

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอู่ตุนิยมวิทยา
(พ.ศ. 2561-2564)

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอู่ตุนิยมวิทยา

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สถานภาพขององค์กร

1.1 วิสัยทัศน์

“บริการที่เป็นเลิศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างทั่วถึง และเตือนภัยถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามความต้องการ”

1.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ที่รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2) เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้า ได้ถึงระดับตำบล
- 3) ส่งเสริมการบูรณาการ งานวิจัย นวัตกรรมวิชาการ และการปฏิบัติการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือประชาชนและภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ
- 5) พัฒนาสารสนเทศภูมิอากาศเพื่อรองรับผลกระทบจากความผันแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

1.3 ยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการให้บริการและคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการตรวจ การเฝ้าระวัง การพยากรณ์อากาศ และการเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้า
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ส่งเสริม และบูรณาการ งานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม ร่วมถึงความร่วมมือที่เกี่ยวข้อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือภาคประชาชน และภาคส่วนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

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 ใ้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
- ปัจจัยที่ 4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

- ปัจจัยที่ 5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- ปัจจัยที่ 7 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ

งบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

- ปัจจัยที่ 8 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

- ปัจจัยที่ 9 การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ (Retention) ของส่วนราชการ
- ปัจจัยที่ 10 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (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 – 4 ปี ข้างหน้า
- 2) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว และอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- 3) จุดอ่อนหรือสิ่งทำลายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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
- มีการวางตัวบุคคล/ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานแต่ละหน้าที่
- มีการวางอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- มีระบบ/โปรแกรม/ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและอื่นๆ
- มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร
- มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

2) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดี

- ระบบ IT สำหรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มีการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM)
- มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น บ้านพักข้าราชการ/ลูกจ้าง ที่ทำการ

- มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดูแลกันแบบพี่น้อง
- บุคลากรในสายงานหลักมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตามมาตรฐานที่ WMO, ICAO กำหนด
- มีการบริการที่ดีตามค่านิยมองค์กร คือ ฟังพอใจด้วยจิตบริการ (Service Mind)
- มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและแผนความก้าวหน้าในสายงานหลัก
- มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ชัดเจนจากหน่วยงานกลาง (สำนักงาน ก.พ.)

3) จุดอ่อนหรือสิ่งท้าทายหรือสิ่งที่ต้องปรับปรุง

- บุคลากรขาดทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น ด้านภาษา IT (Software, Hardware) โดยเฉพาะในด้านโปรแกรมเฉพาะทาง
- ขาดการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
- ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทดแทนอัตรากำลังที่จะสูญเสียในอนาคต และการสืบทอดตำแหน่ง
- โครงสร้างอัตรากำลังบางหน่วยงานไม่เพียงพอกับภารกิจความรับผิดชอบบุคลากร 1 คนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง
- ไม่มีการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์กร
- โอกาสและกระบวนการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายโอนองค์ความรู้ต่างๆ (SOP)
- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เงินค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (เงิน พ.อ.ต.) ค่าทำการนอกเวลา เป็นต้น ทำให้บุคลากรขาดความผูกพันในงานและองค์กร
- ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไม่ชัดเจน
- การบริหารงานบุคคลขาดความโปร่งใสและเป็นธรรม
- ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ไม่มีคลังความรู้ในเรื่องระเบียบของราชการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขาดการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบราชการ
- ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถและแสดงศักยภาพที่ตนมี
- แผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่นำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากกอง/ศูนย์ ที่เป็นผู้รับผิดชอบยังขาดความรู้ และต้องปฏิบัติงานหลักจึงไม่มีเวลาในการดำเนินการตามแผนฯ

- กฎระเบียบของ ก.พ. ปิดกั้นความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน (ว 17/2558 เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ)

4) สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ

- มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่เป็นเฉพาะสำหรับกรม อุตุนิยมวิทยา
- การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สร้างกำลังคนคุณภาพ เพื่อความต่อเนื่องใน การบริหารราชการ
- กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร
- สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็น รูปธรรม และสามารถนำมาใช้ได้จริง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลได้
- วางแผนอัตรากำลังโดยการเกลี่ยอัตรากำลัง/ยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็น เพื่อนำ อัตรากำลังดังกล่าวไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วน
- ผลักดันให้มีหลักสูตรและคู่มือที่เป็นมาตรฐานกลาง สามารถใช้งานได้จริง
- การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เช่น เรื่องเครื่องราชย์ วันลา การศึกษา
- จัดทำคลังความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบต่างๆ ที่สามารถสืบค้นได้ง่าย
- มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจ

