แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

(พ.ศ. 2557-2560)

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา

แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. สถานภาพขององค์กร

1.1 วิสัยทัศน์

"เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน"

1.2 พันธกิจ

1) เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
2) พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
3) ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

1.3 ยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศของกรมอุตุนิยมวิทยาสำหรับสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาขีดความสามารถทั้งด้านวิชาการและเทคโนโลยี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิผลของงานอุตุนิยมวิทยา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การบริหารจัดการภายในองค์กร

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 ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา 8 (3) และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ดังนี้

<u>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</u> (Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ 1 มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้อง และสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สถาพกำลังคน (workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่าง ดังกล่าว

ปัจจัยที่ 3 มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)

ปัจจัยที่ 4 มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ปัจจัยที่ 5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

ปัจจัยที่ 7 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ 8 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ปัจจัยที่ 9 การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจ (Retention) ของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ 10 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)

ปัจจัยที่ 12 การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (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 และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

3. การจัดทำแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.1 การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยวิเคราะห์จาก 4 ข้อคำถาม ดังนี้

1) เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการต้องการให้เกิดขึ้นในระยะ 1 – 3 ปี ข้างหน้า
2) จุดแข็งหรือสิ่งที่ดีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการมีอยู่แล้วและอยากจะรักษาไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
3) จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง
4) สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา รวมทั้งสิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

<u>ประเด็นการวิเคราะห์จาก 4 ข้อคำถามสรุปได้</u> ดังนี้

3.1.1 <u>เป้าหมายสูงสุด</u>

- บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามสายงาน
- บุคลากรของกรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการทำงาน
- บุคลากรมีความรู้และทักษะในด้านวิชาการเฉพาะด้าน ด้านเทคนิค ด้านวิจัย และด้านภาษาอังกฤษ เพื่อยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสากล
- บุคลากรของสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัดมีความรู้ ความสามารถ ในการนำเสนอข้อมูลข่าวพยากรณ์อากาศ และสามารถต่อยอด การพยากรณ์อากาศในระดับพื้นที่ได้
- สถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านช่างเทคนิคในการบำรุงรักษา ซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยาในเบื้องต้นได้
- บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม
- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่ดี
- สถาบันอุตุนิยมวิทยามีหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมตามมาตรฐานสากล
- มีระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง
- มีการจัดการความรู้ที่ดี โดยเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ด้านภาษาอังกฤษ และด้านสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา
- บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล
- มีโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

3.1.2 <u>จุดแข็ง</u>

- บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- มีการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยาในองค์กร และเป็นแหล่งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา
- กรมฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ทั้งภายในและต่างประเทศ

- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่หลากหลาย โดยเฉพาะบ้านพักข้าราชการ/ลูกจ้าง
- บุคลากรมีระบบการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- มีฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น
- ลักษณะงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยาไม่เอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริตคอรัปชั่นกับภาคประชาชน หรือผู้รับบริการ

3.1.3 <u>จุดอ่อน</u>

- โครงสร้างอัตรากำลังบางหน่วยงานไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง
- มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ทำให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ต่อเนื่อง
- ขาดการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์
- ขาดความโปร่งใสในเชิงบริหาร
- บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรขาดทักษะทางภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ
- ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่ผ่านการอบรมจากต่างประเทศ
- ขาดการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าทำการนอกเวลา
- ขาดการยกย่องชมเชยบุคลากรที่อุทิศตนและหรือมีผลงานดีเด่นในระดับกรมและภายนอก
- บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของทางราชการ
- ความก้าวหน้าในสายงานบางครั้งไม่มีความแน่นอน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ขาดการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในสายงานอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรส่วนใหญ่ ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ไม่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง
- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้และหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน
- การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ของสำนักงา ก.พ. ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของกรมฯ ในบางส่วน เช่น รูปแบบการบันทึกข้อมูล และการรายงานข้อมูลบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น
- การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน

3.1.4 <u>สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ</u>

- ดำเนินการให้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- บุคลากรของกรมฯ มีโอกาสศึกษา ดูงาน ทั้งภายในและต่างประเทศ
- ผลักดันให้ข้าราชการได้รับค่าวิชาชีพ หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าทำการนอกเวลา เป็นต้น
- ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยและสนับสนุนแรงจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เงินรางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ ประกาศยกย่องชมเชย

- วางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์ สวัสดิการกรมฯ ให้ชัดเจน และการบังคับใช้อย่างเท่าเทียม เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ผลักดันให้กรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
- ผลักดันงานวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยา
- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลการลา มาสาย เป็นต้น
- ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- นำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประกอบในการตัดสินใจ
- วางแผนบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ และมีสมรรถนะสูง
- จัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ (ผู้บริหารต้นแบบ)
- จัดตั้งศูนย์ภาษาอังกฤษของกรมเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนและระดับสากล
- พัฒนาและเพิ่มบุคลากรทางด้านช่างเทคนิค สำหรับศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค
- ปรับบทบาทภารกิจของสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด เพื่อรองรับการให้บริการต่อยอดข่าวพยากรณ์อากาศในพื้นที่

