บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๑๑๑ **วันที่** ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(๑) เรียน ผก.กจ.

๑. เรื่องเดิม

ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๓๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามเอกสารแนบ ๑ และตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๘๕ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๗ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งถ่ายทอดมาจากแผนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามเอกสารแนบ ๒

๒. ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันพุธที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยถ่ายทอดมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับในปัจจุบัน รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ และนำเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณากลั่นกรองฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘ เรียบร้อยแล้ว โดยแผนดังกล่าวได้ดำเนินการสอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่

- มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
- มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

และกำหนดเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา จำนวน ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐

*****ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART**

S : Self development พัฒนาตนเอง O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์ S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน R : Responsibility มีความรับผิดชอบ T : Team work ทำงานเป็นทีม

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง

๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความผาสุกและผูกพันองค์กร

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามเอกสารแนบ ๓ ทั้งนี้ รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๘ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เวียนแจ้งคณะกรรมการฯ รับรองรายงานการประชุมแล้ว ตามบันทึกข้อความ ที่ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๘๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๘ ปรากฏว่าไม่มีคณะกรรมการฯ ขอแก้ไข/เพิ่มเติมรายงานการประชุม จึงถือว่าคณะกรรมการฯ ให้การรับรองรายงานการประชุมฉบับนี้แล้ว ตามเอกสารแนบ ๔

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอ รอบ./ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองแผนฯ นำเสนอ ออต. พิจารณา ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ก่อน กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

(นางสาวภวิรีศา ชาติวีระธรรม)
นบค.ชก.

(๒) เรียน ลนก. ผ่าน ชช.บค.
เพื่อโปรดเสนอ รอบ./ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองแผนฯ เสนอ ออต. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังแนบ ก่อน กจ. ปิดประกาศ/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯต่อไป

(นางบุญเกตุ นุชประมูล)
ผก.กจ./๓๐ ม.ค. ๖๘

(น.ส.วิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค./๓๐ ม.ค. ๖๘

(๓) เรียน รอบ. (ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองแผนฯ)
เพื่อโปรดพิจารณาเสนอ ออต. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามเสนอนัย (๑),(๒) ก่อน กจ. ปิดประกาศและแจ้งเวียนหน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป หากชอบด้วยดำริ

(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนก. / ๓๐ ม.ค. ๖๘

๔. เรียน ออต.
เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ตามเสนอนัย (๑) ก่อน กจ. ปิดประกาศและแจ้งเวียนหน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป หากชอบด้วยดำริ

รอบ./ ประธานฯ
๓๐ ม.ค. ๖๘

(๕) - เห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามเสนอนัย ๑
- กจ. ปิดประกาศและแจ้งเวียนหน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ ต่อไป

(นางสาวสุกันยาณี ยะวิญชาญ)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
๓๐ ม.ค. ๒๕๖๘

(๖) เรียน ลนก. ผอ.กอง/ศูนย์ ผอ.พร. ผอ.ตส และปิดประกาศ (ผ่าน ลนก.)
เพื่อโปรดทราบ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามที่กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบ (ดังแนบ) และโปรดเวียนแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางบุญเกตุ นุชประมูล)
ผก.กจ./๓ ก.พ. ๖๘

(น.ส.วิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค./๓ ก.พ. ๖๘

(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนก. / ๓ ก.พ. ๖๘

(๗) เรียน ผก. ใน ลก.
เพื่อทราบแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนัย (๑),(๖) และดำเนินการตามแผนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนก. / ๓ ก.พ. ๖๘

แผนปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งมีประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ การปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความผาสุกและความผูกพัน

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยความร่วมมือของบุคลากรและทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา
มกราคม ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ ๑

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผน ๒

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๒

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ๓

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา ๓

๒.๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๔

๒.๔ กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ๖

๒.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๗

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา ๙

๓.๒ พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา ๙

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ๙

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๙

๓.๕ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๑๐

ส่วนที่ ๔ การติดตามและรายงานผล

๔.๑ การติดตามและรายงานผล ๒๖

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน ๒๖

ภาคผนวก

๑. คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ๒๙

๒. คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมอุตุนิยมวิทยา ๓๑

ส่วนที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจในการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยาที่มีผลต่อประเทศ ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม อุตสาหกรรม และยังส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ การดำเนินภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาจึงต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คนดี คนเก่งเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการให้รองรับระบบราชการ ๔.๐ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ควบคู่การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑.๒.๒ เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๑.๒.๓ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาต่อไป

