

แผนสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา
(พ.ศ. 2561-2564)

คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

1. สถานภาพขององค์กร

1.1 วิสัยทัศน์

“บริการที่เป็นเลิศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างทั่วถึง และเตือนภัยถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามความต้องการ”

1.2 พันธกิจ

- 1) พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ที่รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2) เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้า ได้ถึงระดับตำบล
- 3) ส่งเสริมการบูรณาการ งานวิจัย นวัตกรรมวิชาการ และการปฏิบัติการด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 4) เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือประชาชนและภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ
- 5) พัฒนาสารสนเทศภูมิอากาศเพื่อรองรับผลกระทบจากความผันแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

1.3 ยุทธศาสตร์

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการให้บริการและคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการตรวจ การเฝ้าระวัง การพยากรณ์อากาศ และการเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้า
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ส่งเสริม และบูรณาการ งานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม รวมถึงความร่วมมือที่เกี่ยวข้อง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือภาคประชาชน และภาคส่วนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง

1.4 ค่านิยมองค์กร : E S I E S

- Expertise on Meteorology : เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา
- Standardization : มาตรฐานสากล
- Integration : บูรณาการ
- Early Warning : เตือนภัย ทันทเหตุการณ์
- Service Mind : พึงพอใจด้วยจิตบริการ

2. ที่มา

2.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

2.2 กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของสำนักงาน ก.พ. มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life balance)

- ปัจจัยที่ 15 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน
- ปัจจัยที่ 16 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน
- ปัจจัยที่ 17 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

2.3 เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย

ข้อ 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

- Basic (A&D) สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน สร้างความร่วมมือ
- Advance (Alignment) สภาพแวดล้อมที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ กล้าตัดสินใจเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ทำงาน
- Significance (Integration) เป็นทีม มีสมรรถนะสูง คล่องตัว ทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน

ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ

- Basic (A&D) สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม

- Advance (Alignment) ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพันทุ่มเทผลการดำเนินงานที่ดี
- Significance (Integration) มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความ เป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล บุคลากรมีความผาสุกและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีจิตสำนึกในการช่วยเหลือองค์กรเมื่อมีปัญหาทำให้องค์กรมีความยั่งยืน จึงจัดทำแผนสร้างความผาสุกและผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

3. ขั้นตอนการดำเนินการ

3.1 กรมฯ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 586/2560 สั่ง ณ วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2560 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา 4 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนอกรมฯ พิจารณาต่อไป

3.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากหลักการ แนวคิดที่มีผลต่อความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ประกอบกับผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ที่สำนักงาน ก.พ.ร. สำรวจ ระหว่างวันที่ 8 -26 พฤษภาคม 2560 และรายงานผลการสำรวจ มายังกรมฯ ตามหนังสือคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ที่ นร 1205.3/2026 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2560 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบกับข้อมูลพื้นฐานอื่น ๆ มากำหนดปัจจัยของความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

3.3 คณะทำงานฯ ระดมความคิดเห็นจัดทำร่างแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 และแผนปฏิบัติการประจำปี

3.4 เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ และประกาศใช้โดยเวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

3.5 ดำเนินการตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564 และแผนปฏิบัติงานประจำปี

3.6 ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน

3.7 ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำผลของการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป

4. กรอบแนวคิด

4.1 เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)
หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ 5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ - ปลอดภัย - สนับสนุนการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ - คล่องตัว - ร่วมกันทำงานให้เกิด ประสิทธิภาพ	การสร้างบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Conducive Environment) ■ ปลอดภัย ■ มีประสิทธิภาพ ■ เป็นไปตามกรอบของ กฎหมาย ■ เอื้อให้เกิดนวัตกรรม	การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพ และ บรรยากาศจะนำไปสู่การทำงานที่มี ประสิทธิภาพ บุคลากรมีสุขภาพกาย และสุขภาพใจที่ดี พร้อมทั้งจะสร้างสิ่ง ดีๆ ในการทำงาน อย่างทุ่มเท และ สร้างนวัตกรรม ระบบต่างๆ เช่น 5ส ความปลอดภัย การปรับปรุงสถานที่ ทำงานให้สะดวกเอื้ออำนวยความสะดวก การป้องกันโจรกรรม การ ปลุกจิตสำนึก และการรณรงค์เรื่อง การรณรงค์การ ล้วนเป็นสิ่งที่สร้าง บรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน
Advanced สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร มีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ สนับสนุนการทำงานและการ แก้ปัญหา เพื่อบรรลุแผนงานหลัก ขององค์กร	ส่วนราชการควรสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากร ■ มีความรับผิดชอบ ■ กล้าตัดสินใจ ■ เข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุน การทำงานและการแก้ปัญหา ■ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูล ให้พร้อมสนับสนุนการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	มีระบบการมอบอำนาจเพื่อกระจาย อำนาจการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ทั่วทั้งองค์กร เพื่อแก้ไขปัญหาใน พื้นที่ อย่างทันทั่วทั้ง มีกระบวนการ ขั้นตอน การตัดสินใจ เกิดจากการฝึก ปฏิบัติ มีความชัดเจนในขอบข่าย อำนาจหน้าที่บุคลากรรู้ความเสี่ยง และรู้ขอบเขตการ ตัดสินใจว่าอะไร ปฏิบัติได้และควรปฏิบัติเมื่อไร ส่งผล ให้ลดขั้นตอนการทำงานและใช้เวลา ลดลง
Significance การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะ สูง มีความคล่องตัว และสามารถ	■ มีการทำงานเป็นทีมภายใน องค์กร	มีทีมงานภายในองค์กรที่ประสาน ความร่วมมือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
ทำงานร่วมกับ เครือข่ายภายนอก เพื่อนำไปสู่ แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน อย่างมี ประสิทธิภาพ	มีกระบวนการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายภาคประชาชนและเอกชน ภายนอก ในลักษณะของ ทีมสหสาขา (Trans-disciplinary)	ผู้บริหาร อาจมีได้หลายระดับ ทั้งทีม ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และหน่วยงาน ต่างประเทศไปแก้ปัญหา เช่น ปัญหา ด้านมนุษยธรรมและบรรเทาภัยพิบัติภัย Humanitarian Assistance and Disaster Relief (HADR) เพื่อ ช่วยเหลือ ประชาชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ทีมความร่วมมือ อาจประสานงานผ่าน เทคโนโลยี ดิจิทัลในลักษณะ Virtual Collaboration

และ ข้อ 5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและความร่วมมือ

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
Basic การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสในการ นำเสนอความคิดริเริ่มและ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน ที่เป็นมืออาชีพ คือ - มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ และ ขำนาญ - ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน อย่างถูกต้อง - จัดการเวลาได้อย่าง เหมาะสม - จัดการแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว แม่นยำ - มีกระบวนการในการจัดการ และสร้างนวัตกรรม	มีการฝึกอบรมระเบียบวินัยและการ ปลุกฝังค่านิยมหลักให้กับบุคลากร เช่น ความกล้าหาญ มีการสร้าง วัฒนธรรม ขององค์การ โดยผู้บริหาร เป็นผู้นำการ ถ่ายทอดวัฒนธรรม องค์การ เช่น Coaching Tips การ ฝึกอบรมในการ สร้างนวัตกรรม และ โครงการประกวด นวัตกรรมและ Best Practices เป็นต้น
Advanced การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากร มีความผูกพัน ทุ่มเท มีผลการ ปฏิบัติงาน ที่ดี และ สร้าง	มีระบบการค้นหาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันของ บุคลากร	มีกระบวนการในการค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีความคิด สร้างสรรค์ พัฒนาและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ ปัจจัย

ระดับ	แนวทางการดำเนินการ	ตัวอย่าง
วัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ	▪ นำปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรมาใช้ในการสร้างให้เกิดแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และ เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ▪ มีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่สร้างความผูกพันกับผลลัพธ์ขององค์การ	เหล่านี้อาจแตกต่างกันตามกลุ่มและระดับของบุคลากร มีการนำผลวิเคราะห์ไปปรับปรุงนโยบายในการบริหารงานบุคคล สิ่งจูงใจปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งเกื้อหนุนการทำงานต่างๆ ให้เกิดขึ้น เช่น จากการสำรวจสัดส่วนของบุคลากร 3 กลุ่ม พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทั้ง 3 กลุ่มคือ โอกาสในการได้นำเสนอความคิดและได้รับการรับฟัง นำไปสู่การสร้างกลไก การรับฟังและการนำเสนอความคิดที่ เหมาะสมกับบุคลากรทั้ง 3 กลุ่ม ที่อาจแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมการทำงาน
Significance การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง สร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่ บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน	สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้บุคลากร ▪ ฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ให้มีความสามารถในการ แก้ไขปัญหา ▪ มีแนวคิดของการเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ คือ มุ่งเน้นประโยชน์ของส่วนรวม ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นหลัก	การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานภายใต้แนวคิดของการเป็น “ผู้ประกอบการรัฐกิจ (Public Entrepreneurship)” อยู่บนพื้นฐานของหลักคิดมีวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ประหยัด คุ่มค่า โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ก่อให้เกิด ประโยชน์กับสังคมและประชาชน

(ที่มา : เอกสารประกอบการบรรยาย เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) สำนักงาน ก.พ.ร.)

4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg,s Two-factor Theory) ซึ่งจะเน้นแยกความแตกต่างระหว่าง 2 ปัจจัย คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfying Factors) เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น การควบคุมบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ

(Motivation Factors) ในการทำงานของคน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การมีโอกาสดำเนินงาน และการได้รับการพัฒนา (ที่มา : คู่มือประกอบแนวทางการปฏิบัติตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 สำนักงาน ก.พ.)

4.3 การแบ่งกลุ่มคน (Generational)

Generation	พฤติกรรม
กลุ่ม Generation B หรือ Baby Boomer (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 – 2507)	คนกลุ่ม Baby Boomer มักเคยชินต่อการพิสูจน์ตัวเอง เพื่อให้ นายจ้างยอมรับในศักยภาพ การจะก้าวไปสู่ตำแหน่งใหญ่ขึ้น ต้องใช้เวลาและ แรงผลักดันอย่างสูง คนกลุ่มนี้เป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลามากกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีความคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก ได้รับการสั่งสอนจากผู้ปกครองให้ ประหยัดและอดออม คนกลุ่มนี้เมื่อเติบโตมาเป็นหัวหน้างานผู้บริหาร ก็จะมีอุปนิสัยสั่งงาน ใช้จ่ายรอบคอบ ระมัดระวัง
กลุ่ม Generation X (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2519)	ชอบทำอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญเรื่องความ สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว หรือแปลในอีกทางก็คือ ไม่บ้างาน ทำงานไม่ ทุ่มเท ทำงานในหน้าที่ตัวเองตกเย็นก็รีบกลับบ้าน มีแนวคิดและการทำงาน เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังคำติชม เพื่อการ ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง แต่ก็ไม่กล้าคิดกล้าแสดงออกมากนัก คน Generation X ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้เพราะคนกลุ่มนี้เชื่อว่างาน ไม่ใช่ทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต คนกลุ่ม Generation X มีแนวโน้มที่จะไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณี มากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่น การอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้าง หรือเรื่องเพศที่ 3 ซึ่งต่างจากกลุ่ม Baby Boomer ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณีเป็นอย่างยิ่ง
กลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2520 – 2540)	Generation Y เป็นกลุ่มคนที่เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความ เปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ เก่ง ด้านความคิดและกล้าที่จะแสดงออกเรียกร้องสูง รักษาสิทธิอย่างเต็มที่ มีความ เชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ชอบความท้าทายในงานมองหา โอกาสเติบโตในงานทำงานเป็นทีม ไม่ชอบที่จะนั่งทำงานอยู่คนเดียว ต้องการที่จะ ทำงานที่มีโอกาสพูดคุย สัมผัสกับผู้อื่นและต้องการสถานที่ทำงานที่เปิด โอกาสให้สร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กล้าซักกล้าถาม ไม่เชื่อสิ่งใดง่าย ๆ หากไม่มีเหตุผลดีพอ มีความคิดสร้างสรรค์ไม่มีความอดทนที่จะทำงานในที่เดิม นาน ๆ หมกมุ่นอยู่กับตัวเอง ติดเพื่อนชอบทำหลาย ๆ อย่างพร้อมกันมักมอง

