 ผลักดันให้มีหลักสูตรและคู่มือที่เป็นมาตรฐานกลางสามารถใช้งานได้จริง</p>	<p></p> <p>จุดแข็ง</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรจะทำ</p>
<p>2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	<p>2.1 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2.2 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน และในตำแหน่งที่ครอง</p> <p>2.3 มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและแผนความก้าวหน้าในสายงานหลัก</p> <p>2.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไม่ชัดเจน</p> <p>2.5 สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำมาใช้ได้</p>	<p>เป้าหมายสูงสุด</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่</p>

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อความ	จากข้อความ
	จริง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลได้	ควรจะทำ
3. โครงสร้างและ อัตรากำลัง	3.1 การวางอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	เป้าหมายสูงสุด
	3.2 โครงสร้างอัตรากำลังบางหน่วยงานไม่เพียงพอกับภารกิจความรับผิดชอบ บุคลากร 1 คนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง	จุดอ่อน
	3.3 วางแผนอัตรากำลัง เช่น การเกลี้ยอัตรากำลัง/ยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็น การจ้างงานในรูปแบบอื่น เป็นต้น เพื่อให้มีอัตราที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรจะทำ
4. คุณธรรมจริยธรรม และการบริหาร ทรัพยากรบุคคลบน หลักธรรมาภิบาล	4.1 การวางตัวบุคคล/ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละหน้าที่	เป้าหมายสูงสุด
	4.2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร	
	4.3 คุณธรรม ความโปร่งใส ในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินบุคคลฯ การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น	
	4.4 สร้างความเชื่อมั่นต่อการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้ร้อง	
	4.5 มีการบริการที่ดีตามค่านิยมองค์กร คือ พึงพอใจด้วยจิตบริการ (Service Mind)	จุดแข็ง
	4.6 มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ชัดเจนจากหน่วยงานกลาง (สำนักงาน ก.พ.)	
	4.7 การดำเนินการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการสืบทอดตำแหน่ง	
	4.8 ไม่มีการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กร	
	4.9 การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎระเบียบของทางราชการยังไม่เพียงพอ	จุดอ่อน
	4.10 การดำเนินการตามแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกมิติ	



ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
	4.13 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สร้างคน คุณภาพ เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ 4.14 มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร บุคคลให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้มี อำนาจลง 4.15 จัดทำคลังความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบต่างๆ ที่ สามารถสืบค้นได้ง่าย	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรจะทำ
5. ฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศ	5.1 มีระบบ/โปรแกรม/ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการ รายงานผลการดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงานบุคคลและอื่นๆ	เป้าหมายสูงสุด
	5.2 ระบบ IT สำหรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดแข็ง
	5.3 การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศ บุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เช่น เรื่องเครื่องราชย์ วัน ลา การศึกษา เป็นต้น	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ ควรจะทำ
6. คุณภาพชีวิตการ สร้างความผาสุก และความผูกพัน องค์กร	6.1 บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมี สวัสดิการที่หลากหลาย	เป้าหมายสูงสุด
	6.2 สวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการ พื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด	
	6.3 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการ ต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น บ้านพักข้าราชการ/ ลูกจ้าง ที่ทำการ	จุดแข็ง
	6.4 มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดูแลกันแบบพี่น้อง	
	6.5 บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน

### 3.3 ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ประเด็น ดังนี้

(1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง

(2) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

(3) วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

(4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

(5) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(6) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร

### 3.4 การวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis)

เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนด ทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis) ดังนี้

3.3.1 พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นว่า มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการมากน้อยเพียงใด

3.3.2 พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นว่า สถานะปัจจุบันส่วนราชการได้ทำเรื่องนี้ มากน้อยเพียงใด

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์โดยเทคนิค Gap Analysis จัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็น ยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ลำดับ ความ สำคัญ	ประเด็นหลัก	ความสำคัญ/ความจำเป็น							สภาพปัจจุบัน							ส่วน ต่าง
		1	2	3	4	5	Total	AVG 1	1	2	3	4	5	Total	AVG 2	
1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง			1	1	21	23	4.87	4	7	8	1		20	2.30	2.57
2	พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			2	5	16	23	4.61	5	11	3	2		21	2.10	2.51
4	วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ			2	6	15	23	4.57	5	8	7	1	1	22	2.32	2.25