๑.๓ กระบวนการจัดทำแผน

๑.๓.๑ คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณาทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๓.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘๒/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณากลั่นกรองร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๓.๓ เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๓.๔ เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้หน่วยงานในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาดำเนินการตามแผนต่อไป

๑.๔ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/แผนงาน และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้อาศัยกรอบแนวคิดจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

• **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน มีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัย รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

• **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ** มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา มีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกัน และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๒.๒ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา

ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา ได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ เพื่อที่จะพัฒนากรมอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรสมรรถนะสูงที่สามารถรองรับการพัฒนาประเทศไปสู่ความเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วให้ได้ภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐ โดยมียุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร (Organization Basis Development Strategy) ยุทธศาสตร์ด้านองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization Strategy) ยุทธศาสตร์ด้านการพยากรณ์ที่ละเอียดแม่นยำ (Accurate Forecast Strategy) ยุทธศาสตร์ด้านการปกป้องชีวิต ทรัพย์สินและการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม (Protection of Life and Property and Social benefit Strategy) และยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น (Social satisfaction and Confidence Strategy) โดยยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวทาง มีดังนี้

• **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร** ประเด็นที่ ๑ ด้านบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน การสร้างบุคลากรทางด้านอุตุนิยมวิทยาให้กับประเทศไทย การปรับโครงสร้างบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ประเด็นที่ ๔ ด้านการสร้างและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ

การปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เหมาะสมเพียงพอ เช่น อาคารสถานที่ บ้านพัก อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

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

๒.๓ กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อติดตามพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ ให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบไปด้วย ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ดังนี้

• **มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์**

ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

• **มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง

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

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

- **มิติที่ ๓ ประสิทธิผลผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

- **มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล และความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

- **มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน

ปัจจัยที่ ๑๗ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

๒.๔ กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

การประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินเพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยหมวดที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน คือ **หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร** ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงานใหม่ มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูงโดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ข้อ ดังนี้

- **ข้อ ๕.๑ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ**

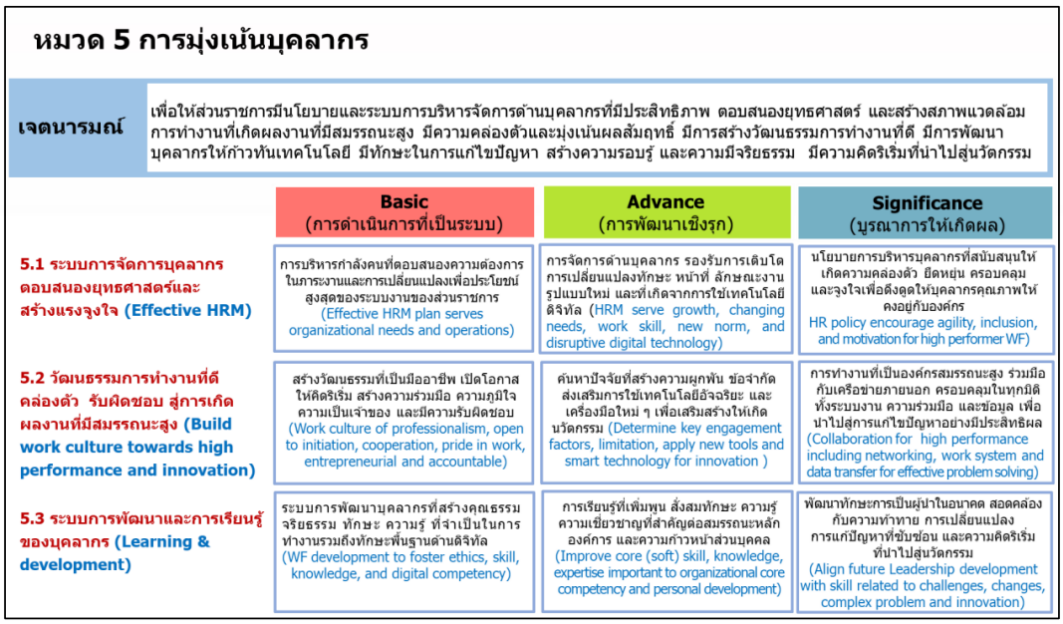
ระบบการจัดการบุคลากรที่มีการวางแผนทั้งกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมสนองความต้องการของส่วนราชการและรองรับการปรับเปลี่ยน สร้างสภาพแวดล้อมที่จูงใจสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างของกลุ่มบุคลากรเพื่อจูงใจให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง

- **ข้อ ๕.๒ วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง และนวัตกรรม**

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและเป็นมืออาชีพ เป็นรากฐานของการทำงานที่นำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง การตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบ และจริยธรรม ส่วนราชการควรตระหนักถึงปัจจัยส่งผลต่อความผูกพัน และการทุ่มเทเพื่อผลงานที่ดี เพื่อนำมาค้นหาเครื่องมือในการเสริมสร้างให้เกิดผลงานที่ดียิ่งขึ้น และเกิดนวัตกรรม

- **ข้อ ๕.๓ ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร**

ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากรที่มุ่งการพัฒนาบุคลากรทั้งพื้นฐานและสนับสนุนให้เต็มศักยภาพ เพื่อภารกิจของส่วนราชการทั้งปัจจุบันและอนาคต



หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เจตนารมณ์	เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม		
	Basic (การดำเนินการที่เป็นระบบ)	**Advance** (การพัฒนาเชิงรุก)	**Significance** (บูรณาการให้เกิดผล)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ (Effective HRM)	การบริหารกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการในภาระงานและการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของส่วนราชการ (Effective HRM plan serves organizational needs and operations)	การจัดการด้านบุคลากร รองรับการเติบโต การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ ลักษณะงาน รูปแบบใหม่ และที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (HRM serve growth, changing needs, work skill, new norm, and disruptive digital technology)	นโยบายการบริหารบุคลากรที่สนับสนุนให้เกิดความคล่องตัว ยืดหยุ่น ครอบคลุม และจูงใจเพื่อดึงดูดให้บุคลากรคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร HR policy encourage agility, inclusion, and motivation for high performer WF)
5.2 วัฒนธรรมการทำงานที่ดี คล่องตัว รับผิดชอบ สู่การเกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง (Build work culture towards high performance and innovation)	สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ ความภูมิใจ ความเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ (Work culture of professionalism, open to initiation, cooperation, pride in work, entrepreneurial and accountable)	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ข้อจำกัด ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะ และเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดนวัตกรรม (Determine key engagement factors, limitation, apply new tools and smart technology for innovation)	การทำงานที่เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก ครอบคลุมในทุกมิติทั้งระบบงาน ความร่วมมือ และข้อมูล เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิผล (Collaboration for high performance including networking, work system and data transfer for effective problem solving)
5.3 ระบบการพัฒนาและการเรียนรู้ของบุคลากร (Learning & development)	ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นในการทำงานรวมถึงทักษะพื้นฐานด้านดิจิทัล (WF development to foster ethics, skill, knowledge, and digital competency)	การเรียนรู้ที่เพิ่มพูน สั่งสมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่สำคัญต่อสมรรถนะหลักขององค์การ และความก้าวหน้าส่วนบุคคล (Improve core (soft) skill, knowledge, expertise important to organizational core competency and personal development)	พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำในอนาคต สอดคล้องกับความท้าทาย การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม (Align future Leadership development with skill related to challenges, changes, complex problem and innovation)

ที่มา : คู่มือหลักเกณฑ์การประเมินสถานการณ์เป็นระบบราชการ ๔.๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๗)

๒.๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดเป็นประเด็นประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไว้จำนวน ๖ ประเด็น ดังนี้

• ประเด็นที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐

เป้าประสงค์

๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับ ระบบราชการ ๔.๐มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐

๑.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง

๑.๓ บุคลากรสามารถผลิต ผลงานทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

๑.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ

๑.๕ บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด

๑.๖ ผู้บริหารทุกระดับก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการตามแนวทาง นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล

• ประเด็นที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๒.๑ บุคลากรขององค์กร มีคุณธรรมจริยธรรม

๒.๒ การบริหารทรัพยากร บุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรมตรวจสอบได้

๒.๓ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วไปได้อย่างทั่วถึง

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

• ประเด็นที่ ๓ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

๓.๑ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๒ มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจน ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๓ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตามที่กรมกำหนด

๓.๔ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ ในองค์กร

๓.๕ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา

• **ประเด็นที่ ๔ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง**

เป้าประสงค์

๔.๑ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ

๔.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

• **ประเด็นที่ ๕ พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ**

เป้าประสงค์

๕.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๕.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์

• **ประเด็นที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความผาสุก และผูกพันองค์กร**

เป้าประสงค์

๖.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่าง การทำงานและชีวิตส่วนตัว

๖.๒ บุคลากรมีความพอเพียง ในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม

๖.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๓.๑ วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ้งเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม

๓.๒ พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา

๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม

๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา

- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** การพัฒนาพื้นฐานองค์กร
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพยากรณ์และแจ้งเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติและการสร้างประโยชน์ต่อสังคม
- **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕** การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

๓.๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐

๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง

๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร

๓.๕ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ้งเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”	(๑) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐ (๒) เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (๔) ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รองรับการเปลี่ยนแปลง (๕) พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ (๖) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร
พันธกิจ	
๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม ๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ บุคลากรมีความรู้ความสามารถทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/แผนปฏิบัติการประจำปี <u>ระดับ ๑</u> และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี	←→												สอ./กจ. ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
		๒) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการอบรมและพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๙๐	โครงการ/กิจกรรมแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี - โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา/ทางการบริหารจัดการ - โครงการฝึกอบรมทักษะและสมรรถนะตามสายงาน ประเภทและระดับตำแหน่ง - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ - โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม - โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - โครงการพัฒนานักบริหารทุกระดับ ฯลฯ													สอ./กจ. ทุกหน่วยงาน	๗๕๔,๔๐๐

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
		๓) จำนวนหลักสูตร/กิจกรรมที่จัดอบรมตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑ หลักสูตร	- จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	สอ./กจ. ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
		๔) จำนวนหลักสูตรด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	๑ หลักสูตร	- จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	สอ./กจ. ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๒ มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยและมีโครงสร้างที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการ	- จำนวนกระบวนงานที่มีการทบทวนให้สอดคล้องกับภารกิจและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	๑๖ กระบวนงาน	- กิจกรรมการยกระดับกระบวนงานของกรมอุตุนิยมวิทยา	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	พร./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๓ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะกรรมการฯ และศึกษา วิเคราะห์บทบาท ภารกิจ เหตุผลความจำเป็นของตำแหน่งที่จะปรับปรุงฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	กจ,/คณะทำงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
		<u>ระดับ ๒</u> ประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะปรับปรุง <u>ระดับ ๓</u> จัดทำร่างแผนฯ และคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ และเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณาอนุมัติแผนฯ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ/แจ้งเวียน มติ อ.ก.พ. กระทรวงฯ และแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้หน่วยงานในสังกัดทราบ														
	๑.๔ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๖ ตำแหน่ง	- โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน					←							→	กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
	๑.๕ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลในการจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> ร่างแผนบริหารกำลังคน <u>ระดับ ๓</u> เสนอคณะกรรมการ/กอง ศูนย์พิจารณาแผนบริหารกำลังคน <u>ระดับ ๔</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของคณะกรรมการ/กอง ศูนย์ <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๔</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของคณะกรรมการ/กอง ศูนย์ <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๑	- โครงการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงประจำปี								←	—	—	—	→	กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
	๑.๗ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานฯ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระดับ ๒ ประชุม/สัมมนาคณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแผนส่งเสริม/พัฒนาข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมฯ ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง							←———					→	กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๑.๘ ผู้บริหารทุกระดับก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน	ระดับ ๒	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา					←———							→	กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
	สามารถบริหารจัดการตามแนวทางนโยบายหรือยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล	จัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> ประชุม/สัมมนาคณะทำงาน เพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนฯ และเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ																
		๒) ร้อยละของผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไปที่ได้รับการอบรม/พัฒนา	ร้อยละ ๑๐	- โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร - โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากร แก่หัวหน้างาน เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการเป็นพี่เลี้ยง เทคนิคการมอบหมายงาน เป็นต้น	←											→	กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน	๑๒๔,๐๒๔