3.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
1. การพัฒนาบุคลากร	1.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสอดคล้องตามสายงาน 1.2 บุคลากรมีความรู้และทักษะในด้านวิชาการเฉพาะด้าน ด้านเทคนิค ด้านวิจัย และด้านภาษาอังกฤษ เพื่อยกระดับเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และสากล 1.3 บุคลากรของสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัดมีความรู้ ความสามารถ ในการนำเสนอข้อมูลข่าวพยากรณ์อากาศ และสามารถต่อยอด การพยากรณ์อากาศในระดับพื้นที่ได้ 1.4 สถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านช่างเทคนิคในการบำรุง รักษา ซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยาในเบื้องต้นได้ 1.5 สถาบันอุตุนิยมวิทยามีหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมตามมาตรฐานสากล 1.6 มีการจัดการความรู้ที่ดี โดยเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ด้านภาษาอังกฤษ และด้านสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา	เป้าหมายสูงสุด
	1.7 บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	จุดแข็ง

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
	1.8 มีการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยาในองค์กร 1.9 และเป็นแหล่งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา 1.10 กรมฯ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา บุคลากรมีโอกาสได้รับความรู้ทั้งภายในและต่างประเทศ 1.11 บุคลากรมีระบบการทำงานเป็นทีมที่ดีทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	1.11 ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศ 1.12 ขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่ผ่านการอบรมจากต่างประเทศ 1.13 ขาดการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะในสายงานอย่างต่อเนื่อง 1.14 บุคลากรส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้ไม่ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง 1.15 บุคลากรขาดแรงจูงใจในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้และหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน
	1.16 บุคลากรของกรมมีโอกาสศึกษา ดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ 1.17 ผลักดันให้กรมเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 1.18 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 1.19 ผลักดันงานวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยา 1.20 วางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ และมีสมรรถนะสูง 1.21 จัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ (ผู้บริหารต้นแบบ) 1.22 จัดตั้งศูนย์ภาษาอังกฤษของกรมเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและระดับสากล 1.23 พัฒนาและเพิ่มบุคลากรทางด้านช่างเทคนิค สำหรับศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ
2. โครงสร้างและอัตรากำลัง	2.1 มีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	เป้าหมายสูงสุด
	2.2 โครงสร้าง/อัตรากำลังบางหน่วยงานไม่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานลดลง	จุดอ่อน
	2.3 วางแผนบริหารอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2.4 ปรับบทบาทภารกิจของสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัดเพื่อรองรับการให้บริการต่อยอดข่าวพยากรณ์อากาศในพื้นที่	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.1 บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ มีการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นรูปธรรม 3.2 บุคลากรมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล	เป้าหมายสูงสุด
	3.3 ความก้าวหน้าในสายงานบางครั้งไม่มีความแน่นอน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3.4 ขาดการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน
	3.5 ดำเนินการให้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ
4. คุณภาพชีวิต	4.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการพัฒนาสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมที่ดี	เป้าหมายสูงสุด
	4.2 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสวัสดิการที่หลากหลาย โดยเฉพาะบ้านพักข้าราชการ/ลูกจ้าง	จุดแข็ง
	4.3 บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4.4 บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าทำการนอกเวลา	จุดอ่อน
	4.5 ผลักดันให้ข้าราชการได้รับค่าวิชาชีพ หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าทำการนอกเวลา เป็นต้น 4.6 ส่งเสริมให้มีการยกย่องชมเชยและสนับสนุนแรงจูงใจให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เงินรางวัล ค่าตอบแทนพิเศษ ประกาศยกย่องชมเชย	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ
5. คุณธรรมจริยธรรมและการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักธรรมาภิบาล	5.1 บุคลากรของกรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณในการทำงาน	เป้าหมายสูงสุด
	5.2 ลักษณะงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยาไม่เอื้อต่อการแสวงหาผลประโยชน์ที่เป็นเหตุให้เกิดการทุจริตคอรับชันกับภาคประชาชน หรือผู้รับบริการ	จุดแข็ง
	5.3 มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อย ทำให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ต่อเนื่อง 5.4 ขาดการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ 5.5 ขาดความโปร่งใสในเชิงบริหาร 5.6 ขาดการยกย่องชมเชยบุคลากรที่อุทิศตนและหรือมีผลงานดีเด่นในระดับกรมและภายนอก 5.7 บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยของทางราชการ 5.8 การกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน	จุดอ่อน

ประเด็นหลัก	การวิเคราะห์จากข้อคำถาม	จากข้อคำถาม
	5.9 ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง 5.10 วางแผน และกำหนดหลักเกณฑ์ สวัสดิการกรมให้ชัดเจน และการบังคับใช้อย่างเท่าเทียมเป็นมาตรฐานเดียวกัน 5.11 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 5.12 นำเสนอข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารประกอบในการตัดสินใจ	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ
6. ฐานข้อมูลและระบบสานสนเทศ	6.1 มีระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง	เป้าหมายสูงสุด
	6.2 มีฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นปัจจุบันสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคล และเป็นข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น	จุดแข็ง
	6.3 การพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)ของสำนักงาน ก.พ. ยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของกรมฯ ในบางส่วน เช่น รูปแบบการบันทึกข้อมูล และการรายงานข้อมูลบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	จุดอ่อน
	6.4 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เช่น ข้อมูลการลา มาสาย เป็นต้น	สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรทำ

กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 6 ประเด็น ดังนี้

(1) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร

(2) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร

(3) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

(4) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน

(5) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(6) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis)

เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดทั้ง 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน (Gap Analysis) ดังนี้

3.3.1 พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นว่า มีความสำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการมากน้อยเพียงใด

3.3.2 พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นว่า สถานะปัจจุบันส่วนราชการได้ทำเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด

ซึ่งจากผลการวิเคราะห์โดยเทคนิค Gap Analysis จัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้ ดังนี้

