



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐.๒๓๙๙.๔๐๒๓.๖๑๑๘ (บุญเกตุ, ภาวริศา).  
ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๓๑๒ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ ๕ ปี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘  
แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ ๕ ปี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(๑) เรียน ออต. ผ่าน รอบ.

## ๑. ที่มา

๑.๑ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๒๓๘ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๑๑๑ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดั่งแนบ ๑

๑.๒ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๙๘ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๑๑๖ ลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘ กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดั่งแนบ ๒

## ๒. ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๑๖/๒๕๖๘ ลง วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๘ โดยมีวาระต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

คณะทำงานฯ ได้รับทราบผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยในภาพรวมร้อยละของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๘ และร้อยละของผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (รอบ ๑๒ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๑ ดั่งแนบ ๓

๒.๒ จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยถ่ายทอดมาจากแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และพิจารณา กำหนดตัวชี้วัด แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัจจุบัน จากนั้นได้ทบทวนการกำหนด

\*\*\*ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาคณะ

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

ค่าเป้าหมายของแต่ละตัวชี้วัด โดยให้มีค่าเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นจากผลการดำเนินการฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘) แล้วจึงกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละแผนงาน/โครงการ ทั้งนี้ แผนดังกล่าวได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอู่θυนิมวิทยา ๖ ประเด็น ภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ของสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

HR Scorecard ๕ มิติ	๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</li> <li>▪ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>▪ มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>▪ มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>▪ มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมืออาชีพ มีประสิทธิภาพ รองรับระบบราชการ ๔.๐</li> <li>๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> <li>๓. ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพในทุกสายงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</li> <li>๔. ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรรองรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>๕. พัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ</li> <li>๖. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสุขและผูกพันองค์กร</li> </ol>

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดั่งแนบ ๔ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอู่θυนิมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอู่θυนิมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่มีการทบทวนค่าเป้าหมายในบางตัวชี้วัดใหม่ และปรับปรุงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ กจ./ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอู่θυนิมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้มีความสอดคล้องกันแล้ว ดั่งแนบ ๕

**๒.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอู่θυนิมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และปรับปรุงแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอู่θυนิมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐**

คณะทำงานฯ ได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยถ่ายทอดมาจากแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอู่θυนิมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัจจุบัน โดยประกอบไปด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ในการดำเนินการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	- เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
▪ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	- เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย - พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ - พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

\*\*\*ค่านิยมกรมอู่θυนิมวิทยา SOSMART

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

รายละเอียดแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดั่งแนบ ๖ ทั้งนี้ เพื่อให้แผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มีความสอดคล้องกัน และเพื่อปรับปรุงพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมฯ ให้สอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการกรมฯ กจ./ฝ่ายเลขานุการฯ จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แล้ว ดั่งแนบ ๗

### ๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อเนื่อง ตามเป้าหมายที่กำหนด จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนฯ ๕ ปี ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตามที่คณะทำงานจัดทำแผนฯ พิจารณา

### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙)

๔.๒ แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๔.๓ แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๖๙)

๔.๔ แผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ก่อนให้ กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

(๒) เรียน ออต. (ผ่าน รอว.)

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ / แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ / แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณฯ ดั่งแนบ ก่อน กจ. เผยแพร่แจ้งเวียนหน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผนฯ ดั่งกล่าวต่อไป หากชอบด้วยคำริ

(นายสรารุช สมทรัพย์)  
รอบ./๑๖ มี.ค. ๖๙

(นายรัฐวุฒิ แคนตี)  
รอก./๑๖ มี.ค.๖๙

(นายประสาทสุข อุปีชฌาย์)  
เลขานุการกรม

(๓) - เห็นชอบตามเสนอ

- กจ. เผยแพร่แจ้งเวียนหน่วยงานทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ดั่งกล่าวต่อไป

(นางสาวสุกัญญาณี ยะวิญญาญ)  
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา  
๑๗ มี.ค. ๖๙

\*\*\*ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาคัดตนเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

(๔) เรียน ลนท. ผอ.กอง/ศูนย์/พร./ตส. ชช.  
และหน่วยงานขึ้นตรง รอด./ปิดประกาศ  
เพื่อโปรดทราบ และโปรดเวียนแจ้ง  
บุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ  
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางบุญเกิด นุชประมุข)  
ผก.กจ./๑๗ มี.ค. ๖๙