Generation	พฤติกรรม
	โลกในแง่ดี ก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานด้วยข้อมูลความรู้ที่มากมาย มีความคาดหวังที่สูงยิ่ง โดยเฉพาะสิ่งที่เขาคาดหวังสูงสุดคือ ตัวของพวกเขาเอง การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงาน (Work LifeBalance) ถือเป็นเรื่องสำคัญและยิ่งใหญ่ของชีวิต Generation Y มักจะต้องการเงินเดือนสูงๆ และไม่ต้องการไต่เต้าการทำงานจาก “ข้างล่าง” พวกเขาคาดหวังเงินเดือนตามผลลัพธ์ของงานที่ทำไม่ได้เกิดจากการคำนวณประสบการณ์หรือใครอยู่มาก่อนต้องเงินเดือนสูงกว่า
กลุ่ม Generation Z Generation 2020 (ผู้ที่เกิดในช่วงหลัง พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน)	เด็กกลุ่ม Generation Z นี้เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อมมีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ และเกิดมาพร้อมกับ internet โดยแท้จริง เรียนรู้ได้เร็ว ดำเนินชีวิตแบบมีการติดต่อสื่อสารไร้สาย และสื่อบันเทิงที่คุ้นเคยต่างๆ โดยสิ่งหนึ่งที่เด็กรุ่น Gen-Z แตกต่างจากรุ่นอื่น ๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็กรุ่นนี้จะได้เห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อน ๆ ที่อาจจะมีพ่อออกไปทำงานคนเดียว

(ที่มา : หนังสือ รู้-คิด-ดู-ทำ : Y-Gen : the future of your organization โดย สำนักงาน ก.พ. ปี 2556)

4.4 คุณภาพชีวิต หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และ ครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับความรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน คุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึง คุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และ ครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับความรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยมีเกณฑ์ในการวัดว่าต้องเป็นตัวชี้วัดขั้นพื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพชีวิตที่ดี และต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จริง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการดังกล่าว มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1) มิติด้านส่วนตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย คือการมีสุขภาพกายแข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ ด้านสุขภาพจิต คือการมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลา ระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

2) มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารงาน คือ การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบ ป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และเปิดเผย

การบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม/ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับ ความเอาใจใส่ คำชมเชย หรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตน ข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

3) มิติด้านสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พึงอาศัย ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กร ที่ดี

4) 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. 2553)

5. การจัดทำแผนสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

5.1 การกำหนดปัจจัยของความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

5.1.1.1 ประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ประเภท								รวม	
	ทั่วไป		วิชาการ		อำนวยการ		บริหาร			
	กรอบ	อัตรา	กรอบ	อัตรา	กรอบ	อัตรา	กรอบ	อัตรา	กรอบ	อัตรา
ส่วนกลาง	-	-	3	1	-	-	4	4	7	5
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	-	5	5	-	-	-	-	5	5
กลุ่มตรวจสอบภายใน	1	1	3	3	-	-	-	-	4	4
สำนักงานเลขานุการกรม	26	25	37	35	1	-			64	60
กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	35	34	4	4	1	1	-	-	40	39
กองตรวจและเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	132	130	13	13	1	-	-	-	146	143
กองบริการดิจิทัล อุตุนิยมวิทยา	19	18	27	26	1	-	-	-	47	44
กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	10	9	15	14	1	-	-	-	26	23
กองพยากรณ์อากาศ	15	14	31	31	1	1	-	-	47	46
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	2	2	39	37	1	-	-	-	42	39
กองสื่อสาร	43	41	8	8	1	-	-	-	52	49
กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	38	36	33	31	1	1	-	-	72	68
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	61	60	29	28	1	1	-	-	91	89
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	63	63	28	26	1	1			92	90
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค ใต้ฝั่งตะวันตก	50	49	24	23	1	1	-	-	75	73
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค ใต้ฝั่งตะวันออก	94	84	31	30	1	1	-	-	126	115
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	120	114	40	40	1	1	-	-	161	155
รวม	709	680	370	357	14	8	4	4	1,097	1,047

ข้อมูล ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561

5.1.1.2 โครงสร้างอายุบุคลากร

กระทรวง กรม สำนัก/กอง	ช่วงอายุ (จำนวนคน)				รวม (คน)	ร้อยละ
	ไม่เกิน 30 ปี	31-40	41-50	51 ปี ขึ้นไป		
ส่วนกลาง	-	-	-	5	5	0.48
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	-	1	2	2	5	0.48
กลุ่มตรวจสอบภายใน	-	1	1	2	4	0.38
สำนักงานเลขาธิการกรม	6	17	21	16	60	5.73
กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	3	10	12	14	39	3.72
กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	35	29	33	46	143	13.66
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	8	9	16	11	44	4.20
กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	2	10	4	7	23	2.20
กองพยากรณ์อากาศ	15	12	11	8	46	4.39
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	3	8	16	12	39	3.72
กองสื่อสาร	4	15	14	16	49	4.68
กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	24	14	15	15	68	6.49
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	27	20	22	20	89	8.50
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	23	23	26	18	90	8.60
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	22	11	17	23	73	6.97
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	29	27	35	24	115	10.98
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	42	32	47	34	155	14.80
รวม	243	239	292	273	1,047	100
ร้อยละ	23.21	22.83	27.89	26.07	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561

ประเด็นการวิเคราะห์จากฐานข้อมูลทั่วไป

ปัจจุบันกรมอุตุนิยมวิทยามีข้าราชการทั้งสิ้น 1,047 คน เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 680 คน (ร้อยละ 64.94) รองลงมาคือประเภทวิชาการ จำนวน 357 คน (ร้อยละ 34.10) และประเภทอำนวยการและบริหาร จำนวน 12 คน (ร้อยละ 1.14) โดยในภาพรวมข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาสส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 292 คน (ร้อยละ 27.89) รองลงมาคือมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 273 คน (ร้อยละ 26.07) แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันกรมฯ มีบุคลากรเกินกว่าครึ่งที่อยู่ใน Generation X ตอนปลาย ถึง Baby Boomers ซึ่งภายใน 10 ปีนี้ กรมฯ จะสูญเสียอัตรากำลังคนกลุ่มนี้ไปถึง 273 ราย และใน 20 ปีข้างหน้าจะสูญเสียกำลังคนไป 292 ราย จึงต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนากำลังคนสำหรับรองรับและทดแทนกลุ่มบุคคลดังกล่าว รวมทั้งมีแผนงานที่เสริมสร้างความผูกพันให้เหมาะสมและครอบคลุมกับบุคลากรทุก ๆ ช่วงอายุ

5.1.1.3 โครงสร้างอัตรากำลังในภาพรวมของกรมอุตุนิยมวิทยา

ข้อมูล ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2561

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	รวม	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงาน ราชการ (อัตรา)	ลูกจ้างชั่วคราว		ส่วนกลาง				ส่วนภูมิภาค			
						เงิน งบประมาณ (อัตรา)	เงินนอก งบประมาณ (อัตรา)	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	ข้าราชการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
1	ส่วนกลาง	7	7	-	-	-	-	7	-	-	-				
2	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	5	-	-	-	-	5	-	-	-				
3	กลุ่มตรวจสอบภายใน	4	4	-	-	-	-	4	-	-	-				
4	สำนักงานเลขานุการกรม	104	64	29	4	-	7	64	29	4	7				
5	กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	51	40	8	3	-	-	40	8	3	-				
6	กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	153	146	6	-	-	1	42	1			104	5		1
7	กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	47	47	-	-	-	-	47	-	-	-				
8	กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	27	26	1	-	-	-	26	1	-	-				
9	กองพยากรณ์อากาศ	48	47	1	-	-	-	47	1	-	-				
10	กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	42	42	-	-	-	-	42	-	-	-				
11	กองสื่อสาร	54	52	2	-	-	-	52	2	-	-				
12	กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	73	72	1				72	1						
13	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	91	91	-	-	-	-				-	91	-	-	-
14	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	96	92	3	-	-	1				-	92	3	-	1
15	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	81	75	5	-	-	1				-	75	5	-	1
16	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	130	126	3	-	-	1				-	126	3	-	1
17	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	166	161	4	-	-	1				-	161	4	-	1
	รวม	1,179	1,097	63	7	0	12	448	43	7	7	649	20	0	5
	รวม							505				674			

5.1.1.4 จำนวนข้าราชการแบ่งตาม Generation

Generation	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่ม Generation B หรือ Baby Boomer (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489 – 2507)	49 – 67 ปี	334 คน	31.90
กลุ่ม Generation X (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 – 2519)	37 – 48 ปี	324 คน	30.95
กลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2520 – 2540)	16 – 36 ปี	389 คน	37.15
กลุ่ม Generation Z Generation 2020 (ผู้ที่เกิดในช่วงหลัง พ.ศ. 2541 – ปัจจุบัน)	1 - 15 ปี	0 คน	0.00

5.1.2 การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

การสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เป็นการสำรวจเพื่อประเมินความผูกพัน และค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อส่วนราชการ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการยกระดับความผูกพันของบุคลากรและดำเนินการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อส่วนราชการมากขึ้น ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้พัฒนาเครื่องมือการสำรวจฯ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการให้มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยในปี พ.ศ. 2560 ส่วนราชการระดับกรม สำรวจในระหว่างวันที่ 8 - 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2560 ทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ.ร. (www.opdc.go.th) หัวข้อ “แบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ”

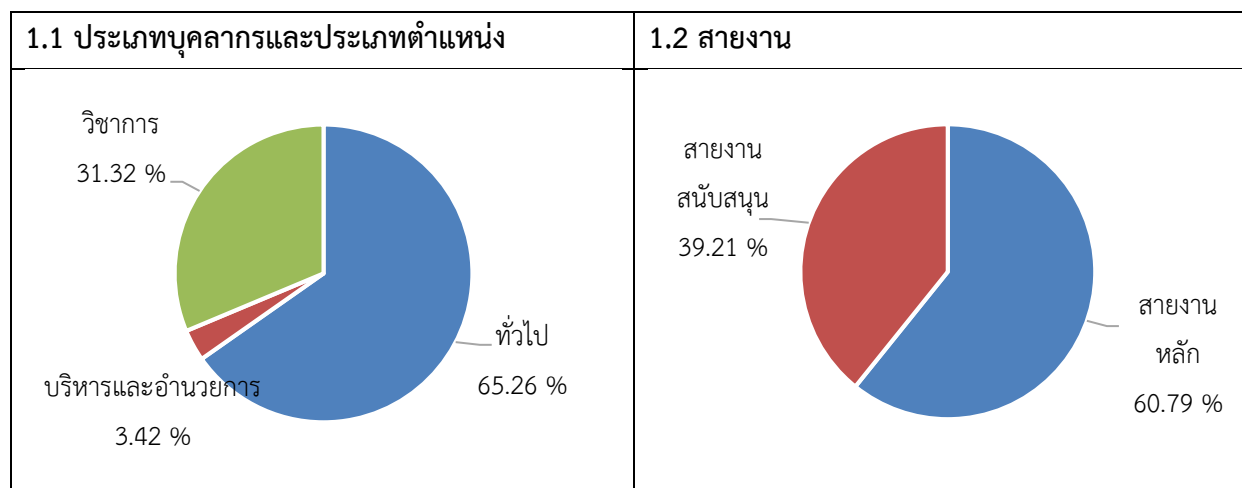
กลุ่มเป้าหมายในการทำแบบสำรวจ คือ ข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา โดยกำหนดสิทธิ์การเข้ากรอกแบบสำรวจด้วยเลขประจำตัวประชาชน 13 หลัก

