

สรุปรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
กรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย

๑. ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ		ระยะเวลาในการดำเนินการ	
			งบประมาณที่ได้รับ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ จ่าย (บาท)	วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่สิ้นสุดการดำเนินการ
๑	โครงการจัดการศึกษา หลักสูตร "ประกาศนียบัตรวิชาอุตุฯ มหาวิทยาลัย รุ่นที่ ๒๙" (อบรมต่อเนื่องจาก ก.ย.๖๕) (onsite และ online)	มีบุคคลที่ได้รับคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนอุตุฯ มหาวิทยาลัย จำนวน ๗๐ คน	๒๔๘,๕๘๐	๑๓๑,๑๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๒	โครงการฝึกอบรม เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสถิติและข้อมูลภูมิอากาศบริเวณท่าอากาศยานเพื่อการพยากรณ์อากาศการบิน	มีข้าราชการตําแหน่งนักอุตุฯ มหาวิทยาลัยด้าน การตรวจ รายงานอากาศการบิน และ พยากรณ์อากาศ จำนวน ๘๐ คน	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๓	โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ(Manage Negative Impacts) ภายใต้ แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี	บุคลากรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องจัดการผลกระทบเชิงลบ จำนวน ๕๐ คน	๘๔,๐๐๐	๖๑,๐๗๘.๒๒	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
๔	โครงการพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์ม YourNextU	บุคลากรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัยเข้าร่วมการ อบรมจำนวน ๔๐ คน	๑๓๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕	๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

\*รายละเอียดดังแนบท้าย

## ๒. ข้อมูลสถิติ

๒.๑ ข้อมูลสถิติอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง) ของกรมอุตสาหกรรมวิทยา

ลำดับ	ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑	บริหาร	๔
๒	อำนวยการ	๑๔
๓	วิชาการ	๓๖๐
๔	ทั่วไป	๖๔๓
รวม		๑,๐๒๑

๒.๒ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวน (คน)
๑	แพลตฟอร์มการเรียนรู้ YourNextU	๔๐
๒	โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต	๓๓
๓	โครงการความรู้เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑๕๖
๔	โครงการความรู้เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๒๑๖
๕	การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย	๖๑
๖	ขับเคลื่อนองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ : Design Thinking	๓๕
รวม		๕๔๑

### ๓. ปัญหาอุปสรรค

#### ๑. ปัญหาและอุปสรรคในเชิงระบบและโครงสร้าง

๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและนวัตกรรมใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างมากมาย ส่วนมากจะเป็นการพัฒนาโดยภาคเอกชนหรือกลุ่ม start up ซึ่งเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งผู้รับบริการจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการเข้าใช้ระบบหรือบริการที่มีความทันสมัย ตอบสนองและรองรับ trend ของการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและพฤติกรรมของมนุษย์ในการเรียนรู้ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ซึ่งระบบราชการมักจะปรับตัวไม่ทันเพราะการปรับเปลี่ยนในระบบราชการต้องมีกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา เช่น การตั้งงบประมาณล่วงหน้า ๒ ปี ซึ่งพอถึงเวลาที่จะพิจารณาจัดสรรกันจริงๆ เทคโนโลยีสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงไปแล้ว เปรียบเสมือนการวิ่งตามสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ทัน แต่ไม่ใช่เป็นการวิ่งไปดักหน้าให้ทันและรองรับสถานการณ์

๑.๒ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของราชการ ที่บังคับใช้ไม่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น อัตราค่าตอบแทนของวิทยากรที่ใช้ตามระเบียบราชการที่ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึงแม้ว่าระเบียบจะเปิดให้หัวหน้าส่วนราชการใช้ดุลพินิจอนุมัติให้วิทยากรได้รับค่าสมนาคุณสูงกว่าอัตราที่กำหนดเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นพิเศษก็ตาม ที่ในความเป็นจริงอัตราค่าตอบแทนของวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาหรือหัวข้อที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ เช่น AI การจัดการข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งอัตราค่าสมนาคุณต่อชั่วโมงจะสูงกว่าอัตราที่กำหนดตามระเบียบไว้มากในขณะที่การใช้ดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการแต่ละที่ก็ไม่ตายตัว ซึ่งเป็นปัญหาในการตีความและการใช้ดุลพินิจ ในการที่จะได้วิทยากรคุณภาพในครั้งหนึ่ง ๆ