3.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
1. การพัฒนาบุคลากร	1.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาและ IT เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน รองรับ การเข้าสู่ยุค Thailand 4.0	เป้าหมายสูงสุด
	1.2 HRD (การพัฒนาความรู้ สมรรถนะในด้านต่าง ๆ)	
	1.3 บุคลากรในสายงานหลักมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ตาม มาตรฐานที่ WMO, ICAO กำหนด	จุดแข็ง
	1.4 มีการจัดการความรู้ Knowledge Management (KM)	

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
	<p>1.5 บุคลากรขาดทักษะและสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น ด้านภาษา IT (Software, Hardware) โดยเฉพาะในด้านโปรแกรมเฉพาะทาง ขาดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการทดแทนอัตราากำลังที่จะสูญเสียในอนาคต</p> <p>1.6 โอกาสและกระบวนการในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ (SOP)</p> <p>1.7 ขาดการวางแผนและพัฒนาบุคลากรในทุกสายงานอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง</p> <p>1.8 ขาดการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้ความสามารถและแสดงศักยภาพที่ตนมี</p>	จุดอ่อน
	<p>1.9 กระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>1.10 ขาดการนำแผนพัฒนาบุคลากรมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากกอง/ศูนย์ ที่เป็นผู้รับผิดชอบ ยังขาดความรู้และต้องปฏิบัติงานหลักจึงไม่มีเวลาในการดำเนินการตามแผนฯ</p> <p>1.11 ผลักดันให้มีหลักสูตรและคู่มือที่เป็นมาตรฐานกลางสามารถใช้งานได้จริง</p>	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ควรจะทำ
2. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<p>2.1 การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ</p> <p>2.2 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน และในตำแหน่งที่ครอง</p>	เป้าหมายสูงสุด
	2.3 มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและแผนความก้าวหน้าในสายงานหลัก	จุดแข็ง
	<p>2.4 ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไม่ชัดเจน</p> <p>2.5 กฎระเบียบของ ก.พ. ปิดกั้นความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ว 17/2558 เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ)</p>	จุดอ่อน

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
	2.6 มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (Job Description) ที่เป็นเฉพาะสำหรับกรมอตุณิยมวิทยา 2.7 สร้างแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนอย่างเป็นรูปธรรม และสามารถนำมาใช้ได้จริง รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลได้	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ควรจะทำ
3. โครงสร้างและ อัตรากำลัง	3.1 การวางอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	เป้าหมายสูงสุด
	3.2 กำลังคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากร 1 คนต้องปฏิบัติหน้าที่หลายอย่าง	จุดอ่อน
	3.3 เกลี่ยอัตรากำลัง/ยุบเลิกภารกิจที่ไม่จำเป็น เพื่อนำอัตรากำลังดังกล่าวไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและเร่งด่วน	สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ควรจะทำ
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 การบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมและโปร่งใส	
	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 ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	จุดอ่อน
	4.10 ไม่มีคลังความรู้ในเรื่องระเบียบของราชการในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
	4.11 มีแผนงานต่างๆ แต่ไม่นำไปสู่การปฏิบัติ 4.12 การบริหารงานบุคคลขาดความโปร่งใสและเป็นธรรม 4.13 การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง สร้างคนคุณภาพ เพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ 4.14 มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจลง 4.15 จัดทำคลังความรู้ในเรื่องกฎ ระเบียบต่างๆ ที่สามารถสืบค้นได้ง่าย	จุดอ่อน สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ควรจะทำ
5. ฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศ	5.1 มีระบบ/โปรแกรม/ฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการรายงานผลการดำเนินการตามแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลและอื่นๆ 5.2 ระบบ IT สำหรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 5.3 การปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศ บุคลากรให้เป็นปัจจุบัน เช่น เรื่องเครื่องราชย์ วันลา การศึกษา	เป้าหมายสูงสุด จุดแข็ง สิ่งที่หน่วยงาน การเจ้าหน้าที่ควรจะทำ
6. คุณภาพชีวิตการสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กร	6.1 บุคลากรในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสวัสดิการที่หลากหลาย 6.2 มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด 6.3 มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการต่างๆ ที่หลากหลาย เช่น บ้านพักข้าราชการ/ ลูกจ้าง ที่ทำการ 6.4 มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดูแลกันแบบพี่น้อง 6.5 บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ขาดความผูกพันในงานและองค์กร 6.6 ขาดแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันในองค์กร เช่น เงินค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (เงิน พ.อ.ต.) ค่าทำการนอกเวลา	เป้าหมายสูงสุด จุดแข็ง จุดอ่อน