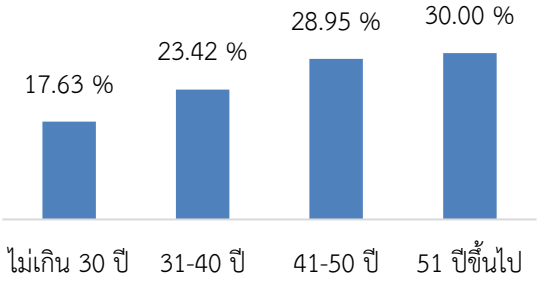
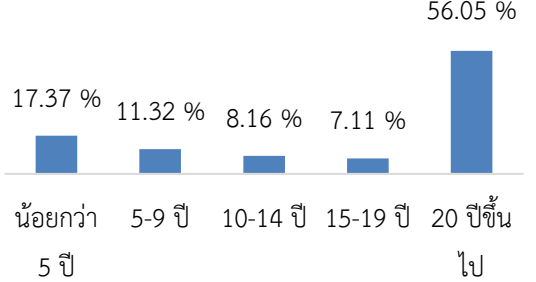
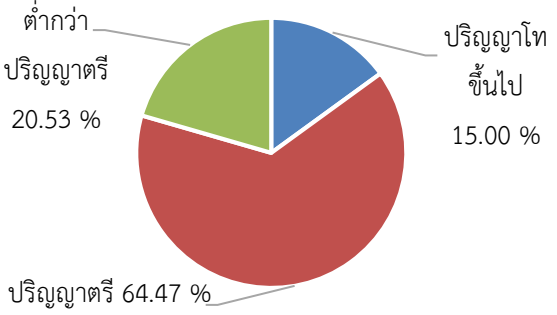
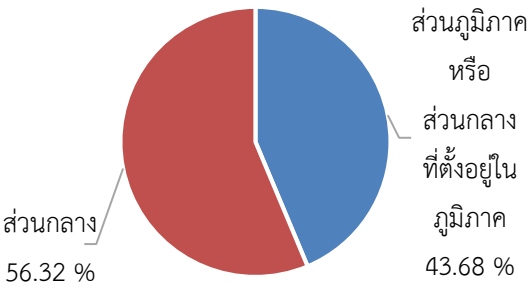
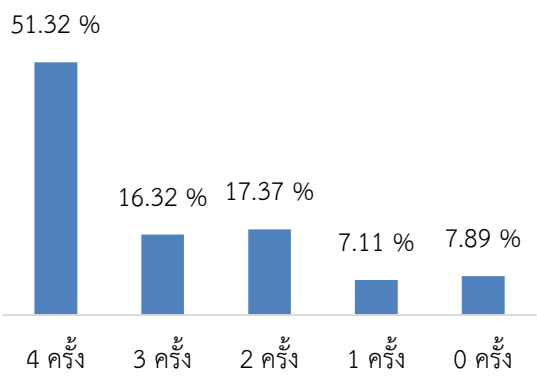
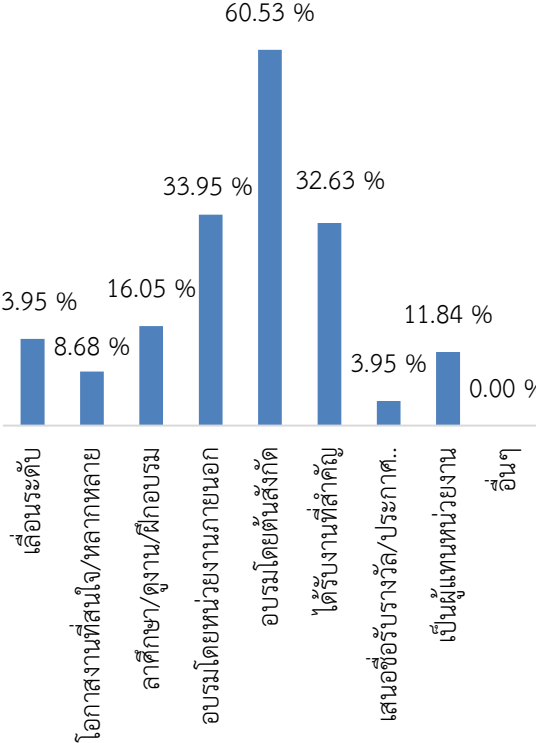
รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ กรมอุตุนิยมวิทยา

หนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร 1205.3/2026 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2560 เรื่องรายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2560 สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดส่งรายงานผลการสำรวจของกรมอุตุนิยมวิทยาที่แสดงข้อมูลเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรด้วยวิธีการทางสถิติ ซึ่งจะทำให้ทราบประเด็นที่เป็นจุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ รวมทั้งข้อเสนอแนะเบื้องต้นในการยกระดับความผูกพันของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาความผูกพันขององค์กร โดยมีผลการสำรวจ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ

ผู้ตอบแบบสำรวจในครั้งนี้มีจำนวน 380 คน คิดเป็นร้อยละ 36.22 ของข้าราชการทั้งหมด

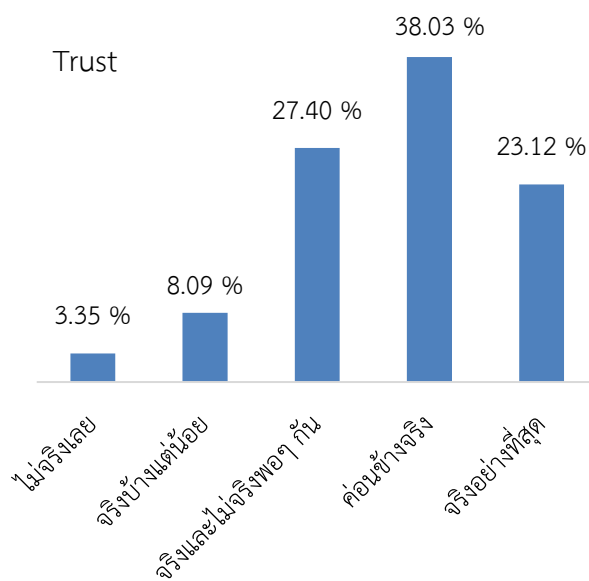


1.3 อายุ  <table border="1"> <thead> <tr> <th>อายุ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ไม่เกิน 30 ปี</td> <td>17.63 %</td> </tr> <tr> <td>31-40 ปี</td> <td>23.42 %</td> </tr> <tr> <td>41-50 ปี</td> <td>28.95 %</td> </tr> <tr> <td>51 ปีขึ้นไป</td> <td>30.00 %</td> </tr> </tbody> </table>	อายุ	ร้อยละ	ไม่เกิน 30 ปี	17.63 %	31-40 ปี	23.42 %	41-50 ปี	28.95 %	51 ปีขึ้นไป	30.00 %	1.4 อายุงาน  <table border="1"> <thead> <tr> <th>อายุงาน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>น้อยกว่า 5 ปี</td> <td>17.37 %</td> </tr> <tr> <td>5-9 ปี</td> <td>11.32 %</td> </tr> <tr> <td>10-14 ปี</td> <td>8.16 %</td> </tr> <tr> <td>15-19 ปี</td> <td>7.11 %</td> </tr> <tr> <td>20 ปีขึ้นไป</td> <td>56.05 %</td> </tr> </tbody> </table>	อายุงาน	ร้อยละ	น้อยกว่า 5 ปี	17.37 %	5-9 ปี	11.32 %	10-14 ปี	8.16 %	15-19 ปี	7.11 %	20 ปีขึ้นไป	56.05 %										
อายุ	ร้อยละ																																
ไม่เกิน 30 ปี	17.63 %																																
31-40 ปี	23.42 %																																
41-50 ปี	28.95 %																																
51 ปีขึ้นไป	30.00 %																																
อายุงาน	ร้อยละ																																
น้อยกว่า 5 ปี	17.37 %																																
5-9 ปี	11.32 %																																
10-14 ปี	8.16 %																																
15-19 ปี	7.11 %																																
20 ปีขึ้นไป	56.05 %																																
1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด  <table border="1"> <thead> <tr> <th>วุฒิการศึกษา</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ต่ำกว่าปริญญาตรี</td> <td>20.53 %</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>64.47 %</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาโทขึ้นไป</td> <td>15.00 %</td> </tr> </tbody> </table>	วุฒิการศึกษา	ร้อยละ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	20.53 %	ปริญญาตรี	64.47 %	ปริญญาโทขึ้นไป	15.00 %	1.6 พื้นที่ปฏิบัติงาน  <table border="1"> <thead> <tr> <th>พื้นที่ปฏิบัติงาน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค</td> <td>43.68 %</td> </tr> <tr> <td>ส่วนกลาง</td> <td>56.32 %</td> </tr> </tbody> </table>	พื้นที่ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	43.68 %	ส่วนกลาง	56.32 %																		
วุฒิการศึกษา	ร้อยละ																																
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20.53 %																																
ปริญญาตรี	64.47 %																																
ปริญญาโทขึ้นไป	15.00 %																																
พื้นที่ปฏิบัติงาน	ร้อยละ																																
ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	43.68 %																																
ส่วนกลาง	56.32 %																																
1.7 ผลการประเมินระดับ “ดีเด่น” ในช่วง 2 ปี  <table border="1"> <thead> <tr> <th>จำนวนครั้ง</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4 ครั้ง</td> <td>51.32 %</td> </tr> <tr> <td>3 ครั้ง</td> <td>16.32 %</td> </tr> <tr> <td>2 ครั้ง</td> <td>17.37 %</td> </tr> <tr> <td>1 ครั้ง</td> <td>7.11 %</td> </tr> <tr> <td>0 ครั้ง</td> <td>7.89 %</td> </tr> </tbody> </table>	จำนวนครั้ง	ร้อยละ	4 ครั้ง	51.32 %	3 ครั้ง	16.32 %	2 ครั้ง	17.37 %	1 ครั้ง	7.11 %	0 ครั้ง	7.89 %	1.8 โอกาสที่ได้รับในการพัฒนาและการส่งเสริมเพื่อความก้าวหน้า  <table border="1"> <thead> <tr> <th>โอกาสที่ได้รับ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เลื่อนระดับ</td> <td>13.95 %</td> </tr> <tr> <td>โอกาสงานที่สนใจ/หลากหลาย</td> <td>8.68 %</td> </tr> <tr> <td>ฝึกอบรม/ดูงาน/ฝึกอบรม</td> <td>16.05 %</td> </tr> <tr> <td>อบรมโดยหน่วยงานภายนอก</td> <td>33.95 %</td> </tr> <tr> <td>อบรมโดยต้นสังกัด</td> <td>60.53 %</td> </tr> <tr> <td>ได้รับงานที่สำคัญ</td> <td>32.63 %</td> </tr> <tr> <td>เสนอชื่อรับรางวัล/ประกาศ..</td> <td>3.95 %</td> </tr> <tr> <td>เป็นผู้แทนหน่วยงาน</td> <td>11.84 %</td> </tr> <tr> <td>อื่นๆ</td> <td>0.00 %</td> </tr> </tbody> </table>	โอกาสที่ได้รับ	ร้อยละ	เลื่อนระดับ	13.95 %	โอกาสงานที่สนใจ/หลากหลาย	8.68 %	ฝึกอบรม/ดูงาน/ฝึกอบรม	16.05 %	อบรมโดยหน่วยงานภายนอก	33.95 %	อบรมโดยต้นสังกัด	60.53 %	ได้รับงานที่สำคัญ	32.63 %	เสนอชื่อรับรางวัล/ประกาศ..	3.95 %	เป็นผู้แทนหน่วยงาน	11.84 %	อื่นๆ	0.00 %
จำนวนครั้ง	ร้อยละ																																
4 ครั้ง	51.32 %																																
3 ครั้ง	16.32 %																																
2 ครั้ง	17.37 %																																
1 ครั้ง	7.11 %																																
0 ครั้ง	7.89 %																																
โอกาสที่ได้รับ	ร้อยละ																																
เลื่อนระดับ	13.95 %																																
โอกาสงานที่สนใจ/หลากหลาย	8.68 %																																
ฝึกอบรม/ดูงาน/ฝึกอบรม	16.05 %																																
อบรมโดยหน่วยงานภายนอก	33.95 %																																
อบรมโดยต้นสังกัด	60.53 %																																
ได้รับงานที่สำคัญ	32.63 %																																
เสนอชื่อรับรางวัล/ประกาศ..	3.95 %																																
เป็นผู้แทนหน่วยงาน	11.84 %																																
อื่นๆ	0.00 %																																

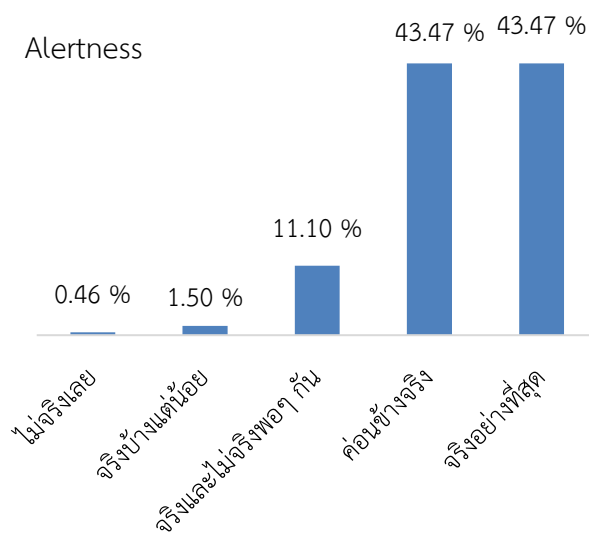
ส่วนที่ 2 รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากร

2.1 ผลสำรวจองค์ประกอบต่อความผูกพัน

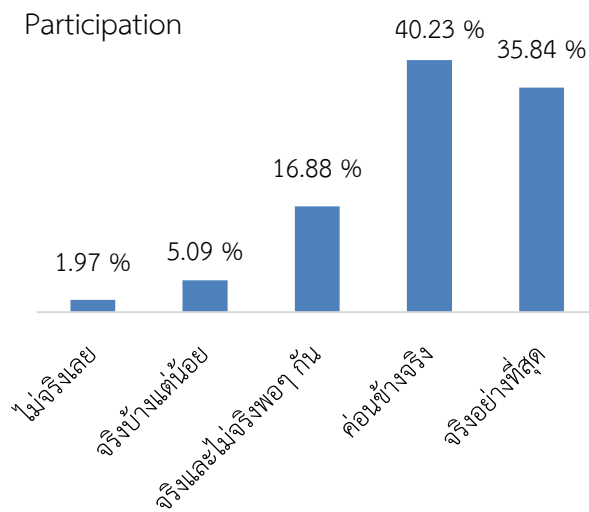
2.1.1 ความเชื่อมั่นในทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานที่สังกัด