ลำดับความสำคัญ	ประเด็นยุทธศาสตร์	ความสำคัญ/ความจำเป็น							สภาพปัจจุบัน							ส่วนต่าง
		1	2	3	4	5	Total	AVG 1	1	2	3	4	5	Total	AVG 1	
1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร		1	1	4	11	17	4.47		8	9			17	2.53	1.94
2	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล		1	1	9	6	17	4.18	3	6	7	1		17	2.35	1.82
3	ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง			2	8	7	17	4.29	1	7	7	2		17	2.59	1.71
4	ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร	1		2	11	3	17	3.88	1	8	6	2		17	2.53	1.35
5	พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ			6	8	3	17	3.82		4	10	3		17	2.94	0.88
6	พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร		1	4	11	1	17	3.71		4	10	3		17	2.94	0.76

3.4 การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์และตัวชี้วัด

กำหนดเป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประสบผลสำเร็จ ดังนี้

ลำดับที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร	1.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา (ร้อยละ 30/ปี) 1.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของ

ลำดับที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
			ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 80) 1.1.3 จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO,ICAO และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (5 หลักสูตร)
		1.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	1.2.1 จำนวนช่องทางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (3 ช่องทาง) 1.2.2 จำนวนองค์ความรู้ ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (5 เรื่อง/ปี) 1.2.3 ร้อยละของบุคลากรในชุมชนนักปฏิบัติที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ร้อยละ 90) 1.2.4 จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (5 ชุมชน/สำนัก/ศูนย์)
		1.3 บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	1.3.1 จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการ ที่เผยแพร่ (10 ชิ้น/ปี) 1.3.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ARD (50 คน) 1.3.3 ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งคลินิก ARD (ระดับ 5) 1.3.4 ระดับความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ (ระดับ 5)
		1.4 ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	1.4.1 ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคล
		1.5 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	1.5.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด (ร้อยละ 10 ต่อปี)
2	เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	2.1.1 จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนและตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง (0 คน ทุกปี) 2.1.2 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส (ปีละ 5 กิจกรรม)

ลำดับที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
			2.1.3 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ 10/ปี) 2.1.4 จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร (3 ช่องทาง)
		2.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	2.2.1 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) 2.2.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข (ร้อยละ 100) 2.2.3 จำนวนหน่วยงานที่รับทราบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (15 หน่วยงาน)
		2.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	2.3.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานการตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล (ระดับ 5)
3	ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง	3.1 มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งสำคัญ	3.1.1 จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (3 ตำแหน่ง)
		3.2 มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	3.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน (ระดับ 5)

ลำดับที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		3.3 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	3.3.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด (ร้อยละ 10 ต่อปี)
		3.4 รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	3.4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง (ระดับ 5) 3.4.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (ระดับ 5)
4	ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร	4.1 กรมมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	4.1.1 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง (ระดับ 5)
5	พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	5.1 มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.1.1 ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 95/ปี) 5.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ 80/ปี)
		5.2 มีฐานข้อมูลตัวชี้วัดค่าเป้าหมายรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	5.2.1ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดค่าเป้าหมายรายบุคคล (ระดับ 5)
6	พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน	6.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	6.1.1 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา (ระดับ 5) 6.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต (ร้อยละ 80)

ลำดับที่	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
		6.2 บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม	6.2.1 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (5 กิจกรรม/ปี)
		6.3 บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร	6.3.1 จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม(CSR) (1 กิจกรรม/ปี) 6.3.2 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน (5 กิจกรรม/ปี)

3.5 การจัดทำแผนงานโครงการรองรับ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	1.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา 1.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนา 1.1.3 จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO,ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ - จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม - จัดทำหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.2 กรมมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	1.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง	- โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังกรมอุตุนิยมวิทยา	บค./พร./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	1.3 มีแผนสร้างความก้าวหน้าในทุกสายงาน	1.3.1 จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.4 มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	1.4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.5 รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	1.5.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
		1.5.2 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	-โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	1.6 ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	1.6.1 ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคล	- โครงการพัฒนาทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.1.1 ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน 2.1.2 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน HR	บค./คณะทำงาน/สำนัก/ศูนย์	รายงานผลทุก 6 เดือน
	2.2 มีฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	2.2.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	- โครงการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดค่าและเป้าหมายรายบุคคล	- บค./สท./สำนัก/ศูนย์	รายงานทุก 6 เดือน
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	3.1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด	-โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถได้ด้วยตนเอง	3.2.1 จำนวนช่องทางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.2.2 จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - โครงการเรียนรู้ผ่าน E – Learning - ถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะภายในองค์กร	-คณะกรรมการ KM/สอ. สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		3.2.3 ร้อยละของบุคลากรในชุมชนนักปฏิบัติที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.2.4 จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (ชุมชน/สำนัก/ศูนย์)	- จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน (SOP)/คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ		
	3.3 บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	3.3.1 จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการ ที่เผยแพร่ 3.3.2 จำนวนบุคลากรที่ผลิตผลงานทางวิชาการ 3.3.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะARD 3.3.4 ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งคลินิก ARD 3.3.5 ระดับความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ	- โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย)และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา -โครงการผลิตตำราการเรียนการสอนด้านอุตุนิยมวิทยา - โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD) - โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD) - โครงการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ	สอ./พน/สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
	3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	3.4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	4.1.1 จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง 4.1.2 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร 4.1.3 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม 4.1.4 จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	- โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อน การนำคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล - โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สำรวจความพึงพอใจ) - โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากรในระดับนโยบาย - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม	กลุ่มงานคุ้มครอง/บค./ สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	4.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	4.2.1 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล 4.2.2 ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข 4.2.3 จำนวนหน่วยงานที่รับทราบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์	บค./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	5.1.1 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต 5.1.2 ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - จัดกิจกรรมส่งเสริมความผาสุกในชีวิต	บค./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน
	5.2 บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม	5.2.1 จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	- โครงการส่งเสริมบุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	บค./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)	5.3 บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร	5.3.1 จำนวนกิจกรรม CSR 5.3.2 จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	-โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม,จิตสาธารณะ,CSR) - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผาสุกของบุคลากร	บค./สำนัก/ศูนย์	รายงาน 6 เดือน

4. สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 แผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2560

<table>
<tr><th>วิสัยทัศน์</th><th>ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</th></tr>
<tr><td>“เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1) เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
2) พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
3) ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ</td><td>1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
4. ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</td></tr>
</table>

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 บุคลากรมีความรู้ทักษะ และสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา		10	15	20	25	30	40	20	20	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ - จัดทำหลักสูตร/กิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม - จัดทำหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	20,000,000
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนา		60	65	70	75	80	30						
		- จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO,ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง		1	2	3	4	5	30						
	1.2 กรมมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง		1	2	3	4	5	100	20		- โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังกรมอุตุนิยมวิทยา	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	2 ปี	150,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
	1.3 มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานในตำแหน่งสำคัญ	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน		1		2		3	100	15		- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	2 ปี	300,000
	1.4 มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน		1	2	3	4	5	100	15		- โครงการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ปี	150,000
	1.5 รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง -ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง		1 1	2 2	3 3	4 4	5 5	50 50	15		- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง -โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ปี	150,000
	1.6 ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	-ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคล		1	2	3	4	5	100	15		-โครงการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์	บค./สอ./สำนัก/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				
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน		75	80	85	90	95	50	50	20	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน HR	บค./สท./คณะทำงาน/สำนัก/ศูนย์	1 ปี	150,000
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		60	65	70	85	80	50						
	2.2 มีฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล		1	2	3	4	5	100	50		- โครงการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	บค./สท./สำนัก/ศูนย์	1 ปี	150,000
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด		2	4	6	8	10	100	25	20	-โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	2,000,000
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนช่องทางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		1		2		3	25	25		- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - โครงการเรียนรู้ผ่าน E – Learning - ถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะภายในองค์กร	- คณะกรรมการ KM/สอ./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	10,000,000
		- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้		1	2	3	4	5	25						
		-ร้อยละของบุคลากรในชุมชนนักปฏิบัติที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้		70	75	80	85	90	25						

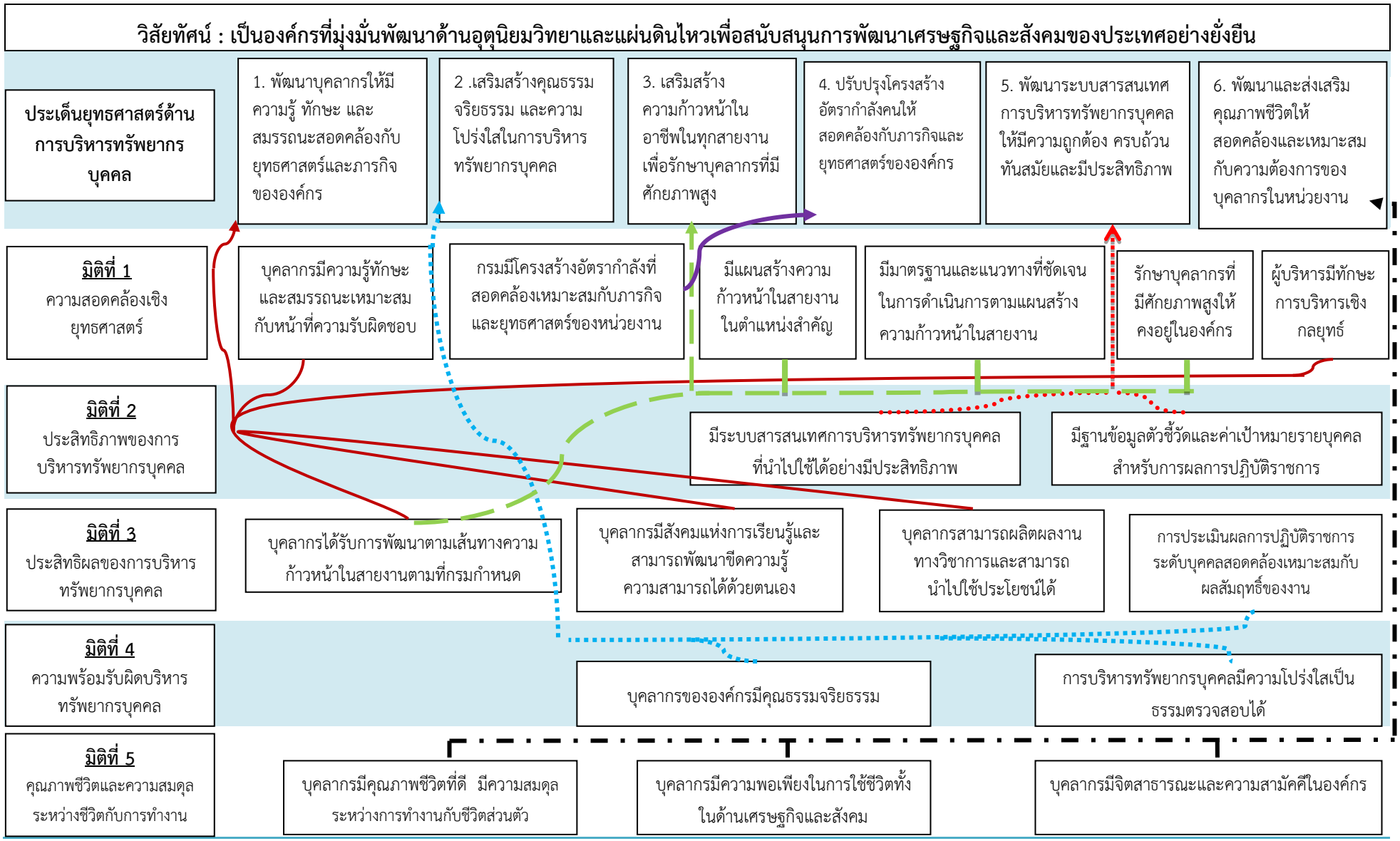
มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
		-จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (ชุมชน/สำนัก/ศูนย์)		1	2	3	4	5	25			- จัดทำมาตรฐานการ (SOP)/คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ			
	3.3 บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	-จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่		2	4	6	8	10	20	25		-โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ(บทความ/แปล/วิจัย)และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	4 ปี	400,000
		-จำนวนบุคลากรที่ผลิตผลงานทางวิชาการ		2	4	6	8	10	20			-โครงการผลิตตำราการเรียนการสอนด้านอุตุนิยมวิทยา	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	4 ปี	200,000
		-จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ARD		30	35	40	45	50	20			- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	4 ปี	400,000
		-ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งคลินิก ARD		1	2	3	4	5	20			- โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	1 ปี	-

