แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

(ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564)

วิสัยทัศน์	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
“บริการที่เป็นเลิศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างทั่วถึง และเตือนภัยถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามความต้องการ”	1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ 4.0 โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย/ต่อเนื่อง ครอบคลุมและทั่วถึง 2. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. วิเคราะห์และวางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ 5. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และบูรณาการระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งผลักดันให้นำไปใช้ประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ 6. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความผาสุกและผูกพันองค์กร
พันธกิจ	
1) พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 2) เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้าได้ถึงระดับตำบล 3) ส่งเสริมการบูรณาการ งานวิจัย นวัตกรรมวิชาการ และการปฏิบัติการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ 4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือประชาชนและภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ 5) พัฒนาสารสนเทศภูมิอากาศเพื่อรองรับผลกระทบจากความผันแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 มีแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ	→	→	→	→	→	→							กจ./สอ./กอง/ศูนย์	200,000
		- ร้อยละของการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ 80	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปี	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
		- จำนวนหลักสูตรด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี	2 หลักสูตร	- โครงการจัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		
	1.2 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสอดคล้องกับระบบราชการ 4.0	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรม/พัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	ร้อยละ 30	- โครงการพัฒนาความรู้ทักษะ สมรรถนะบุคลากร	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	2,000,000
	1.3 กรมฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน	- จำนวนตำแหน่งเป้าหมายที่มีการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	2 ตำแหน่ง	- โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายงาน					→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	250,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
	1.4 ผู้บริหารทุกระดับก้าวทันการ-เปลี่ยนแปลง สามารถปรับตัวตามแนวทางนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่อย่างมีธรรมาภิบาล	- ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาตามหลักสูตรผู้นำยุคใหม่	ร้อยละ 25	- โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารเปลี่ยนแปลง” - โครงการประชุมสัมมนาเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ - โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่” - หรือหลักสูตรอื่น ๆ			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	250,000
	1.5 มีแผนบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจของกลุ่มงานในองค์กรภายใต้กรอบระยะเวลา 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอุตุนิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2562 – 2564)	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังกรมอุตุนิยมวิทยา 3 ปี (พ.ศ. 2562 – 2564)	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./กอง/ศูนย์	50,000
มิติที่ 2 ประสิทธิ-ภาพของการบริหาร	2.1 บุคลากรมีความพึงพอใจในระบบสารสนเทศด้าน	- ร้อยละความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	- โครงการสำรวจความพึงพอใจในระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นปัจจุบัน												→	กจ./บด./กอง/ศูนย์	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
ทรัพยากรบุคคล	การบริหารทรัพยากรบุคคล																	
	2.2 มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่ครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	- ร้อยละของข้าราชการที่ตรวจสอบแล้วว่ามีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน	ร้อยละ 80	- โครงการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ.	
มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคลสอดคล้องเหมาะสมกับผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรายบุคคล	ระดับ 5	- โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด รายบุคคล								→	→	→	→	→	กจ./บด./กอง/ศูนย์	50,000
		- จำนวนความรู้ในเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1 เรื่อง	- โครงการให้ความรู้ หรือการเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน									→	→			กจ./สอ./กอง/ศูนย์	30,000
	3.2 บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถพัฒนาขีดความรู้ความสามารถได้ด้วยตนเอง	- จำนวนองค์ความรู้ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5 เรื่อง	- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	คณะกรรมการ KM สอ./บด./กอง/ศูนย์	50,000
		- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้	ระดับ 5	- โครงการปรับปรุงระบบสืบค้นข้อมูลการจัดการความรู้			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./บด./กอง/ศูนย์	50,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
		- จำนวนสื่อ (E-Learning, E-Book) ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบบริหารจัดการ	2 ชิ้น	- โครงการจัดทำสื่อการเรียนรู้ภายในองค์กร	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	สอ./บด./กอง/ศูนย์	50,000
มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนและเปิดเผย	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำหลักเกณฑ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ 5	- โครงการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น หลักเกณฑ์การสรรหา บรรจุ แต่งตั้งบุคลากร เป็นต้น			→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ.	50,000
	4.2 กระบวนการแต่งตั้งบุคลากรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล	- ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 80	- โครงการสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล												→	กจ./กอง/ศูนย์	
	4.3 บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	5 กิจกรรม	- กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตัวอย่างเช่น * โครงการจัดทำแผนการขับเคลื่อนการนำคุณธรรมจริยธรรม มาใช้ในการบริหารงานบุคคล * โครงการสร้างวัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	50,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
				(ในรูปแบบและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง) * โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากร * โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น														
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	5.1 มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร	ร้อยละ 80	- โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน												→	กจ./คณะทำงาน/กอง/ศูนย์	
	5.2 มีแผนพัฒนาเพื่อสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงาน	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี	ระดับ 5	- โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี	→	→	→										กจ./คณะทำงาน/กอง/ศูนย์	250,000
		- ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุก	ร้อยละ 80	- โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→		

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
		และความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี		- โครงการ “อุตุสัมพันธ์สัญจร” สำหรับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น														
	5.3 เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม	- จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	8 กิจกรรม	- จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่าง ๆ ตัวอย่าง เช่น * โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./กอง/ศูนย์	
	5.4 มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับสวัสดิการอื่นตามเกณฑ์	5 สวัสดิการ	- จัดให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กรมฯ กำหนด ตัวอย่างเช่น * โครงการเกษตรอินทรีย์เพื่อการยังชีพ * โครงการห้องให้นมบุตร * โครงการจัดทำห้องพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนและเด็กวัยเรียน * โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และปฏิบัติงานมานาน * โครงการส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพจิต	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	กจ./ คณะทำงาน/ กอง/ศูนย์	200,000

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
					ต.ค. 61	พ.ย. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62	ก.พ. 62	ม.ค. 62	เม.ย 62	พ.ค. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62	ส.ค. 62	ก.ย. 62		
				เป็นต้น - การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในการได้รับสวัสดิการอื่นเพิ่มเติม														

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. .....

รอบ ..... เดือน กอง/ศูนย์/กลุ่ม .....

มิติ	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	หมายเหตุ

หมายเหตุ: โปรดรายงานผลการดำเนินการมายังกลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการกรม พร้อมส่งไฟล์ข้อมูลมาทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrm.tmd@gmail.com