2.1.2 ความกระตือรือร้นในการทำงาน

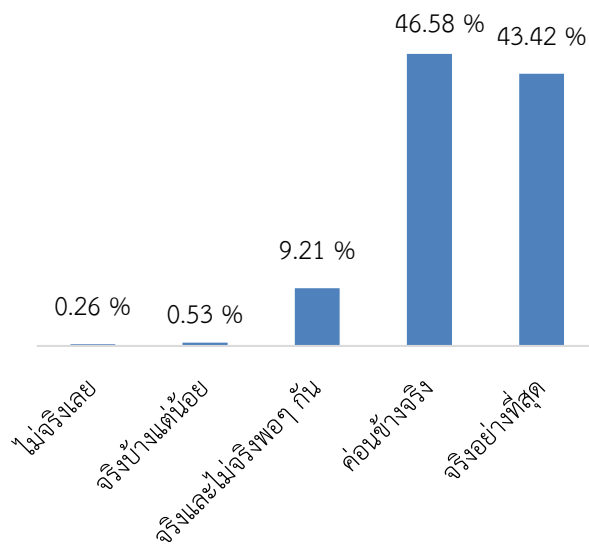


2.1.3 การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดโดยหน่วยงานด้วยความเต็มใจอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและกิจกรรมอื่นๆ

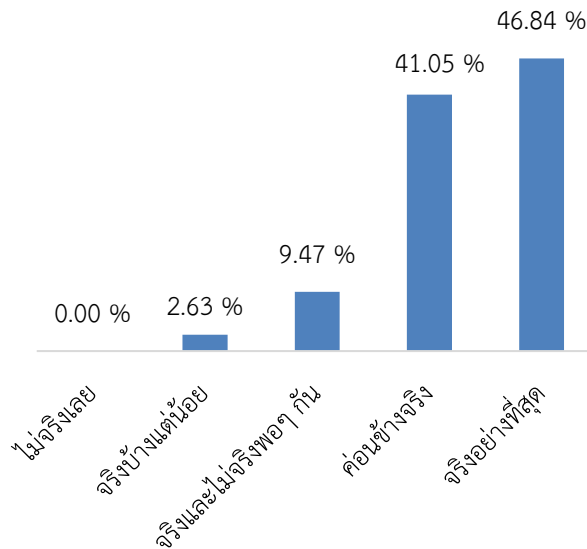


2.2 ผลสำรวจความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Change Readiness)

2.2.1 ความพยายามปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง



2.2.2 ความพร้อมในการสนับสนุนหน่วยงานในทุกด้านเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น แม้ว่าจะมีภาระงานที่มากกว่าเดิม



2.3 ความเห็นรายข้อแสดงในรูปร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจ

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
1. หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	76.71%
2. หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	66.05%
3. หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	72.89%
4. หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	68.42%
5. หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	65.26%
6. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	63.68%
7. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	90.20%
8. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	81.32%
9. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	80.79%
10. งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	75.53%
11. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	68.22%
12. ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	68.62%
13. เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	77.30%
14. เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	72.76%
15. หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	69.80%
16. หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	72.89%
17. หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	69.41%
18. หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	66.51%
19. หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	65.59%
20. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	69.34%
21. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	69.61%

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
22. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	65.72%
23. ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	66.45%
24. ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ	62.11%
25. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	85.72%
26. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	83.42%
27. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	65.13%
28. ท่านมีโอกาสได้ทำได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	69.28%
29. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	58.68%
30. ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	65.72%
31. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	63.16%

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยข้างต้นเป็นระดับความเห็นที่บุคลากรมีต่อองค์กร ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูง สะท้อนว่าส่วนราชการมีการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ดี ซึ่งอาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ทั้งนี้ ให้พิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันในส่วนที่ 3

จากข้อมูลในส่วนที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่บุคลากรมีต่อองค์กรในภาพรวม ซึ่งสะท้อนว่ากรมฯ มีการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 อันดับแรก คือ

1. งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 90.20$)
2. ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 85.72$)
3. ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ ($\bar{X} = 83.42$)
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ($\bar{X} = 81.32$)
5. งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 80.79$)

และระดับความคิดเห็นซึ่งสะท้อนว่ากรมฯ อาจจะยังไม่ได้ดำเนินการเรื่องนั้น/ดำเนินการได้ไม่ดี/ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ หรือกรมฯ ควรดำเนินการดูแล ช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องใดเพิ่มเติม ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 5 อันดับแรก คือ

1. ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 58.68$)
2. ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ ($\bar{X} = 62.11$)
3. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 63.16$)
4. หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 63.68$)
5. ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ ($\bar{X} = 65.13$)

ทั้งนี้ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นนี้อาจส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ต้องพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยความผูกพันในส่วนที่ 3 ต่อไป

ส่วนที่ 3 รายงานผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม

3.1 ระดับความผูกพัน (Engagement)

Engagement: ความผูกพัน 75.13%

Trust 67.50%

Alertness 81.05%

Participation 76.84%

	T	A	P
HIGH			
MED			
LOW			

HIGH =	80.00 – 100.00%	Trust: ความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายองค์กร
MED =	60.00 – 79.99%	Alertness: ความกระตือรือร้น
LOW =	0 – 59.99%	Participation: การมีส่วนร่วมในการกิจและกิจกรรมขององค์กร

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เรียงจากมากไปหาน้อย)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร วิเคราะห์มาจากการสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความเห็นในข้อคำถามแต่ละด้าน เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสถานการณ์ด้านความผูกพันขององค์กรและลำดับความสำคัญของปัจจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการยกระดับความผูกพันของบุคลากรที่เหมาะสมโดยมีลำดับความสำคัญ ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง
- 3) ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน
- 4) ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ
- 5) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร
- 6) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม
- 7) ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

3.3 การวิเคราะห์จุดแข็งและประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

3.3.1 การวิเคราะห์จุดแข็ง

จุดแข็ง พิจารณาจากข้อคำถามที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูง และมี ระดับความสัมพันธ์ (Correlation) กับความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง (สิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ซึ่งส่วนราชการดำเนินการได้ดีอยู่แล้ว หากพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น)

ลำดับที่	ข้อความถาม	คะแนนเฉลี่ย	Correlation
1	หน่วยงานที่สังกัดมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	76.71	0.65
2	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	72.89	0.59
3	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	72.89	0.56

3.3.2 การวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ พิจารณาจากข้อความถามที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยต่ำ แต่มีระดับความสัมพันธ์ (Correlation) กับความผูกพันของบุคลากรในระดับสูง ซึ่งเป็นประเด็นที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญในการพัฒนา หากต้องการยกระดับความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้น (สิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน)

ลำดับที่	ข้อความถาม	คะแนนเฉลี่ย	Correlation
1	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	63.68	0.69
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงาน	66.05	0.64
3	หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	65.26	0.64
4	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	65.72	0.61
5	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	63.16	0.57

3.3.3 กลุ่มบุคลากรที่มีระดับความเห็นต่ำกว่ากลุ่มอื่นๆ ในประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำแต่มีระดับความสัมพันธ์สูง	อายุตัว	ประเภทตำแหน่ง
หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	51 ปีขึ้นไป	วิชาการ
หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	31-40 ปี	วิชาการ
หน่วยงานให้ความสำคัญกับตัวท่าน	31-40 ปี	วิชาการ
ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	31-40 ปี	วิชาการ
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	41-50 ปี	วิชาการ

จากข้อมูลในส่วนที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมมีระดับความผูกพัน (Engagement) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 75.13) ซึ่งเมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านพบว่าความกระตือรือร้น (Alertness) อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 81.05) รองลงมาคือการมีส่วนร่วมในภารกิจและกิจกรรมขององค์กร (Participation) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 76.84) และความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายขององค์กร (Trust) อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.50) ตามลำดับ

- จุดแข็งของกรมฯ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร สรุปได้ดังนี้

ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากร	ลำดับความสำคัญ ของปัจจัย
1	หน่วยงานที่สังกัดมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ลำดับที่ 1
2	หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ลำดับที่ 1
3	หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง	ลำดับที่ 7

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่เป็นจุดแข็ง ลำดับที่ (1) และ (2) แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันบุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรเนื่องด้วยกรมฯ มีภาพลักษณ์ชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป รวมทั้งมีนโยบายทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งปัจจุบันกรมฯ ดำเนินการได้ดีอยู่แล้ว ควรรักษาไว้และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีลำดับความสำคัญในอันดับที่ 1 ส่วนจุดแข็งลำดับที่ (3) ข้อนี้ถึงแม้จะมีลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอยู่ในลำดับที่ 7 แต่ปัจจุบันเป็นจุดแข็งที่ดีอยู่แล้วจึงควรรักษาไว้ โดยอาจวางแผนงาน/โครงการที่สนับสนุนการพัฒนาหัวหน้างานอย่างต่อเนื่องต่อไป

- จุดอ่อน/ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ

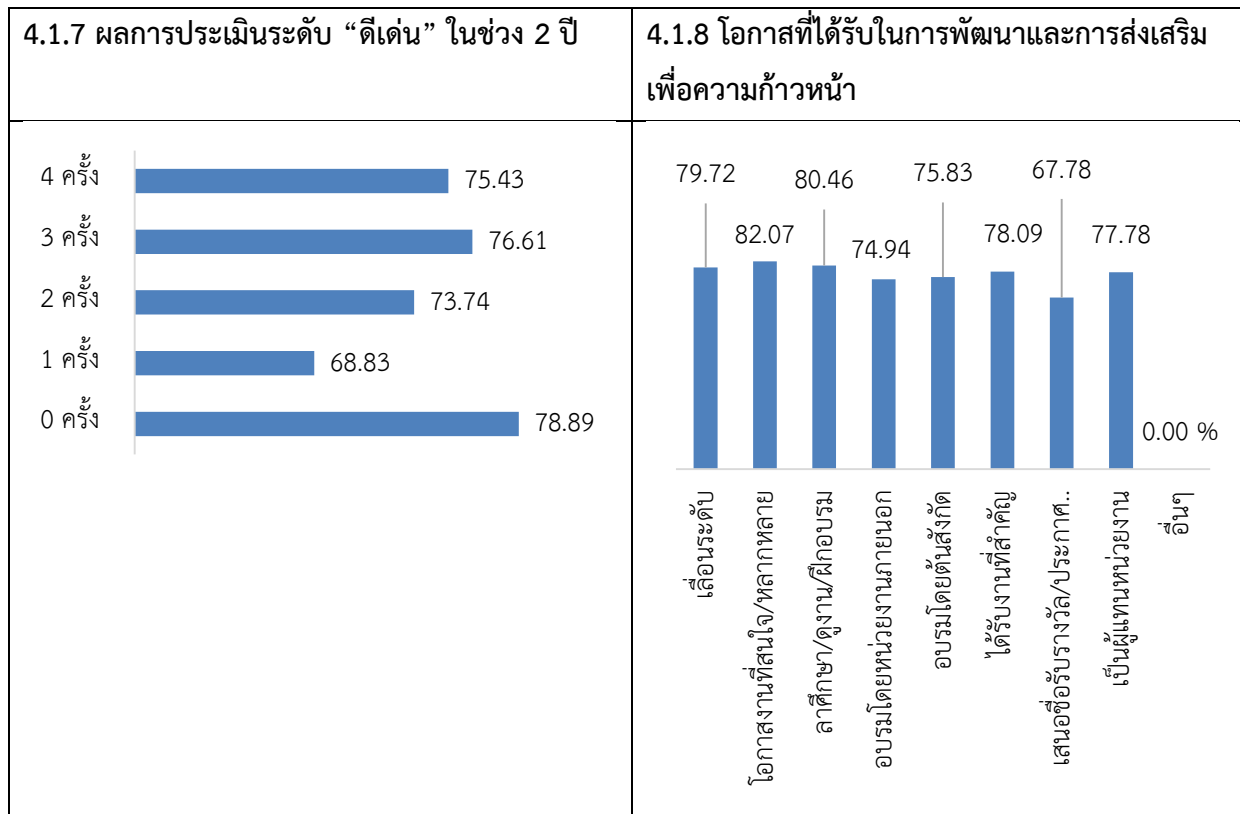
ลำดับ ที่	ข้อคำถาม	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของบุคลากร	ลำดับความสำคัญ ของปัจจัย	กลุ่มบุคลากรที่มีระดับ ความเห็นต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ
1	หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจ ในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ลำดับที่ 1	- อายุ 51 ปีขึ้นไป - ตำแหน่งประเภทวิชาการ
2	หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการ ทำงาน	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ลำดับที่ 1	- อายุ 31-40 ปี - ตำแหน่งประเภทวิชาการ
3	หน่วยงานเห็นความสำคัญใน ตัวท่าน	ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร	ลำดับที่ 1	- อายุ 31-40 ปี - ตำแหน่งประเภทวิชาการ
4	ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ปัจจัยเกี่ยวกับ ผู้บริหารระดับสูง	ลำดับที่ 2	- อายุ 31-40 ปี - ตำแหน่งประเภทวิชาการ
5	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมี ผลการปฏิบัติงานที่ดี	ปัจจัยเกี่ยวกับ ผลตอบแทน	ลำดับที่ 3	- อายุ 41-50 ปี - ตำแหน่งประเภทวิชาการ

เมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่เป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ทั้งหมดเป็นเรื่องที่กรมฯ ต้องดำเนินการพิจารณาแก้ไขอย่างเร่งด่วนเนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรเป็นอันดับที่ 1 - 3 ซึ่งกรมฯ ยังดำเนินการได้ไม่ดี เช่น เรื่องของการสื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ กลุ่มที่มีความคิดเห็นต่ำสุด คือกลุ่มข้าราชการประเภทวิชาการ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นกลุ่ม Baby Boomers ที่ต้องการการสื่อสารในรูปแบบของการพูดคุยทำความเข้าใจ ต่างจากกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ใช้เทคโนโลยี กรมฯ จึงควรปรับปรุงช่องทางการสื่อสารทำความเข้าใจให้เข้าถึง และครอบคลุมทุกช่วงอายุให้มากขึ้น เป็นต้น

ส่วนที่ 4 รายงานผลการสำรวจความผูกพันและการวิเคราะห์จำแนกตามกลุ่มบุคลากร

4.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามกลุ่มบุคลากร (แสดงผลเป็นร้อยละ)

4.1.1 ประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง	4.1.2 สายงาน																						
บริหารและอำนวยการ วิชาการ ทั่วไป <table border="1"> <thead> <tr> <th>ประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>บริหารและอำนวยการ</td> <td>90.38</td> </tr> <tr> <td>วิชาการ</td> <td>69.12</td> </tr> <tr> <td>ทั่วไป</td> <td>77.22</td> </tr> </tbody> </table>	ประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ	บริหารและอำนวยการ	90.38	วิชาการ	69.12	ทั่วไป	77.22	สายงานสนับสนุน สายงานหลัก <table border="1"> <thead> <tr> <th>สายงาน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>สายงานสนับสนุน</td> <td>76.73</td> </tr> <tr> <td>สายงานหลัก</td> <td>74.10</td> </tr> </tbody> </table>	สายงาน	ร้อยละ	สายงานสนับสนุน	76.73	สายงานหลัก	74.10								
ประเภทบุคลากรและประเภทตำแหน่ง	ร้อยละ																						
บริหารและอำนวยการ	90.38																						
วิชาการ	69.12																						
ทั่วไป	77.22																						
สายงาน	ร้อยละ																						
สายงานสนับสนุน	76.73																						
สายงานหลัก	74.10																						
4.1.3 อายุ	4.1.4 อายุงาน																						
ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51 ปีขึ้นไป <table border="1"> <thead> <tr> <th>อายุ</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ไม่เกิน 30 ปี</td> <td>76.00</td> </tr> <tr> <td>31-40 ปี</td> <td>73.88</td> </tr> <tr> <td>41-50 ปี</td> <td>73.41</td> </tr> <tr> <td>51 ปีขึ้นไป</td> <td>77.27</td> </tr> </tbody> </table>	อายุ	ร้อยละ	ไม่เกิน 30 ปี	76.00	31-40 ปี	73.88	41-50 ปี	73.41	51 ปีขึ้นไป	77.27	20 ปีขึ้นไป 15-19 ปี 10-14 ปี 5-9 ปี น้อยกว่า 5 ปี <table border="1"> <thead> <tr> <th>อายุงาน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 ปีขึ้นไป</td> <td>75.55</td> </tr> <tr> <td>15-19 ปี</td> <td>72.22</td> </tr> <tr> <td>10-14 ปี</td> <td>74.73</td> </tr> <tr> <td>5-9 ปี</td> <td>69.77</td> </tr> <tr> <td>น้อยกว่า 5 ปี</td> <td>78.66</td> </tr> </tbody> </table>	อายุงาน	ร้อยละ	20 ปีขึ้นไป	75.55	15-19 ปี	72.22	10-14 ปี	74.73	5-9 ปี	69.77	น้อยกว่า 5 ปี	78.66
อายุ	ร้อยละ																						
ไม่เกิน 30 ปี	76.00																						
31-40 ปี	73.88																						
41-50 ปี	73.41																						
51 ปีขึ้นไป	77.27																						
อายุงาน	ร้อยละ																						
20 ปีขึ้นไป	75.55																						
15-19 ปี	72.22																						
10-14 ปี	74.73																						
5-9 ปี	69.77																						
น้อยกว่า 5 ปี	78.66																						
4.1.5 วุฒิการศึกษาสูงสุด	4.1.6 พื้นที่ปฏิบัติงาน																						
ปริญญาโทขึ้นไป ปริญญาตรี ต่ำกว่าปริญญาตรี <table border="1"> <thead> <tr> <th>วุฒิการศึกษาสูงสุด</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ปริญญาโทขึ้นไป</td> <td>70.61</td> </tr> <tr> <td>ปริญญาตรี</td> <td>75.20</td> </tr> <tr> <td>ต่ำกว่าปริญญาตรี</td> <td>78.21</td> </tr> </tbody> </table>	วุฒิการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ	ปริญญาโทขึ้นไป	70.61	ปริญญาตรี	75.20	ต่ำกว่าปริญญาตรี	78.21	ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค <table border="1"> <thead> <tr> <th>พื้นที่ปฏิบัติงาน</th> <th>ร้อยละ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ส่วนกลาง</td> <td>72.78</td> </tr> <tr> <td>ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค</td> <td>78.16</td> </tr> </tbody> </table>	พื้นที่ปฏิบัติงาน	ร้อยละ	ส่วนกลาง	72.78	ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	78.16								
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ร้อยละ																						
ปริญญาโทขึ้นไป	70.61																						
ปริญญาตรี	75.20																						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	78.21																						
พื้นที่ปฏิบัติงาน	ร้อยละ																						
ส่วนกลาง	72.78																						
ส่วนภูมิภาคหรือส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค	78.16																						



4.2 ข้อคำถามสามอันดับแรกที่มีระดับความเห็นสูงสุดและต่ำสุดของบุคลากรแต่ละประเภท

4.2.1 ประเภทบุคลากร

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด*
บริหารและ อำนวยการ	1) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน 2) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 3) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	1) ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ 2) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี 3) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
วิชาการ	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน 3) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	1) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างทั่วถึง 2) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
ทั่วไป	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	1) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน 2) ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด*
	3) ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี	3) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้

4.2.2 อายุ

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด*
ไม่เกิน 30 ปี	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน 3) ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี	1) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน 2) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี 3) ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
31-40 ปี	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี 3) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	1) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน 2) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ 3) ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
41-50 ปี	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี 3) งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	1) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน 2) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ 3) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
51 ปีขึ้นไป	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน 3) ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี	1) ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ 2) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง 3) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

4.2.3 พื้นที่ปฏิบัติงาน

ประเภท	สูงสุด	ต่ำสุด*
ส่วนกลาง	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ครอบครัวยุคของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน 3) งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	1) ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ 2) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน 3) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง
ส่วนภูมิภาค หรือ ส่วนกลาง ที่ตั้งอยู่ใน ภูมิภาค	1) งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์ 2) ครอบครัวยุคของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน 3) ท่านมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ดี	1) ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน 2) ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้ 3) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน

* คะแนนต่ำสุด เรียงข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดขึ้นก่อน

หมายเหตุ: - ข้อคำถามที่มีระดับความเห็นสูง หมายถึง สิ่งที่ต้องการดำเนินการได้ดี เป็นจุดแข็ง หากพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นจะเป็นแรงเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น
- ข้อคำถามที่มีระดับความเห็นต่ำ หมายถึง สิ่งที่ต้องการดำเนินการได้ไม่ดี เป็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

4.3 การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	Engagement	Trust	Alertness	Participation
บริหารและ อำนวยการ	90.38%	HIGH	HIGH	HIGH
วิชาการ	69.12%	LOW	MEDIUM	MEDIUM
ทั่วไป	77.22%	MEDIUM	HIGH	MEDIUM

กลุ่มอายุ	Engagement	Trust	Alertness	Participation
ไม่เกิน 30 ปี	76.00%	MEDIUM	HIGH	MEDIUM
31-40 ปี	73.88%	MEDIUM	HIGH	MEDIUM
41-50 ปี	73.41%	MEDIUM	MEDIUM	MEDIUM
51 ปีขึ้นไป	77.27%	MEDIUM	HIGH	HIGH

พื้นที่ปฏิบัติงาน	Engagement	Trust	Alertness	Participation
ส่วนกลาง	72.78%	MEDIUM	MEDIUM	MEDIUM
ส่วนภูมิภาคหรือ ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ ในภูมิภาค	78.16%	MEDIUM	HIGH	MEDIUM

หมายเหตุ:

HIGH =	80.00 – 100.00%	Trust: ความเชื่อมั่นในทิศทางและนโยบายองค์กร
MED =	60.00 – 79.99%	Alertness: ความกระตือรือร้น
LOW =	0 – 59.99%	Participation: การมีส่วนร่วมในการกิจและกิจกรรมขององค์กร

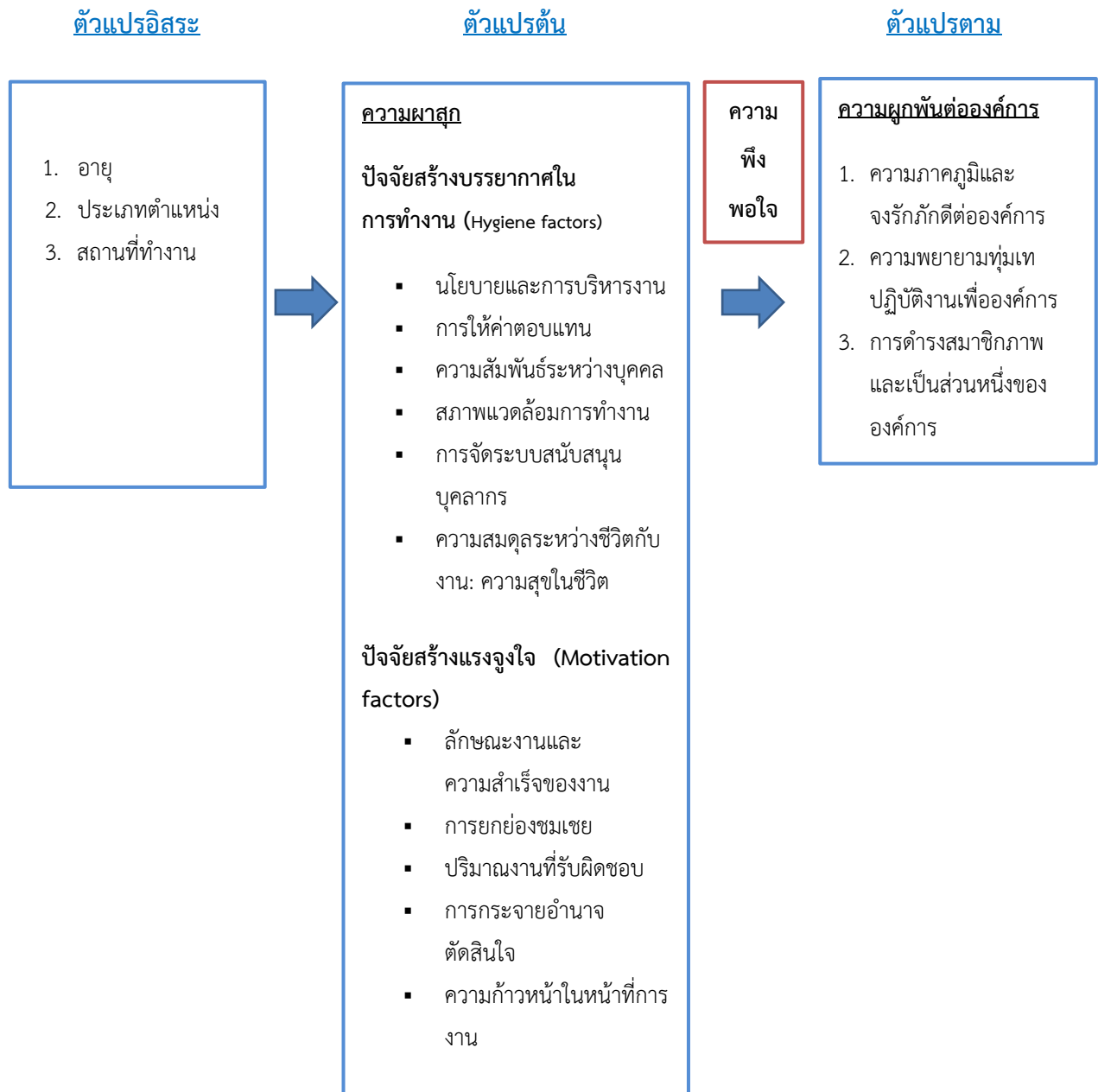
ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของบุคลากร

1. อยากให้กรมฯ มองถึงส่วนสนับสนุนที่อยู่ส่วนภูมิภาค ให้มีงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัยและได้รับการฝึกอบรมในส่วนของการที่รับผิดชอบเพื่อให้มีความรู้มากขึ้น
2. อยากได้ค่าตอบแทน OT แก่บุคลากรทุกเดือน
3. อยากให้สนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการของบุคลากรให้มากขึ้น รวมถึงการส่งต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรอย่างสมเหตุผล
4. องค์กรควรมีการมอบหมายหน้าที่ในการทำงานที่ชัดเจนกว่านี้ โดยเป็นหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้จริงและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงานจริง อีกทั้งควรให้การสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มากขึ้น เช่น การฝึกอบรม สัมมนา เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าขึ้น
5. พัฒนาความก้าวหน้าของเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาให้ได้ก้าวหน้าถึงระดับบริหารได้
6. ต้องการสนับสนุนอัตราค่าจ้างที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
7. อยากให้กรมฯ ยกกระตือรือร้นในเชิงรุก (แจ้งล่วงหน้า) ให้รวดเร็วมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งการรับมือกับข่าวที่ไม่ถูกต้อง ที่ถูกปล่อยออกมาจากแหล่งต่าง ๆ และชี้แจงข้อเท็จจริงอย่างทันทั่วทั้ง
8. ส่งเสริมให้เล่นกีฬาโดยสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้มากขึ้น ติดตั้งระบบแสงสว่างให้เพียงพอขณะออกกำลังกาย ในที่ทำงานควรมีห้องรับประทานอาหารว่าง มีโต๊ะและเก้าอี้พร้อมตู้เย็น ไมโครเวฟ
9. ควรเปิดเผยวิสัยทัศน์ผู้บริหารระดับสูงที่แสดงตอนประเมินตำแหน่งให้บุคลากรในองค์กรรู้ทั่วกัน และทำตามวิสัยทัศน์นั้น ๆ ควรสนับสนุนบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเปิดใจรับฟังความคิดเห็น และเป็นคนดีมีคุณธรรม
10. หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับสายงานสนับสนุนมากกว่าที่เป็นอยู่ ทั้งในเรื่องความก้าวหน้า และจำนวนบุคลากร
11. ควรมีการจัดการข้อมูลสารสนเทศสนับสนุนขององค์กรเป็นคลังข้อมูลสำหรับการค้นคว้าในการบริหารจัดการงบประมาณ บุคลากร การเงินการคลัง และพัสดุ

12. รัฐควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ทำงานด้านอุตุนิยมวิทยาให้มากขึ้น ทั้งด้านการองค์ความรู้ ยกระดับการศึกษาเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว โดยการส่งไปฝึกอบรม ศึกษาเพิ่มเติมวุฒิทั้งในและต่างประเทศ สนับสนุนให้สถาบันการศึกษามีหลักสูตร รวมถึงสนับสนุนระบบการตรวจวัดต่าง ๆ ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เพื่อการพัฒนาประเทศและความปลอดภัยของประชาชน ให้สามารถทำงานได้เป็นมาตรฐานและต่อเนื่อง สนับสนุนการบำรุงรักษาระบบเครื่องมือตรวจวัดต่าง ๆ ให้เพียงพอ เพราะข้อมูลอุตุนิยมวิทยามีความสำคัญต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม
13. การถูกกำหนดให้รับผิดชอบตัวชี้วัด เป็นผลให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่
14. อยากให้พิจารณาเรื่องสวัสดิการบ้านพักให้มีความเท่าเทียมและเป็นกลาง
15. รับฟังความคิดเห็นภายในองค์กรให้มากขึ้น
16. ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ชัดเจน
17. ควรปรับปรุงการบริหารจัดการภายใน ทั้งเรื่องการบริหารคน การบริหารเงิน และการบริหารงาน
18. ควรส่งเสริมให้ข้าราชการประเภททั่วไปได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และควรจัดหาเงินค่าตอบแทนวิชาชีพ (เนื่องจากเป็นวิชาชีพเฉพาะด้าน)
19. เห็นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ตั้งที่ทำการ อาคาร บ้านพัก มอบ ภาระหน้าที่พร้อมอำนาจบริหารจัดการให้เป็นเอกเทศ

5.2 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

5.2.1 แนวคิด



ปัจจัยที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การให้ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานครอบคลุมด้านสุขอนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย อุปกรณ์การปฏิบัติงาน การพัฒนา/ฝึกอบรม การบริการและสวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นคงในงาน และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การยกย่องชมเชยหรือการยอมรับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การกระจายอำนาจการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.2.2 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ได้วิเคราะห์มาจากการสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับค่าเฉลี่ยร้อยละของความคิดเห็นในข้อคำถามแต่ละด้าน ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้วิเคราะห์จากผลการสำรวจและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัย เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแนวทางยกระดับความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุฯ ไว้ ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร

อันดับที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง

อันดับที่ 3 ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน

อันดับที่ 4 ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ

อันดับที่ 5 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร

อันดับที่ 6 ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม

อันดับที่ 7 ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

นอกจากนี้ในการปรับปรุงพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรฯ ยังต้องคำนึงถึงความคิดเห็นย่อยของแต่ละปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นต่ำ โดยพิจารณาร่วมกับประเภทบุคลากรแต่ละกลุ่มด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เรียงจากมาก - น้อย)	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ลำดับที่ของ ค่าเฉลี่ย	กลุ่มบุคลากรที่มีระดับความเห็นต่ำสุดใน 3 ลำดับแรก		
			ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ	พื้นที่ปฏิบัติงาน
ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร					
* หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง	63.68%	27	วิชาการ	อายุ 51 ปีขึ้นไป	ส่วนกลาง
* หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน	65.26%	25	-	-	ส่วนกลางในภูมิภาค
* หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ	66.05%	21	-	-	-
หน่วยงานมีระบบการทำงานที่ดี	68.42%	17	-	-	-
หน่วยงานมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจน	72.89%	9	-	-	-
หน่วยงานที่สังกัดมีผลงานเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	76.71%	7	-	-	-
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บริหารระดับสูง					
* ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	65.72%	22	วิชาการ	-	-
ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม	66.45%	20	-	-	-
ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีวิสัยทัศน์	69.34%	14	-	-	-
ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรมีคุณธรรม	69.61%	12	-	-	-
ปัจจัยเกี่ยวกับผลตอบแทน					
ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน	58.68%	30	ทั่วไป	ไม่เกิน 30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี	ส่วนกลาง, ส่วนกลางในภูมิภาค
* ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	63.16%	28	บริหารและอำนวยการ, วิชาการ	ไม่เกิน 30 ปี, 41-50 ปี, อายุ 51 ปีขึ้นไป	-
ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน	65.72%	22	บริหารและอำนวยการ	31-40 ปี	-
ปัจจัยเกี่ยวกับงานที่ทำ					
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	68.22%	18	-	ไม่เกิน 30 ปี	-
ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เสมอ	68.62%	16	-	-	-
งานที่ท่านทำอยู่ตรงกับความถนัดของท่าน	75.53%	8	-	-	-
งานที่ท่านทำอยู่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	80.79%	5	-	-	-

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร (เรียงจากมาก - น้อย)	ค่าเฉลี่ยร้อยละ	ลำดับที่ของ ค่าเฉลี่ย	กลุ่มบุคลากรที่มีระดับความเห็นต่ำสุดใน 3 ลำดับแรก		
			ประเภทบุคลากร	ช่วงอายุ	พื้นที่ปฏิบัติงาน
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	81.32%	4	-	-	-
งานที่ท่านทำอยู่มีคุณค่าและเกิดประโยชน์	90.20%	1	-	-	-
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้คนในองค์กร					
เพื่อนร่วมงานมีจริยธรรม	72.76%	10	-	-	-
เพื่อนร่วมงาน มีส่วนช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จ	77.30%	6	-	-	-
ปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานการณ์ของตนเองและสภาพแวดล้อม					
ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ	62.11%	29	บริหารและอำนวยการ, ทั่วไป	51 ปีขึ้นไป	ส่วนกลาง
ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้	65.13%	26	ทั่วไป	31-40 ปี, 41-50 ปี	ส่วนกลางในภูมิภาค
ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่ทำให้มีความสุขอยู่เสมอ	69.28%	15	-	-	-
ท่านมีความสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เสมอ	83.42%	3	-	-	-
ครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงาน	85.72%	2	-	-	-
ปัจจัยเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาโดยตรง					
หัวหน้างานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในความผิดพลาดของท่าน	65.59%	24	-	-	-
หัวหน้างานแนะนำและสอนงาน	66.51%	19	-	-	-
หัวหน้างานสั่งการโดยให้แนวทางที่ชัดเจน	69.41%	13	-	-	-
หัวหน้างานมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	69.80%	11	-	-	-
หัวหน้างานเป็นคนมีความสามารถ	72.89%	9	-	-	-

หมายเหตุ

* ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ (สิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน)

5.2.3 การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร

พิจารณาจากปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับต้น (ลำดับที่ 1–5) ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร ผู้บริหารระดับสูง ผลตอบแทน งานที่ทำ และผู้คนในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงประเด็นย่อยที่เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร แต่ส่วนราชการยังดำเนินการได้ไม่ดี จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ได้แก่ (1) หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง (2) หน่วยงานจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานให้สำเร็จ (3) หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน (4) ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (5) ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี รวมทั้งประเด็นที่แต่ละกลุ่มบุคคลมีความคิดเห็นต่ำสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่

- หน่วยงานได้สื่อสารสร้างความเข้าใจในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง
- หน่วยงานเห็นความสำคัญในตัวท่าน
- ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมกับการปฏิบัติงาน
- ท่านได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี
- ท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของหน่วยงาน
- ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
- ท่านไม่มีปัญหาสุขภาพ
- ท่านไม่มีภาระหนี้สิน หรือสามารถจัดการภาระหนี้สินของตนเองได้

จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

โดยการกำหนดกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนงาน/โครงการให้มีความสำคัญกับปัจจัยความผาสุกและความผูกพันที่มีความสำคัญจำเป็นในลำดับต้น ๆ รวมทั้งปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัยที่มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ทั้งนี้แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ยังมีความเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ ของ HR Scorecard 5 มิติ ได้แก่ 1. ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 2. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 3. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล 4. ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ 5. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งการจัดทำแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกำหนดไว้ในมิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรฯ

5.3 แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

แผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2564

ถ้อยแถลงในการแสดงเจตนารมณ์ ในการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา			
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อความผาสุกและความผูกพันในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีทักษะ สมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีขวัญกำลังใจที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นำไปสู่แรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร			
ประเด็นยุทธศาสตร์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน 2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	1. มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขมีขวัญกำลังใจที่ดี	- ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	80
	2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- ร้อยละผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผลงานอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป	80
	3. องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีบุคลากรมีความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร	- ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	80

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
1.เสริมสร้าง บรรยากาศ ที่เอื้อต่อ การทำงาน	มีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และ เครื่องมือที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี ปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข มี ขวัญและกำลังใจที่ดี	- ปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้ เหมาะสมในการ ทำงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ ดำเนินการปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	25/ปี	5	10	15	20	25	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคาร สถานที่และสภาพ แวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจและ จัดหาเครื่องมือและ อุปกรณ์การปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ - เสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน - Big cleaning day - ปรับปรุงและจัดสถานที่ จอดรถยนต์ รถจักรยาน ยนต์ และจักรยาน - กิจกรรมการซ่อม ดับเพลิงหนีไฟ ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25/ปี	5	10	15	20	25	5	- พัฒนารูปแบบและ ช่องทางในการสื่อสาร ของหน่วยงาน - จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญ ตามประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น - โครงการมุทิตาจิต	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัด สถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ -ทุนการศึกษาบุตร - โครงการห้องให้นมบุตร - โครงการจัดทำห้อง พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กวัยเรียน ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ได้รับ สวัสดิการอื่นตาม เกณฑ์	80	60	65	70	75	80	5	สำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	กจ./ คณะทำงาน /กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ปีละครั้ง

