

**ผลการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน)**

มิติ/เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนงาน โครงการ กิจกรรม	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๑๙		
๑.๑ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ - โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และแผนปฏิบัติการประจำปี - โครงการ/กิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากร - จัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐาน WMO/ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง - จัดทำหลักสูตรอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา/ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล	๑๑ ๒ ๗ ๑ ๑	๑๑ ๒ ๗ ๑ ๑	๘๕๔,๓๐๐ - บาท	
๑.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง - การจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี	๑	๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ได้ดำเนินการ
๑.๓ มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน	๑	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๔ มีมาตรฐานและแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายงาน - โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๕ มีแผนรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา - การจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงฯ ประจำปี ๒๕๖๗	๑	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๖ รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่ในองค์กร - โครงการจัดทำแผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	๑	๐	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ได้ดำเนินการ
๑.๗ ผู้บริหารทุกระดับก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการตามแนวทางนโยบาย หรือ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล - โครงการจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา - โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร/โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากร แก่หัวหน้างาน/โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ - โครงการสื่อสารและถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดของหน่วยงานสู่บุคลากรในสังกัด	๕ ๑ ๓ ๑	๕ ๑ ๓ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๕		
๒.๑ มีระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - โครงการจัดทำแผนพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสำรวจความพึงพอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ ๑ ๑	๐ ๐ ๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ได้ดำเนินการ ไม่ได้ดำเนินการ
๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน - ปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน - การสำรวจข้อมูลบุคลากร	๒ ๑ ๑	๒ ๑ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอิเล็กทรอนิกส์ - โครงการจัดทำแบบฟอร์มการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์/การจัดทำระบบให้คำปรึกษา (E-consult)	๑	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒.๔ บุคลากรภายในองค์กรสามารถเข้าถึง รับรู้ ในเรื่องของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา - เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานภายในกรม - การจัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒ ๑ ๑	๒ ๑ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘	๘		
๓.๑ บุคลากรมีสังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถได้ด้วยตนเอง - การจัดทำแผนการจัดการความรู้ของกรมอุตุนิยมวิทยา (KM)	๑	๑	ไม่ใช้งบประมาณ	

มิติ/เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์/แผนงาน โครงการ กิจกรรม	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๓.๓ บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้ - การเสริมสร้างทักษะการนำเสนอผลงานทางวิชาการ (บทความ/แปล/วิจัย) และการประยุกต์ ทางอุตสาหกรรม - การพัฒนาบุคลากรด้านวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา (ARD)/การให้คำปรึกษาด้านการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา (ARD)	๓ ๑ ๒	๓ ๑ ๒	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
๓.๔ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและ ต่างประเทศ - โครงการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทางเกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงานทั้ง ในและต่างประเทศ	๑ ๑	๑ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ	
๓.๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระดับบุคคล มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเดียวกัน - การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - จัดทำมาตรฐาน ตัวชี้วัด และคำเป้าหมายรายบุคคล - การให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	๓ ๑ ๑ ๑	๓ ๑ ๑ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗	๖		
๔.๑ บุคลากรขององค์กรมีคุณธรรมจริยธรรม - โครงการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกัน การทุจริตประพฤติมิชอบ - แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใส - โครงการจัดทำสื่อเผยแพร่ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๓ ๑ ๑ ๑	๓ ๑ ๑ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
๔.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรมตรวจสอบได้ - การปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล - จัดทำมาตรฐานกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - เพิ่มช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ - สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมฯ ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔ ๑ ๑ ๑ ๑	๓ ๑ ๑ ๑ ๐	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ได้ดำเนินการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๑๕	๑๕		
๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว - โครงการจัดทำแผนสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา - กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันในชีวิต และความผูกพันองค์กร - ความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์กร	๓ ๑ ๑ ๑	๓ ๑ ๑ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
๕.๒ บุคลากรมีความพอเพียงในการใช้ชีวิตทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม - โครงการส่งเสริมให้บุคลากรดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง/กิจกรรมส่งเสริมการออม	๕ ๕	๕ ๕	ไม่ใช้งบประมาณ	
๕.๓ บุคลากรมีจิตสาธารณะมีความสามัคคีในองค์กร - โครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร - การสำรวจความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/ความผูกพันของบุคลากร	๗ ๖ ๑	๗ ๖ ๑	ไม่ใช้งบประมาณ ไม่ใช้งบประมาณ	
รวม ๕ มิติ	๕๗	๕๓		
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๙๒.๙๘		

สูตรคำนวณ

$$= \frac{\text{จำนวนโครงการที่ทำได้จริง} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมดตามแผน}}$$

รายละเอียดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รอบ ๑๒ เดือน

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
๑.๑ บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่าง มืออาชีพ สอดคล้อง กับระบบราชการ ๔.๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร/แผนปฏิบัติการ ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน/ คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุมคณะทำงาน จัดทำร่างแผน <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะ กรรมการฯ เพื่อพิจารณา ร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุง ร่างแผนฯ ตามข้อเสนอแนะ ของคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ ให้ความ เห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ (ระดับ ๕)	- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/แผนปฏิบัติ การประจำปี ดำเนินการได้ถึงระดับ ๕ ดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากร กรมอุดมศึกษา ตามคำสั่ง อด. ที่ ๓๒๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๒. ประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำร่างแผน และพิจารณาร่างแผนฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๓. เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร กรมอุดมศึกษา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๓๕๔ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ (บด.) https://www.tmd.go.th/media/personnel/hr/hrdplan๒๕๖๗.pdf	ต.ค. ๒๕๖๖	ไม่มี	ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๓๕๔ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
	๑.๑.๒ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการอบรมและพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร (ร้อยละ ๖๕)	- บุคลากร อต. (ข้าราชการ/พนักงานราชการ) ตำแหน่งที่มีคนครองมี ๑,๐๙๖ คน และมีผู้ที่ พัฒนาความรู้ทักษะฯ ใน รอบ ๑๒ เดือน จำนวน <u>๙๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๑๙๐</u> (นำข้อมูลมา จากการรายงานผลตามแผน HRD ที่มีการระบุชื่อ บุคลากร และข้อมูลจากผู้ที่มีการจัดทำแผน IDP ที่ มีการพัฒนาสำเร็จแล้ว และมีการพัฒนาตามแผน ฯ แบบไม่นับรายชื่อซ้ำบางท่านอบรมหลาย หลักสูตรแต่นับเพียงครั้งเดียว) (๑๐๙๖ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๙ ก.ย. ๒๕๖๗) - โครงการ/กิจกรรมการอบรม : ๑. กิจกรรมบรรยาย เรื่อง เทคนิคการพยากรณ์ อากาศเบื้องต้น ๑. โครงการจัดการองค์ความรู้ กองพยากรณ์ อากาศ ๒. โครงการจัด KM กองพยากรณ์อากาศ ๓. บุคลากร อบรม พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานตามภารกิจ ๒๐ หลักสูตร ๑) Weather Radar Workshop ประเทศ ญี่ปุ่น ๒) Thirteenth Asia-Oceania Meteorological Satellite Users' Conference ครั้งที่ ๑๓ AOSUC-๑๓	ต.ค. ๒๕๖๖ – ก.ย. ๒๕๖๗ ๑๓ มี.ค. ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี	๘๕๔,๓๐๐ บาท (อ้างอิงตาม แผนการ ใช้จ่าย งบประมาณ ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ ของสถาบัน อุตุนิยมวิทยา บด.)