๑.๓ บุคลากรในกรมมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบ ช่องทาง แพลตฟอร์มของผู้ให้บริการหลายรายอาจมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งหากเจ้าตัวไม่ได้รายงานให้ทราบ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลด้านการพัฒนาบุคลากรก็จะไม่มีข้อมูลและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคลต่างหน่วยต่างแพลตฟอร์ม ไม่มีระบบหรือแพลตฟอร์มกลางในการเก็บหรือเชื่อมโยงข้อมูลด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลในภาครัฐ ที่หน่วยงานพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการนำ ข้อมูลไปใช้ประโยชน์เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

#### ๒. ปัญหาและอุปสรรคในเชิงกระบวนการ

๒.๑ ปัญหาด้านการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นพื้นฐาน ทั่วไป ไม่เกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นส่วนบุคคล (PDPA) เช่น จำนวนบุคลากรจำนวนกรอบอัตรากำลัง จำนวนการถือครองตำแหน่ง จำนวนที่จะเกษียณอายุงาน ที่ HRD ผู้บริหารหรือบุคลากรของหน่วยงานควรจะเข้าดูการแสดงผลแบบ Dashboard ได้ทุกคน แต่ไม่สามารถเข้าดูได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลเบื้องต้นแบบ real time เพื่อประกอบการวิเคราะห์และวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มเวลาการรอคอยที่จะได้ข้อมูลและภาระงานให้กับ HRM ที่จะต้องค้นข้อมูลให้ฝ่าย HRD ผู้บริหารหรือส่วนงานอื่นที่ต้องการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และวางแผนงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ปัญหาด้านการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลและการใช้งานระบบ DIPIS คือ การใช้งานในส่วนของกรม  
อุดมศึกษาจะมีการนำ เข้าข้อมูลการพัฒนาบุคคลสำหรับหลักสูตรที่มีใบ Certification เท่านั้นกรณี แต่ถ้าเป็นการ  
พัฒนาที่บุคคลเรียนรู้ผ่านรูปแบบอื่นที่ไม่มี Certification ซึ่งข้อเท็จจริงบุคคลอาจจะได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ  
ที่ไม่มี Certification และเจ้าตัวไม่ได้รายงานให้ HRD ทราบอย่างครบถ้วน ทำให้ข้อมูลการพัฒนารายบุคคลที่ได้ไม่มี  
ความละเอียดและครอบคลุม อาจจะเนื่องจากไม่มีเครื่องมือที่บุคคลใช้เพื่อเก็บข้อมูลหรือรายงานข้อมูลที่ใช้ทำงานง่าย  
และสะดวก

๒.๓ ปัญหาด้านตัวบุคคล คือ อุปสรรคการพัฒนาที่เกิดจากตัวของบุคคลนั้น ๆ เอง เช่น บางคนเป็นคนรักเรียน  
ชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีกรอบคิดแบบเติบโต แต่บางคนไม่พร้อมหรือไม่อยากที่จะพัฒนาตนเอง มีกรอบคิดแบบ  
จำกัดตัวเองอยู่ใน comfort zone ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนองค์กร

#### ๔. ข้อเสนอแนะ

##### ๔.๑ ปัจจัยภายนอก :

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. อำนวยการและผลักดันให้ผู้บริหารของทุกส่วนราชการมีบทบาทในการเป็น HR Director  
อย่างเป็นรูปธรรม และเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะ  
สายงานและความรู้และทักษะที่เป็น Soft Skill เป็นไปตามแนวนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ -  
๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. ที่จะประกาศเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแล้ว