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	5/ปี	1	2	3	4	5	5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น - กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้สุขภาพกาย และใจ - กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบ เวลาการทำงาน - โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลัก ศาสนาที่ตนศรัทธา - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี - โครงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง เช่น ศึกษาดู งานหน่วยงานต้นแบบ,	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	5	จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งบุคลากรไปเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม, จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง, ปลุกผักสวนครัว, เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น - โครงการคลินิกสุขภาพจิต - โครงการห้องสุขใจ ฯลฯ - โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แบบสอบถามความต้องการด้านนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของ-	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- พัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร - เสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม	- ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร - จำนวนกิจกรรมของการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม	80	60	65	70	75	80	5	กรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนา เป็นต้น - โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง - กรมอุตุนิยมวิทยา - สร้างช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - จัดทำระบบการจัดการข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ - โครงการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./คณะทำงาน/กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ปีละครั้ง
				6/ปี	2	3	4	5	6	5	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการทำงานแบบมีส่วนร่วมต่างๆ เช่น โครงการผู้บริหารพบผู้ใต้บังคับบัญชา	กจ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
2.เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	5/ปี	1	2	3	4	5	5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น - ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	- ร้อยละของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมและพัฒนา - จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	90	70	75	80	85	90	5	- โครงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและปฏิบัติงานมานาน - โครงการประกวดนวัตกรรม/หรือผลงานวิจัยดีเด่น ฯลฯ - โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายสางงาน - โครงการพัฒนาผู้บริหาร	สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
				5/ปี	1	2	3	4	5	5	- โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตุณยมวิทยาประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ <u>ระดับ2</u> สำนวความคิดเห็นการมอบอำนาจ <u>ระดับ3</u> สรุปข้อมูลจากผลสำรวจฯ <u>ระดับ4</u> เสนอกรมฯพิจารณา <u>ระดับ5</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม	5	1	2	3	4	5	5	- สำนวความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	กจ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ปีละครั้ง
		- จัดระบบและวิธีการทำงาน	- จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5/ปี	1	2	3	4	5	5	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			- จำนวนกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	15/ปี	3	6	9	12	15	5	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้าง ภาพลักษณ์ ที่ดีของ องค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ ที่ดี บุคลากรมีความ ภาคภูมิใจและ จงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์ เชิงรุก และ เสริมสร้างความ รับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการ แถลงข่าว/มีการ เผยแพร่ข้อมูล/ บทความ/กิจกรรม/ ภารกิจของกรมฯ ผ่าน ทางสื่อต่าง ๆ	5/ปี	1	2	3	4	5	5	- จัดกิจกรรมแถลงข่าว/ เผยแพร่ ข้อมูล/ บทความ/กิจกรรม/ ภารกิจของกรมฯ ผ่าน ทางสื่อต่าง ๆ	ปส./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรม รับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5/ปี	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรม (CSR) - กิจกรรมมีส่วนร่วม/ ช่วยเหลือชุมชน	กจ./สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนครั้งของการ เผยแพร่/ถ่ายทอด ความรู้	25/ปี	5	10	15	20	25	5	- การเผยแพร่/ถ่ายทอด ความรู้ให้ชุมชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมใน การสร้างเครือข่าย/ พันธมิตร ภาค ประชาชน	5/ปี	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรมสร้างเครือข่าย/ พันธมิตรภาคประชาชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- ส่งเสริมค่านิยม องค์กรที่ดี	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการจัดทำแผน ขับเคลื่อนค่านิยม	สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			องค์กร <u>ระดับ1</u> จัดทำค่านิยม องค์กร เผยแพร่สร้าง การรับรู้ เข้าใจ <u>ระดับ2</u> จัดทำแผน ขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร <u>ระดับ3</u> ขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กรสู่การ ปฏิบัติ/แสดง พฤติกรรมที่พึง ประสงค์ในงาน <u>ระดับ4</u> มีพฤติกรรมที่ ปฏิบัติหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ <u>ระดับ5</u> ผลการปฏิบัติ สัมพันธ์และส่งเสริม เป้าหมายขององค์กร จริงตามความคาดหวัง								องค์กรที่ดี - เผยแพร่ค่านิยม สร้าง การรับรู้ เข้าใจ - โครงการเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร			

แผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
ตามแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	5	10	15	20	25	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ - เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - Big cleaning day - ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน - กิจกรรมการซ่อม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25	5	10	15	20	25	5	ดับเพลิงหนีไฟ ฯลฯ - พัฒนารูปแบบและ ช่องทางในการสื่อสาร ของหน่วยงาน จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญ ตามประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการมุทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัด สถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ -ทุนการศึกษาบุตร - โครงการห้องให้นมบุตร - โครงการจัดทำห้อง พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กวัยเรียน ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน
		- เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ได้รับ	80	60	65	70	75	80	5	สำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	กจ./ คณะทำงาน /กอง	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ปีละครั้ง

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			สวัสดิการอื่นตาม เกณฑ์ - จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	5	1	2	3	4	5	5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น - กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้สุขภาพกาย และใจ - กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบ เวลาการทำงาน - โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลัก ศาสนาที่ตนศรัทธา - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี - โครงการพัฒนาคุณภาพ	/ศูนย์ ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	5	ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ, จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งบุคลากรไปเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม, จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง, ปลุกผักสวนครัว, เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น - โครงการคลินิกสุขภาพจิต - โครงการห้องสุขใจ ฯลฯ - โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แบบสอบถามความต้องการด้าน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
											นโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานของ- กรม การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา เป็นต้น - โครงการจัดทำแผน โครงสร้างอัตรากำลัง - กรมอุตุนิยมวิทยา - สร้างช่องทางการรับ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - จัดทำระบบการจัดการ ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ			
		- พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ของบุคลากร	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร	80	60	65	70	75	80	5	- โครงการสำรวจความ คิดเห็นและความพึง พอใจของข้าราชการ เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./ คณะทำงาน /กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ปีละครั้ง
		- เสริมสร้างการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม	- จำนวนกิจกรรมของ การทำงานแบบมี	6	2	3	4	5	6	5	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง การทำงานแบบมีส่วนร่วม ต่างๆ เช่น โครงการ	กจ./กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ส่วนร่วม และการ ทำงานเป็นทีม								ผู้บริหารพบ ผู้ได้บังคับบัญชา			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	5						5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - โครงการเสริมสร้างขวัญ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
		- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงขึ้น - ปรับปรุงกระบวนการและมอบอำนาจการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน	- ร้อยละของบุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการอบรมและพัฒนา - จำนวนกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุง	90	70	75	80	85	90	5	และกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและปฏิบัติงานมานาน - โครงการประกวดนวัตกรรม/หรือผลงานวิจัยดีเด่น ฯลฯ - โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการจัดทำแผนพัฒนารายสางงาน - โครงการพัฒนาผู้บริหาร - โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน	สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน
				5	1	2	3	4	5	5	- โครงการจัดทำกระบวนการ/มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตุณยมวิทยาประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ <u>ระดับ2</u> สำนวความคิดเห็นการมอบอำนาจ <u>ระดับ3</u> สรุปข้อมูลจากผลสำรวจฯ <u>ระดับ4</u> เสนอกรมฯพิจารณา <u>ระดับ5</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม	5	1	2	3	4	5	5	- สำนวความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	กจ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ปีละครั้ง
		- จัดระบบและวิธีการทำงาน	- จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5	1	2	3	4	5	5	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.60-30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
			- จำนวนกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	15	3	6	9	12	15	5	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.60- 30 ก.ย.61	ทุก 6 เดือน

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	5	10	15	20	25	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ - เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - Big cleaning day - ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน - กิจกรรมการซ่อม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25	5	10	15	20	25	5	ดับเพลิงหนีไฟ ฯลฯ - พัฒนารูปแบบและ ช่องทางในการสื่อสาร ของหน่วยงาน จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญ ตามประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการมุทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัด สถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ -ทุนการศึกษาบุตร - โครงการห้องให้นมบุตร - โครงการจัดทำห้อง พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กวัยเรียน ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน
		- เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ได้รับ	80	60	65	70	75	80	5	สำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	กจ./ คณะทำงาน /กอง	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ปีละครั้ง

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			สวัสดิการอื่นตาม เกณฑ์ - จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	5	1	2	3	4	5	5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น - กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้สุขภาพกาย และใจ - กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบ เวลาการทำงาน - โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลัก ศาสนาที่ตนศรัทธา - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี - โครงการพัฒนาคุณภาพ	/ศูนย์ ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	5	ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ, จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งบุคลากรไปเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม, จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง, ปลุกฝังสวนครัว, เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น - โครงการคลินิกสุขภาพจิต - โครงการห้องสุขใจ ฯลฯ - โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แบบสอบถามความต้องการด้าน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
											นโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานของ- กรม การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา เป็นต้น - โครงการจัดทำแผน โครงสร้างอัตรากำลัง - กรมอุตุนิยมวิทยา - สร้างช่องทางการรับ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - จัดทำระบบการจัดการ ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ			
		- พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ของบุคลากร	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร	80	60	65	70	75	80	5	- โครงการสำรวจความ คิดเห็นและความพึง พอใจของข้าราชการ เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./ คณะทำงาน /กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ปีละครั้ง
		- เสริมสร้างการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม	- จำนวนกิจกรรมของ การทำงานแบบมี	6	2	3	4	5	6	5	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง การทำงานแบบมีส่วนร่วม ต่างๆ เช่น โครงการ	กจ./กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ส่วนร่วม และการ ทำงานเป็นทีม								ผู้บริหารพบ ผู้ได้บังคับบัญชา			

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้าง แรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมี สมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรม สร้างแรงจูงใจให้ ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะ สูงขึ้น	5						5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน - โครงการจัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ - โครงการคัดเลือก ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มี ผลงานดีเด่น/เสียสละ เพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทางการ เผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม - โครงการเสริมสร้างขวัญ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
		- พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความ รับผิดชอบและการ ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น - ปรับปรุงกระบวนการ และมอบอำนาจการ ตัดสินใจเพื่อลด ขั้นตอนในการทำงาน	- ร้อยละของบุคลากร ตามกลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการอบรมและ พัฒนา - จำนวน กระบวนการ/ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่มีการ ปรับปรุง	90	70	75	80	85	90	5	- และกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและ ปฏิบัติงานมานาน - โครงการประกวด นวัตกรรม/หรือ ผลงานวิจัยดีเด่น ฯลฯ - โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรกรม อตุณิยมิวิทยา - โครงการจัดทำ แผนพัฒนารายสายนงาน - โครงการพัฒนา นักบริหาร - โครงการจัดทำ กระบวนการ/มาตรฐาน การปฏิบัติงาน	- สอ./กอง/ ศูนย์ - ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62 1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	- ทุก 6 เดือน - ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง ทบพทวนการมอบอำนาจของกรม อุตุนิยมวิทยา ประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวม ตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ <u>ระดับ2</u> สำนักรวบรวมความคิดเห็นการมอบอำนาจ <u>ระดับ3</u> สรุปข้อมูลจากผลสำรวจฯ <u>ระดับ4</u> เสนอกรมฯ พิจารณา <u>ระดับ5</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม	5	1	2	3	4	5	5	- สำนักรวบรวมความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	กจ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ปีละครั้ง
		- จัดระบบและวิธีการทำงาน	- จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5	1	2	3	4	5	5	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
			- จำนวนกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	15	3	6	9	12	15	5	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61- 30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	5	1	2	3	4	5	5	- จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ปส./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรม (CSR) - กิจกรรมมีส่วนร่วม/ช่วยเหลือชุมชน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้	25	5	10	15	20	25	5	- การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ภาคประชาชน	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรมสร้างเครือข่าย/พันธมิตรภาคประชาชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน
			- ส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ดี	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการจัดทำแผนขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร	สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.61-30 ก.ย.62	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			องค์กร <u>ระดับ1</u> จัดทำค่านิยม องค์กร เผยแพร่สร้าง การรับรู้ เข้าใจ <u>ระดับ2</u> จัดทำแผน ขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร <u>ระดับ3</u> ขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กรสู่การ ปฏิบัติ/แสดง พฤติกรรมที่พึง ประสงค์ในงาน <u>ระดับ4</u> มีพฤติกรรมที่ ปฏิบัติหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ <u>ระดับ5</u> ผลการปฏิบัติ สัมพันธ์และส่งเสริม เป้าหมายขององค์กร จริงตามความคาดหวัง								ที่ดี - เผยแพร่ค่านิยม สร้าง การรับรู้ เข้าใจ - โครงการเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร			

แผนปฏิบัติการสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ตามแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	5	10	15	20	25	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ - เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - Big cleaning day - ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน - กิจกรรมการซ่อม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25	5	10	15	20	25	5	ดับเพลิงหนีไฟ ฯลฯ - พัฒนารูปแบบและ ช่องทางในการสื่อสาร ของหน่วยงาน จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญ ตามประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการมุทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัด สถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ - ทุนการศึกษาบุตร - โครงการห้องให้นมบุตร - โครงการจัดทำห้อง พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กวัยเรียน ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน
		- เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ได้รับ	80	60	65	70	75	80	5	สำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	กจ./ คณะทำงาน /กอง	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ปีละครั้ง