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
		๓) Weather Radar Quality Control (QC) and Radar Data Exchange กรุงเทพมหานคร ๔) การย่อบส่วนแบบจำลองภูมิอากาศโลก ด้วยวิธีทาง สถิติและความน่าจะเป็น ณ สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) ๕) Technical Workshop on Monitoring and Forecasting of Severe Weather over the Lancang-Mekong River Region (ออนไลน์) ๖) INFCOM-๓ (Online) ๗) Common Alerting Protocol (CAP) (ออนไลน์) ๘) International Distance Training Course on Integrated CMACast Applications and WIS ๒.๐ Implementation Technologies (ออนไลน์) ๙) การใช้งานโปรแกรมและข้อมูลโครงการ พัฒนา ระบบพยากรณ์อากาศด้วย คอมพิวเตอร์สมรรถนะสูง (ระยะที่ ๒) ๑๐) โครงการ Multi Hazard Risk Assessment Using Remote Sensing Data โดย APSCO				

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
		๑๑) Senior Management and Operation Course on Tropical Cyclone Monitoring and Forecasting ณ CMA เมืองกว่างโจว สาธารณรัฐ ประชาชนจีน ๑๒) VCP Workshop on Recent Advances of Severe Weather Forecasting Techniques using Machine Learning ณ HKO เขตบริหาร พิเศษฮ่องกง ๑๓) โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสาย งานของกรมอุตุนิยมวิทยา ๑๔) การพัฒนาเรดาร์ composite map และ เสริมสร้างความรู้ด้านการพยากรณ์ ฝนด้วยเรดาร์ ตรวจอากาศอุตุนิยมวิทยา โดยนายฟาตา มรรษทวิ กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา ๑๕) โครงการฝึกอบรมการเขียนหนังสือราชการ และระบบงานสารบรรณ โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยา ๑๖) เทคนิค (technique) การตรวจอากาศ ๑๗) ระบบเครื่องตรวจอากาศอัตโนมัติ ๑๘) การจัดการองค์กรอย่างเป็นระบบผ่านสถาปัตยกรรม Enterprise Architecture โดย อาจารย์ดณัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี				

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
		๑๙) โครงการ WMO/ASEAN radar workshop on Typhoon Committee's Himawari-๘/๙ project (AOP๗) โดย Japan Meteorological Agency ๒๐) RSMC Tokyo Attachment Training for Forecasters ๒๐๒๔ ๔. โครงการการเขียนหนังสือราชการฯ ๕. ระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (ThaiD) เพื่อเข้าใช้ระบบสารบรรณฯและระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) ๖. อบรม RSMC Tokyo Attachment Training for Forecasters ๒๐๒๔ (ออนไลน์) ๗. อบรม ตรวจอากาศและรายงานอากาศการบิน ๘. อบรมการบำรุงรักษาเครื่องตรวจอากาศอัตโนมัติ (AWS)สำหรับเจ้าหน้าที่ สอด. ๙. อบรมทบทวนด้านการตรวจเรดาร์ ๑๐.อบรมทบทวนระบบเรดาร์ ๑๑.การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประจำปี ๒๕๖๗ ๑๒.โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ๑๓.เข้าร่วมอบรมหลักสูตรการเขียนหนังสือราชการและการใช้ระบบสารบรรณ	๑๘ - ๑๙ มี.ค.๖๗ ๔ มี.ค.๖๗ ๑๕ - ๒๖ มี.ค.๖๗ ๒๘ - ๒๙ มี.ค. ๖๗ ๒๙ มี.ค.๖๗ ๘ - ๑๒ มี.ค.๖๗ ๒๓ - ๒๔ ธ.ค.๖๖ ต.ค. ๖๖ - ก.ย.๖๗ ๑๕ ธ.ค.๖๖ ๑๘ - ๑๙ มี.ค. ๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
		๑๔.โครงการสร้างความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน สถานะของหน่วยงานภาครัฐในระบบราชการ ๔.๐	๒๙ ก.พ. ๖๗			
		๑๕.อบรม online training course -Essentials of Management ๒๐๒๓-๒๔ โดย อต. อังกฤษ	๒ ต.ค.๖๗			
		๑๖.อบรม CTBTO NDC Capacity Building Waveform Training Course Using SeisComP	๑๖ - ๒๐ ต.ค. ๖๗			
		๑๗.อบรม CTBTO NDC Waveform Analyst course including SeisComP	๖ พ.ย. - ๑ ธ.ค. ๖๖			
		๑๘.การประชุม Update Reiver ระบบการ ตรวจวัดการเคลื่อนตัวของเปลือกโลก	๑๓ ธ.ค. ๖๖			
		๑๙.การทำ survey Online อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๘ ธ.ค. ๖๖			
		๒๐.กิจกรรมคลินิกการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP	๑๐ ม.ค. ๖๗			
		๒๑.เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การเขียน หนังสือราชการและระบบงานสารบรรณ	๑๘ - ๑๙ ม.ค. ๖๗			
		๒๒.อบรม Global Seismological Observation Tsukuba ประเทศญี่ปุ่น	๘ ม.ค. - ๒ มี.ค.๖๗			
		๒๓.โครงการสร้างความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน สถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบ ราชการ ๔.๐ ปี ๒๕๖๗	๒๙ ก.พ. ๖๗			
		๒๔.การจัดการความรู้ GNSS Observation of Ionospheric Disturbance				

