



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐.๒๓๙๙.๔๐๒๓.๖๑๑๘. (บุญเกตุ. ภาวริศา).

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๒๓ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙) และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

(๑) เรียง ออต. ผ่าน รอบ.

๑. ที่มา

ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๓๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดัดแนบ ๑ และตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๔๗ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๘ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ซึ่งถ่ายทอมาจากแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดัดแนบ ๒

๒. ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๗/๒๕๖๘ สังกัด ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๙ โดยมีวาระต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คณะทำงานฯ ได้รับทราบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๗๖ รายละเอียด ดัดแนบ ๓

๒.๒ พิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยถ่ายทอมาจากแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และพิจารณากำหนดตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัจจุบัน จากนั้นได้ทบทวนการกำหนดค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด โดยให้มีค่าเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นจากผลการดำเนินการฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) แล้วจึงกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการ ซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ๓ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	
เป้าประสงค์ มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และ	๑. เสริมสร้างความโปร่งใสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาดตนเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดี	๓. เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ๔. มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ๕. เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ ของบุคลากร ๗. เสริมสร้างการทำงานแบบ มีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	
บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๑. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง ๒. พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ๓. ปรับปรุงกระบวนการงาน และมอบอำนาจ การตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ๔. จัดระบบและวิธีการทำงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	
องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมี ความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อ องค์กร	๑. ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ๒. ส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ดี

แผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดัดแปลง ๔

**๒.๓ การปรับปรุงแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

เพื่อให้แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีการทบทวนค่าเป้าหมายในบางตัวชี้วัดใหม่
และเพื่อปรับปรุงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ
คณะทำงานฯ จึงให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีความสอดคล้องกัน กจ./ฝ่ายเลขานุการ
คณะทำงานฯ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแล้ว ดัดแปลง ๕

รายงานการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๙ ดัดแปลง ๖

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ
บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง
และสอดคล้องกับปัจจุบัน จึงเห็นควรเสนอพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของ
บุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙) และ
แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

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

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๑ แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙)

๔.๒ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ก่อนให้ กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

(นายประสาทสุข อุทัยชัย)

เลขานุการกรม

(๒) เรียน ออต.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ก่อน กจ. แจ้งเวียนประกาศเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป หากชอบด้วยคำริ

(๖) เรียน ลนค. ผอ.กอง/ศูนย์/พร./ตส. ชช.

และหน่วยงานขึ้นตรง รอต./ปิดประกาศ เพื่อโปรดทราบ และโปรดเวียนแจ้งบุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายสรารัฐ สมทรัพย์)

รอบ. /๒ มี.ค. ๖๙

(นางบุญเกตุ นุชประมุข)

ผก.กจ./๖ มี.ค. ๖๙

๓. - เห็นชอบแผนฯ ตามเสนอนัย ๑ - ๒

- กจ.ดำเนินการต่อไป

(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญชาญ)

อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

๔ มี.ค. ๖๙

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบ ๑๒ เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป้าประสงค์ : มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	๑.๑ เสริมสร้างความปลอดภัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑.๑.๑ จำนวนหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ หลักเกณฑ์	- การจัดทำหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง เป็นต้น	๕ หลักเกณฑ์	๑๐๐
		๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุมคณะทำงานฯ จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> เสนอคณะกรรมการ การกลั่นกรองฯ พิจารณา <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอคณะกรรมการฯ <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ เห็นชอบ และปิดประกาศเผยแพร่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี	ระดับ ๕	๑๐๐
		๑.๑.๓ จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	ไม่มีข้อร้องเรียน (๐)	- โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แบบสอบถามความต้องการด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของกรมฯ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา เป็นต้น	ไม่มีข้อร้องเรียน	๑๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
				- สร้างช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ฯลฯ		
	๑.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	๑.๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๒๕ กิจกรรม	<p>จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม ๕ ส (สะอาด สดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ - การปรับปรุงเครื่องมือ/อุปกรณ์ ห้องทำงานให้ตอบรับกับการปฏิบัติงานให้ยุคดิจิทัล - เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - Big cleaning day - ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยาน และรถจักรยานยนต์ - กิจกรรมการซ้อมดับเพลิงหนีไฟ - พัฒนารูปแบบและช่องทางในการสื่อสารของหน่วยงาน ฯลฯ 	๓๔ กิจกรรม	๑๐๐
	๑.๓ เสริมสร้างความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	๑.๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๒๕ กิจกรรม	<p>จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 	๕๘ กิจกรรม	๑๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
				<ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญตามประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียงตามสาย เป็นต้น - โครงการมูทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรมฯลฯ 		
	๑.๔ มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๑.๔.๑ จำนวนสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๑ สวัสดิการ	<p>จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการปรับปรุง/จัดสถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ - ทุนการศึกษาบุตร - โครงการห้องให้นมบุตร - โครงการจัดทำห้องพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กวัยเรียน <p>ฯลฯ</p>	๖ สวัสดิการ	๑๐๐
		๑.๔.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	ร้อยละ ๗๔	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์ (สำรวจปีละ ๑ ครั้ง)	ร้อยละ ๗๓.๙๖	๙๙.๙๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
	๑.๕ เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	๑.๕.๑ จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	๑๐ กิจกรรม	<p>จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้สุขภาพกายและใจ - กิจกรรมออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบเวลาการทำงาน - โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ, จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งบุคลากรไปเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม, จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง, ปลูกผักสวนครัว, เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น - โครงการคลินิกสุขภาพจิต - โครงการห้องสุขใจ ฯลฯ 	๒๐ กิจกรรม	๑๐๐
	๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	๑.๖.๑ ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร	ร้อยละ ๗๔	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (สำรวจปีละ ๑ ครั้ง) 	ร้อยละ ๘๐.๔๗	๑๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
	๑.๗ เสริมสร้างการทำงานแบบ มีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	๑.๗.๑ จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	๖ กิจกรรม	- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา	๑๖๘ กิจกรรม	๑๐๐
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป้าประสงค์ : บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญ กำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	๒.๑ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	๒.๑.๑ จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	๑๐ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการจัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนรวม - จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - โครงการเสริมสร้าง ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และปฏิบัติงานมานาน - โครงการประกวดนวัตกรรม/หรือผลงานวิจัยดีเด่น ฯลฯ	๑๗ กิจกรรม	๑๐๐
	๒.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ	๒.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมและพัฒนา	ร้อยละ ๗๕	- โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร	ร้อยละ ๙๓.๓๐	๑๐๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
	สมรรถนะ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น			<ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุดมศึกษา/ทางการบริหารจัดการ - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายสายนงาน - โครงการพัฒนานักบริหารฯลฯ 		
	๒.๓ ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจ การตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอน ในการทำงาน	<p>๒.๓.๑ จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง</p> <p>๒.๓.๒ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง ทบทวนการมอบอำนาจของกรม อุดมศึกษาประจำปี</p> <p>ระดับ ๑ รวบรวมตรวจสอบคำสั่ง มอบอำนาจ</p> <p>ระดับ ๒ ตรวจสอบความคิดเห็นการมอบอำนาจ</p> <p>ระดับ ๓ สรุปข้อมูลจากผลสำรวจฯ</p> <p>ระดับ ๔ เสนอกรมฯพิจารณา</p> <p>ระดับ ๕ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการฯ ของกรม</p>	<p>๕ กระบวนการ</p> <p>ระดับ ๕</p>	<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน - ตรวจสอบความคิดเห็นการมอบอำนาจ และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจ เพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน 	<p>๕ กระบวนการ/มาตรฐาน</p> <p>ระดับ ๕</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>
	๒.๔ จัดระบบ และวิธีการทำงาน	<p>๒.๔.๑ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๔.๒ จำนวนกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>๕ คู่มือ</p> <p>๑๕ กิจกรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<p>๑๑ คู่มือ</p> <p>๒๐ ครั้ง</p>	<p>๑๐๐</p> <p>๑๐๐</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	คิดเป็นร้อยละเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร เป้าประสงค์ : องค์กรมีภาพลักษณ์ ที่ดี บุคลากรมีความ ภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	๓.๑ ประชาสัมพันธ์ เชิงรุก และ เสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม	๓.๑.๑ จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/ มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/ กิจกรรม/ภารกิจของ กรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	๕ ครั้ง	- จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/ บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	๑๗๒ ครั้ง	๑๐๐
		๓.๑.๒ จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อ สังคม (CSR)	๕ ครั้ง	- กิจกรรม (CSR) กิจกรรมมีส่วนร่วม/ช่วยเหลือชุมชน	๓๗ ครั้ง	๑๐๐
		๓.๑.๓ จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ ถ่ายทอดความรู้	๒๕ ครั้ง	- การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	๓๘ ครั้ง	๑๐๐
		๓.๑.๔ จำนวนกิจกรรม ในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ภาค ประชาชน	๕ ครั้ง	กิจกรรมสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ภาคประชาชน	๒๗ ครั้ง	๑๐๐
	๓.๒ ส่งเสริมค่านิยม องค์กรที่ดี	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จในการ ดำเนินการตามแผนส่งเสริมค่านิยมองค์กร	ร้อยละ ๘๐	- โครงการจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยม องค์กรที่ดี ประจำปี - เผยแพร่ค่านิยม สร้างการรับรู้ เข้าใจ	ร้อยละ ๗๖.๐๐	๙๕.๐๐
ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘						๙๙.๗๖