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			สวัสดิการอื่นตาม เกณฑ์ - จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	5	1	2	3	4	5	5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น - กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้สุขภาพกาย และใจ - กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบ เวลาการทำงาน - โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลัก ศาสนาที่ตนศรัทธา - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี - โครงการพัฒนาคุณภาพ	/ศูนย์ ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	5	ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ, จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งบุคลากรไปเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม, จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง, ปลุกฝังสวนครัว, เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น - โครงการคลินิกสุขภาพจิต - โครงการห้องสุขใจ ฯลฯ - โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แบบสอบถามความต้องการด้าน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
											นโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานของ- กรม การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา เป็นต้น - โครงการจัดทำแผน โครงสร้างอัตรากำลัง - กรมอุตุนิยมวิทยา - สร้างช่องทางการรับ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - จัดทำระบบการจัดการ ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ			
		- พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ของบุคลากร	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร	80	60	65	70	75	80	5	- โครงการสำรวจความ คิดเห็นและความพึง พอใจของข้าราชการ เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./ คณะทำงาน /กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ปีละครั้ง
		- เสริมสร้างการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม	- จำนวนกิจกรรมของ การทำงานแบบมี	6	2	3	4	5	6	5	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง การทำงานแบบมีส่วนร่วม ต่างๆ เช่น โครงการ	กจ./กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ส่วนร่วม และการ ทำงานเป็นทีม								ผู้บริหารพบ ผู้ได้บังคับบัญชา			

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะสูงขึ้น	5						5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน - โครงการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ - โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มีผลงานดีเด่น/เสียสละเพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทางเผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม - โครงการเสริมสร้างขวัญ	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
		- พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความ รับผิดชอบและการ ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น - ปรับปรุงกระบวนการ และมอบอำนาจการ ตัดสินใจเพื่อลด ขั้นตอนในการทำงาน	- ร้อยละของบุคลากร ตามกลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการอบรมและ พัฒนา - จำนวน กระบวนการ/ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่มีการ ปรับปรุง	90	70	75	80	85	90	5	- และกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและ ปฏิบัติงานมานาน - โครงการประกวด นวัตกรรม/หรือ ผลงานวิจัยดีเด่น ฯลฯ - โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรกรม อุตุฯ มหาวิทยาลัย - โครงการจัดทำ แผนพัฒนารายสายนงาน - โครงการพัฒนา นักบริหาร - โครงการจัดทำ กระบวนการ/มาตรฐาน การปฏิบัติงาน	- สอ./กอง/ ศูนย์ - ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63 1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	- ทุก 6 เดือน - ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงทบทวนการมอบอำนาจของกรมอุตุณยมวิทยาประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวมตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ <u>ระดับ2</u> สำนวความคิดเห็นการมอบอำนาจ <u>ระดับ3</u> สรุปข้อมูลจากผลสำรวจฯ <u>ระดับ4</u> เสนอกรมฯพิจารณา <u>ระดับ5</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม	5	1	2	3	4	5	5	- สำนวความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	กจ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ปีละครั้ง
		- จัดระบบและวิธีการทำงาน	- จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5	1	2	3	4	5	5	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
			- จำนวนกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	15	3	6	9	12	15	5	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62- 30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	5	1	2	3	4	5	5	- จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ปส./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรม (CSR) - กิจกรรมมีส่วนร่วม/ช่วยเหลือชุมชน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้	25	5	10	15	20	25	5	- การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ภาคประชาชน	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรมสร้างเครือข่าย/พันธมิตรภาคประชาชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก 6 เดือน
			- ส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ดี	5	1	2	3	4	5	5		สอ./	1 ต.ค.62-30 ก.ย.63	ทุก

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			องค์กร <u>ระดับ1</u> จัดทำค่านิยม องค์กร เผยแพร่สร้าง การรับรู้ เข้าใจ <u>ระดับ2</u> จัดทำแผน ขับเคลื่อนค่านิยม องค์กร <u>ระดับ3</u> ขับเคลื่อน ค่านิยมองค์กรสู่การ ปฏิบัติ/แสดงพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ในงาน <u>ระดับ4</u> มีพฤติกรรมที่ ปฏิบัติหลาย ๆ ครั้ง อย่างสม่ำเสมอ <u>ระดับ5</u> ผลการปฏิบัติ สัมพันธ์และส่งเสริม เป้าหมายขององค์กร จริงตามความคาดหวัง								- โครงการจัดทำแผน ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ที่ดี - เผยแพร่ค่านิยม สร้าง การรับรู้ เข้าใจ - โครงการเสริมสร้าง ค่านิยมองค์กร	กอง/ศูนย์		6 เดือน

แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ตามแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2564

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
1. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	มีสภาพแวดล้อมบรรยากาศ และเครื่องมือที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน	- จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	25	5	10	15	20	25	10	จัดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น - กิจกรรม 5 ส - โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน - โครงการสำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้เพียงพอ - เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน - Big cleaning day - ปรับปรุงและจัดสถานที่จอดรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และจักรยาน - กิจกรรมการซ่อม	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร	- จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ภายในองค์กร	25	5	10	15	20	25	5	ดับเพลิงหนีไฟ ฯลฯ - พัฒนารูปแบบและ ช่องทางในการสื่อสาร ของหน่วยงาน จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ภายใน องค์กร เช่น - โครงการเสริมสร้างการ ทำงานเป็นทีม - กิจกรรมกีฬาประจำปี - กิจกรรมในวันสำคัญ ตามประเพณี - กิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น สภากาแฟ มุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารถ่ายทอดเสียง ตามสาย เป็นต้น	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- มีสวัสดิการอื่น นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	- จำนวนสวัสดิการ ที่ได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนด	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการมุทิตาจิต - กิจกรรมวันสถาปนากรม ฯลฯ จัดให้มีสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนด เช่น - โครงการปรับปรุง/จัด สถานที่ออกกำลังกาย - สหกรณ์ออมทรัพย์ - ร้านค้าสวัสดิการ - สงเคราะห์เจ้าหน้าที่ - กีฬาและนันทนาการ - ทุนการศึกษาบุตร - โครงการห้องให้นมบุตร - โครงการจัดทำห้อง พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน และเด็กวัยเรียน ฯลฯ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
		- เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่ได้รับ	80	60	65	70	75	80	5	สำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ อื่นตามเกณฑ์	กจ./ คณะทำงาน /กอง	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ปีละครั้ง

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			สวัสดิการอื่นตาม เกณฑ์ - จำนวนกิจกรรมที่ เสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิต กับงาน	5	1	2	3	4	5	5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการเสริมสร้างความ สมดุลระหว่างชีวิตกับงาน เช่น - กิจกรรมเสริมสร้าง ความรู้สุขภาพกาย และใจ - กิจกรรมออกกำลังกาย เพื่อสุขภาพ - โครงการปรับปรุงรอบ เวลาการทำงาน - โครงการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติตามหลัก ศาสนาที่ตนศรัทธา - โครงการปฏิบัติธรรม - โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี - โครงการพัฒนาคุณภาพ	/ศูนย์ ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		- เสริมสร้างการบริหารให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม	- จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารจัดการของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับการตรวจสอบแล้วว่าเป็นจริง	0	4	3	2	1	0	5	ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เช่น ศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ, จัดตั้งชมรมเศรษฐกิจพอเพียง, ส่งบุคลากรไปเรียนรู้ด้านอาชีพเพิ่มเติม, จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง, ปลุกฝังสวนครัว, เกษตรอินทรีย์ เป็นต้น - โครงการคลินิกสุขภาพจิต - โครงการห้องสุขใจ ฯลฯ - โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการ เช่น แบบสอบถามความต้องการด้าน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
											นโยบายและแนว ทางการปฏิบัติงานของ- กรม การเข้าร่วม ประชุมสัมมนา เป็นต้น - โครงการจัดทำแผน โครงสร้างอัตรากำลัง - กรมอุตุนิยมวิทยา - สร้างช่องทางการรับ เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ - จัดทำระบบการจัดการ ข้อร้องเรียน/ร้องทุกข์ฯ			
		- พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความผาสุก และความพึงพอใจ ของบุคลากร	- ร้อยละความ พึงพอใจต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิต ขององค์กร	80	60	65	70	75	80	5	- โครงการสำรวจความ คิดเห็นและความพึง พอใจของข้าราชการ เกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน	กจ./ คณะทำงาน /กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ปีละครั้ง
		- เสริมสร้างการ ทำงานแบบมีส่วนร่วม	- จำนวนกิจกรรมของ การทำงานแบบมี	6	2	3	4	5	6	5	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง การทำงานแบบมีส่วนร่วม ต่างๆ เช่น โครงการ	กจ./กอง/ ศูนย์	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
		ร่วมและการทำงาน เป็นทีม	ส่วนร่วม และการ ทำงานเป็นทีม								ผู้บริหารพบ ผู้ได้บังคับบัญชา			

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
2. เสริมสร้าง แรงจูงใจ ในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจที่ดี เสียสละทุ่มเท ปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย ของหน่วยงาน	- สร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมี สมรรถนะสูง	- จำนวนกิจกรรม สร้างแรงจูงใจให้ ข้าราชการเป็นคนดี คนเก่ง มีสมรรถนะ สูงขึ้น	5						5	จัดกิจกรรม/แผนงาน/ โครงการสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีสมรรถนะสูง เช่น - โครงการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียน งาน - โครงการจัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติ ราชการ - โครงการคัดเลือก ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำดีเด่น - ประกาศชมเชยผู้ที่มี ผลงานดีเด่น/เสียสละ เพื่อส่วนร่วม - จัดทำช่องทาง เผยแพร่ผลงาน - โครงการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม - โครงการเสริมสร้างขวัญ	ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
		- พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ เหมาะสม กับหน้าที่ความ รับผิดชอบและการ ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น - ปรับปรุงกระบวนการ และมอบอำนาจการ ตัดสินใจเพื่อลด ขั้นตอนในการทำงาน	- ร้อยละของบุคลากร ตามกลุ่มเป้าหมายที่ ได้รับการอบรมและ พัฒนา - จำนวน กระบวนการ/ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่มีการ ปรับปรุง	90	70	75	80	85	90	5	- และกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นและ ปฏิบัติงานมานาน - โครงการประกวด นวัตกรรม/หรือ ผลงานวิจัยดีเด่น ฯลฯ - โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ บุคลากรกรม อุตุณิยวิทยา - โครงการจัดทำ แผนพัฒนารายสางงาน - โครงการพัฒนา นักบริหาร - โครงการจัดทำ กระบวนการ/มาตรฐาน การปฏิบัติงาน	- สอ./กอง/ ศูนย์ - ทุก หน่วยงาน	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64 1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	- ทุก 6 เดือน - ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
					1	2	3	4	5					
			- ระดับความสำเร็จในการปรับปรุง ทบพวนการมอบอำนาจของกรม อุตุนิยมวิทยา ประจำปี <u>ระดับ1</u> รวบรวม ตรวจสอบคำสั่งมอบอำนาจ <u>ระดับ2</u> สำนักรวบรวมความคิดเห็นการมอบอำนาจ <u>ระดับ3</u> สรุปข้อมูลจากผลสำรวจฯ <u>ระดับ4</u> เสนอกรมฯ พิจารณา <u>ระดับ5</u> ปรับปรุงแก้ไขตามข้อสั่งการของกรม	5	1	2	3	4	5	5	- สำนักรวบรวมความคิดเห็นการมอบอำนาจและปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมการมอบอำนาจเพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	กจ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ปีละครั้ง
		- จัดระบบและวิธีการทำงาน	- จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	5	1	2	3	4	5	5	- จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ทุกหน่วยงาน	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา ดำเนินการ	การ ติดตาม
			- จำนวนกิจกรรมการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้	15	3	6	9	12	15	5	- จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	สอ./ กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63- 30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนักตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ	การติดตาม
					1	2	3	4	5					
3. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร	- ประชาสัมพันธ์เชิงรุก และเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม	- จำนวนครั้งในการแถลงข่าว/มีการเผยแพร่ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	5	1	2	3	4	5	5	- จัดกิจกรรมแถลงข่าว/เผยแพร่ ข้อมูล/บทความ/กิจกรรม/ภารกิจของกรมฯ ผ่านทางสื่อต่าง ๆ	ปส./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรม (CSR) - กิจกรรมมีส่วนร่วม/ช่วยเหลือชุมชน	กจ./สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนครั้งของการเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้	25	5	10	15	20	25	5	- การเผยแพร่/ถ่ายทอดความรู้ให้ชุมชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- จำนวนกิจกรรมในการสร้างเครือข่าย/พันธมิตร ภาคประชาชน	5	1	2	3	4	5	5	- กิจกรรมสร้างเครือข่าย/พันธมิตรภาคประชาชน	กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน
			- ส่งเสริมค่านิยมองค์กรที่ดี	5	1	2	3	4	5	5	- โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	สอ./กอง/ศูนย์	1 ต.ค.63-30 ก.ย.64	ทุก 6 เดือน

[illegible]

แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตามแผนสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

รอบ..... เดือน

กอง/ศูนย์.....

ประเด็น ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ

หมายเหตุ: โปรดรายงานผลการดำเนินการ รอบ 6 เดือน และ 12 เดือนมายัง กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม พร้อมส่งไฟล์ข้อมูลมาทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrm.tmd@gmail.com