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
	๑.๑.๓ จำนวนหลักสูตร/ กิจกรรมที่จัดอบรม ตามมาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๑ หลักสูตร)	- มีการจัดอบรมหลักสูตร/จัดกิจกรรมตาม มาตรฐาน WMO, ICAO และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>จำนวน ๑๒ หลักสูตร/กิจกรรม ดังนี้</u> ๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การประสานงานการออกข่าว SIGMET เพื่อสนับสนุนการเดินอากาศ (กบ.) ๒. โครงการฝึกอบรม การตรวจและรายงาน อากาศการบิน (กบ.) ๓. หลักสูตรพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง เรื่อง การตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ ๔. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร ตรวจและรายงาน อากาศการบิน (สำหรับบุคลากรด้าน อุตุนิยมวิทยาการบิน) ๕. เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “ตรวจและ รายงานอากาศการบิน” จำนวน ๒๓ คน ๖. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “อุตุนิยมวิทยาขั้นสูง รุ่นที่ ๒๒” จำนวน ๒ คน ๗. อบรม online training Course -Essentials of Management ๒๐๒๓-๒๔ โดย อด.อังกฤษ ๘. อบรม CTBTO NDC Capacity Building Waveform Training Course Using SeisComP ๙. อบรม CTBTO NDC Waveform Analyst course including SeisComP ๑๐. อบรม Global Seismological Observation Tsukuba ประเทศญี่ปุ่น	๒๓-๒๔ พ.ย. ๒๕๖๖ ๒๘-๒๙ มี.ค. ๒๕๖๗ ๒๘ ธ.ค. ๖๖ ๒๘-๒๙ มี.ค. ๖๗ ๒๘-๒๙ มี.ค.๖๗ พ.ย.๖๖-พ.ค.๖๗ ๒ ต.ค.๖๗ ๑๖-๒๐ ต.ค. ๖๗ ๖ พ.ย.-๑ ธ.ค.๖๖ ๘ ม.ค.-๒ มี.ค.๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
		๑๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร อดุณิคมวิทยาขั้นสูง รุ่นที่ ๒๒ (จำนวนผู้เข้า อบรม ๑๒.๒๗ คน หน่วยงานภายนอก ๑๔ คน) ๑๒.โครงการอบรม หลักสูตร ตรวจและรายงาน อากาศการบิน (สำหรับบุคลากรด้าน อดุณิคมวิทยาการบิน) (จำนวนผู้เข้าอบรม ๑๗๘ คน)	๒๗ พ.ย.๖๖– ๑๓ พ.ค.๖๗ ๒๘ – ๒๙ มี.ค.๖๗			
	๑.๑.๔ จำนวนหลักสูตร ด้านอดุณิคมวิทยา/ ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยี ดิจิทัล (๑ หลักสูตร)	- มีการจัดอบรมหลักสูตรด้านอดุณิคมวิทยา/ ภาษาอังกฤษ/เทคโนโลยีดิจิทัล <u>จำนวน ๕</u> <u>หลักสูตร</u> ดังนี้ ๑. โครงการฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเชิงเทคนิค ด้านการบิน ๒. เข้าใจ ใช้งาน โจมตี และก้าวข้าม ChatGPT โดย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ๓. VCP Workshop on Recent Advances of Severe Weather Forecasting Techniques using Machine Learning ณ HKO เขตบริหาร พิเศษฮ่องกง ๔. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างศักยภาพใน การ ปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน จำนวน ๔๓ คน ๕. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (การใช้ Ai เพื่อการผลิต สื่อดิจิทัล) ผู้เข้าอบรมจำนวน ๖๐ คน	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗ - - ๑๖ ก.ค. - ๒๒ ส.ค. ๖๗ ๓ – ๕ ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
๑.๒ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ และศึกษา วิเคราะห์ บทบาทภารกิจ เหตุผลความจำเป็นของตำแหน่งที่จะปรับปรุงฯ <u>ระดับ ๒</u> ประเมินค่างานของตำแหน่งที่จะปรับปรุง <u>ระดับ ๓</u> จัดทำร่างแผนฯ และคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ และเสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ พิจารณานุมัติแผนฯ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ/แจ้งเวียน มติ อ.ก.พ. กระทรวงฯ และแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้องค์กรทราบ (ระดับ ๕)	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่มีการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ๓ ปี	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	มีการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยการเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในสายงานจากเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เป็นนักอุตุนิยมวิทยาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ในส่วนอาคารการบินจังหวัด ๓๒ ตำแหน่ง แทนการจัดทำแผนปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	ไม่ใช้งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
๑.๓ มีแผน สร้างความก้าวหน้า ในสายงาน	๑.๓.๑ จำนวนตำแหน่ง เป้าหมายที่ได้จัดทำแผน เส้นทางการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (๑๒ ตำแหน่ง)	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ยังไม่มีตำแหน่ง เป้าหมายที่ได้จัดทำแผนเส้นทางการสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การดำเนินการอื่น ๆ : ๑. มีการจัดโครงการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายงานของกรม อุตุณิยมิทยา เมื่อวันที่ ๑๕ ธ.ค. ๖๗ ณ ห้องประชุมเขตอุดมศักดิ์ ชั้น ๑๓ กรม อุตุณิยมิทยา โดยมีผู้เข้าอบรมในส่วนกลาง จำนวน ๔๐ คน และส่วนภูมิภาคเข้าอบรม แบบออนไลน์ ไม่จำกัดจำนวน เพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การจัดทำแผน สร้างความก้าวหน้าในสายงาน ก่อนแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนฯ ร่วมกันต่อไป ๒. กรมฯ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ กรมอุตุณิยมิทยา ตามคำสั่ง อด.ที่ ๙๓/๒๕๖๗ สั่ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	เนื่องจากต้องมีการ ทบทวนหน้าที่ความ รับผิดชอบของแบบ บรรยายลักษณะงาน ในแต่ละตำแหน่งก่อน จึงยังไม่มีกร ดำเนินการจัดทำแผน เส้นทางการสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/ ว ๑๕๕๕ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖	๑๒,๒๔๐ บาท (โครงการ จัดทำแผน สร้าง ความก้าวหน้า ในสายงาน ของกรม อุตุณิยมิทยา)
๑.๔ มีมาตรฐาน และแนวทาง ที่ชัดเจน ในการดำเนินการ พัฒนาบุคลากร ตามแผนเส้นทาง สร้างความก้าวหน้า ในสายงาน	๑.๔.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคคล ตามแผนสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> รวบรวมข้อมูล	- โครงการการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลตามแผน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ดำเนินการได้ถึง ระดับ ๑ และอยู่ระหว่างดำเนินการระดับ ๒ ดังนี้ ๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ กรมอุตุณิยมิทยา ตามคำสั่ง อด. ที่ ๙๓/๒๕๖๗ สั่ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	คำสั่ง อด. ที่ ๙๓/๒๕๖๗ สั่ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
	และศึกษาวิเคราะห์เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายงานของ แต่ละตำแหน่ง <u>ระดับ ๓</u> ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่าง แผนฯ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนฯ และ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ (ระดับ ๒)	๒. อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูล และศึกษาวิเคราะห์ เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานของแต่ละ ตำแหน่ง				
๑.๕ มีแผนรองรับ การเปลี่ยนแปลง ตามโครงสร้างอายุ ข้าราชการ กรมอุดมศึกษา	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนบริหาร กำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลง ประจำปี <u>ระดับ ๑</u> ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำ แผนฯ <u>ระดับ ๒</u> จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> เสนอ กอง/ศูนย์ ร่วม พิจารณาร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> ปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอของกอง/ศูนย์ <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ	- การจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงฯ ประจำปี ๒๕๖๗ <u>ดำเนินการได้ถึง</u> <u>ระดับ ๕</u> ดังนี้ ๑. ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำ แผนฯ ๒. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน ๓. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรม อุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. เสนอกอง/ศูนย์ ร่วมพิจารณาร่างแผนฯ ใน การประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษา ๕. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๓๖๘ ลงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
	ให้ความเห็นชอบ และเวียน แจ้งหน่วยงานในสังกัด ดำเนินการต่อไป (ระดับ ๕)	๖. ปรับปรุงร่างแผนฯ ตามข้อเสนอของกอง/ ศูนย์ ๗. กรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ บริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๘. กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด ดำเนินการต่อไป ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๓๖๘ ลงวันที่ ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗				