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
				- โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริการจัดการ	←											→		
		๓) ระดับความสำเร็จในการถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดสู่หน่วยงานและบุคคลประจำปี <u>ระดับ ๑</u> รับทราบนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของผู้บริหาร <u>ระดับ ๒</u> จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกับหัวหน้าส่วนราชการ <u>ระดับ ๓</u> สื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยงานในสังกัด <u>ระดับ ๔</u> ถ่ายทอดลงสู่บุคคล <u>ระดับ ๕</u> ติดตาม/ประเมินผลประจำปี	ระดับ ๕	- โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด	←		→										กจ./พร./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล											↔	↔	กจ./บด./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	- ร้อยละของข้อมูลบุคคลในระบบ DPIS ที่ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๙๕	- ปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	กจ./บด./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์	- จำนวนแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์	๑ แบบฟอร์ม	- โครงการจัดทำแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ - การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)						↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	กจ./บด./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึงรับรู้ ในเรื่องของการบริหาร	๑) จำนวนช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ ช่องทาง	- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
	ทรัพยากรบุคคลได้อย่างถูกต้องและทันเวลา	๒) จำนวนกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๑ กระบวนงาน	- การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←											→	กจ.	ไม่ใช้งบประมาณ
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๒ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการจัดการตามแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา	ร้อยละ ๙๑.๘๕	- การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา (KM)	←											→	พร./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๓.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้	๑) จำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทางวิชาการที่เผยแพร่และสามารถนำไปใช้ได้จริง	๑๐ ผลงาน	- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Routine to Research (R2R) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย				←								→	สอ./พน./ทุกหน่วยงาน	๒๑,๖๐๐
		๒) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)	๕๐ คน															
	๓.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	- จำนวนครั้งในการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้งในและต่างประเทศ	๒ ครั้ง	- โครงการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	←											→	กจ./สอ./พน./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
	๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑) ระดับความสำเร็จในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ <u>ระดับ ๑</u> จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๒</u> เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาร่างหลักเกณฑ์ฯ <u>ระดับ ๓</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของคณะกรรมการฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ พิจารณาลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ <u>ระดับ ๕</u> เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด	ระดับ ๕	- การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	←	→											กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
		๒) ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล ระดับ ๑ ทบทวนการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน ระดับ ๒ ร่วมประชุมกับกอง/ศูนย์ เพื่อจัดทำ KPI ในแต่ละตำแหน่ง ระดับ ๓ เสนอกรมฯ เห็นชอบแบบบรรยายลักษณะงาน ระดับ ๔ จัดทำมาตรฐาน KPI รายบุคคล ระดับ ๕ เสนอกรมฯ เห็นชอบ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด	ระดับ ๒	- จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล					←	—	—	—	—	—	→	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
		๓) จำนวนครั้งในการให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๑ ครั้ง	- การให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ					←	→					←	→	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	๑) จำนวนบุคลากรที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้วว่าทำความผิดจริง	๐ คน	- โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ - แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม	←				→									กลุ่มงานคุ้มครองฯ/กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒) จำนวนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส	๕ กิจกรรม		←											→		
		๓) ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	ร้อยละ ๑๐															
		๔) จำนวนช่องทางที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร	๓ ช่องทาง		←											→		
	๔.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้	๑) ร้อยละของระดับความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	- การปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ - สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	←											→		กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒) ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการตรวจสอบและแก้ไข	ร้อยละ ๑๐๐		←											→		
		๓) จำนวนหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ หลักเกณฑ์												←	→		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา/แผนปฏิบัติการประจำปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะกรรมการฯ จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	- โครงการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	←	—	—	—	→								กจ./คณะทำงานฯ	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒) ร้อยละของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี	ร้อยละ ๘๕	- จัดกิจกรรมส่งเสริมความผาสุกในชีวิต และความผูกพันองค์กร	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘		
		๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต	ร้อยละ ๘๐	- การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อความผาสุกในชีวิต											←→	←→	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม	๑) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	๕ กิจกรรม	- โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรมส่งเสริมการออม	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
	๕.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร	๑) จำนวนกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	๑ กิจกรรม	- โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (การมีส่วนร่วม,จิตสาธารณะ, CSR, กีฬาสีสัมพันธ์ เป็นต้น) - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผาสุกของบุคลากร	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	กจ./ทุกหน่วยงาน	ไม่ใช้งบประมาณ
		๒) จำนวนกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงาน	๕ กิจกรรม												←→	←→		