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
		-ระดับความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ		1	2	3	4	5	20			- โครงการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ	สอ./พน./ สำนัก / ศูนย์	1 ปี	150,000
	3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล		1	2	3	4	5	100	25		- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	1 ปี	150,000
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	-จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนและตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง		8	6	4	2	0	25	50	**20**	- โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อน การนำคุณธรรม จริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล - โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สำรวจความพึงพอใจ)	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/บค./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	4,000,000
		-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร		1	2	3	4	5	25						
		- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม		2	4	6	8	10	25						
		- จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร		1		2		3	25						

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
												- โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากรในระดับนโยบาย - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม			
	4.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล		60	65	70	75	80	40	50		- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์	บค./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	200,000
		-ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข		60	65	70	75	80	30						
		-จำนวนหน่วยงานที่รับทราบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		3	6	9	12	15	30						

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)
				1	2	3	4	5	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ				
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต		60	65	70	75	80	50	40		-จัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	บค./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	355,000
		- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา		1	2	3	4	5	50						
	5.2 บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง		1	2	3	4	5	100	30		- โครงการส่งเสริมบุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	บค./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	800,000
	5.3 บุคลากรมีจิตสาธารณะและความสามัคคีในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม CSR						1	50	30		-โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม,จิตสาธารณะ,CSR) - โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	- บค./สำนัก/ศูนย์	4 ปี	1,400,000
		- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน		1	2	3	4	5	50						

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอตนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2560



5. แผนปฏิบัติการตามแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคล

5.1 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 ตามแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560

<table>
<tr><th>วิสัยทัศน์</th><th>ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</th></tr>
<tr><td>“เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”</td><td rowspan="2">1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
4. ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</td></tr>
<tr><th>พันธกิจ</th></tr>
<tr><td>1) เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
2) พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
3) ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ</td><td></td></tr>
</table>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	ร้อยละ 30	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ - จัดทำหลักสูตร/กิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม - จัดทำหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	5,000,000
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		- จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO,ICAO และอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง	5 หลักสูตร		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
	1.2 กรมมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง	ระดับ5	- โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังกรมอุตุนิยมวิทยา *สำรวจข้อมูลโครงสร้างอัตรากำลัง												→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (ต่อ)	1.3 มีแผนสร้างความ ก้าวหน้าในสายงานในทุกสายงาน	- จำนวนสายงานที่ได้จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	22 สายงาน	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน													-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
	1.4 มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน *ให้สำนัก/ศูนย์จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการในสังกัด	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
	1.5 รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง													-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
		-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	ระดับ 5	-โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง													-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
	1.6 ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	-ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคล	ระดับ 5	-โครงการพัฒนาทักษะการบริหารเชิงกลยุทธ์	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	200,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 95	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้าน HR *สำรวจปัญหาอุปสรรคและความต้องการใช้สารสนเทศข้อมูลบุคคล	→												บค./สท./คณะทำงาน/สำนัก/ศูนย์	
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80															
	2.2 มีฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	ระดับ5	- โครงการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล													บค./สท./สำนัก/ศูนย์	
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่ กรมฯ กำหนด	ร้อยละ 10	-โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	→												บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	200,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนช่องทางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3 ช่องทาง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - โครงการเรียนรู้ผ่าน E – Learning - ถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะภายในองค์กร	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-คณะกรรมการ KM/สอ./สท./สำนัก/ศูนย์	1,000,000
		- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5 เรื่อง		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)		-ร้อยละของบุคลากรในชุมชนนักปฏิบัติที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 90	- จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน(SOP)/คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		-จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (ชุมชน/สำนัก/ศูนย์)	5 ชุมชน															
	3.3 บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	-จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่	10 ชิ้น	-โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ(บทความ/แปล/วิจัย)และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา													สอ./พน./สำนัก /ศูนย์	
		-จำนวนบุคลากรที่ผลิตผลงานทางวิชาการ	10 คน	-โครงการผลิตตำราการเรียนการสอนด้านอุตุนิยมวิทยา	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./พน./สำนัก /ศูนย์	100,000
		-จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ARD	50 คน	- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./พน./สำนัก /ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
		-ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งคลินิก ARD	ระดับ 5	- โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)													สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	
		-ระดับความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ	ระดับ 5	- โครงการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ													สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	
	3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	ระดับ 5	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล													-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	-จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนและตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0 คน	- โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อน การนำคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล - โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (ในรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สำรวจความ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/บค./สำนัก/ศูนย์	50,000
		-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	5 กิจกรรม															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
				พึงพอใจ) - โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากรในระดับนโยบาย - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม														
		- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ 10															
		- จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	3 ช่องทาง															
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	4.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
		-ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ 100															
		-จำนวนหน่วยงานที่รับทราบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	15 หน่วยงาน															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต	ร้อยละ 80	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	150,000
		- ระดับความสำเร็จของการ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	ระดับ 5															
	5.2 บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	5 กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมบุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	50,000
	5.3 บุคลากรมีจิตสาธารณะและความสามัคคีในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม CSR	1 กิจกรรม	-โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม, จิตสาธารณะ,CSR) - โครงการสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	- บค./สำนัก/ศูนย์	150,000
		- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	5 กิจกรรม		→													