ลำดับ ความ สำคัญ	ประเด็นหลัก	ความสำคัญ/ความจำเป็น							สภาพปัจจุบัน							ส่วน ต่าง
		1	2	3	4	5	Total	AVG 1	1	2	3	4	5	Total	AVG 2	
5	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ			3	10	11	24	4.33	4	4	8	4		20	2.60	1.73
3	เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล				8	18	26	4.69	5	10	5	1	2	23	2.35	2.34
6	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร			4	9	12	25	4.32	4	4	12	5		25	2.72	1.60

### 3.5 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

กำหนดเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเด็นหลัก ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 1.1.2 ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร
		1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับระบบ	1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร

ลำดับ ที่	ประเด็นหลัก ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		<p>ราชการ 4.0</p> <p>1.3 ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง สามารถ ปรับตัวตามแนวทาง นโยบายการบริหารจัดการ ภาครัฐสมัยใหม่อย่างมี ธรรมาภิบาล</p> <p>1.4 บุคลากรมีสังคมแห่งการ เรียนรู้ และสามารถพัฒนา ขีดความรู้ความสามารถได้ ด้วยตนเอง</p>	<p>1.3.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนาตาม หลักสูตรผู้นำยุคใหม่</p> <p>1.4.1 จำนวนองค์ความรู้ที่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>1.4.2 ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงระบบ สืบค้นข้อมูลการจัดการ ความรู้</p> <p>1.4.3 จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถ เข้าถึงได้จากระบบ บริหารจัดการ</p>
2	พัฒนาระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพสำหรับบุคลากร กรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย เพื่อเป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2.1 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ชัดเจน	2.1.1 จำนวนตำแหน่ง เป้าหมายที่มีการจัดทำ เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ
3.	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการบริหารทรัพยากร บุคคล	<p>3.1 กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล</p> <p>3.2 การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการระดับบุคคล สอดคล้องเหมาะสมกับ ผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>3.1.1 จำนวนหลักเกณฑ์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>3.2.1 ระดับความสำเร็จในการ จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคล</p> <p>3.2.2 จำนวนครั้งในการให้ ความรู้ในเรื่องระบบ</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นหลัก ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
			<p>การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.3 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม</p> <p>3.4 สร้างความเชื่อมั่นต่อการอุทธรณ์ร้องทุกข์</p>
4.	วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	4.1 มีแผนบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงานในองค์กรภายใต้กรอบระยะเวลา 3 ปี	3.3.1 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส
5	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	5.1 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	4.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอุตุฯ 3 ปี
6	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร	5.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร	5.1.1 ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน
		6.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กร	5.2.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร (MIS)
			6.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร
			6.1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ

ลำดับ ที่	ประเด็นหลัก ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
			6.1.3 ร้อยละความสำเร็จของ การดำเนินการตามแผน สร้างความผูกพันและ ความผูกพันของ บุคลากร กรม อุตุนิยมวิทยา
		6.2 เสริมสร้างการทำงานแบบมี ส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	6.2.1 จำนวนกิจกรรมของ การทำงานแบบมีส่วน ร่วม และการทำงาน เป็นทีม
		6.3 มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด	6.3.1 จำนวนสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด

### 3.6 การจัดทำแผนงานโครงการรองรับ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 1 ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	1.1.1 ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 1.1.2 ร้อยละของการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากร	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ  - โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนา บุคลากรฯ ประจำปี	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้อง กับระบบราชการ 4.0	1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การอบรม/พัฒนาตาม แผนพัฒนาบุคลากร	- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.3 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ชัดเจน	1.3.1 จำนวนตำแหน่งเป้าหมาย ที่มีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพ	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.4 ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้าการ เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว ตามแนวทาง นโยบายการ บริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ อย่างมีธรรมาภิบาล	1.4.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนาตาม หลักสูตรผู้นำยุคใหม่	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การ บริหารเปลี่ยนแปลง”  - โครงการประชุมสัมมนาเพื่อสร้าง ผลสัมฤทธิ์ของงานตามแนวทางการ บริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่	พร./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	1.5 มีแผนบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงานในองค์กรภายใต้กรอบระยะเวลา 3 ปี	1.5.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอุตุฯ 3 ปี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่”</li> <li>- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอุตุฯ 3 ปี</li> </ul>	กจ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
<b>มิติที่ 2</b> <b>ประสิทธิภาพ</b> <b>ของการบริหาร</b> <b>ทรัพยากรบุคคล</b>	2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร  2.2 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	2.1.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร  2.2.1 ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร</li> <li>- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน</li> </ul>	กจ./บด./กอง/ศูนย์  กจ.	รายงาน 6 เดือน  รายงาน 6 เดือน
<b>มิติที่ 3</b> <b>ประสิทธิผล</b> <b>ของการบริหาร</b>	3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล สอดคล้องเหมาะสมกับ	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดรายบุคคล	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน



มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
ทรัพยากรบุคคล	ผลสัมฤทธิ์ของงาน  3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	รายบุคคล 3.1.2 จำนวนครั้งในการให้ความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กจ./สอ/กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		3.2.1 จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	คณะกรรมการ KM สอ./บด./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		3.2.2 ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้	- โครงการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้	คณะกรรมการ KM สอ./บด./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		3.2.3 จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบบริหารจัดการ	- โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ภายในองค์กร	สอ./บด./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเปิดเผย	4.1.1 จำนวนหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นต้น	กจ.	รายงาน 6 เดือน
	4.2 กระบวนการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	4.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	- โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	กจ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	4.3 บุคลากรขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม	4.3.1 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	<ul style="list-style-type: none"><li>- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น</li><li>* โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อน การนำคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล</li><li>* โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิง จริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง)</li><li>* โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากร</li><li>* โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้าน คุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น</li></ul>	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	4.4 สร้างความเชื่อมั่นต่อการอุทธรณ์ และร้องทุกข์	4.4.1 ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบร้องเรียนร้องทุกข์	<ul style="list-style-type: none"><li>- โครงการพัฒนาระบบร้องเรียนร้อง ทุกข์</li></ul>	คณะทำงานฯ/กจ./ นต./กอง/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<b>มิติที่ 5</b> <b>คุณภาพชีวิต</b> <b>และความสมดุล</b> <b>ระหว่างชีวิต</b> <b>กับการทำงาน</b>	5.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อ สร้างความผาสุก และความ ผูกพันองค์กร	5.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร	- โครงการสำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		5.1.2 ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรกรม อุตุนิยมวิทยา	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		5.1.3 ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากร กรม อุตุนิยมวิทยา	- โครงการ/กิจกรรมตามแผนสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	5.2 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วน ร่วมและทำงานเป็นทีม	5.3.1 จำนวนกิจกรรมของการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม และ การทำงานเป็นทีม	- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงาน แบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการ ผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา	ทุกหน่วยงาน	รายงาน 6 เดือน
	5.3 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่ กรมฯ กำหนด	5.4.1 ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	- จัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจาก ที่กรมฯ กำหนด เช่น 1) โครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อการ ยังชีพ	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
			2) โครงการจัดห้องให้นมบุตร 3) โครงการจัดทำห้องพัฒนาเด็ก ก่อนวัยเรียนและเด็กวัยเรียน 4) โครงการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และ ปฏิบัติงานมานาน 5) โครงการคลินิกสุขภาพจิต 6) โครงการห้องสุขใจ - การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ในการได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติม		