๑.๖ รักษาบุคลากร ที่มีศักยภาพสูง ให้คงอยู่ในองค์กร	๑.๖.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนส่งเสริม/ พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/ สมรรถนะสูง <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงานฯ และเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุม/สัมมนา คณะทำงานเพื่อจัดทำร่างแผน ส่งเสริม/พัฒนาข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมฯ <u>ระดับ ๓</u> จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ (ระดับ ๕)	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่มีการจัดทำ แผนส่งเสริม/พัฒนาผู้ที่มีทักษะ/สมรรถนะสูง	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
๑.๗ ผู้บริหาร ทุกระดับก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลง สามารถบริหาร จัดการตามแนวทาง นโยบาย หรือ ยุทธศาสตร์ ที่สำคัญขององค์กร อย่างมีธรรมาภิบาล	๑.๗.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> ประชุม/สัมมนา คณะทำงาน เพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> จัดทำแผนฯ และ เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ (ระดับ ๕)	- กรมอุตุนิยมวิทยาได้ดำเนินการให้บุคลากรกลุ่ม ผู้อำนวยการกอง (Management) จัดทำ แผนพัฒนา ราย บุคคล (Individual Development Plan: IDP) และ ประเมิน สมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ของ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีบุคลากรร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมาย ดังกล่าว ผ่านการประเมินสมรรถนะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อ ไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลระยะสมบูรณ์ (Mature Stage)	เม.ย. - ก.ย. ๖๗	ไม่ได้ดำเนินการจัดทำ แผนพัฒนา ผู้บริหารทุกระดับ ตามตัวชี้วัด	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๑.๗.๒ ร้อยละของผู้บริหาร ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา (ร้อยละ ๑๐)	๑. ผส.สพ. เข้าร่วมการฝึกอบรมหลักสูตร “The International Distance Training Workshop on Management and Leadership for Senior Management of NMHSs” ๒. เข้าร่วมสัมมนาหัวข้อ “การพัฒนาดิจิทัลเพื่อ เศรษฐกิจและสังคมกับความสำเร็จในการ คุ้มครอง ข้อมูลส่วนบุคคล” (ธีราภรณ์ ศรีชัย ผศ.ทส.)	๙ - ๒๒ ต.ค. ๖๖ ก.พ. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
	ส่วนราชการ ระดับ ๓ สื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยงานในสังกัด ระดับ ๔ ถ่ายทอดลงสู่บุคคล ระดับ ๕ ติดตาม/ประเมินผลประจำปี (ระดับ ๕)	ระดับหน่วยงาน เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ พร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินฯ - ตรวจสอบตัวชี้วัดของกอง/ศูนย์/กลุ่ม ที่เสนอให้สอดคล้องกับกรอบการประเมิน พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลผลดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อวิเคราะห์ค่าเป้าหมาย พร้อมทั้งจัดทำรายละเอียดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และน้ำหนัก - จัดทำเอกสารข้อเสนอตัวชี้วัด ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงาน และเกณฑ์รางวัลคุณภาพ เสนอคณะกรรมการประเมินฯ พิจารณา - จัดทำหนังสือคำรับรอง ให้หน่วยงานลงนามในคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ กับอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาครบทุกหน่วยงาน - ดำเนินการประชุมชี้แจงตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับหน่วยงาน (องค์ประกอบที่ ๒) ตัวชี้วัดการควบคุมกระบวนการเพื่อยกระดับบริการ และตัวชี้วัดการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้อง		ประชาชนเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว คณะกรรมการประเมินสถานะหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) เป็นต้น (๒) ผู้ปฏิบัติงานใหม่ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การตรวจอากาศผิวพื้น และตรวจอากาศชั้นบน ทำให้มีการส่งข้อมูลไม่ครบตามมาตรฐานการตรวจรวมถึงยังปรับตัวไม่ได้ในช่วงการตรวจอากาศเวลากลางคืน (๓) การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า แม้จะมีการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ (๔) ขาดการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากระดับกองสู่ระดับผู้ปฏิบัติงานภายใน ทำให้ตัวชี้วัดขาดเจ้าภาพ		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
		ประชุมบุคลากร ชั้น ๒ อาคาร ๕๐ ปี อุตุนิยมวิทยา และผ่านระบบออนไลน์ - ดำเนินการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพใน การปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ระดับหน่วยงาน โดยเนื้อหา ประกอบด้วย ที่มา วัตถุประสงค์ กรอบการ ประเมิน รายละเอียดตัวชี้วัด การติดตามและ รายงานผล รวมถึงขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ หน่วยงานในสังกัด - กรมอุตุนิยมวิทยานำไปใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดในคำรับรองฯ และ รายงานผล - การรายงานผลและประเมินผลการดำเนินงาน มีระบบ TMD e-Sar โดยทุกหน่วยงานจะต้อง รายงานผลผ่านระบบดังกล่าว รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน - มีคำสั่งที่ ๒๑๙/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานติดตามตัวชี้วัด ตามมาตรฐานการปรับปรุงประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติราชการระดับหน่วยงานของกรม อุตุนิยมวิทยา และดำเนินการติดตามการ ดำเนินงานของตัวชี้วัด รายหน่วยงาน (วันที่ ๑๗-๑๙ ก.ค., ๒๔-๒๖ ก.ค., ๓๐-๓๑ ก.ค., และ ๑-๒ ส.ค.)		รับผิดชอบดำเนินการ โดยเฉพาะตัวชี้วัดที่ต้องมี การดำเนินการร่วมกัน หลายกลุ่มงานภายในกอง ส่งผลกระทบให้การ ดำเนินงานมีความล่าช้า เสี่ยงต่อความสำเร็จตาม ค่าเป้าหมาย (๕) ช่องทางการติดต่อ ประสานงานกับ ผู้เกี่ยวข้อง กรณีมีการ ดำเนินการไม่เป็นไปตาม ข้อกำหนด ผู้รับผิดชอบไม่ สามารถติดต่อผู้เกี่ยวข้อง ได้ (๖) ขาดความเข้าใจ เกี่ยวกับเกณฑ์การ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดใน องค์ประกอบที่ ๒ Potential Base เช่น ตัวชี้วัดการควบคุม กระบวนการเพื่อยกระดับ บริการ และ ตัวชี้วัดการ สร้างเครือข่ายอาสาสมัคร อุตุนิยมวิทยาและ แผ่นดินไหว ซึ่ง คณะทำงานฯ พบว่า หน่วยงานมีการ ดำเนินงานไม่สอดคล้อง ตามเกณฑ์การประเมิน มี การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อ		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
				ควบคุมกระบวนการงาน (Leading Indicator) และตัวชี้วัดผลลัพธ์ของกระบวนการงาน (Lagging Indicator) เป็นขั้นตอนการดำเนินงานแบบ Milestone ไม่สามารถแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดนั้นควบคุมกระบวนการให้มีประสิทธิภาพขึ้นอย่างไร <u>ข้อเสนอแนะ</u> (๑) ควรมีการปรับปรุงเบอร์โทรศัพท์ของสถานีอุตุนิยมวิทยาให้เป็นปัจจุบัน หรือมีการกำหนดช่องทางติดต่อให้ชัดเจน และแจ้งให้กองสื่อสารทราบ (๒) ให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาการตรวจอากาศให้มีความเข้มข้นมากขึ้น และมีระบบพี่สอนน้อง นอกจากนี้ ตอ.ควรจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับผู้ปฏิบัติงานใหม่ (๓) การเสนอตัวชี้วัดในมติดังงานฟังค์ขึ้น หากเป็นตัวชี้วัดที่มีผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น ความ		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
				ล่าช้าของ พ.ร.บ. หรือ ปัจจัยภายนอกอื่น ๆ ที่ ยากต่อการควบคุม หาก มิใช่ตัวชี้วัดที่เป็นนโยบาย สำคัญของผู้บริหาร ไม่ควร เสนอเป็นตัวชี้วัด โดยอาจ เลือกตัวชี้วัดฟังก์ชันงาน ในส่วนอื่นที่สำคัญลำดับ ถัดไปมาเป็นตัวชี้วัด ประสิทธิภาพการ ดำเนินงานในระดับ หน่วยงานแทน ทั้งนี้ จาก การตรวจสอบข้อมูล ย้อนหลัง ๓ ปี พบว่าผล การเบิกจ่ายงบประมาณ ไม่บรรลุเป้าหมายตามมติ กรรมมาโดยตลอด (ปี ๒๕๖๔ = ๗๖.๑๔ %, ปี ๒๕๖๕ = ๘๒.๘๐ %, ปี ๒๕๖๖ = ๘๕.๔๖ %) ดังนั้นจึงควรมีการ วิเคราะห์ค้นหา Pain Point เพื่อจัดทำมาตรการ เร่งรัดการเบิกจ่ายในเชิง รุกมากขึ้น แม้ในปีต่อไป อาจมีได้นำมาเป็นตัวชี้วัด ของ ลก. (๔) หน่วยที่มีเครื่องมือ ตรวจอากาศอัตโนมัติ (AWOS) ควรมีการ ตรวจสอบเวลาที่จอของ		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
				เครื่องมือตรวจอากาศอัตโนมัติ (AWOS) ให้ตรงกับเวลาจริง เพื่อให้การส่งข่าว METAR ทันเวลาตามมาตรฐาน (๕) หน่วยงานควรมีการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา และมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและติดตามตัวชี้วัดของกอง ซึ่งอาจทำในรูปแบบคณะทำงานหรือรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม (๖) ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดควรศึกษาคู่มือการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และหากยังมีข้อสงสัยประการใด สามารถประสานขอคำปรึกษาแนะนำ จากกลุ่มพัฒนาระบบบริหารได้ ทั้งนี้ พร.ได้แนะนำแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ของตัวชี้วัด พร้อมแสดงตัวอย่าง รวมถึงอธิบายเครื่องมือการสำรวจความผูกพัน เพื่อให้หน่วยงานนำไปปรับใช้		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (เป้าหมาย)	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
				ตามความเหมาะสม ใน วันที่ประชุมติดตามด้วย (๗) ควรมีการวางแผนการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัด ตั้งแต่ช่วงต้น ปีงบประมาณ และมีแผน รองรับหากมีปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่าง การดำเนินงาน		