5.2 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558
ตามแผนกลยุทธการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560

<table>
<tr><th>วิสัยทัศน์</th><th>ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</th></tr>
<tr><td>“เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”</td><td rowspan="2">1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
4. ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</td></tr>
<tr><th>พันธกิจ</th></tr>
<tr><td>1) เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
2) พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
3) ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ</td><td></td></tr>
</table>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	ร้อยละ 30	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - จัดทำหลักสูตร/กิจกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง - โครงการปรับปรุงหลักเกณฑ์การประกันคุณภาพการฝึกอบรม - จัดทำหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	3,000,000
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		- จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO,ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	5 หลักสูตร								→	→	→	→	→	→		
	1.2 กรมมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	- ระดับความสำเร็จในจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน กำลังคน 1.ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2.ร่างโครงการฯเสนอกรมฯ อนุมัติ 3.จัดอบรมให้ความรู้ผู้บริหาร และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง	ระดับ5	- โครงการวางแผนกำลังคนของกรมอุตุนิยมวิทยา			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	150,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
		4.สรุปผลเสนอกรมฯทราบ 5.เวียนเผยแพร่																
	1.3 มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน	- ระดับความสำเร็จในจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน” 1.ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2.ร่างโครงการฯเสนอกรมฯ อนุมัติ 3.จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติกับผู้บริหาร และข้าราชการที่เกี่ยวข้อง 4.สรุปเสนอกรมฯ ทราบ 5.เวียนเผยแพร่	3 ตำแหน่ง	- โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การจัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน							→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	150,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
	1.4 รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	-ระดับความสำเร็จในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 1. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 2. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกฯ 3. ประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ 4. คณะกรรมการคัดเลือกฯ คัดเลือกผู้ที่สมัครเพื่อเสนอเป็น Hipps ของกรม 5. เสนอกรมฯพิจารณาให้ความเห็นชอบและเสนอผู้ที่ผ่านการคัดเลือกฯ ของกรมให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาคัดเลือกในขั้นตอนต่อไป	ระดับ 5	- การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
	1.5 ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	-ระดับความสำเร็จในการประชุมชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานของกรมอุตุนิยมวิทยา 1.ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2.ร่างโครงการฯเสนอกรมฯ อนุมัติ 3.จัดประชุมชี้แจงมอบนโยบายฯ 4.สรุปเสนอกรมฯ ทราบ 5.เวียนเผยแพร่	ระดับ 5	-โครงการประชุมชี้แจงมอบนโยบายการปฏิบัติงานของกรมอุตุนิยมวิทยา								→	→				-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	100,000
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 95	- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน									→	→	→	→	บค.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด	ร้อยละ 10	-โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	500,000
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนช่องทางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3 ช่องทาง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การจัดการความรู้/ถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะภายในองค์กร - จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน(SOP)/คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-คณะกรรมการ KM/สอ./สท./สำนัก/ศูนย์	2,500,000
		- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5 เรื่อง		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		-ร้อยละของบุคลากรในชุมชนนักปฏิบัติที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 80		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		-จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (ชุมชน/สำนัก/ศูนย์)	5 ชุมชน		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
	3.3 บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	-จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่	10 ชิ้น	-โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
	3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	-ระดับความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯและประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 1.ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2.นัดประชุมคณะกรรมการฯ 3.ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ 4.เสนอกรมฯ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดฯ	ระดับ 5	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
		5.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้ทราบโดยทั่วไป																
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	-จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนและตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0 คน	- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อความยั่งยืน -กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น *กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ *กิจกรรมเสริมสร้างจิตสาธารณะแก่ข้าราชการ *การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น *ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง *การกำหนดหลักเกณฑ์ให้ลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นเงื่อนไขในการประเมินบุคคล *การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม										→	→	→	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/บค./สำนัก/ศูนย์	500,000
		-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	5 กิจกรรม											→	→	→		
		- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ 10															
		- จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	3 ช่องทาง															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
				- โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม *รวมรวมเนื้อหา ความรู้ที่เกี่ยวข้อง *จัดทำโปสเตอร์ แผ่นผับ คู่มือ บทความ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น วิทยุ เว็บไซต์ หนังสือเวียน เป็นต้น	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
	4.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ (สถานีวิทยุกระจายเสียงกรมอุตุนิยมวิทยา)														บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
		-ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ 80															
		-จำนวนหน่วยงานที่รับทราบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	15 หน่วยงาน															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต	ร้อยละ 80	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยม-วิทยา - จัดกิจกรรมส่งเสริมความผาสุกในชีวิต เช่น *จัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต *จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่ม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบ้านพักอาศัย เป็นต้น *จัดกิจกรรม Big cleaning Day			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	150,000
		- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา 1.แต่งตั้งคณะทำงานฯ 2.ประชุม/สัมมนา/ระดมความคิดเห็น 3.จัดทำร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา 4.เสนอกรมฯพิจารณาให้ความเห็นชอบ 5.เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯต่อไป	ระดับ 5															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
	5.2 บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	5 กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมบุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น *สร้างชมรมพอเพียง *ส่งข้าราชการไปอบรมอาชีพ หลักสูตรต่าง ๆ *ส่งเสริมให้ข้าราชการปลูกผักสวนครัว *สำนักงานสร้างสุข *สร้างเสริมความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง *ศึกษา ดูงานหน่วยงานต้นแบบ ฯลฯ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	200,000
	5.3 บุคลากรมีจิตสาธารณะและความสามัคคีในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม CSR	1 กิจกรรม	-กิจกรรมส่งเสริมจิตสาธารณะ(CSR) เช่น * ปลูกป่า บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	100,000
		- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	5 กิจกรรม	-กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น *กีฬาสีประจำปี													บค./สำนัก/ศูนย์	350,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 57	พ.ย. 57	ธ.ค. 57	ม.ค. 58	ก.พ. 58	มี.ค. 58	เม.ย. 58	พ.ค. 58	มิ.ย. 58	ก.ค. 58	ส.ค. 58	ก.ย. 58		
				*กิจกรรมการตามประเพณี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ วันเกิดกรม วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น														