3.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ประเด็น ดังนี้

- (1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง
- (2) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา 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 สถานะปัจจุบันส่วนราชการได้ทำเรื่องนี้อย่างมากน้อยเพียงใด

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์โดยเทคนิค Gap Analysis จัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ลำดับ ความ สำคัญ	ประเด็นยุทธศาสตร์	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	พัฒนาระบบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพสำหรับบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อ เป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน			2	5	16	23	4.61	5	11	3	2		21	2.10	2.51
3	วิเคราะห์และวางแผน บริหารอัตรากำลังและ ปรับอัตรากำลังให้ เหมาะสมกับภารกิจ			2	6	15	23	4.57	5	8	7	1	1	22	2.32	2.25
4	พัฒนาระบบฐานข้อมูล บุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบ สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล อื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ ประโยชน์ ในการ บริหารงานบุคคลได้อย่าง เต็มประสิทธิภาพ			3	10	11	24	4.33	4	4	8	4		20	2.60	1.73
5	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความ โปร่งใสในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล				8	18	26	4.69	5	10	5	1	2	23	2.35	2.34
6	ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรให้มีความ สมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงานมีความสุข และผูกพันองค์กร			4	9	12	25	4.32	4	4	12	5		25	2.72	1.60

3.5 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

กำหนดเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ มี ประสิทธิภาพ รองรับระบบ ราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่ หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	1.1.1 ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร 1.1.2 ร้อยละของการ ดำเนินการตาม แผนพัฒนาบุคลากร 1.1.3 จำนวนหลักสูตรด้าน อุดมศึกษา/ ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี
		1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะสอดคล้องกับระบบ ราชการ 4.0	1.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการอบรม/พัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร
		1.3 ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง สามารถ ปรับตัวตามแนวทาง นโยบายการบริหารจัดการ ภาครัฐสมัยใหม่อย่างมี ธรรมาภิบาล	1.3.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนาตาม หลักสูตรผู้นำยุคใหม่
		1.4 บุคลากรมีสังคมแห่งการ เรียนรู้ และสามารถพัฒนา ขีดความสามารถได้ ด้วยตนเอง	1.4.1 จำนวนองค์ความรู้ที่มี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1.4.2 ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงระบบ สืบค้นข้อมูลการจัดการ ความรู้ 1.4.3 จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถ

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
			เข้าถึงได้จากระบบ บริหารจัดการ
2	พัฒนาระบบความก้าวหน้า ในสายอาชีพสำหรับบุคลากร กรมอุตุฯ วิทยาลัย เพื่อเป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	2.1 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพที่ชัดเจน	2.1.1 จำนวนตำแหน่ง เป้าหมาย ที่มีการพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพ
3.	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ในการบริหารทรัพยากร บุคคล	3.1 มีหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และเปิดเผย	3.1.1 ระดับความสำเร็จใน การจัดทำหลักเกณฑ์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		3.2 กระบวนการแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	3.2.1 ร้อยละความพึงพอใจ ของข้าราชการที่มีต่อ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล
		3.3 การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการระดับบุคคล สอดคล้องเหมาะสมกับ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.3.1 ระดับความสำเร็จในการ จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รายบุคคล 3.3.2 จำนวนครั้งในการให้ ความรู้ในเรื่องระบบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
		3.4 บุคลากรขององค์กรมี คุณธรรมจริยธรรม	3.4.1 จำนวนกิจกรรมที่ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความ โปร่งใส
4.	วิเคราะห์และวางแผนบริหาร อัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับ ภารกิจ	4.1 มีแผนบริหารอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่ม งานในองค์กรภายใต้กรอบ ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561	4.1.1 ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผน อัตรากำลังกรม อุตุฯ วิทยาลัย 3 ปี

