



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๑๑๖

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

(๑) เรียน ผก.กจ.

ที่มา

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย โดยมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ปัจจัยที่ ๒ ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว ประกอบกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ หรือ PMQA ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร. หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๑ กำหนดให้ส่วนราชการมีระบบการจัดการบุคลากรที่มีการวางแผนทั้งกำลังคนและสมรรถนะที่เหมาะสมสนองความต้องการของส่วนราชการ และรองรับการปรับเปลี่ยน กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้จัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เอกสารแนบ ๑ และจัดทำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนดังกล่าว และได้เวียนแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ พิจารณาดำเนินการตามแผนฯ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๓๖๘ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗ ไปแล้ว นั้น

เอกสารแนบ ๒

ข้อเท็จจริง

กจ. ได้ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน โดยให้ ลก. กอง ศูนย์ พร. และ ตส. แจ้งผลการดำเนินการฯ พร้อมปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ มายัง กจ. ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ว ๑๑๒๘ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ และนำเสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๒๘๓/๒๕๖๕ ลง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ พิจารณาในการประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หน่วยงานต่าง ๆ ใน อต. ได้รายงานผลการดำเนินการมายัง กจ. ซึ่งในภาพรวมของกรมฯ สามารถดำเนินการตามแผนฯ ได้ร้อยละ ๕๒.๘๐ ตามเอกสารแนบ ๓

๒. จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เนื่องด้วยแผนปฏิบัติการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง คณะทำงานฯ จึงได้ร่วมกันจัดทำ

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

แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยถ่ายทอดมาจากแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งประกอบไปด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด แบ่งเป็น
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ
 - กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ แบ่งเป็น
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
 - กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

และคณะทำงานฯ ได้พิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบเรียบร้อยแล้ว ตามเอกสารแนบ ๔

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอ รอบ. หัวหน้าคณะทำงานฯ นำเสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ก่อน กจ. ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป



(นางสาววรวิศา ชาติวีระธรรม)

นบค.ชก.

(๒) เรียน ลนค. (ผ่าน ชช.บค.)

เพื่อโปรดเสนอ รอบ. หัวหน้าคณะทำงานจัดทำแผนฯ เสนอ ออต. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามที่คณะทำงานฯ จัดทำแผนเสนอ ดังแนบ ก่อน กจ. ปิดประกาศ/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป


(นางบุญเกิด นุชประมุข)
ผก.กจ./๓๐ ม.ค. ๖๘


(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค./๓๐ ม.ค. ๖๘

(๓) เรียน รอบ. (หัวหน้าคณะทำงานจัดทำแผนฯ)
เพื่อโปรดพิจารณาเสนอ ออต. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ ตามเสนอนี้ (๑)-(๒) ก่อน กจ. ปิดประกาศและแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป หากชอบด้วยดำริ



(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนค. / ๓๐ ม.ค. ๖๘

๔. เรียน ออต.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ตามเสนอนัย ๑ และ ๓ ก่อน กจ.ดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ



รอบ. / หัวหน้าคณะทำงานฯ
๓๐ ม.ค. ๖๘

- (๕) - เห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามเสนอนัย ๑-๔
- กจ. ดำเนินการต่อไป



(นางสาวสุกันยาณี ยะวิญชาญ)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา
๓๑ ม.ค. ๒๕๖๘

- (๖) เรียน ลนก. ผอ.กอง/ศูนย์ ผอ.พร. ผอ.ตส
และปิดประกาศ (ผ่าน ลนก.)
เพื่อโปรดทราบ แผนปฏิบัติการบริหาร
กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามที่กรมฯ ได้ให้ความเห็นชอบ
(ดัดแปลง) และโปรดเวียนแจ้ง ให้นำผลการ
ในสังกัดทราบ และดำเนินการตามแผนฯ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(นางบุญเกิด นุชประมูล)
ผก.กจ./๓ ก.พ. ๖๘



(น.ส.วิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค./๓ ก.พ. ๖๘



(นายสราวุธ สมทรัพย์)
ลนก. / ๓ ก.พ. ๖๘

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. ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