5.2 แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2560

<table>
<tr><th>วิสัยทัศน์</th><th>ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</th></tr>
<tr><td>“เป็นองค์กรที่มุ่งมั่นพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน”</td><td rowspan="2">1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และภารกิจขององค์กร
2. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง
4. ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
5. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ
6. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</td></tr>
<tr><th>พันธกิจ</th></tr>
<tr><td>1) เพิ่มขีดความสามารถการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยให้สามารถระบุพื้นที่ได้ถึงระดับตำบล
2) พัฒนาคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ
3) ส่งเสริมงานวิจัยและวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกภาคส่วนรวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวเพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ</td><td></td></tr>
</table>

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 บุคลากรมีความรู้ ทักษะและสมรรถนะเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	ร้อยละ 30	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง -โครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	3,000,000
		- ร้อยละความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 80		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		- จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO,ICAO	5 หลักสูตร								→	→	→	→	→	→		
	1.2 กรมมีโครงสร้างอัตรากำลังที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	- ระดับความสำเร็จในการหาความต้องการกำลังคน 1. ศึกษา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง 2. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและความต้องการอัตรา กำลังของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 2 สำนัก/ศูนย์ 3. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและความต้องการอัตรา กำลังของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 4 สำนัก/ศูนย์	ระดับ5	-สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณของสำนัก/ศูนย์			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		4. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและความต้องการอัตรา กำลังของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 6 สำนัก/ศูนย์ 5. สำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและความต้องการอัตรา กำลังของหน่วยงานไม่น้อยกว่า 8 สำนัก/ศูนย์																
	1.3 มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	3 ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานรองและสายงานสนับสนุน							→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	150,000
	1.4 มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน 1. ตั้งคณะทำงานฯ 2. ระดมความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. ร่างแผนพัฒนาฯ	ระดับ 5	-โครงการจัดทำแผนพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	5,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		4. เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ข้อคิดเห็น 5. ปรับปรุงแก้ไขร่างแผนพัฒนาฯเสนอกรมฯ เห็นชอบ																
	1.5 รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	-ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง คัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง 1. ตั้งคณะทำงานฯ 2. ระดมความคิดเห็นผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. ร่างแผนพัฒนาฯ 4. เสนอกรมฯให้ความเห็นชอบ 5. เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	
	1.6 ผู้บริหารมีทักษะการบริหารงานเชิงกลยุทธ์	-ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคล	ระดับ 5	-การถ่ายทอดยุทธศาสตร์/ตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคล		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		1. ปรับปรุง ทบทวนแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ 3. จัดทำคำรับรองกับหน่วยงานระดับสำนัก/ศูนย์ 4. สำนัก/ศูนย์ถ่ายทอดตัวชี้วัดให้หน่วยงานในสังกัด 5. หน่วยงานในสังกัดถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ระดับบุคคล																
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่เป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 95	- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน									→	→	→	→	บค. /สท.	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
	2.2 มีฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	-ระดับความสำหรับในการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล 1. รวบรวมตัวอย่างตัวชี้วัดรายบุคคลของสายงานต่าง ๆ 2. ประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคลของแต่ละสายงาน 3. จัดทำคู่มือตัวอย่างตัวชี้วัดในสายงานต่าง ๆ ของกรม 4. เสนอกรมฯพิจารณาให้ความเห็นชอบ 5. เวียนแจ้งและติดประกาศไว้ในระบบอินทราเน็ตของกรมฯ	ระดับ 5	-โครงการจัดทำฐานข้อมูลตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล				→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สท./สำนัก/ศูนย์	150,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงานที่กรมฯ กำหนด	ร้อยละ 10	-โครงการพัฒนาบุคลากรตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	500,000
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนช่องทางของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3 ช่องทาง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การจัดการความรู้/ถ่ายทอดองค์ความรู้ และทักษะภายในองค์กร - จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน(SOP)/คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	-คณะกรรมการ KM/สอ./สท./สำนัก/ศูนย์	500,000
		- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5 เรื่อง															
		-ร้อยละของบุคลากรในชุมชนนักปฏิบัติที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 80															
		-จำนวนชุมชนนักปฏิบัติ (ชุมชน/สำนัก/ศูนย์)	5 ชุมชน															