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		- 2563)	(พ.ศ. 2561 – 2563)
5	พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	<p>5.1 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> <p>5.2 บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>5.3 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร</p>	<p>5.1.1 ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน</p> <p>5.2.1 ร้อยละความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>5.3.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร (MIS)</p>
6	ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุข และผูกพันองค์กร	<p>6.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากร</p> <p>6.2 มีแผนพัฒนาเพื่อสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ</p>	<p>6.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร</p> <p>6.1.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ตรงตามผลสำรวจความต้องการ</p> <p>6.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ</p> <p>6.2.2 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ</p>

ลำดับ ที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
			บุคลากร กรม อุตุฯ มหาวิทยาลัย
		6.3 เสริมสร้างการทำงานแบบมี ส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	6.3.1 จำนวนกิจกรรมของ การทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วม และการทำงาน เป็นทีม
		6.4 มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด	6.4.1 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 1.1.3 จำนวนหลักสูตรด้าน อุดมศึกษา/ ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ - โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการตาม แผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี - โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนา บุคลากร	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 จำนวนตำแหน่งที่มีการ พัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	- โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงาน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.4 ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้า เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว ตามแนวทาง นโยบายการ	1.4.1 ร้อยละของผู้บริหารที่ ได้รับการพัฒนาตาม หลักสูตรผู้นำยุคใหม่	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การ บริหารเปลี่ยนแปลง” - โครงการประชุมสัมมนาเพื่อสร้าง	พร./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	<p>บริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ อย่างมีธรรมาภิบาล</p> <p>1.5 มีแผนบริหารอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่ม งานในองค์กรภายใต้กรอบ ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)</p>	<p>1.5.1 ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนอัตรากำลังกรม อุดุนิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)</p>	<p>ผลสัมฤทธิ์ของงานตามแนวทางการ บริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำยุค ใหม่”</p> <p>- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังกรม อุดุนิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)</p>	<p>กจ./กอง/ศูนย์</p>	<p>รายงาน 6 เดือน</p>
<p>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p>	<p>2.1 บุคลากรมีความพึงพอใจใน ระบบสารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการ องค์กร</p>	<p>2.1.1 ร้อยละความพึงพอใจใน ระบบฐานข้อมูลการ บริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>2.2.1 ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบงาน สารสนเทศ เพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการองค์กร</p>	<p>- โครงการสำรวจความพึงพอใจใน ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากร บุคคลที่เป็นปัจจุบัน</p> <p>- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร</p>	<p>กจ./บด./กอง/ศูนย์</p> <p>กจ./บด.</p>	<p>รายงาน 6 เดือน</p> <p>รายงาน 6 เดือน</p>

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	2.3 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	2.3.1 ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	กจ.	รายงาน 6 เดือน
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล สอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.1.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดรายบุคคล	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		3.1.2 จำนวนครั้งในการให้ความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	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

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและ เปิดเผย	4.1.1 ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำหลักเกณฑ์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การ สรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นต้น	กจ.	รายงาน 6 เดือน
	4.2 กระบวนการแต่งตั้งบุคลากร เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	4.2.1 ร้อยละความพึงพอใจของ ข้าราชการที่มีต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	- โครงการสำรวจความพึงพอใจของ ข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากร บุคคล	กจ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	4.3 บุคลากรขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม	4.3.1 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เช่น * โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อน การนำคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล * โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิง จริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบ และกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง) * โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากร * โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้าน คุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	5.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อ สร้างความผาสุก และความ พึงพอใจของบุคลากร	5.1.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร	- โครงการสำรวจความคิดเห็นและ ความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	5.2 มีแผนพัฒนาเพื่อสร้างความ ผาสุกในการปฏิบัติงาน	5.2.1 ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา 5.2.1 ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร กรม อุตุนิยมวิทยา	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรกรม อุตุนิยมวิทยา - โครงการ “อุตุสัมพันธ์สัญจร” สำหรับ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	5.3 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วน ร่วมและทำงานเป็นทีม	5.3.1 จำนวนกิจกรรมของการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม และ การทำงานเป็นทีม	- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงาน แบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการ ผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	5.4 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่ กรมฯ กำหนด	5.4.1 ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ	- จัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจาก ที่กรมฯ กำหนด เช่น 1) โครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อการ	กจ./คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