---

\*\*\*ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

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

แผนปฏิบัติการ

การบริหารกำลังคน  
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

**กรมอุตุนิยมวิทยา**

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



กรมอุตุนิยมวิทยา  
[www.tmd.go.th](http://www.tmd.go.th)

# แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

## ► หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้ง ให้ความรู้ และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำและทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ จากภัยธรรมชาติ ซึ่งในการผลักดันภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กรมอุตุนิยมวิทยา ต้องอาศัยกำลังคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การเพิ่มหรือลดลงของอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะกรณีของการสูญเสียบุคลากรจากกรณีต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การโอน การยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ หรือการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีอย่างสูง ทั้งเทคโนโลยีทางด้าน Hardware และ Software ที่มีการพัฒนาและสามารถดำเนินงานได้แทนคนมากขึ้น รวมทั้งสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์ได้ ทำให้งานของกรมอุตุนิยมวิทยาจะมีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทดแทนบุคลากรมากขึ้นตามไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีภารกิจวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบต่อองค์กร จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตลอดจนการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากร อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การหาส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน (Strategic Development) และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติด้วยแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนให้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

## ► วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม

## ► พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา

- ๑) ตรวจสอบ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ ด้านอุตุนิยมวิทยา อุตุนิยมวิทยาการบิน และแผ่นดินไหว ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล แม่นยำ และเป็นที่ยอมรับ
- ๒) พยากรณ์อากาศ และประกาศแจ้งเตือนภัยธรรมชาติ รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำและตอบสนองต่อผู้รับบริการ
- ๓) ศึกษา วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมด้านอุตุนิยมวิทยาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา (GIS) แผ่นดินไหว รังสีไอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง
- ๔) ให้บริการข้อมูลทางด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวด้วยเทคโนโลยีและเทคนิคที่ทันสมัย แก่ผู้รับบริการ
- ๕) ส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือ แลกเปลี่ยนทางวิชาการด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๖) สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม
- ๗) เพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

## ► ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเพิ่มขีดความสามารถด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับการบริการด้านอุตุนิยมวิทยาสู่ความเป็นเลิศ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาองค์การสู่องค์กรดิจิทัล

## ► ยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

### ยุทธศาสตร์ที่ ๑

#### วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

- ๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ  
วิธีการ  
๑) ทบทวนบทบาทภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาและวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม
- ๒) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๑.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์  
วิธีการ

- ๑) พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ และสมรรถนะองค์การ ได้แก่ เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยามวิทยาและแผ่นดินไหว การใช้/การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เตือนภัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง การบริการด้านข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ ศักยภาพ/ผลงานได้มาตรฐานระดับสากล
- ๒) เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒

### พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

**๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑** เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุและความหลากหลาย

#### วิธีการ

- ๑) วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ
- ๒) วางระบบจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งความรู้ ทั้ง Tactic & Knowledge พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
- ๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเพิ่ม รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่งที่สอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานในหน่วยงานภายในของกรม

**๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### วิธีการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น

เฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ

**๒.๓ กลยุทธ์ที่ ๓** พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

#### วิธีการ

- ๑) พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านสมรรถนะของตำแหน่งในทุกสายงาน
- ๒) พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

**แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
กรมอุตุฯ ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙**

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด</b>																
๑. เตรียมสร้าง และพัฒนา กำลังคน ที่มีความสำคัญ เชิงกลยุทธ์	๑.๑ จัดทำแผนการเตรียม และพัฒนาบุคลากร	แผนเตรียมเพื่อรองรับ จัดสรรนักเรียนทุนและทุน การพัฒนาข้าราชการ ที่มี ความสอดคล้องเชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์/ แผนแม่บทกระทรวง/ แผนงาน/โครงการสำคัญ	ระดับความสำเร็จของ การจัดทำแผนการเตรียม และพัฒนาบุคลากร <u>ระดับ ๑</u> รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผน <u>ระดับ ๓</u> เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุง ร่างแผนตามข้อเสนอแนะ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ แผนฯ	ระดับ ๕	←→										กจ./ ทุกหน่วยงาน	