#### 4. สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

##### 4.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – 2565

วิสัยทัศน์	ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา เต็มร้อยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”	<ol style="list-style-type: none"><li>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง</li><li>2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li><li>3. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li><li>4. วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</li><li>5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li><li>6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร</li></ol>
<b>พันธกิจ</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง</li><li>2) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li><li>3) เต็มร้อย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน</li><li>4) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม</li><li>5) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเต็มร้อยให้เป็นที่ยอมรับ</li></ol>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร - ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร		1	2	3	4	5	50	20	20	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ  - โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	3 ปี	1,000,000
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร		10	15	20	25	30	100	20		- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	3 ปี	8,000,000
	1.3 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		2	4	6	8	10	100	20		- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพ	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	3 ปี	1,000,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
	1.4 ผู้บริหารทุกระดับ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวตามแนวทาง นโยบายการบริหารจัดการ ภาครัฐสมัยใหม่ อย่างมีธรรมาภิบาล	- ร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตร ผู้นำยุคใหม่		4	8	12	16	20	100	20		-โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารเปลี่ยนแปลง” - โครงการประชุมสัมมนาเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่”	กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	3 ปี	1,000,000
	1.5 มีแผนบริหาร อัตรากำลังที่เหมาะสมกับ ภารกิจของกลุ่ม งานในองค์กร ภายใต้กรอบ ระยะเวลา 3 ปี	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน อัตรากำลังกรม อุดมศึกษา 3 ปี		1	2	3	4	5	100	20		- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอุดมศึกษา 3 ปี	กจ./ กอง/ศูนย์	3 ปี	50,000
<b>มิติที่ 2</b> <b>ประสิทธิภาพ</b> <b>ของการ</b> <b>บริหาร</b> <b>ทรัพยากร</b>	2.1 พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการ บริหารจัดการ องค์กร	- ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนา ระบบงาน สารสนเทศ เพื่อ สนับสนุนการ		1	2	3	4	5	100	50	20	- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร	กจ./บด./กอง/ ศูนย์	3 ปี	70,000,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ					
บุคคล		บริหารจัดการองค์กร														
	2.2 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	- ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน		60	65	70	75	80	100	50		- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	กจ.	3 ปี		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 การประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล		1	2	3	4	5	50	50	20	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด รายบุคคล	กจ./บด./กอง/ศูนย์	1 ปี	50,000	
		- จำนวนความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน		1	2	3	4	5	50			- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	3 ปี	120,000	
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้	- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		5	10	15	20	25	40	50		- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	คณะกรรมการ KM สอ./บด./กอง/ศูนย์	3 ปี	200,000	



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
	ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้		1	2	3	4	5	30			- โครงการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้	สอ./บต./กอง/ศูนย์	1 ปี	50,000
		- จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบบริหารจัดการ		1	2	3	4	5	30			- โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ภายในองค์กร	สอ./บต./กอง/ศูนย์	3 ปี	200,000
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- จำนวนหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		1	2	3	4	5	100	30		- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นต้น	กจ.	3 ปี	
	4.2 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		6	12	18	24	30	100	40	20	- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น * โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการนำคุณธรรมจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	3 ปี	200,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ					
													<ul style="list-style-type: none"> <li>* โครงการสร้างวัฒนธรรม วัฒนธรรมเชิงจริยธรรม ในองค์กร (ในรูปแบบ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง)</li> <li>* โครงการปลูกจิตสำนึก บุคลากร</li> <li>* โครงการจัดทำสื่อ เผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น</li> </ul>			
	4.3 สร้างความเชื่อมั่น ต่อการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์	- ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนาระบบ ร้องเรียนร้องทุกข์		1	2	3	4	5	100	30		- โครงการพัฒนาระบบ ร้องเรียนร้องทุกข์	คณะทำงานฯ/ กจ./นต./กอง/ ศูนย์	3 ปี	50,000	
<b>มิติที่ 5</b> <b>คุณภาพชีวิต</b> <b>และความ</b> <b>สมดุล</b> <b>ระหว่างชีวิต</b>	5.1 มีการพัฒนา คุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความ ผาสุก และ	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร		60	65	70	75	80	100	30		- โครงการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ ของข้าราชการเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน	กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	3 ปี		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
กับการทำงาน	ความผูกพันองค์กร	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		1	2	3	4	5	50	30	20	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	กจ./คณะทำงาน/กอง/ศูนย์	3 ปี	100,000
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		60	65	70	75	80	50	40		- โครงการ/กิจกรรมตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	กจ./คณะทำงาน/กอง/ศูนย์	3 ปี	1,000,000
	5.2 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	- จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม		6	12	18	24	30	100	20		- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา	กจ./กอง/ศูนย์	3 ปี	
	5.3 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์		1	2	3	4	5	100	20		- จัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด เช่น 1) โครงการเกษตร	กจ./คณะทำงาน/กอง/ศูนย์	3 ปี	800,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
												อินทรีย์เพื่อการยังชีพ 2) โครงการจัดห้องให้นมบุตร 3) โครงการจัดทำห้องพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กวัยเรียน 4) โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและปฏิบัติงานมานาน 5) โครงการคลินิกสุขภาพจิต 6) โครงการห้องสุขใจ - การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติม			