๑.๒ ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญต่อการนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถใน  
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วยระบบที่ทันสมัย มีความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ตัวระบบ  
มี AI มาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ พยากรณ์และแนะนำ แนวทางที่ควรพัฒนาในของแต่ละบุคคล สามารถประมวลผล  
แสดงผล และมีข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ฝ่าย HRM และ HRD สามารถนำไปใช้ได้ทันทีแบบ real time รวมถึงมีความสะดวก  
ต่อผู้ใช้งานระดับบุคคลที่มีระบบหรือแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองที่ทันสมัย สะดวกทุกที่ ทุกเวลา  
ใช้บนอุปกรณ์ได้หลากหลาย มีหัวข้อการเรียนรู้ให้เลือกได้ตามความสนใจและความจำเป็นในการนำ มาใช้งาน รวมถึง  
องค์กรสามารถนำ หลักสูตรที่เป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้านขององค์กรเข้าไปไว้ในระบบของแพลตฟอร์มได้ด้วย  
ระบบของแพลตฟอร์มจะมี module การให้คะแนนกันเองระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยในเรื่องของการหาบุคคลต้นแบบ  
ตามค่านิยมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้ องค์กรอาจจะต้องให้ความสำคัญใน  
เรื่องของการจัดสรรงบประมาณ ที่ในบางครั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้จำเป็นจะต้องใช้งบประมาณพอสมควร  
เพื่อเสริมประสิทธิภาพและรองรับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่ทันสมัย

เป็นสากลมากขึ้น นอกเหนือจากระบบระบบ e-learning แบบฟรีของแหล่งอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหรือระบบ  
ของต่างประเทศที่ให้บริการฟรี เป็นต้น

๑.๓ พัฒนาระบบเมนูการบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่ได้  
ใบประกาศนียบัตรโดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบกลางพิจารณาควบคุมดูแลระบบการบันทึกข้อมูลความ  
มั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์แบบฟอร์มการบันทึกข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่จะได้ข้อมูลตรงตามความต้องการ  
ของสำนักงาน ก.พ. ที่จะใช้สรุปผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแนวนโยบายที่ออกโดยสำนักงาน ก.พ. หรือ  
พัฒนาเครื่องมือหรือระบบกลางสำหรับรายงานข้อมูล หรือเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการพัฒนากำ ลังคนภาครัฐ  
(บุคลากรภาครัฐทุกประเภท) กับผู้ให้บริการแพลตฟอร์มของภาครัฐหรือในกำกับดูแลของรัฐโดยใช้ฐานข้อมูลเลขบัตร  
ประชาชนเป็นตัวเชื่อม เช่น Citizen Portal, E-Workforce Eco System เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลเข้าระบบกลางของ

สำนักงาน ก.พ. แล้วให้ส่วนราชการใช้บริการได้ และกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะเรื่องตามบทบาทหน้าที่ หรือมีระบบรายงานกลาง เช่น ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการรายงานข้อมูลของตัวบุคคล ลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ที่รวบรวมข้อมูลจากการค้นหาข้อมูล บันทึกและประมวลผลด้วยตนเองซ้ำซ้อนหลายงานหลายแผนด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และทำให้สำนักงาน ก.พ. ได้รับรายงานที่รวดเร็ว โดยอาจจะไม่ต้องคอยเก็บรายงานจากส่วนราชการเพราะสามารถดูผลการประมวลจากระบบได้โดยตรง และส่วนราชการก็สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อนำไปวางแผนการพัฒนากำลังคนในแต่ละส่วนราชการได้ด้วย

#### ๔.๒ ปัจจัยภายใน

๒.๑ มีการทำงานประสานงานกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้นระหว่างหน่วยงานด้าน HRM และ HRD ไม่ว่าจะอยู่ส่วนงานเดียวกันหรือคนละส่วนงาน เช่น มีการ workshop ร่วมกัน หรือในการวางแผนงานเบื้องต้นรวมกันเป็นการภายในก่อนที่จะมีการประชุมในคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคลากรจากสำนักงาน ก.พ. ร่วมให้คำปรึกษาแนะนำหรือร่วมพิจารณาเป็นครั้งเป็นคราวในการประชุมคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับแผนงานต่าง ๆ ในวาระสำคัญ ทั้งด้าน HRM และ HRD เพื่อให้มีความเข้าใจและสอดคล้องกับแนวนโยบายและแผนการพัฒนากุศลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการตอบแบบสอบถามหรือแบบสำรวจที่สำนักงาน ก.พ. จะต้องจัดเก็บขอมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น ชัดเจน และครบถ้วน สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแนวนโยบายในแผนงานต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ.