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๒.๑ มีระบบ สารสนเทศ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่นำไปใช้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจ ของผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๐)	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ยังไม่มีการสำรวจความพึง พอใจผู้ใช้ระบบสารสนเทศด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
๒.๒ มีฐานข้อมูล บุคลากรที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๒.๒.๑ ร้อยละของข้อมูล บุคคลในระบบ DPIS ที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน (ร้อยละ ๙๕)	- สามารถปรับปรุงฐานข้อมูลให้ถูกต้องและเป็น ปัจจุบันได้ร้อยละ ๙๕	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
๒.๓ ปรับปรุงรูปแบบ การให้บริการด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ เป็นอิเล็กทรอนิกส์	๒.๓.๑ จำนวนแบบฟอร์ม การให้บริการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในรูปแบบ อิเล็กทรอนิกส์ (๑ แบบฟอร์ม)	- แบบฟอร์มการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติ ราชการรายบุคคล - แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์มการรายงานผลการดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการสร้างความผาสุกและความ ผูกพัน - แบบฟอร์มการย้ายข้าราชการประเภทวิชาการ - แบบฟอร์มการย้ายข้าราชการประเภททั่วไป - แบบฟอร์มการย้ายข้าราชการประเภท อำนวยการ	ต.ค. ๖๖ - ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๒.๔ บุคลากรภายใน องค์กรสามารถ เข้าถึง รับรู้ ในเรื่อง ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั่วไป ได้อย่างทั่วถึง	๒.๔.๑ จำนวนช่องทาง ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (๓ ช่องทาง)	- มีช่องทางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๔ ช่องทาง ๑. ปิดประกาศผ่านหน้าอินทราเน็ตกรมฯ http://intranet.tmd.go.th/intranet/ ๒. เว็บบอร์ดผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ๓. หน้าเว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา (หัวข้อ เกี่ยวกับกรม > การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล) https://www.tmd.go.th/aboutus/การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔. Line กลุ่ม TMD HR Community https://line.me/ti/g2/Zq๑๘UwicCB๑nUzeG๖VknkUulxdphRtXSPWvXRg?utm_source=invitation&utm_medium=link_copy&utm_campaign=default	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๒.๔.๒ จำนวนกระบวนการ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้จัดทำมาตรฐาน การปฏิบัติงาน (๑ กระบวนการ)	มีการจัดทำกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล จำนวน ๔ กระบวนการ ดังนี้ ๑. กระบวนการด้านสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ๒. กระบวนการด้านอัตรากำลังและระบบงาน ๓. กระบวนการด้านจริยธรรม ๔. กระบวนการด้านสวัสดิการและพัฒนาบุคคล โดยเข้าถึงได้จาก https://www.tmd.go.th/media/aboutus/flo_wchatHRM.pdf	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๓.๑ บุคลากรมี สังคมแห่งการเรียนรู้ และสามารถพัฒนา ขีดความรู้ ความสามารถ ได้ด้วยตนเอง	๓.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการจัดการ ตามแผนการจัดการความรู้ ของกรมอุตุนิยมวิทยา (ร้อยละ ๙๓)	ผลการดำเนินงาน ดำเนินการได้ร้อยละ ๙๓.๗๕ ๑. ดำเนินการกำหนดแบบฟอร์มการรายงานผล เพื่อให้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการ รายงานผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ – สิงหาคม ๒๕๖๗) ๒. รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน และ ตรวจสอบข้อมูล พร้อมให้คำปรึกษาแก่ ผู้รับผิดชอบ ๓. วิเคราะห์ เปรียบเทียบผล และแผน และ จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการ จัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๔. วิเคราะห์ขอบเขตของ KM Focus Area และ เป้าหมาย KM Desired State รวมถึงความ สอดคล้องขององค์ความรู้กับยุทธศาสตร์ องค์กร เพื่อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงใน ปีต่อไป ๕. ติดตามการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๒ รอบ (๖ เดือน และ ๑๒ เดือน) มีแผนดำเนินการจัดการความรู้ ทั้งสิ้น ๑๖ แผน (๑๖ องค์ความรู้) ความสำเร็จ ตามเป้าหมายของตัวชี้วัดภาพรวมของแผนฯ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๗๕ ๖. มีองค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์จนเกิด ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม จำนวน ๑๕ องค์	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ปัญหา อุปสรรค (๑) ตามเกณฑ์ คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๔ การวัด วิเคราะห์ และการ จัดการความรู้ กำหนดให้ ส่วน ราชการนำองค์ความรู้ ไปขยายผล เช่น สร้าง นวัตกรรม เชื่อมโยง องค์ความรู้จาก ภายนอกองค์กร สร้าง แนวปฏิบัติที่ดีจนเกิด เป็นมาตรฐาน และ รูปแบบบริการที่สร้าง ผลกระทบและ มูลค่าเพิ่มแก่ ประชาชน เป็นต้น ซึ่ง ในการดำเนินการ ดังกล่าวหากไม่ได้รับ การสนับสนุน งบประมาณ ก็อาจทำ ให้ไม่สามารถ	ไม่มี	ไม่ใช่ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		ความรู้ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีการเชื่อมโยง องค์ความรู้กับหน่วยงาน ภายนอก จำนวน ๑ องค์ความรู้ คือ แผนการจัดการความรู้ที่ ๖ เรื่อง การใช้ข้อมูล GNSS ภายใต้ความร่วมมือ TMD + KMITL+ CHINA ดำเนินการโดย กอง เผ่าระวังแผ่นดินไหว และมีองค์ความรู้ที่ ตอบสนองผู้รับบริการ จำนวน ๑ องค์ความรู้ คือ แผนการจัดการความรู้ที่ ๑๖ เรื่อง ปัจจัย ทางอุตุนิยมวิทยาที่มีผลต่อการเกิดน้ำป่าไหล หลาก และดินโคลนถล่มในพื้นที่เสี่ยงภัยของ จังหวัดสงขลา ดำเนินการโดย ศูนย์ อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก		ดำเนินการสำเร็จตาม เกณฑ์ได้ (๒) กรมอุตุนิยมวิทยา ยังขาดการเชื่อมโยง องค์ความรู้จาก ภายนอกองค์กร และ การนำไปใช้ประโยชน์ มีการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ มีต่อผู้รับบริการ ค่อนข้างน้อย นอกจากนี้ในการ ประเมินผลลัพธ์ทั้งเชิง ปริมาณและเชิง คุณภาพ ยังไม่เป็น รูปธรรม จึงควรมีการ ขับเคลื่อนเพื่อ ยกระดับของผลผลิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น		
๓.๒ บุคลากร สามารถผลิตผลงาน ทางวิชาการและ สามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้	๓.๒.๑ จำนวนผลงาน/ เอกสาร/ตำรา/บทความทาง วิชาการ ที่เผยแพร่และ สามารถนำไปใช้ได้จริง (๑๐ ชิ้น)	- มีจำนวนผลงาน/เอกสาร/ตำรา/บทความทาง วิชาการ ที่เผยแพร่และสามารถนำไปใช้ได้จริง <u>จำนวน ๑๙ ชิ้น</u> ๑. การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์โมเสคฝน ประมาณค่า จากเรดาร์ตรวจอากาศในพื้นที่ ระดับลุ่มน้ำของ ประเทศไทยฯ ณ อาคารศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศ กรมอุตุนิยมวิทยา	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗ ๕ เม.ย. ๒๕๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		๒. The First Session on Cooperation in the Field of Meteorological Science and Technology between Thai Meteorological Department (TMD) and China Meteorological Administration (CMA) ๓. ช่วงเวลาการเกิดและการสลายตัวของ FG BR ในต้น - กลางฤดูหนาวและ HZ ในช่วงปลายฤดูหนาว สนามบินลำปาง โดยใช้ข้อมูลตั้งแต่เดือน ตุลาคม - มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๖๖ ๔. การสร้างตัวแบบเพื่อพยากรณ์อุณหภูมิต่ำสุดรายวันฤดูหนาว จังหวัดเลย (ศบ.) ๕. การศึกษาสมการทำนายทัศนวิสัยต่ำที่เหมาะสมของปรากฏการณ์หมอกบริเวณ สนามบินภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ศบ.) ๖. การวิเคราะห์ความเร็วลมกระโชกบริเวณ สนามบินสกลนคร โดยใช้เทคนิคแมชชีนเลิร์นนิง (Machine Learning) (ศบ.) ๗. การพัฒนาโปรแกรมแจ้งเตือนกลุ่มฝนที่มีนัยสำคัญต่อการรายงานข่าวอากาศการบิน บริเวณท่าอากาศยานเลย (ศบ.) ๘. การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์สำหรับการประเมินพื้นที่เหมาะสม ต่อการปลูกอะโวคาโดพันธุ์แฮส (Hass) ในพื้นที่ จังหวัดเลย (ศบ.)	เม.ย. ๒๕๖๗ ต.ค.๖๖ - เม.ย.๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		๑๕. เอกสารวิชาการ : ความสัมพันธ์ระหว่างการสั่นสะเทือนของพื้นดินและความรุนแรงของแผ่นดินไหวในประเทศไทย https://earthquake.tmd.go.th/documents/file/seismo-doc-๑๖๙๔๕๗๕๘๑๖.pdf ๑๖. Evaluation of effect on the building at Earthquake Observation Division using Micro tremor analysis: A case study of M๖.๐ earthquake affecting Thailand https://earthquake.tmd.go.th/documents/file/seismo-doc-๑๖๙๔๕๗๖๐๒๔.pdf ๑๗. แบบจำลองเวลาและความสูงคลื่นสึนามิบริเวณชายฝั่งตะวันตกของประเทศไทย https://earthquake.tmd.go.th/documents/file/seismo-doc-๑๗๑๕๐๖๐๙๘๘.pdf ๑๘. พัฒนาระบบประมวลผลแผ่นดินไหวอัตโนมัติสำหรับพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย https://earthquake.tmd.go.th/documents/file/seismo-doc-๑๗๑๕๐๖๐๗๔๒.pdf ๑๙. การศึกษาอิทธิพลของพายุหมุนเขตร้อนกับลมขวางทางวิ่ง (Cross Wind) บริเวณสนามบินอุบลราชธานี กรณีศึกษาพายุไต้ฝุ่นโนรู	๑๓ ต.ค. ๖๖ ๑๓ ต.ค. ๖๖ มี.ค. ๖๗ มี.ค. ๖๗ ๕ มี.ค. ๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