## 5. แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### 5.1 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

วิสัยทัศน์	ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา เตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”	<ol style="list-style-type: none"><li>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง</li><li>2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li><li>3. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li><li>4. วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</li><li>5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</li><li>6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร</li></ol>
<b>พันธกิจ</b>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1) ตรวจสอบ ฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศ ภูมิอากาศ และเตือนภัยธรรมชาติ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย</li><li>2) เป็นศูนย์ข้อมูลและบริการดิจิทัลด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว</li></ol>	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	ม.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63	ก.ย. 63			
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี														กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	3,000,000
	4.0	- ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 80	- โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี														กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 80	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะบุคลากร															กจ./สอ./ กอง/ศูนย์
1.3 มีแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3 ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพ															กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	50,000



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	ม.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63			ก.ย. 63	
ทรัพยากรบุคคล	เป็นปัจจุบัน	ปัจจุบัน																	
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	3.1 การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการระดับ บุคคลสอดคล้อง เหมาะสมกับ ผลสัมฤทธิ์ของ งาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	ระดับ 5	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด รายบุคคล													กจ./บด./ กอง/ศูนย์	50,000	
		- จำนวนความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 เรื่อง	- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน														กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	30,000
	3.2 บุคลากรมี สังคม แห่งการเรียนรู้ และสามารถ พัฒนาขีด ความรู้ ความสามารถ ได้ด้วยตนเอง	- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5 เรื่อง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้														คณะกรรมการ KM สอ./บด./ กอง/ศูนย์	50,000
		- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้	ระดับ 5	- โครงการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้														สอ./บด./ กอง/ศูนย์	50,000
		- จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบบริหารจัดการ	1 ชิ้น	- โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ภายในองค์กร													สอ./บด./ กอง/ศูนย์	50,000	



มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	ม.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63			ส.ค. 63	ก.ย. 63
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนและ เปิดเผย	- จำนวนหลักเกณฑ์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	5 หลักเกณฑ์	- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล เช่น หลักเกณฑ์ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง บุคลากร เป็นต้น													กจ.	50,000
	4.2 กระบวนการ แต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล	- ร้อยละความพึงพอใจ ของข้าราชการ ที่มีต่อ การบริหารทรัพยากร บุคคล	ร้อยละ 80	- โครงการสำรวจความพึง พอใจของข้าราชการที่มี ต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล													กจ./กอง/ศูนย์	
	4.3 บุคลากรของ องค์กรมี คุณธรรม จริยธรรม	- จำนวนกิจกรรมที่ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	5 กิจกรรม	- กิจกรรม/โครงการที่ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น * โครงการจัดทำ แผนการขับเคลื่อน การนำคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ใน การบริหารงานบุคคล * โครงการสร้าง วัฒนธรรมเชิง จริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบและ													กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	50,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	ม.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63		
				กิจกรรม ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง) * โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากร * โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น													
	4.4 สร้างความเชื่อมั่นต่อการอุทธรณ์และร้องทุกข์	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบร้องเรียนร้องทุกข์	ระดับ 5	- โครงการพัฒนาระบบร้องเรียนร้องทุกข์													คณะกรรมการ/ กจ./นต./บด./ กอง/ศูนย์
<b>มิติที่ 5</b> <b>คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ</b>	5.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร	ร้อยละ 80	- โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน													กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ. 63	ม.ค. 63	เม.ย. 63	พ.ค. 63	มิ.ย. 63	ก.ค. 63	ส.ค. 63			ก.ย. 63	
ทำงาน	5.2 มีแผนพัฒนาเพื่อสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร อุตุนิยมวิทยา	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร อุตุนิยมวิทยา - โครงการ “อตุสัมพันธ์ สัจจร” สำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง														กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	250,000
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร อุตุนิยมวิทยา	ร้อยละ 80																
	5.3 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	- จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	8 กิจกรรม	- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา															กจ./กอง/ศูนย์
	5.4 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์	5 สวัสดิการ	- จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด เช่น 1) โครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อการยังชีพ 2) โครงการจัดห้องให้นม														กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	200,000



แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมวิทยายุทธ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

กอง/ศูนย์/กลุ่ม .....

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	หมายเหตุ