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

4. สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>“บริการที่เป็นเลิศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างทั่วถึง และเตือนภัยถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามความต้องการ”</p>	<p>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง</p>
พันธกิจ	<p>2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</p>
<p>1) พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ที่รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม</p> <p>2) เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ เต็มระยะ พยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้าได้ถึงระดับตำบล</p> <p>3) ส่งเสริมการบูรณาการ งานวิจัย นวัตกรรมวิชาการ และการปฏิบัติการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือประชาชนและภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ</p> <p>5) พัฒนาสารสนเทศภูมิอากาศเพื่อรองรับผลกระทบจากความผันแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</p>	<p>3. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>4. วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ</p> <p>5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ</p> <p>6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร</p>

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		1	2	3	4	5	30	20	20	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ - โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี - โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	4 ปี	1,000,000
		- ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร		60	65	70	75	80	40						
		- จำนวนหลักสูตรด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี		4	5	6	7	8	30						
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร		10	15	20	25	30	100	20	20	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะบุคลากร	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	4 ปี	8,000,000
	1.3 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		1	2	3	4	5	100	20	20	- โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงาน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	4 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 สามารถปรับตัว ตามแนวทาง นโยบายการบริหารจัดการ ภาครัฐสมัยใหม่ อย่างมีธรรมาภิบาล	- ร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับการ พัฒนาตามหลักสูตร ผู้นำยุคใหม่		4	8	12	16	20	100	20		-โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “การบริหาร เปลี่ยนแปลง” - โครงการประชุมสัมมนา เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของ งานตามแนวทางการ บริหารจัดการภาครัฐ สมัยใหม่ - โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่”	กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	4 ปี	1,000,000
	1.5 มีแผนบริหาร อัตรากำลังที่ เหมาะสมกับ ภารกิจของกลุ่ม งานในองค์กร ภายใต้อกรอบ ระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)	- ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน อัตรากำลังกรม อดุณิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)		1	2	3	4	5	100	20		- โครงการจัดทำแผน อัตรากำลังกรม อดุณิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)	กจ./ กอง/ศูนย์	1 ปี	50,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล		60	65	70	75	80	100	30		- โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน	กจ./บด./กอง/ศูนย์	4 ปี	
	2.2 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร	- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร		1	2	3	4	5	100	40	20	- โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร	กจ./บด.	2 ปี	70,000,000
	2.3 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	- ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน		60	65	70	75	80	100	30		- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	กจ.	4 ปี	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
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	50		- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	4 ปี	120,000
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		4	8	12	16	20	40	50		- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	คณะกรรมการ KM สอ./บด./กอง/ศูนย์	4 ปี	200,000
		- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้		1	2	3	4	5	30	30		- โครงการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้	สอ./บด./กอง/ศูนย์	1 ปี	50,000
		- จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบบริหารจัดการ		1	2	3	4	5	30	30	- โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ภายในองค์กร	สอ./บด./กอง/ศูนย์	4 ปี	200,000	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิดชอบ ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเปิดเผย	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		1	2	3	4	5	100	30		- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นต้น	กจ.	1 ปี	
	4.2 กระบวนการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล		60	65	70	75	80	100	30		- โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	กจ./กอง/ศูนย์	4 ปี	
	4.3 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		4	8	12	16	20	100	40	20	- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น * โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการนำคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล * โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบและ	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	4 ปี	200,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
												กิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง) * โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากร * โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น			
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร		60	65	70	75	80	100	30		- โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	3 ปี	
	5.2 มีแผนพัฒนาเพื่อสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		1	2	3	4	5	50	30	20	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการ “อุตุสัมพันธ์ สัจจร” สำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน - โครงการพัฒนาคุณภาพ	กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	4 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				
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		60	65	70	75	80	50			ชีวิตข้าราชการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง			
	5.3 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	- จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม		6	12	18	24	30	100	20		- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา	กจ./กอง/ศูนย์	4 ปี	
	5.4 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์		1	2	3	4	5	100	20		- จัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด เช่น 1) โครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อการยังชีพ 2) โครงการจัดห้องให้นมบุตร 3) โครงการจัดทำห้องพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กวัยเรียน 4) โครงการเสริมสร้าง	กจ./ คณะกรรมการ/ กอง/ศูนย์	4 ปี	800,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
												ขวัญและกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และปฏิบัติงานมานาน 5) โครงการคลินิก สุขภาพจิต 6) โครงการห้องสุขใจ - การสำรวจความพึงพอใจ ของบุคลากรในการได้รับ สวัสดิการอื่นเพิ่มเติม			

5. แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>“บริการที่เป็นเลิศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างทั่วถึง และเตือนภัยถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามความต้องการ”</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง 2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ 5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร
<p>พันธกิจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 2) เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้าได้ถึงระดับตำบล 3) ส่งเสริมการบูรณาการ งานวิจัย นวัตกรรมวิชาการ และการปฏิบัติการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือประชาชนและภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ 5) พัฒนาสารสนเทศภูมิอากาศเพื่อรองรับผลกระทบจากความผันแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61			ก.ย. 61	
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ - โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี - โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร														กจ./สอ./กอง/ศูนย์	200,000
		- ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร																	
		- จำนวนหลักสูตรด้านอตุณิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี																	
	1.2 บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร		- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร														กจ./สอ./กอง/ศูนย์	2,000,000
	1.3 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		- โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงาน														กจ./สอ./กอง/ศูนย์	250,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61			ก.ย. 61
	1.4 ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับตัวตามแนวทางนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่อย่างมีธรรมาภิบาล	- ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรผู้นำยุคใหม่		-โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารเปลี่ยนแปลง” - โครงการประชุมสัมมนาเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่”													กจ./สอ./กอง/ศูนย์	250,000
	1.5 มีแผนบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงานในองค์กรภายใต้กรอบระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอตุณิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)		- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอตุณิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)													กจ./กอง/ศูนย์	50,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61			ก.ย. 61	
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล		- โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน														กจ./บด./กอง/ศูนย์	
	2.2 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน		- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน														กจ.	
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 การประเมินผล การปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล		- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด รายบุคคล													กจ./บด./กอง/ศูนย์	50,000	
		- จำนวนความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน		- โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน													กจ./สอ./กอง/ศูนย์	30,000	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61			ก.ย. 61	
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้														คณะกรรมการ KM สอ./บต./ กอง/ศูนย์	50,000
		- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้		- โครงการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้														สอ./บต./ กอง/ศูนย์	50,000
		- จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบบริหารจัดการ		- โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ภายในองค์กร															สอ./บต./ กอง/ศูนย์
มิติที่ 4 ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเปิดเผย	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นต้น													กจ.	50,000	
	4.2 กระบวนการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล		- โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล													กจ./กอง/ศูนย์		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61			ก.ย. 61
	4.3 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม		- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น * โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการนำคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล * โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบและกิจกรรม ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง) * โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากร * โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น													กจ./สอ./กอง/ศูนย์	50,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)		
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61	ส.ค. 61			ก.ย. 61	
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร		- โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน														กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	
	5.2 มีแผนพัฒนาเพื่อสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		- โครงการจัดทำแผนพัฒนาสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา														กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	250,000
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		- โครงการ “อุตุสัมพันธ์สัญจร” สำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน															
	5.3 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	- จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม		- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา														กจ./กอง/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
					ต.ค. 60	พ.ย. 60	ธ.ค. 60	ม.ค. 61	ก.พ. 61	ม.ค. 61	เม.ย. 61	พ.ค. 61	มิ.ย. 61	ก.ค. 61			ส.ค. 61
	5.4 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์		- จัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด เช่น 1) โครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อการยังชีพ 2) โครงการจัดห้องให้นมบุตร 3) โครงการจัดทำห้องพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กวัยเรียน 4) โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และปฏิบัติงานมานาน 5) โครงการคลินิกสุขภาพจิต 6) โครงการห้องสุขใจ - การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติม												กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	200,000

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมวิทยายุทธ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

กอง/ศูนย์/กลุ่ม

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	หมายเหตุ