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้า หมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับ ผิดชอบ
					ต.ค. ๖๘	พ.ย. ๖๘	ธ.ค. ๖๘	ม.ค. ๖๙	ก.พ. ๖๙	มี.ค. ๖๙	เม.ย. ๖๙	พ.ค. ๖๙	มิ.ย. ๖๙	ก.ค. ๖๙	ส.ค. ๖๙	ก.ย. ๖๙	
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์</b>																	
๒. เตรียม กำลังคน เพื่อรองรับ การสูญเสีย จากการ เปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ และความ หลากหลาย	๒.๑ การวางแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการดำรง ตำแหน่งที่มีความสำคัญ ต่อภารกิจของส่วนราชการ	เตรียมกำลังคนเพื่อพร้อม ทดแทนตำแหน่งที่มี ความสำคัญต่อภารกิจ ของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จ ในการวางแผนสร้าง ความต่อเนื่อง ในการดำรง ตำแหน่งที่มีความสำคัญ ต่อภารกิจของส่วนราชการ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้ง คณะทำงาน/คณะกรรมการ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา/รวบรวม ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> ประชุม คณะทำงาน/คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผน <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๒											กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน		
	๒.๒ โครงการเรียนรู้งาน แบบ “On the job training”	เพื่อให้ข้าราชการ ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ถ่ายทอดความรู้ ให้บุคลากรรุ่นใหม่	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การถ่ายทอดความรู้แบบ “On the job training”	ร้อยละ ๕												ทุกหน่วยงาน	





## ► การประเมินผลการดำเนินการตามแผน

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการติดตาม และรายงานผลการดำเนินการ ดังนี้

### การติดตามและรายงานผล

๑) การติดตามความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ติดตามความก้าวหน้า ในดำเนินการตามแผนฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๒ (เดือนมีนาคม ๒๕๖๙) แล้วสรุปเสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๒) การรายงานผลการดำเนินการตามแผน รอบ ๑๒ เดือน ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ พร้อมสรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๔ (เดือนกันยายน ๒๕๖๙) แล้วสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

### เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด รายงานความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยใช้แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังแนบ

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙  
 การรายงานผล รอบ..... เดือน หน่วยงาน.....

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ และผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด</b>							
๑. เตรียมสร้าง และพัฒนา กำลังคน ที่มีความสำคัญ เชิงกลยุทธ์	๑.๑ จัดทำแผนการเตรียม และพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร (ระดับ ๕)					
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์</b>							
๒. เตรียม กำลังคน เพื่อรองรับ การสูญเสีย จากการ เปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ และความ หลากหลาย	๒.๑ การวางแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการดำรง ตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อ ภารกิจของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จในการวางแผนสร้าง ความต่อเนื่อง ในการดำรงตำแหน่งที่มี ความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ (ระดับ ๒)					
	๒.๒ โครงการเรียนรู้งาน แบบ “On the job training”	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอด ความรู้แบบ “On the job training” (ร้อยละ ๕)					
	๒.๓ โครงการถอดองค์ ความรู้งานด้านปฏิบัติงาน อุตุนิยมวิทยา	๑. จำนวนเอกสารองค์ความรู้ด้าน ปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยาที่มีการ ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ (๕ ฉบับ)					
		๒. จำนวนเอกสารความรู้ หรือสื่อการสอน เช่น วีดีโอ, e – learning, e-book เป็นต้น (๓ ชิ้นงาน)					

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ และผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
	๒.๔ โครงการเรียนรู้งาน ด้านอุดมศึกษา แบบ Coaching	๑. ร้อยละของข้าราชการบรรจุใหม่ ที่ผ่านการทดลองการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๙๘)					
		๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีการ ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานที่ผ่านการ Coaching มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)					
	๒.๕ จัดทำแผนการจัดการ ความรู้กรมอุดมศึกษา ประจำปี	จำนวนองค์ความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (๑๖ องค์ความรู้ และมีการเผยแพร่สู่สาธารณะ)					
๓ พัฒนาทาง ก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) เพื่อให้ สอดคล้องกับความจำเป็น เฉพาะบุคคล โดยเน้น การพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ	ร้อยละของข้าราชการ ที่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ร้อยละ ๙๐)					
๔. พัฒนาขีด ความสามารถ ของบุคคลเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง	๔.๑ พัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๘๐)					
	๔.๒ พัฒนาบุคลากร ให้ตระหนักถึงการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่มีความ เสี่ยง	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ (๕ หน่วยงาน)					

## ภาคผนวก



แผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง  
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐  
<https://bit.ly/change66-70>