๒.๒ เปิดให้บุคลากรกรมเข้าถึงการแสดง Dashboard ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปในระบบสารสนเทศบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ HR ทุกคน ยกเว้นข้อมูลที่เข้าข่าย PDPA ที่มีการกำหนดสิทธิ์ขึ้นของการเข้าถึงข้อมูลระดับต่าง ๆ ต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และส่วนงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการนำข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์วางแผนได้แบบ real time และลดภาระงานให้กับฝ่าย HRM

๒.๓ หากมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอควรมีการ ระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ที่มีหัวข้อกลุ่มทักษะครอบคลุมตามหมวดหมู่ทักษะที่จำเป็นและเป็น future skills ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งตัวแพลตฟอร์มจะมี module ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและทั้งต่อในแต่ละบุคคลในการใช้งาน แต่ละคนไม่ต้องคอยบันทึกสถิติของตัวเองแบบ manual ซึ่งอาจมีรูปแบบและมาตรฐานการบันทึกแตกต่างกัน ช่วยลดเวลาและภาระงานของเจ้าหน้าที่ด้าน HRM และ HRD ในการติดตามข้อมูลมาและประมวลผลเอง โดยระบบจะมีการดำเนินการให้แบบอัตโนมัติสามารถนำผลไปวิเคราะห์และวางแผนได้เลย แต่หากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ฝ่าย HRD อาจจะมีการสร้างเครื่องมือเป็นแบบฟอร์มบันทึกขอมูลฉบับ master ที่ใช้งานง่าย สะดวกต่อทั้งต่อบุคลากรผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้มีรูปแบบในทิศทางเดียวกัน

๒.๔ ผู้บริหารส่วนราชการกำหนดเรื่องการทำแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองให้เป็น Agenda สำคัญขององค์กร โดยให้บุคลากรสามารถนำเรื่องการทำแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองไปเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลได้ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของค่านิยมในการพัฒนาตนเอง จนสามารถเป็นแรงผลักดันหรือสิ่งเร้าให้คนทั้งองค์กรมีกรอบคิดแบบเติบโต ใฝ่รู้ รักเรียน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องตามแนวนโยบายการพัฒนากุศลภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา โทร. 6108

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๓๓๕

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (รอบ 12 เดือน)

เรียน ผอ.บด. ผ่าน ผส.สอ.

## เรื่องเดิม

ตามหนังสือสถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา ที่ ดศ 0304.007/311 ลงวันที่ 6 กันยายน 2566 สอ. ได้เวียนแจ้ง ลก./กอง./ศูนย์ฯ/พร./ตส./กจ./อบ. และกลุ่มงานต่าง ๆ ใน บด. เพื่อพิจารณา รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ตาม แบบฟอร์มที่แนบ โดยส่งให้ สอ. ภายในวันที่ 22 กันยายน 2566 เพื่อที่ สอ. รวบรวมสรุปเสนอกรมฯ เพื่อทราบต่อไป

## ข้อเท็จจริง

สอ. ได้สรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร รอบ 12 เดือน ตามที่หน่วยงาน ต่าง ๆ รายงานแล้ว ปรากฏว่า ผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งมีทั้งหมด 29 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม สามารถดำเนินการได้ 26 แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 89.66 โดยบุคลากรในองค์การปรับตัวและตระหนักถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการพัฒนาตนเองมากขึ้น มีการนำระบบออนไลน์มาใช้แทนการอบรม/ประชุม/สัมมนาในห้องอบรม/ประชุม/สัมมนาเพิ่มขึ้น รายละเอียด ดังรูปภาพด้านล่าง และเอกสารแนบ 1 (สรุปผลการดำเนินการ) และเอกสารแนบ 2 (ข้อมูลรายละเอียด)

ความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



ร้อยละความสำเร็จในแต่ละยุทธศาสตร์ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร(HRD) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



เพื่อทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอ ออด. ทราบ ก่อน สอ. เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบผลการดำเนินการฯ ต่อไป



(นางปณาลี บำรุงผล)

นบค.ชก.



(นางสาวมาลินี มีลาภสม)

ผส.สอ.

(๒) เรียน รอบ.

เพื่อโปรดเสนอ ออด. ทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน) ตามเสนอนัย (๑) หากชอบด้วยดำริ ก่อน บด. ดำเนินการต่อไป

(๔) - ทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน) ตามเสนอนัย (๑) - บด. ดำเนินการต่อไป



ผอ.บด./ ๖ ต.ค.๖๖



(นางสาวชมภาริ ชมภูรัตน์)

ออด.

(๓) เรียน ออด.