► 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 จึงต้องมีการวางแผน การบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การเพิ่มหรือลดลง ของอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะกรณีของการสูญเสียบุคลากรจากกรณีต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การโอน การยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ หรือ การเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยี อย่างสูง ทั้งเทคโนโลยีทางด้าน Hardware และ Software ที่มีการพัฒนา และสามารถดำเนินงานได้ แทนคนมากขึ้น รวมทั้งสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์ได้ ทำให้แนวโน้มของกรม อุตุนิยมวิทยาจะมีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทดแทนบุคลากรมากขึ้นตามไปด้วย

กรมอุตุนิยมวิทยา จึงได้จัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและ ผลกระทบต่อองค์กร จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตลอดจน การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากร อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การหาส่วนต่างของ กำลังคน (Gap Analysis) แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน (Strategic Development) และถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ ด้วยแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีแนวทาง ในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

► วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ้งเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ ของสังคม

► พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา

- ๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- ๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
- ๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม
- ๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ

► ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา

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

► ยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ตามแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 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) พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและสมรรถนะองค์การ ได้แก่ เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว การใช้/การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เตือนภัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง การบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ ศักยภาพ/ผลงานได้มาตรฐานระดับสากล
- ๒) เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย

วิธีการ

๑) วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ

๒) วางระบบจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งความรู้ ทั้ง Tactic & Knowledge พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง

๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเพิ่ม รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่งที่สอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานในหน่วยงานภายในของกรม

๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

วิธีการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ

๒.๓ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วิธีการ

๑) พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านสมรรถนะของตำแหน่งในทุกสายงาน

๒) พัฒนาศักยภาพให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

**แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
กรมอุตุนิยมวิทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

► ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
๑. เตรียมสร้าง และพัฒนา กำลังคน ที่มีความสำคัญ เชิงกลยุทธ์	๑.๑ จัดทำแผนการเตรียม และพัฒนาบุคลากร	แผนเตรียมเพื่อรองรับ จัดสรรนักเรียนทุนและ ทุนการพัฒนา ข้าราชการ ที่มีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์/ แผนแม่บทกระทรวง/ แผนงาน/โครงการ สำคัญ	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

► ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ	
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘		ก.ย. ๖๘
๒. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย	๒.๑ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	เตรียมกำลังคนเพื่อพร้อมทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จในการวางแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ <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 โครงการเรียนรู้งานแบบ “On the job training” โดยมีวิธีปฏิบัติ ๕ ขั้นตอน ดังนี้	เพื่อให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จะเกษียณภายใน ๕-๑๐ ปี ถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากรรุ่นใหม่	-	-													ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
	- ขั้นตอนที่ ๑ สำรวจ ผู้บังคับบัญชาสำรวจและดูว่างานใดจำเป็นต้องให้ข้าราชการมีความสามารถ และทักษะที่จะเกษียณภายใน ๕ - ๑๐ ปี สอนงานทั้งด้านความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้น ๆ รวมทั้งสำรวจดูว่ากลุ่มเป้าหมายที่จะฝึกปฏิบัติเป็นข้าราชการใหม่หรือเป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานแล้ว		๑) จำนวนงาน และกลุ่มเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	๒ งาน/กลุ่มเป้าหมาย	←												ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๒ วางแผน ผู้สอนกำหนดขอบเขตหัวข้อ การสอนงาน วางแผนระยะเวลา ระบุความคาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน		๒) จำนวนแผนการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงาน	๒ แผนงาน	←												
	- ขั้นตอนที่ ๓ ประชาสัมพันธ์โครงการ		๓) ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย รับประทานจุดประสงค์ และเป้าหมายการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงาน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	←												

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	
	- ขั้นตอนที่ ๔ นำไปปฏิบัติ ในช่วงการฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงานนั้นผู้สอนจะต้อง อธิบายขั้นตอนในรายละเอียด อย่างช้า ๆ และมีการสาธิต วิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน		๔) ดำเนินการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงานไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง/เดือน	ไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง/ เดือน												ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๕ ประเมิน ผู้สอนประเมิน ติดตามผล การทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูล ป้อนกลับกับข้าราชการทันที		๕) ข้าราชการ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ฝึก ปฏิบัติ โดยมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐												
	๒.๓ โครงการถอดองค์ความรู้ งานด้านปฏิบัติงานอุดมศึกษา โดยมีวิธีปฏิบัติ ๔ ขั้นตอน ดังนี้	๑) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน อุดมศึกษาที่ถูกต้อง ๒) เพื่อจัดทำสื่อ การสอนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน อุดมศึกษา	-	-												ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดหัวข้อ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานอุดมศึกษา		๑) จำนวนทักษะจำเป็นใน การปฏิบัติงานของตำแหน่ง เจ้าพนักงานอุดมศึกษา	๓ ทักษะ												
	- ขั้นตอนที่ ๒ ระบุตัวบุคคล (เจ้าพนักงานอุดมศึกษา ที่จะเกษียณอายุราชการ ภายใน ๕ - ๑๐ ปี) ผู้มีองค์ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานด้าน ปฏิบัติงานอุดมศึกษา		๒) จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge)	๓ ข้อมูล/ ความรู้												
	- ขั้นตอนที่ ๓ กำหนดรูปแบบ/ วิธีการถอดบทเรียน		๓) จำนวนรูปแบบ/ วิธีการถอดบทเรียน	๒ รูปแบบ												

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	
	- ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินกิจกรรมการถอดบทเรียน และสรุปองค์ความรู้เป็นเอกสาร		๔) จำนวนเอกสารองค์ความรู้ด้านปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา	๕ ฉบับ	←											ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๕ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ ได้แก่ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์		๕) จำนวนเอกสารองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยาที่มีการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์	๕ ฉบับ	←											
	- ขั้นตอนที่ ๖ จัดทำเป็นเอกสารความรู้ หรือสื่อการสอน เช่น วิดีโอ e - learning		๖) เอกสารความรู้ หรือสื่อการสอน เช่น วิดีโอ, e - learning	๓ ชิ้นงาน	←											
	- ขั้นตอนที่ ๗ ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่เพื่อให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่าย และสะดวก ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์		๗) จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์	๓ ช่องทาง	←											
	- ขั้นตอนที่ ๘ นำสื่อ/องค์ความรู้ไปใช้กับกลุ่มบุคลากรที่ยังมีประสบการณ์น้อย		๘) จำนวนบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาที่ใช้เอกสารองค์ความรู้/สื่อการสอนงาน	ไม่น้อยกว่า ๓๐ คน	←											
	- ขั้นตอนที่ ๙ การติดตามประเมินผลโดยการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ		๙) บุคลากรที่ใช้เอกสารองค์ความรู้/สื่อการสอนงาน มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก	อย่างน้อย ๘๐	←											

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
	๒.๔ โครงการเรียนรู้งานด้านอุตุนิยมวิทยาแบบ Coaching โดยมีวิธีปฏิบัติ ๔ ขั้นตอน ดังนี้	๑) เพื่อให้ข้าราชการกลุ่มผู้ที่จะเกษียณอายุถ่ายทอดความรู้ความสามารถ ทักษะให้กับเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยารุ่นใหม่ ๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา	-	-													ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๑ ผู้สอนเตรียมการ Coach โดยการสังเกตจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา และจุดแข็ง ที่ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา		๑) จำนวนข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยาที่ต้องได้รับการ Coaching	ไม่น้อยกว่า ๕ คน/เดือน													
	- ขั้นตอนที่ ๒ ผู้สอน และผู้เรียนกำหนดแผนการพัฒนาร่วมกัน โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาจุดอ่อน หรือจุดแข็งของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจ และเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งความคาดหวังของกรมอุตุนิยมวิทยาที่ต้องการเตรียมความพร้อมที่ต้องรับงานที่ยาก หรือเป็นผู้ปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้น		๒) แผนการพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน	อย่างน้อย ๕ แผน													

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	
	- ขั้นตอนที่ ๓ การดำเนินการ Coaching ตามแผน โดยผู้สอนให้คำแนะนำ คำชี้แจง การให้ feedback แก่ผู้เรียนเป็นระยะๆ ตามแผนที่กำหนดร่วมกัน		๓) มีการดำเนินการตามแผนการ Coaching	ไม่น้อยกว่า ๕ คน/เดือน												ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๔ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ Coaching		๔) บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาผ่านการ Coaching มีทักษะการปฏิบัติเพิ่มขึ้น โดยมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐												
	๒.๕ โครงการจัดการความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ โดยมีวิธีปฏิบัติ ๗ ขั้นตอน ดังนี้	๑) มีฐานความรู้ในการปฏิบัติงาน ๒) มีคู่มือการปฏิบัติงาน	-	-												พร./ ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๑ บ่งชี้ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ความรู้อยู่ในรูปแบบใด และความรู้ อยู่ที่ใคร		๑) จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑๕ องค์ความรู้												
			๒) จำนวนความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งในเอกสาร/คู่มือ/ตำรา	๑๕ องค์ความรู้												
	- ขั้นตอนที่ ๒ สร้างและแสวงหาความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ไม่ได้แล้ว		๓) จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge)	อย่างน้อย ๒ ข้อมูล/ความรู้												

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	ส.ค. ๖๘	ก.ย. ๖๘	
	- ขั้นตอนที่ ๓ จัดความรู้ให้เป็นระบบโดยการจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน		๔) จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน	๒ เล่ม/กองศูนย์	←												ทุกหน่วยงาน
	- ขั้นตอนที่ ๔ ประมวลและกลั่นกรองความรู้ ได้แก่ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์		๕) จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์	๒ เล่ม/กองศูนย์	←												
	- ขั้นตอนที่ ๕ การเข้าถึงความรู้ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์		๖) จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์	๓ ช่องทาง	←												
	- ขั้นตอนที่ ๖ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้		๗) จำนวนครั้งในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๕ ครั้ง	←												
	- ขั้นตอนที่ ๗ การเรียนรู้ ๑) นำคู่มือการปฏิบัติงานไปใช้กับกลุ่มบุคลากรที่ยังมีประสบการณ์น้อย ๒) การติดตามประเมินผลโดยการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ		๘) ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน ๙) ร้อยละของบุคลากรกรมอุตุฯ ที่ใช้คู่มือการปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก	ร้อยละ ๘๐ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	←												

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๗	พ.ย. ๖๗	ธ.ค. ๖๗	ม.ค. ๖๘	ก.พ. ๖๘	มี.ค. ๖๘	เม.ย. ๖๘	พ.ค. ๖๘	มิ.ย. ๖๘	ก.ค. ๖๘	
๓. พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ	บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละของข้าราชการที่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๙๐											สอ./ ทุกหน่วยงาน
๔. พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔.๑ พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างทั่วถึงทุกสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๘๐											สอ./ ทุกหน่วยงาน
	๔.๒ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	บุคลากรเตรียมพร้อม และสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงได้	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ	๕ หน่วย งาน											ทุก หน่วยงาน

► การประเมินผลการดำเนินการตามแผน

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางการติดตาม และรายงานผลการดำเนินการ ดังนี้

การติดตามและรายงานผล

๑) การติดตามความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ติดตามความก้าวหน้า ในดำเนินการตามแผนฯ พร้อมปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้น ไตรมาสที่ ๒ (เดือนมีนาคม ๒๕๖๘) แล้วสรุปเสนออธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

๒) การรายงานผลการดำเนินการตามแผน รอบ ๑๒ เดือน ให้กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ติดตามผลการดำเนินการตามแผนฯ พร้อมสรุปปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ จากหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด เมื่อสิ้นไตรมาสที่ ๔ (เดือนกันยายน ๒๕๖๘) แล้วสรุปผลการดำเนินการตามแผนฯ เสนออธิบดี กรมอุตุนิยมวิทยาทราบ

เครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผน

ให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด รายงานความก้าวหน้า รอบ ๖ เดือน และรายงานผลการดำเนินการ รอบ ๑๒ เดือน โดยใช้แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังแนบ

แบบฟอร์มรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การรายงานผลรอบ..... เดือน หน่วยงาน.....

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด							
๑. เตรียมสร้าง และพัฒนา กำลังคน ที่มีความสำคัญ เชิงกลยุทธ์	๑.๑ จัดทำแผนการเตรียม และพัฒนาบุคลากร	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร (ระดับ ๕)					
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์							
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”	๑) จำนวนงานและกลุ่มเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน (๒ งาน/ กลุ่มเป้าหมาย) ๒) จำนวนแผนการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงาน (๒ แผนงาน) ๓) ข้าราชการกลุ่มเป้าหมายรับทราบ จุดประสงค์และเป้าหมายการสอน แบบ “On the job training” ในแต่ละงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)	มีการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้				

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
		๔) ดำเนินการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงาน (ไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง/เดือน) ๕) ขัาราชการกลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ฝึกปฏิบัติ โดยมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)					
	๒.๓ โครงการถอดองค์ความรู้งานด้านปฏิบัติงาน อุตุณิยมหาวิทยาลัย	๑) จำนวนทักษะจำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตุณิยมหาวิทยาลัย (๓ ทักษะ) ๒) จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge) (๓ ข้อมูล/ความรู้) ๓) จำนวนรูปแบบ/วิธีการถอดบทเรียน (๒ รูปแบบ) ๔) จำนวนเอกสารองค์ความรู้ด้านปฏิบัติงานอุตุณิยมหาวิทยาลัย (๕ ฉบับ) ๕) จำนวนเอกสาร องค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานอุตุณิยมหาวิทยาลัยที่มีการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ (๕ ฉบับ) ๖) เอกสารความรู้ หรือสื่อการสอน เช่น วีดีโอ, e – learning (๓ ชิ้นงาน) ๗) จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ (๓ ช่องทาง)	มีการดำเนินการ ๕ ขั้นตอน ดังนี้				

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
		๘) จำนวนบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ใช้เอกสารองค์ความรู้/สื่อการ สอนงาน (ไม่น้อยกว่า ๓๐ คน) ๙) บุคลากรที่ใช้เอกสารองค์ความรู้/ สื่อการสอนงานมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (อย่างน้อยร้อยละ ๘๐)					
	๒.๔ โครงการเรียนรู้งาน ด้านอุตุนิยมวิทยา แบบ Coaching	๑) จำนวนข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน อุตุนิยมวิทยาที่ต้องได้รับการ Coaching (ไม่น้อยกว่า ๕ คน/ เดือน) ๒) แผนการพัฒนาร่วมกันระหว่าง ผู้สอนและผู้เรียน (อย่างน้อย ๕ แผน) ๓) มีการดำเนินการตามแผนการ Coaching (ไม่น้อยกว่า ๕ คน/ เดือน) ๔) บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาผ่าน การ Coaching มีทักษะการ ปฏิบัติเพิ่มขึ้น โดยมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)	มีการดำเนินการ ๔ ขั้นตอน ดังนี้				
	๒.๕ โครงการจัดการ ความรู้และการถ่ายทอด ความรู้	๑) จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการ ปฏิบัติงาน (๑๕ องค์ความรู้) ๒) จำนวนความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งใน เอกสาร/คู่มือ/ตำรา (๑๕ องค์ ความรู้)	มีการดำเนินการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้				

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
		๓) จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge) (อย่างน้อย ๒ ข้อมูล/ความรู้) ๔) จำนวนคู่มือการปฏิบัติงาน (๒ เล่ม/กอง ศูนย์) ๕) จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ (๒ เล่ม/กอง ศูนย์) ๖) จำนวนช่องทางการประชาสัมพันธ์ (๓ ช่องทาง) ๗) จำนวนครั้งในการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (๕ ครั้ง) ๘) ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๘๐) ๙) ร้อยละของบุคลากรกรม อุดมศึกษาที่ใช้คู่มือการปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก (ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐)					
๓ พัฒนาทาง ก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๓.๑ จัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) เพื่อให้ สอดคล้องกับความจำเป็น เฉพาะบุคคล โดยเน้น การพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ	ร้อยละของข้าราชการ ที่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ร้อยละ ๙๐)					

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/ โครงการตามแผน	ตัวชี้วัด (ค่าเป้าหมาย)	รายละเอียดการดำเนินการ	วันที่ดำเนินการ	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ	งบประมาณ ที่ใช้ (ถ้ามี)	หมายเหตุ
๔. พัฒนาขีด ความสามารถ ของบุคคลเพื่อ รองรับการ เปลี่ยนแปลง	๔.๑ พัฒนาบุคลากร ตามแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปี	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี (ร้อยละ ๘๐)					
	๔.๒ พัฒนาบุคลากร ให้ตระหนักถึงการบริหาร และวิธีการปฏิบัติงาน ในสถานการณ์ที่มีความ เสี่ยง	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำ แผนปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ (๕ หน่วยงาน)					



ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม

<https://bit.ly/3DJxMGg>

ภาคผนวก



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