	3.3 บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	-จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่	10 ชิ้น	-โครงการเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ทางอุตุนิยมวิทยา	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./พน./สำนัก /ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		-ระดับความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ 1. วางแผนการดำเนินงานในการยกร่างแผนยุทธศาสตร์งานวิจัยกรมอุตุนิยมวิทยา 2. จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์งานวิจัยกรมอุตุนิยมวิทยา 5 ปี (พ.ศ. 2559-2563) เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ 3. มีแผนยุทธศาสตร์งานวิจัยกรมอุตุนิยมวิทยา 5 ปี (พ.ศ.2559 - พ.ศ. 2563) ที่ได้รับอนุมัติและแจ้งเวียนให้ข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ 4. สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อแผนยุทธศาสตร์งานวิจัยกรมอุตุนิยมวิทยา 5 ปี	5	- โครงการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		(พ.ศ.2559- พ.ศ.2563) ในระดับสายงานวิชาการ 5. วิเคราะห์และประมวลผลสำรวจเสนอคณะกรรมการบริหารงานวิจัยกรมอุตุนิยมวิทยาเพื่อพิจารณาทบทวนปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์งานวิจัยกรมอุตุนิยมวิทยาใน ปี พ.ศ.2560																
		-ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งคลินิก ARD -ระดับความสำเร็จในการจัดทำยุทธศาสตร์ ARD ในระดับสายงานวิชาการ 1. วางแผนการดำเนินงานสำรวจ และวิเคราะห์ความต้องการของผู้รับบริการ 2. กำหนดรูปแบบและแนวทางการให้บริการ	5	- โครงการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./พน./สำนัก / ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		3. ดำเนินการให้บริการตามแผนงานที่กำหนดไว้ 4. ประเมินผล ติดตามผลการให้บริการ 5. รายงานผลและนำผลการประเมินไปปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากิจกรรมการให้คำแนะนำด้านวิชาการให้ดียิ่งขึ้น																
	3.4 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระดับความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการฯและประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 1.ศึกษา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวคิด และความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2.นัดประชุมคณะกรรมการฯ	ระดับ 5	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	→												-บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		3.ประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการฯ 4.เสนอกรมฯ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดฯ 5.ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการฯ ให้ทราบโดยทั่วไป																
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	-จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียนและตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0 คน	- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อความยั่งยืน -กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น *กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ *กิจกรรมเสริมสร้างจิตสาธารณะแก่ข้าราชการ										→	→	→	กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/บค./สำนัก/ศูนย์	500,000
		-จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	5 กิจกรรม											→	→	→		
		- ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ 10															
		- จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรม	3 ช่องทาง															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		จริยธรรมของบุคลากร		*การคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น *ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง *การกำหนดหลักเกณฑ์ให้ลักษณะทางด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นเงื่อนไขในการประเมินบุคคล *การจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม *รวมรวมเนื้อหา ความรู้ที่เกี่ยวข้อง *จัดทำโปสเตอร์ แผ่นผับ คู่มือ บทความ เผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น วิทยุ เว็บไซต์ หนังสือเวียน เป็นต้น	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
	4.2 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	-ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	- ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สอ./สำนัก/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		-ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ 100	- เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ (สถานีวิทยุกระจายเสียงกรมอุตุนิยมวิทยา)	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		-จำนวนหน่วยงานที่รับทราบหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	15 หน่วยงาน															
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต	ร้อยละ 80	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยม-วิทยา - จัดกิจกรรมส่งเสริมความผาสุกในชีวิต เช่น *จัดอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต *จัดสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่ม เช่น สถานที่ออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี การพัฒนาสภาพแวดล้อมและบ้านพักอาศัย เป็นต้น *จัดกิจกรรม Big cleaning Day		→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์ ทุกหน่วยงาน	150,000
		- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี 2559 1.แต่งตั้งคณะทำงานฯ 2.ประชุม/สัมมนา/ระดมความคิดเห็น 3.จัดทำร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรม	ระดับ 5															

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		อุตุนิยมวิทยา 4.เสนอกรมฯพิจารณาให้ความเห็นชอบ 5.เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯต่อไป																
	5.2 บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	5 กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมบุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น *สร้างชมรมพอเพียง *ส่งข้าราชการไปอบรมอาชีพ หลักสูตรต่าง ๆ *ส่งเสริมให้ข้าราชการปลูกผักสวนครัว *สำนักงานสร้างสุข *สร้างเสริมความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง *ศึกษา ดูงานหน่วยงานต้นแบบ ฯลฯ	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	100,000
	5.3 บุคลากรมีจิตสาธารณะและความสามัคคีในองค์กร	- จำนวนกิจกรรม CSR	1 กิจกรรม	-กิจกรรมส่งเสริมจิตสาธารณะ(CSR) เช่น * ปลูกป่า บำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	บค./สำนัก/ศูนย์	100,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 58	พ.ย. 58	ธ.ค. 58	ม.ค. 59	ก.พ. 59	มี.ค. 59	เม.ย. 59	พ.ค. 59	มิ.ย. 59	ก.ค. 59	ส.ค. 59	ก.ย. 59		
		- จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	5 กิจกรรม	-กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น *กีฬาสีประจำปี *กิจกรรมการตามประเพณี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ วันเกิดกรม วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง เป็นต้น	→												บค./สำนัก/ศูนย์	350,000

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	หมายเหตุ

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 รอบ 3 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
					ยังไม่ต้องแนบเอกสาร/หลักฐานการดำเนินการ