



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๑๓ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
และขออนุมัติแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

① เรียน รอบ./ประธานกรรมการฯ

เรื่องเดิม

ตามที่กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามบันทึกข้อความ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรมฯ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๑๓ ลงวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๖๔ กจ. จึงได้เวียนแจ้งให้ กอง/ศูนย์/พร./ตส. และกลุ่มงานต่าง ๆ ใน ลก. พิจารณาดำเนินการตามแผน และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณได้เวียนแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดรายงานผลการดำเนินการฯ พร้อมปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ มายัง กจ. ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๗๐๙๖ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อสรุปเสนอกรมฯ ต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๔/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อทราบผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดทำร่างแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กอง/ศูนย์/พร./ตส. และกลุ่มงานต่าง ๆ ใน ลก. ได้รายงานผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน พร้อมปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ มายัง กจ. ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้รับทราบผลการดำเนินการดังกล่าวแล้วในการประชุมและไม่มีข้อแก้ไขเพิ่มเติม โดยในภาพรวมมีผลการประเมินร้อยละ ๘๐.๐๐ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และได้มีมติให้ กจ. เวียนแจ้งแผนฯ ดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรในสังกัดร่วมพิจารณาเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม ต่อแนวทาง/นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๘๗๒ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๕ โดยเมื่อครบกำหนดไม่มีผู้ใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติม รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นที่เห็นชอบโปรดนำเสนอกกรมฯ

๑. ทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

***ค่านิยมกรมอุตสาหกรรมอุตุนิยมวิทยา 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. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ก่อน กจ. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดดำเนินการต่อไป

(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ผก.กจ./กรรมการและเลขานุการ

๒) เขียน จตต.

เพื่อโปรดทราบผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ตามแผนงาน ๑ ข้อ 1 และ
โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี
พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนงาน ๑ ข้อ 2. หากชอบด้วย
ก่อน กจ. เขียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดต่อไป

รอบ/..... 20 ม.ค. ๖๕

๔) เรียบ อสค./ผอ.คสท./ผอ.ศูนย์/ผอ. และตจ.

เพื่อโปรดทราบแผนปฏิบัติการ
การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ และโปรดดำเนินการในส่วน
ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผบ.ต. ชก./สจ. ออ.คจ.

๒1 ม.ค. ๖๕

- ๓) - ทราบผลการดำเนินการฯ ตามแผนงาน ๑ ข้อ 1
- เห็นชอบตามแผน
- กจ. แจ้งหน่วยงานในสังกัดต่อไป.

ภทที่ร้อยตรี
(ชนะเลิศ เอี่ยมอนันชัย)
รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
รักษาราชการแทนอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
20 ม.ค. ๖๕

* 11 ม.ค. 65 / 21 ม.ค. 65 / 10.05.21

***คำนิยามกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

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



แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คำนำ

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะเพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพัน พัฒนาระบบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้ง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการเชื่อมโยง การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยากับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตลอดจนกรอบการประเมินสถานะ ของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร โดยผ่าน การวิเคราะห์ ทบทวนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จากคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา กำหนดเป็นประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ และงบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยความร่วมมือ ของบุคลากรและทุกหน่วยงานในสังกัดเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลต่อไป

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๔. กระบวนการดำเนินการจัดทำแผน	๔
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน	
๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	๕
๒. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๕
๓. ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา	๖
๔. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๗
๕. กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	๙
๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕	๙
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๑
ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	๑๗

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจในการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยาที่มีผลต่อประเทศทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม และยังส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ การดำเนินภารกิจดังกล่าวจึงต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อน และผลักดันแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คนดี คนเก่งเข้าทำงาน การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่งยิ่งขึ้น การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มุ่งเน้นให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ตามมาตรฐานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็น กรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสอดคล้อง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง ในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมกับบุคลากรในทุกระดับ เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการให้รองรับระบบราชการ ๔.๐ รวมทั้งการเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ควบคู่การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ให้แก่บุคลากร

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบแนวทางในการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

๒. เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน

๓. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนาต่อไป

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์/แผนงาน และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. กระบวนการดำเนินการจัดทำแผน

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่ง กรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๔/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีที่ปรึกษาจากภายนอกหน่วยงาน รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาฝ่ายบริหาร เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือผู้แทน จากทุกหน่วยงานเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ ร่วมประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และจัดทำ ร่างแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. เวียนแจ้งร่างแผนปฏิบัติการฯ ประจำปี ให้บุคลากรในสังกัดร่วมกันพิจารณาเสนอความคิดเห็น ก่อนคณะกรรมการฯ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข

๓. เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๔. เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการตามแผนต่อไป

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้อาศัยกรอบแนวคิดจากนโยบาย ยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

“ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” คือเป้าหมายในการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งในการบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ที่นำมาใช้เป็นกรอบแนวทาง มีดังนี้

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน มีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่งเสริมคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา มีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า มีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๒. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ได้มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส เกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะ และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ. ขึ้น ดังนี้ “สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ มีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ

ของประชาชนและเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสำนึกอย่างเหมาะสม”

ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้มีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ภาคราชการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่ง ที่เหมาะสมกับส่วนราชการ และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและการเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๒. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ระบบค่าตอบแทนที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

๓. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ระบบทุนรัฐบาลที่ดึงดูดและรักษาคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ ระบบการพัฒนาข้าราชการที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับบริบทของส่วนราชการ ระบบมาตรฐานวินัยที่มีประสิทธิภาพ ทันทารณ์และเป็นธรรม

๔. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในเวทีโลก

๓. 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

๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาพื้นฐานองค์กร ประเด็นที่ ๑ ด้านบุคลากร โดยการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุฯ วิทยาลัยฯ ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน การสร้างบุคลากรทางด้าน อุตุฯ วิทยาลัยฯ ให้กับประเทศไทย การปรับโครงสร้างบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ประเด็นที่ ๔ ด้านการสร้างและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ การปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้เหมาะสมเพียงพอ เช่น อาคารสถานที่ บ้านพัก อุปกรณ์สำนักงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านองค์กรสมรรถนะสูง ประเด็นที่ ๑ ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร โดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานให้การบริหารกำลังคนมีความคล่องตัว เพิ่มความยืดหยุ่นในการ บริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบ คุณธรรม ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน ถ่ายเทแลกเปลี่ยนและโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับ ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างคล่องตัว เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งรองรับภารกิจใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประเด็นที่ ๔ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ด้วยการเพิ่มขีดความสามารถ ของบุคลากรเพื่อรองรับเทคโนโลยีด้านอุตุฯ วิทยาลัยฯ

๔. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ ในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อ ติดตามพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วย ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ มาตรฐานด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

- ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย และสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งใน ปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลด ช่องว่างดังกล่าว
- ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)
- ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผน สร้างความ ต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ มาตรฐานด้านประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง และทันเวลา

- ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง
- ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ

มิติที่ ๓ มาตรฐานด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย และพันธกิจของส่วนราชการ
- ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management)
- ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงาน ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ปัจจัยที่ ๑๓ การรับมือต่อการตัดสินใจ 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

๕. กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

การประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินเพื่อตอบสนองพันธกิจตามหน้าที่ส่วนราชการ และการเชื่อมโยงสู่ยุทธศาสตร์และผลลัพธ์ด้านการพัฒนาของประเทศ โดยหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเจตนาธรรมเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นหลักที่ ๑ ระบบการจัดการบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ

มีการวิเคราะห์ความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากรที่สอดคล้องยุทธศาสตร์พันธกิจ และความต้องการของหน่วยงาน

ประเด็นหลักที่ ๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรม ความคล่องตัว การทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก

ประเด็นหลักที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพัน และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

มีการปรับกระบวนการทางความคิด (mindset) ของข้าราชการในทุกกระดับ เพื่อให้มุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกและสร้างมูลค่าเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หน่วยงานและส่วนรวม และมีการนำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มาสร้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ประเด็นหลักที่ ๔ ระบบการพัฒนาบุคลากร

มีการพัฒนาบุคลากรในเชิงรุกให้มีทักษะ และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักขององค์การ วิเคราะห์โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้บุคลากรวางแผนพัฒนาความสามารถของตน

๖. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๔๙๔/๒๕๖๒ สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีรองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายบริหาร เป็นหัวหน้าคณะทำงาน มีผู้แทนบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นคณะทำงาน ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็น โดยการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ด้วยวิธี SWOT Analysis ผ่านการวิเคราะห์ปัจจัย ๔ ประการ ได้แก่ Strength (จุดแข็ง), Weakness (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (ความเสี่ยง) กำหนดเป็นประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖ ประเด็น และกำหนดเป้าประสงค์ไว้ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง

เป้าประสงค์

- ๑.๑ มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐
- ๑.๒ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐
- ๑.๓ ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวตามแนวทางนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่อย่างมีธรรมาภิบาล
- ๑.๔ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง

ประเด็นที่ ๒ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน

ประเด็นที่ ๓ วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

เป้าประสงค์

๓.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเด็นที่ ๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

มีแผนบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงานในองค์กรภายใต้กรอบระยะเวลา

๓ ปี

ประเด็นที่ ๕ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

๕.๑ มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วน สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน

๕.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นที่ ๖ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์

๖.๑ มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความสุขและความผูกพันองค์กร

๖.๒ เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม

๖.๓ มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. วิสัยทัศน์

"องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเจิดจรัสเกียรติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม"

๒. พันธกิจ

- พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม
- เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ

๓. ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา

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

๔. ประเด็นหลักด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง
- พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
- เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความผาสุกและผูกพันองค์กร

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
๑. มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๑.๑ ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๘๐	โครงการ/กิจกรรม ตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี													กจ./สอ. ทุกหน่วยงาน
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐	๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ ๘๐	โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร													กจ./สอ. ทุกหน่วยงาน
๓. กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	๓.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ <u>ระดับ ๑</u> วางกรอบแนวทางในการจัดทำ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษาข้อมูลปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> วิเคราะห์งาน <u>ระดับ ๔</u> จัดทำ Career Path <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๕	โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพ													กจ./ ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)			
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕			ก.ย. ๖๕		
๔. ผู้บริหารทุกระดับ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัว ตามแนวทาง/นโยบาย การบริหารจัดการ ภาครัฐสมัยใหม่ อย่างมีธรรมาภิบาล	๔.๑ ร้อยละของ ผู้บริหารที่ได้รับ การอบรม/พัฒนา ตามหลักสูตร ผู้นำยุคใหม่	ร้อยละ ๒๐	โครงการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับ ผู้บริหาร เช่น - โครงการอบรมหลักสูตรการบริหาร การเปลี่ยนแปลง - โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้นำ ยุคใหม่ - โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหาร ระดับสูง															กจ./สอ. ทุกหน่วยงาน	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																			
๑. พัฒนาระบบ สารสนเทศเพื่อ สนับสนุนการบริหาร จัดการองค์กร	๑.๑ ระดับความสำเร็จ ในการปรับปรุงระบบ สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาและ รวบรวมข้อมูล ในการ ปรับปรุงระบบกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ภายใน/ภายนอก <u>ระดับ ๒</u> วางแผนการ ดำเนินงาน และเสนอ กรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๓</u> ดำเนินการ ปรับปรุงพัฒนาระบบ <u>ระดับ ๔</u> ทดลองใช้ระบบ	ระดับ ๕	โครงการปรับปรุงระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ให้เป็นปัจจุบัน															กจ./บด.	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕			ก.ย. ๖๕
	ระดับ ๕ ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ (ถ้ามี) ก่อนนำไปใช้จริง																
๒. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	๒.๑ ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบข้อมูลในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) แล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ ๘๐	โครงการสำรวจและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS)													กจ.	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
๑. การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.๑ จำนวนความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผล การปฏิบัติงาน	๑ เรื่อง	โครงการให้ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน													กจ.	
๒. บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถด้วยตนเอง	๒.๑ จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๒๕ เรื่อง	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้													คณะกรรมการ KM/กจ./ทุกหน่วยงาน	
	๒.๒ จำนวนสื่อการเรียนรู้ (E-Learning, E-book) ที่จัดทำเพื่อใช้ภายในองค์กร	๕ เรื่อง	- โครงการพัฒนาสื่อและระบบการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) - การจัดทำสื่อการเรียนรู้ (E-Learning, E-book) ภายในหน่วยงาน														กจ./สอ. ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																	
๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	๑.๑ จำนวนหลักเกณฑ์/เรื่อง/ข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส	๕ เรื่อง/หลักเกณฑ์/ข้อมูล	การประกาศเผยแพร่ หลักเกณฑ์/เรื่อง/ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผลงาน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หลักเกณฑ์/มาตรการตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น													กจ.	
๒. บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	๒.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของบุคลากร	๓๐ กิจกรรม	- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น โครงการอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม - กิจกรรมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)													กจ./ทุกหน่วยงาน	
๓. สร้างความเชื่อมั่นต่อการอุทธรณ์และร้องทุกข์	๓.๑ จำนวนข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	ไม่มี	การสำรวจข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล													กจ./นต.ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
				ต.ค. ๖๔	พ.ย. ๖๔	ธ.ค. ๖๔	ม.ค. ๖๕	ก.พ. ๖๕	มี.ค. ๖๕	เม.ย. ๖๕	พ.ค. ๖๕	มิ.ย. ๖๕	ก.ค. ๖๕	ส.ค. ๖๕	ก.ย. ๖๕		
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																	
๑. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความผาสุกและความผูกพันองค์กร	๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี	ร้อยละ ๘๐	แผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี													กจ./คณะทำงาน/ทุกหน่วยงาน	
	๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร	ร้อยละ ๘๐	โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน													กจ.	
๒. เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	๒.๑ จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	๓๐ กิจกรรม	๑. กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมของบุคลากรภายในองค์กร													กจ./ทุกหน่วยงาน	
			๒. กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากร เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น														
๓. มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด	๓.๑ จำนวนสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๕ สวัสดิการ	การจัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ													กจ./ทุกหน่วยงาน	
			นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด														

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อรายงานความคืบหน้า ตลอดจนเพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ และนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญญาให้เหมาะสมต่อไป

๑. การติดตามและรายงานผล

การติดตามและรายงานผลตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จะติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เพื่อสรุปเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน

๓. การประเมินผล

กลุ่มการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานของสำนัก/กอง/ศูนย์ และกลุ่มต่าง ๆ ตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในแต่ละรอบ มาวิเคราะห์ค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตัวชี้วัด และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนในภาพรวมตามค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด เพื่อเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 รอบ เดือน สำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม.....

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

หมายเหตุ : โปรดจัดส่งไฟล์ข้อมูลการรายงานผลการดำเนินการมาที่ E-mail : hrm.tmd@gmail.com