ส่วนที่ ๔
การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการติดตาม และรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ดังนี้

๔.๑ การติดตามและรายงานผล

๔.๑.๑ การติดตามความก้าวหน้า

ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ติดตามความก้าวหน้าในดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมทั้งปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามแผนฯ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๒ (เดือนมีนาคม ๒๕๖๘) แล้วสรุปเสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๔.๑.๒ การรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม ติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รวมทั้งสรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๔ (เดือนกันยายน ๒๕๖๘) แล้วสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๔.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด รายงานความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยใช้แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

รอบ ..... เดือน สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม .....

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	งบประมาณที่ใช้	หมายเหตุ

ภาคผนวก

คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๒๘๓ / ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการ จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. ว่าที่ร้อยตรี ธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา	หัวหน้าคณะทำงาน
๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะทำงาน
๓. ว่าที่ร้อยตรี มณฑล กระจ่าง วิศวกรปฏิบัติการ กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	คณะทำงาน
๔. นายทวีศักดิ์ จันทบุรี เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาอาวุโส กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	คณะทำงาน
๕. นางจอมขวัญ สักกามาตย์ นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	คณะทำงาน
๖. นางสาวสุรางคนา จงสวัสดิ์ นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	คณะทำงาน
๗. นายมนูญ โดะโอย นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ กองพยากรณ์อากาศ	คณะทำงาน
๘. นายอนุชา ศรีเริงหล้า นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการ กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	คณะทำงาน
๙. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ กองสื่อสาร	คณะทำงาน
๑๐. นางสาวรัศมี ดำรงเกียรติวัฒนา นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	คณะทำงาน

/๑๑. นางสาว...

๑๑. นางสาวชวนพิศ เงินฉลาด นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	คณะทำงาน
๑๒. นายประเสริฐ ปุราถานัง นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	คณะทำงาน
๑๓. นายวีระ สม่าหลี นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	คณะทำงาน
๑๔. นายสมภพ วิสุทธิสิริ นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	คณะทำงาน
๑๕. นางพรนภา ทองด้วง นักอุตุนิยมวิทยาชำนาญการพิเศษ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	คณะทำงาน
๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ผู้แทน	คณะทำงาน
๑๗. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา/ผู้แทน	คณะทำงาน
๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน/ผู้แทน	คณะทำงาน
๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มประชาสัมพันธ์/ผู้แทน	คณะทำงาน
๒๐. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและเลขานุการ
๒๑. นางบุญเกตุ นุชประมูล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางสาวภวริศา ชาติวีระธรรม นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. นางสาวอนงลักษณ์ จิรกาลวสาน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการกรม	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะทำงานฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ก่อนเสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๒๘๒ / ๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา

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

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติราชการ จึงให้ยกเลิกคำสั่งดังกล่าวข้างต้น และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

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

/๒๐. นางสาว...

๒๐. นางสาวอนงลักษณ์ จิรกาลวสาน นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สำนักงานเลขานุการกรม	กรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการกลั่นกรองแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยาเสนอ และเสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา