



บันทึกข้อความ

รวมอยู่ที่ กจ.
รวม. 24 ม.ค 15 / 11.00 น.
๒๐๓.๒๐4 / 25 ม.ค. 15 / ๑.30 น.

ส่วนราชการ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ ๖๑๕ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ และขออนุมัติแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันฯ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน รอบ./ประธานกรรมการฯ

เรื่องเดิม

ตามที่กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามบันทึกข้อความ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
เลขานุการกรม ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๕๗ ลงวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ กจ. จึงได้เวียนแจ้งให้ กอง/ศูนย์/พร./
ตส. และกลุ่มงานต่าง ๆ ใน ลก. พิจารณาดำเนินการตามแผน และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ ได้เวียนแจ้ง
ให้หน่วยงานในสังกัดรายงานผลการดำเนินการฯ พร้อมปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ มายัง กจ. ตามบันทึก
ข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๗๐๘๗ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๔ เพื่อสรุปเสนอกรมฯ ต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุดมศึกษา
ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๒๘/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ประชุมคณะกรรมการฯ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ เพื่อทราบผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจความพึงพอใจด้านความผาสุกและความผูกพันฯ และผลการสำรวจความต้องการ
เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ รวมทั้งพิจารณาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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

๒. ผลการสำรวจความพึงพอใจด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

กจ. ได้จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และเวียนแจ้งให้บุคลากรในสังกัดเข้าตอบแบบสำรวจ
ออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ <http://bit.ly/engagement๖๔> ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ ตามบันทึก
ข้อความที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๘๔๒๓ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจเป็นข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน ๑๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๖๔ ของจำนวนประชากร
ผลการสำรวจในภาพรวมมีความพึงพอใจในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากรมีความ
พึงพอใจน้อย (สะท้อนว่าอาจจะยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องนั้น/ดำเนินการการได้ไม่ดี/ยังไม่เพียงพอกับความ

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

ต้องการ ควรดำเนินการหรือดูแลในด้านนั้น ๆ เพิ่มเติม) ได้แก่ ๑. ด้านการจัดระบบสนับสนุนบุคลากร ๒. ด้านค่าตอบแทน ๓. ด้านการยกย่องชมเชย ๔. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ๕. ด้านการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ๖. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่บุคลากรมีความพึงพอใจมาก (สะท้อนว่ามี การดำเนินการในเรื่องนั้นได้ดี) ได้แก่ ๑. ด้านลักษณะงานและความสำเร็จของงาน ๒. ด้านความผูกพันองค์กร ๓. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล/ด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบ ๔. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ๕. ด้านนโยบายและการบริหารงาน รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

๓. ผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยสำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแบบสำรวจตามกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ พลเรือนสามัญ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ โดยมีผู้ตอบแบบสำรวจ เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และประเภทอำนวยการ จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๕ ของจำนวนประชากร ผลการสำรวจในภาพรวมทุกด้านบุคลากรมีความ พึงพอใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ ๖๐.๙๙) เรียงลำดับความพึงพอใจจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงาน (ร้อยละ ๖๔.๙๒) ด้านส่วนตัว (ร้อยละ ๖๑.๗๘) ด้านสังคม (ร้อยละ ๖๑.๗๘) และด้านเศรษฐกิจ (ร้อยละ ๕๗.๕๙) รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

๔. แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะกรรมการได้พิจารณาพร้อมกันแล้ว มีมติให้ขยายแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยให้ใช้ต่อไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และมีช่วงเวลาของการจัดทำแผนฉบับใหม่ในปีงบประมาณต่อไป สอดคล้อง กับแผนปฏิบัตินโยบาย ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ คณะกรรมการฯ จึงได้จัดทำแผน ปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔ รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ตามเอกสารแนบ ๕

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นที่เห็นชอบโปรดนำเสนอกรมฯ

๑. ทราบผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจความพึงพอใจด้านความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการสำรวจ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ก่อน กจ. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดดำเนินการต่อไป

(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)

ผก.กจ./กรรมการและเลขานุการ

***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

② เวียงน ออศ.

เพื่อโปรดทราบผลการดำเนินการตาม
แผนปฏิบัติการฯ ตามเสนอนับ ① ข้อ 1 และ
โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสัปดาห์
ความมาสุกฯ ประจำปีงบประมาณ 2565 ตามเสนอนับ
① ข้อ 2 หากชอบด้วยวิธี กง. เขียนหรือ
หน่วยงานในสังกัดต่อไป



รอบ/.....24 ม.ค. 65

- ③ - ทราบผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการฯ
ตามเสนอนับ ①
- เห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ตามเสนอนับ ②
ข้อ 2
- กง. เขียนหรือหน่วยงานในสังกัดต่อไป

ทำที่ร้อยตรี 

(ชนะเลิศ เอี่ยมอนันชัย)

รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

รักษาราชการแทนอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

25 ม.ค. 65

④ เรือรบ อศจ. / ผอ.คต / ผอ.ศูนย์ / ผอ. และ อ.อ.

เพื่อโปรดทราบ แผนปฏิบัติการ สัปดาห์ความมาสุกฯ
ประจำปี 2565 และโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ที่แจ้งมา ส่งต่อไป



หนบต.ชค / อจ. อจ. กจ.

* หมายเลข 25 ม.ค. 65 / 14.53 น.



แผนปฏิบัติการ
สร้างความพอใจและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕



คณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากร
กรมอุตุนิยมวิทยา

คำนำ

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ ของสำนักงาน ก.พ. และกรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้วยการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา

สารบัญ

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญ	๓
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๔. ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผน	๔

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	๕
๒. กรอบการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	๕
๓. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	๗
๔. แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งกลุ่มคน (Generational)	๘
๕. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ	๙

ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. เจตนารมณ์ในการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	๑๐
๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	๑๐
๓. แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑๑

ส่วนที่ ๔ การติดตามและประเมินผล

๒๐

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑. ที่มาและความสำคัญ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๓๔ การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และหมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา ๗๒ ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life Balance) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อติดตามพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ประกอบกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ของสำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งมีประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ รวมทั้งประเด็นของการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นมืออาชีพ การสร้างความผูกพันและความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรมีความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย มีจิตสำนึกในการร่วมกันช่วยเหลือองค์กร จึงจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการและติดตามประเมินผล เพื่อการพัฒนาแผนงานโครงการ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อสร้างความผูกพันและความผูกพันให้แก่บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา
๒. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ สร้างแรงจูงใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน
๓. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือติดตามประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนปฏิบัติการการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันและเกิดความรักความผูกพันกับองค์กร

๔. ขั้นตอนการดำเนินการจัดทำแผน

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๘/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีที่ปรึกษาจากภายนอก หน่วยงาน รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาฝ่ายบริหาร เป็นประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ หรือผู้แทนจากทุกหน่วยงานเป็นกรรมการ และผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ ร่วมกันพิจารณาทบทวนผลการดำเนินงาน อุปสรรค และข้อเสนอแนะของแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ผลการสำรวจความพึงพอใจด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และผลการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๒. คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาและมีมติในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๕ ให้ขยายกรอบเวลาของแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ โดยให้ใช้ต่อไปจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ และมีห้วงเวลาของการจัดทำแผนในปีงบประมาณต่อไป สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๓. คณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยขยายแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕. เวียนแจ้งแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้หน่วยงานในสังกัดพิจารณาดำเนินการตามแผนต่อไป

ส่วนที่ ๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อติดตามพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ประกอบไปด้วย ๕ มิติ โดยมีมิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life Balance) ประกอบไปด้วย ๓ ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน

ปัจจัยที่ ๑๗ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

การประเมินสถานะองค์การในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ เป็นเครื่องมือการประเมินระบบการบริหารของส่วนราชการในเชิงบูรณาการ เพื่อเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ กับเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ประกอบไปด้วย ๖ หมวดกระบวนการ และ ๑ หมวดผลลัพธ์ โดยในแต่ละหมวดจะมีระดับการประเมิน ๓ ระดับ ได้แก่ พื้นฐาน ก้าวหน้า และพัฒนาจนเกิดผล ซึ่งหมวดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ได้แก่ หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประกอบไปด้วยประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ประเด็นที่ ๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับการประเมิน	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic สภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ - ปลอดภัย - สนับสนุนการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ - คล่องตัว - ร่วมกันทำงานให้เกิด	การสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ▪ ปลอดภัย ▪ มีประสิทธิภาพ ▪ เป็นไปตามกรอบของ กฎหมาย ▪ เอื้อให้เกิดนวัตกรรม	การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทั้งทางกายภาพ และบรรยากาศจะนำไปสู่ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีสุขภาพ กาย และสุขภาพใจที่ดี พร้อมทั้งจะสร้างสิ่งดี ๆ ในการทำงาน อยากร่วมทีม และสร้างนวัตกรรม ระบบต่าง ๆ เช่น ๕ส ความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้สะดวกเอื้ออำนวย การทำงาน การป้องกันโจรกรรม การปลูก

ระดับการประเมิน	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
ประสิทธิผล		จิตสำนึก และการรณรงค์เรื่องการรณรงค์การ ล้วนเป็นสิ่งที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
Advanced สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ สนับสนุนการทำงานและ การ แก้ปัญหา เพื่อบรรลุ แผนงานหลัก ขององค์กร	ส่วนราชการควรรสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีความรับผิดชอบ ▪ กล้าตัดสินใจ ▪ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ สนับสนุน การทำงาน และการแก้ปัญหา ▪ มีการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูล ให้พร้อม สนับสนุนการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ 	มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจายอำนาจ การตัดสินใจอย่างเป็นระบบทั่วทั้งองค์กร เพื่อ แก้ไข ปัญหา ใน พื้นที่ อย่าง ทัน ท่วง ที่ มีกระบวนการ หรือขั้นตอนการตัดสินใจ เกิดจากการฝึกปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่าย อำนาจหน้าที่ บุคลากรรู้ความเสี่ยงและรู้ ขอบเขต การตัดสินใจว่าจะอะไรปฏิบัติได้ และควร ปฏิบัติเมื่อไร ส่งผลให้ลดขั้นตอนการทำงาน และใช้เวลาลดลง
Significance การทำงานที่เป็นทีมที่มี สมรรถนะสูง มีความ คล่องตัว และสามารถ ทำงานร่วมกับ เครือข่าย ภายนอก เพื่อนำไปสู่ แก้ไข ปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมี ประสิทธิภาพ	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีการทำงานเป็นทีมภายใน องค์กร ▪ มีกระบวนการสร้างความ ร่วมมือกับเครือข่ายภาค ประชาชนและเอกชน ภายนอก ในลักษณะของ ทีมสหสาขา (Trans-disciplinary) เพื่อร่วมกัน แก้ปัญหา 	มีทีมงานภายในองค์กรที่ประสานความร่วมมือ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร อาจมีได้หลาย ระดับ ทั้งทีมส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงานต่างประเทศ ไปแก้ปัญหา เช่น ปัญหาด้านมนุษยธรรมและ บรรเทาพิบัติภัย Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) เพื่อช่วยเหลือ ประชาชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทีมความร่วมมืออาจประสานงานผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัลใน ลักษณะ Virtual Collaboration เป็นต้น

ประเด็นที่ ๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

ระดับการประเมิน	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic การสร้างวัฒนธรรม ในการทำงาน ที่เป็น มืออาชีพ เปิดโอกาส ในการนำเสนอความคิดริเริ่ม และ สนับสนุนความคิด สร้างสรรค์	การสร้างวัฒนธรรมใน การทำงานที่เป็นมืออาชีพ คือ <ul style="list-style-type: none"> ▪ มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และ ชำนาญ ▪ ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อย่างถูกต้อง ▪ จัดการเวลาได้อย่าง เหมาะสม ▪ จัดการแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว แม่นยำ 	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการปลูกฝัง ค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร โดยผู้บริหาร เป็นผู้นำการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กร เช่น Coaching Tips การฝึกอบรมในการสร้าง นวัตกรรม และโครงการประกวดนวัตกรรม และ Best Practices เป็นต้น

ระดับการประเมิน	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีกระบวนการในการจัดการและสร้างนวัตกรรม 	
Advanced การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากร มีความผูกพันทุ่มเท มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> ▪ มีระบบการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ▪ นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้ บุคลากรเกิดความผูกพัน และเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ▪ มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์กร 	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิดสร้างสรรค์พัฒนาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ปัจจัยเหล่านี้อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไปปรับปรุง สภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจสัดส่วนของบุคลากร ๓ กลุ่มพบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทั้ง ๓ กลุ่ม คือ โอกาสในการได้นำเสนอความคิดและได้รับการรับฟัง นำไปสู่การสร้างกลไกการรับฟังและการนำเสนอความคิดที่เหมาะสมกับบุคลากรทั้ง ๓ กลุ่ม ที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น
Significance การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความ เป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความคล่องตัวและการมีประสิทธิภาพสูง ▪ ส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงรุก ▪ สร้างแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก 	มีการสร้างวัฒนธรรม หรือค่านิยมองค์กร ในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการ ภาครัฐ (Public Entrepreneurship) อยู่บนพื้นฐานของหลักคิด คือ มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประหยัด คุ่มค่า โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิดประโยชน์กับสังคมและประชาชน

๓. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้เน้นแยกความแตกต่างระหว่าง ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfying Factors) เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การควบคุมบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivation Factors) ในการทำงานของคน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา (ที่มา : คู่มือประกอบแนวทางการปฏิบัติตามมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำนักงาน ก.พ.)

๔. แนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งกลุ่มคน (Generational)

กลุ่ม Generation B หรือ Baby Boomer (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๔๘๙ – ๒๕๐๗)

พฤติกรรมของคนกลุ่ม Baby Boomer มักเคยชินต่อการพิสูจน์ตัวเอง เพื่อให้นายจ้างยอมรับในศักยภาพ การจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่นั้น ต้องใช้เวลาและแรงผลักดันอย่างสูง คนกลุ่มนี้เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลามากกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีความคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงาน และองค์กรมาก ได้รับการสั่งสอนจากผู้ปกครองให้ประหยัดและอดออม คนกลุ่มนี้เมื่อเติบโตมาเป็นหัวหน้างาน ผู้บริหาร ก็จะมีอุปนิสัยสั่งงาน ใช้จ่ายรอบคอบ ระมัดระวัง

กลุ่ม Generation X (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๐๘ – ๒๕๑๙)

พฤติกรรมของคนกลุ่ม Generation X จะชอบทำอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว หรือแปลในอีกทางก็คือ ไม่บ้างาน ทำงานไม่ทุ่มเท ทำงานในหน้าที่ตัวเองตกเย็นก็รีบกลับบ้าน มีแนวคิดและการทำงานเพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังคำติชม เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ก็ไม่กล้าคิดกล้าแสดงออกมากนัก คน Generation X ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้เชื่อว่างานไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต

คนกลุ่ม Generation X มีแนวโน้มที่จะไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่นการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้าง หรือเรื่องเพศที่ ๓ ซึ่งต่างจากกลุ่ม Baby Boomer ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณีเป็นอย่างยิ่ง

กลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. ๒๕๒๐ – ๒๕๔๐)

พฤติกรรมของคนกลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มคนที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายายกับรุ่นพ่อแม่ เก่งด้านความคิดและกล้าที่จะแสดงออกเรียกร้องสูง รักษาสิทธิ์อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ชอบความท้าทายในงานมองหาโอกาสเติบโตในงานทำงานเป็นทีม ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียว ต้องการที่จะทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สัมผัสกับผู้อื่นและต้องการสถานที่ทำงานที่เปิดโอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล้าซักกล้าถาม ไม่เชื่อสิ่งใดง่ายๆ หากไม่มีเหตุผลดีพอ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความอดทนที่จะทำงานในที่เดิมมานาน ๆ หมกมุ่นอยู่กับตัวเอง ติดเพื่อนชอบทำหลาย ๆ อย่างพร้อมกันมักมองโลกในแง่ดี ก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานด้วยข้อมูลความรู้ที่มากมาย มีความคาดหวังที่สูงยิ่ง โดยเฉพาะสิ่งที่เขาคาดหวังสูงสุดคือ ตัวของพวกเขาเอง การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work Life Balance) ถือเป็นเรื่องสำคัญและยิ่งใหญ่ของชีวิต

Generation Y มักจะต้องการเงินเดือนสูงๆ และไม่ต้องการไต่เต้าการทำงานจาก “ข้างล่าง” พวกเขาคาดหวังเงินเดือนตามผลลัพธ์ของงานที่ทำ ไม่ได้เกิดจากการคำนวณประสบการณ์หรือใครอยู่มาก่อนต้องเงินเดือนสูงกว่า

กลุ่ม Generation Z Generation ๒๐๒๐ (ผู้ที่เกิดในช่วงหลัง พ.ศ. ๒๕๔๑ – ปัจจุบัน)

เด็กกลุ่ม Generation Z นี้เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ และเกิดมาพร้อมกับ internet โดยแท้จริง เรียนรู้ได้เร็ว ดำเนินชีวิตแบบมีการติดต่อสื่อสารไร้สาย และสื่อบันเทิงที่คุ้นเคยต่างๆ โดยสิ่งหนึ่งที่เด็กรุ่น Gen-Z แตกต่างจากรุ่นอื่น ๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็กรุ่นนี้จะได้เห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อน ๆ ที่อาจจะมียู่พ่อแม่ไปทำงานคนเดียว

(ที่มา : หนังสือ รู้-คิด-ดู-ทำ : Y-Gen : the future of your organization โดย สำนักงาน ก.พ. ปี ๒๕๕๖)

๕. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ

คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยมีเกณฑ์ในการวัดว่าต้องเป็นตัวชี้วัดขั้นพื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี และต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จริง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการดังกล่าว มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่

๑) **มิติด้านชีวิตส่วนตัว** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย คือการมีสุขภาพกายแข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ ด้านสุขภาพจิต คือการมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลา ระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

๒) **มิติด้านการทำงาน** ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อ การทำงาน การบริหารงาน คือ การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบ ป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และเปิดเผย การบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับความเอาใจใส่ คำชมเชย หรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตน ข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็ง ที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกัน และกัน

๓) **มิติด้านสังคม** ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พักอาศัย ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

๔) **มิติด้านเศรษฐกิจ** ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับความเป็นอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ หนี้สิน เงินออมในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิต และมีการวางแผน การเงินเพื่ออนาคต (ที่มา : รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ The Study of Level of Quality of Life among Civil Service Officers สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓)

ส่วนที่ ๓
แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพัน
ของบุคลากรกรมอุตุฯ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. เจตนารมณ์ในการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความผูกพันและความผูกพันในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นำไปสู่แรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ

(ตามแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘ ขยายระยะเวลาถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

เป้าประสงค์

มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดี

ตัวชี้วัด

ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ตัวชี้วัด

ร้อยละผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ร้อยละ ๘๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

เป้าประสงค์

องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร

ตัวชี้วัด

ร้อยละความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ (ร้อยละ ๘๐)

แผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน																		
๑. มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	๑.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน	๒๕ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เช่น - กิจกรรม ๕ส - โครงการปรับปรุงสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจ และจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ - กิจกรรมเสริมสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน/กิจกรรมซ่อมดับเพลิง - Big Cleaning Day - โครงการปรับปรุงและจัดสถานที่ - จอดยานพาหนะ ฯลฯ													กจ./สอ. ทุกหน่วยงาน	
	๑.๒ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร	๒๕ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น - กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน - กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี													ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
				<ul style="list-style-type: none"> - ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน - กิจกรรมกีฬาประจำปี - โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ - โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - กิจกรรมตามประเพณี/วันสำคัญ - ต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันปลูกต้นไม้ประจำปี วันสถาปนา - กรมอุตุนิยมวิทยา - การประชุมภายในหน่วยงานประจำเดือน ฯลฯ														
	๑.๓ มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	จำนวนสวัสดิการที่จัดให้มีเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๕ กิจกรรม	จัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เช่น <ul style="list-style-type: none"> - สหกรณ์ออมทรัพย์ - สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ - ร้านค้าสวัสดิการ - ทุนการศึกษาข้าราชการ/บุตร - สถานที่/อุปกรณ์ออกกำลังกาย - ห้องพยาบาล - สวัสดิการช่วยเหลือผู้ประสบภัยต่างๆ - โครงการสินเชื่อต่าง ๆ ฯลฯ													ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
	๑.๔ เสริมสร้าง ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับงาน	ระดับความพึง พอใจของบุคลากร ที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	ระดับ ๕	สำรวจความพึงพอใจของบุคลากร ที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์													คณะกรรมการ/ กจ./ ทุกหน่วยงาน	
		จำนวนกิจกรรม ที่เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๑๔ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ที่เสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน เช่น - กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพกายใจ - กิจกรรมออกกำลังกาย/แข่งขันกีฬา - โครงการตรวจสุขภาพประจำปี - โครงการอบรมอาชีพเสริม - โครงการปฏิบัติธรรม หรือกิจกรรม ตามหลักศาสนาที่ตนศรัทธา ฯลฯ													ทุกหน่วยงาน	
	๑.๕ เสริมสร้าง การบริหารงาน ให้มีความ โปร่งใสเป็นธรรม	จำนวนข้อร้องเรียน ด้านการบริหาร จัดการของบุคลากร ในองค์กรที่ได้รับ การตรวจสอบแล้ว ว่าเป็นจริง	ไม่มี ข้อ ร้องเรียน ที่ได้รับ การ ตรวจสอบ แล้วว่า เป็นจริง	- จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและแนวทางการ บริหารจัดการ เช่น การรับฟังความ คิดเห็น ในการจัดทำแผนงาน/ โครงการต่าง ๆ - การประกาศ/เผยแพร่/เวียนแจ้ง หลักเกณฑ์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น หลักเกณฑ์การย้าย โอน เลื่อน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ													กจ.	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
				และการเลื่อนเงินเดือน หลักเกณฑ์/ มาตรการ ตาม พรบ.คุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น - การสร้างช่องทางรับเรื่องร้องเรียน/ ร้องทุกข์ ฯลฯ														
	๑.๖ พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความ ผาสุกและ ความพึงพอใจ ของบุคลากร	ร้อยละความ พึงพอใจต่อ การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตขององค์กร	ร้อยละ ๘๐	โครงการสำรวจความคิดเห็น และความพึงพอใจของข้าราชการ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน														คณะทำงาน/ กจ./ ทุกหน่วยงาน
	๑.๗ เสริมสร้าง การทำงาน แบบมีส่วนร่วม และการทำงาน เป็นทีมภายใน องค์กร	จำนวนกิจกรรม ของการทำงาน แบบมีส่วนร่วม และการทำงาน เป็นทีม	๖ กิจกรรม	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงาน แบบมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น - โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา - กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ปฏิบัติงาน - กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - การประชุมภายในหน่วยงาน ฯลฯ														ทุกหน่วยงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน																	
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	๑.๑ สร้าง แรงจูงใจ ให้บุคลากร เป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะ สูง	จำนวนกิจกรรม ที่เสริมสร้างให้ บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะ ที่สูงขึ้น	๕ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน - โครงการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำดีเด่น - การประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงาน ดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม - โครงการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น - และปฏิบัติงานมานาน - โครงการอบรมหลักสูตรการเป็น ข้าราชการที่ดี - โครงการประกวดนวัตกรรม/ ผลงานวิจัยดีเด่น - โครงการอบรม/ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ												กจ./สอ. ทุกหน่วยงาน	
	๑.๒ พัฒนา บุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ	ร้อยละของ บุคลากรตาม กลุ่มเป้าหมาย ที่ได้รับการอบรม	ร้อยละ ๙๐	จัดกิจกรรม/โครงการ/อบรมหลักสูตร ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น - โครงการพัฒนานักบริหาร												สอ./กจ. ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
	เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	และพัฒนา		<ul style="list-style-type: none"> - โครงการจัดทำหลักสูตรอบรมก่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น - โครงการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับผู้บริหาร - โครงการอบรมทักษะการบริหารงาน ฯลฯ 														
	๑.๓ ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจการตัดสินใจ เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	๕ กระบวนการ/มาตรฐาน	โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน												ทุกหน่วยงาน		
		ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง ทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตุฯ วิทยาลัยฯ ระดับ ๑ รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ ระดับ ๒ สํารวจความคิดเห็นในการมอบอำนาจ ระดับ ๓ สรุปข้อมูลจากผล การสำรวจ	ระดับ ๕	การสำรวจความคิดเห็นเรื่อง การมอบอำนาจ และปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน												กจ.		

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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 ๔ เสนอ กรมฯ เพื่อพิจารณา ระดับ ๕ ปรับปรุง แก้ไขตามข้อสั่งการ ของกรมฯ																
	๑.๔ จัดระบบ และวิธีการ ทำงาน	จำนวนคู่มือ การปฏิบัติงาน	๕ คู่มือ	การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน													ทุกหน่วยงาน	
		จำนวนกิจกรรม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้	๑๕ กิจกรรม	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้													สอ./ ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร																			
๑. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีความผูกพันต่อองค์กร	๑.๑ ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	๕ ครั้ง	จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ													ปส./ทุกหน่วยงาน		
		จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	๕ กิจกรรม	๑. กิจกรรมมีส่วนร่วมช่วยเหลือชุมชน ๒. กิจกรรมเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) เช่น - การบริจาคสิ่งของให้มูลนิธิ/ผู้ด้อยโอกาส - โครงการเลี้ยงอาหารกลางวันผู้ด้อยโอกาส เด็กกำพร้า - โครงการจิตอาสาเราทำดีด้วยหัวใจ ฯลฯ													กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน		
		จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน สังคม	๒๕ ครั้ง	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการเพื่อเผยแพร่ หรือถ่ายทอดความรู้ให้กับชุมชน/สังคม														ทุกหน่วยงาน	
		จำนวนกิจกรรมในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตรกับภาคประชาชน	๕ กิจกรรม	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก/สร้างพันธมิตรกับภาคประชาชน เช่น														ทุกหน่วยงาน	

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	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
				- คณะทำงานความร่วมมือ/โครงการ บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอก - เครือข่ายอุดมศึกษาภาค ประชาชน														
	๑.๒ ส่งเสริม ค่านิยมองค์กร ที่ดี	ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผน ขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร <u>ระดับ ๑</u> จัดตั้ง คณะทำงาน <u>ระดับ ๒</u> คณะทำงาน วางแนวทางการ จัดทำแผน <u>ระดับ ๓</u> จัดทำ แผนขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร <u>ระดับ ๔</u> กำหนด แผนงานโครงการ/ กิจกรรม เพื่อการขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรม ให้ความเห็นชอบ	ระดับ ๕	โครงการจัดทำแผนขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กร													สอ./ ทุกหน่วยงาน	

ส่วนที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการติดตามความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการดำเนินการตามแผนฯ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในประเมินผลการดำเนินการและปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้เหมาะสมต่อไป

๑. การติดตามและรายงานผล

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา จะติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน และรอบ ๑๒ เดือน เพื่อสรุปเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงาน

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

๓. การประเมินผล

กลุ่มการเจ้าหน้าที่จะรวบรวมผลการดำเนินงานของสำนัก/กอง/ศูนย์ และกลุ่มต่าง ๆ ตามแบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินงานการตามแผนฯ ในแต่ละรอบ มาวิเคราะห์ค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตัวชี้วัด และสรุปผลการดำเนินงานตามแผนในภาพรวม ตามค่าน้ำหนักของแต่ละตัวชี้วัด เพื่อเสนอผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

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

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

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