	๓.๒.๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ การพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านการวิเคราะห์วิจัยและ พัฒนา (๕๐ คน)	- มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะ ด้านการวิเคราะห์วิจัยและพัฒนา จำนวน ๔๓ คน ๑. International Workshop on Aerospace Application for Earthquake Early Warning and Quick Response กรุงอิส ตันบูล สาธารณรัฐ ทูร์เคีย (๑ คน) ๒. Short-Training on Aerospace Application for Earthquake Early Warning and Quick Response กรุงอิส ตันบูล สาธารณรัฐทูร์เคีย (๑ คน) ๓. The third session of the Commission for Weather, Climate, Hydrological, Marine and Related Environmental Services and Applications (SERCOM-๓) และ Gender Conference (ออนไลน์) (๑ คน) ๔. ระบบตรวจสอบและแจ้งเตือนการเข้ารหัส ข่าวตรวจอากาศอัตโนมัติ (METAR/SPECI/TREND) "Automatic monitoring and notification System for aviation weather report encoding (METAR/SPECI/TREND)" (๑ คน) ๕. โครงการฝึกอบรม เรื่อง การส่งเสริมและ เรียนรู้การวิจัยและนวัตกรรม จำนวน ๔๘ คน	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗ - - ๑๕ มี.ค. ๖๗ ๒๗ – ๒๙ ส.ค. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๓.๓ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การขอรับทุนการศึกษา/ ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ	๓.๓.๑ จำนวนครั้งในการ เผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/ แนวทางเกี่ยวกับการขอรับ ทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ (๒ ครั้ง)	- มีการเผยแพร่ความรู้/หลักเกณฑ์/แนวทาง เกี่ยวกับการขอรับทุนการศึกษา/ฝึกอบรม/ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ๑. ประกาศ/เวียนแจ้ง การรับสมัครคัดเลือก บุคลากรภาครัฐ เพื่อรับทุนรัฐบาล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ทุนพัฒนา บุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการ ตอบรับให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจาก สถาบันการศึกษา) ของกระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๒. ประกาศ/เวียนแจ้ง การรับสมัครสอบแข่งขัน เพื่อรับทุนรัฐบาล ประจำปี ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ดศ ๐๒๐๑.๔/ว๕๔๑๗ ลงวันที่ : ๓ เม.ย. ๒๕๖๗ อต ๕๖๘๒ ที่ นร ๑๐๐๔.๑/๘๗๑ ลงวันที่ ๑๙ ต.ค. ๖๖	ไม่ใช้ งบประมาณ
๓.๔ การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ระดับบุคคล มีความ โปร่งใส เป็นธรรม และเป็นมาตรฐาน เดียวกัน	๓.๔.๑ ระดับความสำเร็จ ในการกำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการประจำปี ระดับ ๑ จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ ระดับ ๒ เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา ร่างหลักเกณฑ์ฯ ระดับ ๓ ปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอของคณะกรรมการฯ ระดับ ๔ เสนอกรมฯ พิจารณา ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ ระดับ ๕ เวียนแจ้งหน่วยงาน ในสังกัดทราบ เพื่อดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯกำหนด (ระดับ ๕)	- ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี ได้ถึงระดับที่ ๕ ดังนี้ ๑. กลุ่มการเจ้าหน้าที่จัดทำร่างหลักเกณฑ์ฯ ๒. เสนอคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ กรมอุตุนิยมวิทยา และคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ๓. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอของคณะ กรรมการฯ ๔. เสนอกรมฯ พิจารณาลงนามในประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		ราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานราชการ ประจำปี ๒๕๖๗ ๕. เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ เพื่อ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กรมฯ กำหนด				
	๓.๔.๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำมาตรฐานตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายรายบุคคล <u>ระดับ ๑</u> ทบทวนการจัดทำ แบบบรรยายลักษณะงาน <u>ระดับ ๒</u> ร่วมประชุมกับกอง/ศูนย์ เพื่อจัดทำ KPI ในแต่ละตำแหน่ง <u>ระดับ ๓</u> เสนอกรมฯ เห็นชอบ แบบบรรยายลักษณะงาน <u>ระดับ ๔</u> จัดทำมาตรฐาน KPI รายบุคคล <u>ระดับ ๕</u> เสนอกรมฯ เห็นชอบ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด (ระดับ ๕)	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สามารถ ดำเนินการได้ถึงระดับ <u>๑</u> คือ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ ได้รวบรวม และทบทวนแบบบรรยายลักษณะงาน ทุกตำแหน่งใน อด. ให้สอดคล้องกับโครงสร้าง ตำแหน่งในปัจจุบัน	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	เนื่องจากไม่สามารถ ดำเนินการ ระดับ ๒ - ๕ ได้ทันในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงจะ ดำเนินการต่อ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ไม่ใช่ งบประมาณ
	๓.๔.๓ จำนวนครั้งในการ ให้ความรู้ด้านการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการ (๑ ครั้ง)	- มีการให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ ทางหน้าระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคล กรมอุตุนิยมวิทยา (DPIS) และเวียนแจ้ง หนังสือเวียน ในรูปแบบ Info graphic <u>จำนวน ๒ ครั้ง</u> คือ ๑. เรื่องขั้นตอนการรับทราบผลคะแนน ๒. ขั้นตอนการดูหนังสือแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช่ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
๔.๑ บุคลากรของ องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๑.๑ จำนวนบุคลากร ที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบ แล้วว่าทำความผิดจริง (๐ คน)	- ไม่มีบุคลากรที่ถูกร้องเรียน และตรวจสอบแล้ว ว่าทำความผิดจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๔.๑.๒ จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใส (๕ กิจกรรม)	๑. เข้าร่วมประชุมชี้แจงกรอบแนวทางการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment -ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (ออนไลน์) วันที่ ๑ ธ.ค. ๖๖ ๒. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรม ๓. กิจกรรมการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้าน ทุจริต ภายใต้แนวความคิด "อุตุนิยมวิทยาใส สะอาดร่วมต้านทุจริต" ๔. โครงการจิตอาสาอุตุนิยมวิทยา/จิตสาธารณะ ๕. โครงการเสริมสร้างจิตสำนึก ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๖. โครงการคัดเลือกข้าราชการ/ ลูกจ้างดีเด่น ประจำปี ของหน่วยงานในสังกัด ๗. กิจกรรมยกย่องเชิดชู หน่วยงานที่ส่งเสริม คุณธรรม ดีเด่นของกรมอุตุนิยมวิทยา ๘. การประกาศมาตรการ ขับเคลื่อนการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส กรมอุตุนิยมวิทยา	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
	๔.๑.๓ ร้อยละบุคลากร ที่ได้รับการอบรม/พัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม (ร้อยละ ๑๐)	- บุคลากรที่ได้รับการอบรม/พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม กรมอุตุนิยมวิทยา มีจำนวน ๔๖๐ คน	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๔.๑.๔ จำนวนช่องทาง ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร (๓ ช่องทาง)	มีช่องทางการเผยแพร่ความรู้/กิจกรรมด้าน คุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๕ ช่องทาง ดังนี้ ๑) เว็บไซต์กรมอุตุนิยมวิทยา ๒) กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ๓) เวียดนามประชาสัมพันธ์ผ่านระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ ๔) บอร์ดนิทรรศการ ๕) ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
๔.๒ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสเป็น ธรรมตรวจสอบได้	๔.๒.๑ ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีต่อ การบริหารทรัพยากรบุคคล (ร้อยละ ๘๐)	- ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไม่มีการสำรวจ ความพึงพอใจของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๔.๒.๒ ร้อยละของ ข้อร้องเรียนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การตรวจสอบและแก้ไข (ร้อยละ ๑๐๐)	- ไม่มีข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๔.๒.๓ จำนวนหลักเกณฑ์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล (๒ หลักเกณฑ์)	๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ การ ประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ การพัฒนา	ต.ค. ๖๖ – ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการต่ำ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ในกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัย ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๓. หลักเกณฑ์และแนวทางการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอํานวยการระดับสูง ในกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัย ๔. หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจําปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ๕. หลักเกณฑ์และแนวทางการคัดเลือกข้าราชการ /ลูกจ้างประจํา ดีเด่น ของกรมอุตุณิยมหาวิทยาลัย ประจําปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ๖. ประกาศ อ.ก.พ. กรมอุตุณิยมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญลงมา ๗. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักอุตุณิยมหาวิทยาลัย ขํานาญการพิเศษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งนักอุตุณิยมหาวิทยาลัย ขํานาญการพิเศษ ๘. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนัก				

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		อุดมศึกษาข้าราชการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งนักอุดมศึกษาข้าราชการ ๙. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลข้าราชการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลข้าราชการ ๑๐. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลข้าราชการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานสำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลข้าราชการพิเศษ ๑๑. หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการย้ายข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา ๑๒. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน สำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ๑๓. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง				

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๔ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
		นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน สำหรับตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ๑๔. ประกาศคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน สำหรับตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ				

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
๕.๑ บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา/ แผนปฏิบัติการประจำปี <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนฯ และรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะ กรรมการฯ จัดทำร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/ เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ (ระดับ ๕)	- โครงการจัดทำแผนแผนปฏิบัติการสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรม อุตุนิยมวิทยา ประจำปี ดำเนินการได้ถึง ระดับ ๕ ดังนี้ ๒) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรกรม อุตุนิยมวิทยา ตามคำสั่ง อต. ที่ ๒๘๔/๒๕๖๕ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ๓) ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำร่างแผนฯ ๔) ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อจัดทำร่างแผน และพิจารณาร่างแผนฯ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ ๕) เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการ การสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๖) ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนฯ ตามบันทึก ข้อความที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๑๘๕ ลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	ต.ค. ๖๖ – ก.พ. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
	๕.๑.๒ ร้อยละของการ ดำเนินการตามแผนสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี (ร้อยละ ๘๕)	๑. เข้าร่วมแผนสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากร ๒. สักการะศาลพระภูมิ เจ้าที่ประจำบ้านพัก ข้าราชการและอาคารที่ทำการ ศล. เพื่อความ เป็นสิริมงคล และเข้าร่วมประชุมศูนย์ฯ เพื่อ	๙ ต.ค.๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		รับฟังปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ก่อนวางแผนในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ๓ ครั้ง ๓. จัดกิจกรรม "BIG CLEANING DAY" ทำความสะอาดบริเวณ ที่ทำการ อาคารโรงงาน และปรับภูมิทัศน์บริเวณแปลงผัก ๔. ผอ.ศล. และคณะออกตรวจราชการสถานีในสังกัด ศล. จำนวน ๕ สถานี เพื่อติดตามผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามตัวชี้วัด ๕. จัดกิจกรรมส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๗ ณ บ้านพักข้าราชการ ศล. ๖. เข้าร่วมพิธีทำบุญเนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๓ ปี ของการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการบิน อุบลราชธานีและเปิดอาคารบ้านพักพนักงานศูนย์ควบคุม การบินอุบลราชธานี เพื่อความเป็นสิริมงคล ๗. จัดกิจกรรมตรวจร่างกายประจำปี และ ให้การต้อนรับ ศูนย์อนามัยที่๑๐ อุบลราชธานี ที่มาให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี และให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ ๘. เลี้ยงปีใหม่ ข้าราชการ ๙. เลี้ยงส่งข้าราชการย้าย ๑๐. เลี้ยงต้อนรับ ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว และประชุมมอบนโยบายการทำงาน	๑๘-๑๙ ธ.ค.๖๖ ๒๗ ธ.ค.๖๖ ๖ มี.ค.๖๗ ๖ มี.ค.๖๗ ๙ ม.ค.๖๗ ๑๖ ม.ค.๖๗ ๒๓ ก.พ.๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
	๕.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อความผาสุก ในชีวิต (ร้อยละ ๘๐)	ผลการสำรวจร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อความผาสุกฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (สำรวจโดย ก.พ.) คือ ร้อยละ ๘๐.๐๘	ต.ค. ๖๖-ก.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ
๕.๒ บุคลากร มีความพอเพียง ในการใช้ชีวิต ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม	๕.๒.๑ จำนวนกิจกรรม ที่ส่งเสริมการใช้ชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (๕ กิจกรรม)	๑. การวางแผน กระบวนการทำงาน ๒. การใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ๓. การประหยัดพลังงาน ๔. ปรับปรุงและซ่อมแซมเครื่องมือ/อุปกรณ์ ห้อง ทำงานให้ตอบรับกับการปฏิบัติงานในยุค ดิจิทัล ๕. รณรงค์การใช้ไฟฟ้า-น้ำประปา อย่างประหยัด ๖. รณรงค์การคัดแยกขวดพลาสติก ๗. กิจกรรมปลูกผักสวนครัว รั้วกินได้ ๘. กิจกรรมรณรงค์การใช้ถุงผ้าแทนถุงพลาสติก จัดทำอินโฟกราฟิกรณรงค์ เผยแพร่ทาง ช่องทางต่างๆทุกวันพุธเริ่ม เดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ๙. กิจกรรมรณรงค์การประหยัดการใช้พลังงาน ในสำนักงาน จัดทำอินโฟกราฟิกรณรงค์การ ประหยัดการใช้ไฟฟ้า-น้ำประปา เผยแพร่ทาง ช่องทางต่างๆ ทุกๆวันอังคาร เริ่มเดือน มีนาคม ๒๕๖๗ ๑๐. กิจกรรมทำบุญตักบาตร เนื่องในวันนวมินท รมหาราช ๑๑. เข้าร่วมกิจกรรมเนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๖	ต.ค. ๖๖ - มิ.ย. ๖๗ มี.ค.๖๗ - มิ.ย.๖๗ มี.ค.๖๗ - มิ.ย.๖๗ ๑๓ ต.ค. ๖๖ ๒๓ ต.ค. ๖๖ ๒๘ พ.ย. ๖๖ ๕ ธ.ค. ๖๖	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		๑๒. ร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์ เจริญจิตภาวนา ถวายพระพรชัยมงคล ๑๓. เข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตร เนื่องในโอกาส วันชาติและวันพ่อแห่งชาติ ๑๔. ร่วมจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติประจำปี ๒๕๖๗ ณ กองบิน ๒๑ ๑๕. ร่วมถวายปัจจัย สร้างอุโบสถเนื่องในวัน มาฆบูชา ณ วัดสารพัฒน์นิคม อ.เมือง จ. อุบลราชธานี ๑๖. ร่วมกิจกรรมกราบสักการะพระบรมสารีริกธาตุ ณ วัดมหาวนาราม อ.เมือง จ. อุบลราชธานี ๑๗. กิจกรรมกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์สองฝั่งท่าอากาศยาน จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี ๒๕๖๖ ๑๘. เข้าร่วมพิธีทำบุญเนื่องในโอกาสครบรอบ ๒๓ ปี ของการจัดตั้งศูนย์ควบคุมการบิน อุบลราชธานี และเปิดอาคารบ้านพัก พนักงานศูนย์ควบคุมการบินอุบลราชธานี ๑๙. เข้าร่วมสภากาแฟอุบลราชธานี ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานที่ ๗	๑๓ ม.ค. ๖๗ ๒๒ ก.พ. ๖๗ ๑๐-๑๓ มี.ค. ๖๗ ๒๑ ธ.ค. ๖๖ ๖ มี.ค. ๖๗ ๒๔ เม.ย. ๖๗			
๕.๓ บุคลากร มีจิตสำนึก มีความสามัคคี ในองค์กร	๕.๓.๑ จำนวนกิจกรรม ที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) (๑ กิจกรรม)	๑. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ณ อาคารสโมสร อต. ๒. กิจกรรม วันรักต้นไม้ประจำปีของชาติ ๓. กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน	เม.ย. ๖๗ ๒๐ ต.ค. ๖๗ ๕ เม.ย. ๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

[illegible]

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		๑๗. ร่วม Kick off กิจกรรมจัดทำสนามเด็กเล่น สร้างปัญญาบึงสีไฟ อ.เมืองพิจิตร จ.พิจิตร ๑๘. ร่วมจัด"โครงการความรู้สู่เยาวชน"ในเรื่อง กิจกรรมวันเด็ก " La-or Utis Happy Kit's Happy Time" ปี ๒๕๖๗ ณ โรงเรียนสาธิตละออ อุทิศ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ศูนย์การศึกษา ลำปาง ๑๙. จัดกิจกรรมงานวันเด็กสัญจร ปีที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๗ ณ สถานีอุตุนิยมวิทยาเชียงใหม่ (ดอย อ่างขาง) อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ ๒๐. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาบึงสีไฟ ณ หอ ชมบึงสีไฟ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ๒๑. ร่วมกิจกรรมจิตอาสาภัยพิบัติ"จัดทำแนวกัน ไฟเพื่อป้องกันไฟป่าและหมอกควัน" ณ วัด พระธาตุดอยเล้ง ต.ป่าแดง อ.เมือง จ.แพร่ ๒๒. ร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาบึงสีไฟ ที่บริเวณ แก้มลิงบึงสีไฟ ๒๓. เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา ณ สำนัก สงฆ์ถ้ำพระโบราณ(ถ้ำเหง้า) ๒๔. เข้าร่วม กิจกรรมทำแนวกันไฟ เพื่อป้องกัน การลุกลามของไฟป่า ณ วัดป่าห้วยชมพู อ.แม่ แตง จ.เชียงใหม่ ๒๕. เข้าดำเนินการทำแนวป้องกันไฟป่า ณ สถานี ตรวจวัดแผ่นดินไหว จังหวัดเชียงใหม่ ข้างวัดศรี โสดา	๑๙ ธ.ค.๖๖ ๑๒ ม.ค.๖๗ ๑๓ ม.ค.๖๗ ๑๗ ม.ค.๖๗ ๘ ก.พ.๖๗ ๒๑ ก.พ.๖๗ ๒๓ ก.พ.๖๗ ๑๓ มี.ค.๖๗ ๑๖ มี.ค.๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		๒๖. ร่วมทำกิจกรรมจิตอาสาปรับปรุงทัศนียภาพ ในโครงการพัฒนาบึงสีไฟเฉลิมพระเกียรติ ๒๗. ร่วม กิจกรรม “Big Cleaning Day” ล้างทำ ความสะอาดอาคารสำนักงาน ณ บริเวณลาน พระบรมราชานุสาวรีย์ รัชกาลที่ ๕ ศูนย์ ราชการจังหวัดเชียงใหม่ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ ๒๘. ศบ. จำนวน ๑๒ กิจกรรม ๒๙. ศอ. ๕ กิจกรรม	๑๙ มี.ค.๖๗ ๑๙ มี.ค.๖๗			
	๕.๓.๒ จำนวนกิจกรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างหน่วยงาน (๕ กิจกรรม)	๑. เข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันกีฬาอุนิยามวิทยา สามัคคี ประจำปี ๒๕๖๖ อต. ๒. กิจกรรมทำบุญตักบาตรเพื่อถวายเป็นพระราช กุศลวัน วันพ่อแห่งชาติ ๓. กิจกรรม ร่วม ทำบุญตักบาตร ประเพณี สงกรานต์ ณ อาคาร ๕๐ ปี ๔. กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ ต่อ. ๕. กิจกรรมกีฬาสามัคคี ต่อ. ๖. กิจกรรมตอนรับ-ส่ง ข้าราชการ ต่อ. ๗. สอด.นครปฐม กิจกรรมร่วมทำบุญตักบาตร ถวายภัตตาหารเพล และน้ำปานะ แต่ สามเณรโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดู ร้อน เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมห มงคลเฉลิมพระชนมพรรษา ๖ รอบ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๗	๒๕-๒๖ ม.ค. ๖๗ ๓๐ พ.ย. ๖๖ ๑๑ เม.ย. ๖๗ ๑๙ ม.ค.๖๗ ๒๕-๒๖ ม.ค.๖๗	ไม่มี	ไม่มี	ไม่ใช้ งบประมาณ

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		๘. สอด.สระแก้ว ได้เข้าร่วมพิธีถวายราชสักการะ เนื่องในวันพระบาทสมเด็จพระนั่ง เกล้าเจ้าอยู่หัวพระมหาเจษฎาราชเจ้า ๙. สอด.จันทบุรีดำเนินงานโครงการ “อุดมนิยมวิทยาจิตอาสาสัญจร” ณ บ้านคลอง เกวียนลอย ตำบลคลองพลู อำเภอลือชัย ภู จังหวัดจันทบุรี ๑๐. สอด.ปราจีนบุรี กิจกรรม ส่งเสริม เทคโนโลยี และนวัตกรรม ดิจิทัล ภายใต้โครงการ Digital Infinity :Smart Living ๑๑. สอด.นครปฐม ร่วมกิจกรรมเทศกาลชมพู พันธุ์ทิพย์บานสะพรั่งที่ กำแพงแสน ณ ถนน วัฒนาเสถียรสวัสดิ์ ๑๒. สอด.ราชบุรี ร่วมโครงการปกป้องและเชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์และหน่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขสร้างรอยยิ้มให้ประชาชนจังหวัด ราชบุรี ๑๓. กอด.ตากฟ้า เข้าร่วมออกหน่วยบริการ เคลื่อนที่ตามโครงการหน่วยบำบัดทุกข์ บำรุง สุข สร้างรอยยิ้มให้ประชาชนจังหวัด นครสวรรค์ ๑๔. ผอ.สมควร ต้นจาง บรรยายพิเศษที่ ศูนย์ ฝึกอบรมดับเพลิงและกู้ภัยราชประชา ปาก ช่อง หัวข้อบรรยาย อุดมนิยมวิทยา (Meteorology)ให้กับนักเรียนป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒๙ มี.ค. ๖๗ ๒๐ มี.ค. ๖๗ ๘ มี.ค. ๖๗ ๔ มี.ค. ๖๗ ๒๓ ก.พ. ๖๗ ๒๒ ก.พ. ๖๗ ๒๔ ก.พ. ๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		๑๕. การพูดคุยและปรึกษาหารือ เรื่องการทำงาน ปัญหาอุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก กอง พยากรณ์อากาศ ๑๖. การรับประทานอาหารร่วมกัน ๑๗. กิจกรรมเลี้ยงปีใหม่ ๑๘. กิจกรรมทำบุญต่าง ๆ ในวันสำคัญตาม ประเพณี ๑๙. ร่วมกิจกรรมสภากาแฟ " จิบกาแฟ แลโคก หนองนา " เพื่อพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้เข้าร่วม ณ ศูนย์เรียนรู้ โคกหนองนา เรือนจำชั่วคราวบ้านยู จังหวัดลำพูน ๒๐. ได้เข้าร่วมประชุมสภากาแฟจังหวัด แม่ฮ่องสอนประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ โดย หน่วยงานในสังกัดกรมทหารราบที่ ๑๗ เป็น เจ้าภาพ ๒๑. เข้าร่วมกิจกรรมสภากาแฟจังหวัดลำพูน ณ หอศิลปสละเลาเลื่อง ตำบลตันธง อำเภอเมือง ลำพูน จังหวัดลำพูน ๒๒. เข้าร่วมพิธีเปิดกีฬาสามัคคีสัมพันธ์ สนามบิน เชียงใหม่ ๒๓. ร่วมประชุมสภากาแฟจังหวัดลำปาง ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนีลำปาง ๒๔. เข้าร่วมกิจกรรมเสวนาสภากาแฟ ท่ามกลาง สายหมอก ที่ ศูนย์พัฒนาและแสดงสินค้า	๓๑ ต.ค.๖๖ ๑๕ พ.ย.๖๖ ๘-๒๐ ธ.ค.๖๖ ๒๒ ธ.ค.๖๖ ๒๓ ม.ค.๖๗			

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/ การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี	ปัญหา อุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ	งบประมาณ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
		ชุมชนจังหวัดแม่ฮ่องสอน (เฮ็ดก่อเหลียว) อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๒๕. ร่วมกิจกรรมประชุมสภากาแพ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ณ ศูนย์เมล็ดพันธุ์ข้าวลำปาง ๒๖. ร่วมแข่งเปตองเชื่อมความสัมพันธ์กับสถานีวัดความสั่นสะเทือนจังหวัดเชียงใหม่ กรมอุทกศาสตร์ กองทัพเรือ ๒๗. เข้าร่วมกิจกรรม “สภากาแพเวียงเจ็ดลิน” ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ ณ สถานีตำรวจภูธรช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๒๘. ร่วมประชุมสภากาแพ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ ณ ศูนย์แห่งความสุข Happiness Center (คลังน้ำมัน ปตท.) อำเภอเมืองลำปาง ๒๙. ศบ. จำนวน ๗ กิจกรรม ๓๐. ศอ. ๓ กิจกรรม	๑๔ ก.พ.๖๗ ๘ มี.ค.๖๗ ๑๙ มี.ค.๖๗ ๒๒ มี.ค.๖๗			