เพื่อโปรดทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ของกรมฯ ปีงบประมาณ ๖๖ รอบ ๑๒ เดือน ตามที่บด.เสนอนัย ๑ ก่อนให้ สอ.(บด.) ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานในสังกัดให้ทราบต่อไป หากชอบด้วยดำริ

(๕) เรียน ผส.สอ.

เพื่อทราบตามนัย (๔) และดำเนินการต่อไป



ผอ.บด./๑๐ต.ค.๖๖



(นางสาวพะเยาว์ เมืองงาม)

รองอธิบดีฯ ฝ่ายปฏิบัติการ

๙ ต.ค.๖๖

(๖) เรียน ลนท., ผอ.กอง, ผอ.ศูนย์, ผอ.พร./ตส.,

ผก.กจ./อบ. และส่วนงานในกอง บด.

เพื่อทราบรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ฯ ตามนัย (๑) ต่อไป



ผส.สอ./๑๑ ต.ค. ๖๖

ผลการดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง	๙	๙	
กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง	๙	๙	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงานภายนอกจัด</li> <li>๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา</li> <li>๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ</li> <li>๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงานประเภท และระดับตำแหน่ง</li> <li>๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ กรมไม่ได้ดำเนินการจัดหลักสูตรภาษาอังกฤษ แต่บุคลากรศึกษา/ฝึกอบรมด้วยตนเอง จากหลายๆ ช่องทาง เช่น ได้ศึกษาด้วยตนเอง ผ่านคอร์ส Online (คอร์ส IELTS @HOME) /ศึกษาฟัง พูด อ่าน ด้วยตนเองผ่านช่องทาง Youtube :@rachelsenglish /ฝึกอบรมผ่านหลักสูตรออนไลน์ “ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน” จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย / ศึกษาด้วยตนเองผ่านการอ่านหนังสือ Advanced Grammar in Use / ฝึกอบรมออนไลน์ใน CHULA MOOC ในหลักสูตร “Essential Grammar for Writing and Speaking” และฝึกอบรม e-learning ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานสารสนเทศในสถานการณ์ต่าง ๆ</li> <li>๖. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร</li> <li>๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน</li> <li>๘. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง</li> <li>๙. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบฯ</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๓	๓	
กลยุทธ์ ๒ ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๓	๓	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุตุนิยมวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</li> <li>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล</li> </ol>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัยหรือนวัตกรรม	๒	๒	
กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย	๑	๑	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย



ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ ๔ เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย	๑	๑	๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "ขับเคลื่อนองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ : Design Thinking
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้</b>	<b>๖</b>	<b>๔</b>	
กลยุทธ์ ๕ ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ	๑	๑	๑. การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อด.มีการจัดทำแผน และดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ทั้งหมด ๑๖ องค์กรความรู้
กลยุทธ์ ๖ กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๒	๑	๑. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการดำเนินการ ดังนี้ - จำนวนผู้จัดทำแผน IDP ของตนเองมี ๗๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๕ ของบุคลากร อด. (๑๐๗๔ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖) - บุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาสำเร็จตามแผน IDP ของตนเอง มี ๕๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๕ - บุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาสำเร็จตามแผน IDP ได้ > ๕๐% ขึ้นไปแต่ยังไม่สำเร็จตามแผนฯ ๑๐๐% มี ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๕ - บุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP ของตนเอง ได้ < ๕๐ % มี ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๗ - ผู้จัดทำแผน IDP แล้ว แต่ยังไม่ส่งผลการประเมินผลการพัฒนาตามแผน IDP ของตนเอง รอบ ๑๒ เดือน มี ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๕
กลยุทธ์ ๗ พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๓	๒	๑. โครงการอบรมการสื่อสารสำหรับการทำงานเป็นทีม ๑) หลักสูตร SimpliLearn - Agile Scrum Master (แนวคิดหลักในการนำทีม) (นางปณาลี บำรุงผล) อบรมออนไลน์ ๒. โครงการฝึกอบรม/พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชน โดยมีหน่วยงานที่ดำเนินการดังนี้ - ตอ.กิจกรรมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุดรนิมิตวิทยา ๑) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ฯ จ. เชียงใหม่ ๒.) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ จ.สกลนคร ๓) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายฯ จ.เพชรบุรี ๔.) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทองฯ จ.นราธิวาส ๕) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จ.ฉะเชิงเทรา ๖.) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ จ.จันทบุรี ๗) ศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มฯ จ. ราชบุรี ๘.) เครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - วส./บต.กิจกรรมการสร้างเครือข่าย ๑) การเฝ้าระวังและเตือนภัยจากความร้อนร่วมกับกรมอนามัย ๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้ข้อมูลอุดรนิมิตวิทยาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการฝุ่นละ อองในอากาศในระดับพื้นที่” จ.เชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>- ศต. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย ๑) โครงการการสร้างเครือข่ายอุดุนิยมวิทยา “เครือข่ายบ้านข้างเขื่อน หมู่ที่ ๔ ตำบลเหล อำเภอกะปง จังหวัดพังงา” ประจำปี ๒๕๖๖ ๒) โครงการ การสร้างเครือข่าย อุดุนิยมวิทยาภาคประชาชน “เครือข่ายเกษตรกรรมบ้านคึกคัก หมู่ที่ ๓ ตำบลคึกคัก อำเภอดงทับฟ้า จังหวัดพังงา”</p> <p>- ศน. จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ หัวข้อเรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่าย โดย นางสาวนพรพรรณ ฤทธิ์หันต์ นอต.ชก. และ นายฐาปนา จันกัน นอต.ปก. ส่วนพยากรณ์อากาศ ศน. (จำนวน ๒๕ คน)</p> <p>- ศล. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย ๑) ศล. จัดโครงการสร้างเครือข่ายอุดุนิยมวิทยาภาคประชาชน เพื่อ การวางแผนการทำเกษตรกรรมในพื้นที่ ๒) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุดุนิยมวิทยาภาค ประชาชน อ.คำเขื่อนแก้ว อ.มทขนะชัย และ อ.ป่าต้ว จ.ยโสธร ๓) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงาน เครือข่ายอุดุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.เมือง จ.มุกดาหาร อ.เลิงนกทา และ อ.กุดชุม จ.ยโสธร ๔) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุดุนิยมวิทยาภาคประชาชนเครือข่ายอุดุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.ธวัชบุรี จ.ร้อยเอ็ด และ อ.คง จ.นครราชสีมา</p> <p>- ศอ. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย มีฐานข้อมูลจำนวนสมาชิกกลุ่มเครือข่ายอุดุนิยมวิทยาภาคประชาชน แบบมีส่วนร่วมของ ศอ. ดังนี้</p> <p>๑) ชื่อกลุ่มเครือข่าย อ.สะเดา จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๕ คน อาสาสมัครอุดุนิยมวิทยา (คน) ๔๒ คน กลุ่ม Line (คน) ๔๓๖ คน</p> <p>๒) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.ท่าหิน อ.สะทิงพระ จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๗๒ คน อาสาสมัคร อุดุนิยมวิทยา(คน) ๒๖ คน กลุ่ม Line (คน) ๑๘๑ คน</p> <p>๓) ชื่อกลุ่มเครือข่าย อ.รัตภูมิ จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๔ คน อาสาสมัครอุดุนิยมวิทยา (คน) ๒๒ คน กลุ่ม Line (คน) ๗๘ คน</p> <p>๔) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.ตะโหมด อ.ตะโหมด จ.พัทลุง มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๒๐ คน อาสาสมัคร อุดุนิยมวิทยา(คน) ๑๓ คน กลุ่ม Line (คน) ๓๒ คน</p> <p>๕) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.บ่อหยง อ.เมือง จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๐ คน อาสาสมัคร อุดุนิยมวิทยา(คน) ๑๕ คน กลุ่ม Line (คน) ๒๓ คน</p>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข	๙	๙	

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ ๘ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๒	๑	มีแผนขับเคลื่อนค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยาและมีการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อน โดยผลการดำเนินการดังกล่าวในรอบ ๙ เดือน ได้ร้อยละ ๗๗.๔๑ รอบ ๑๒ เดือน อยู่ระหว่างการสรุปผลการดำเนินการ
กลยุทธ์ ๙ สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ	๑	๑	จากผลการสำรวจแบบสอบถามตามบันทึกข้อความที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๒๘๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องขอความอนุเคราะห์ต่อบแบบสอบถามการรับรู้ และเข้าใจบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา เกี่ยวกับค่านิยม และทัศนคติที่มีต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๖ พบว่าบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๔
กลยุทธ์ ๑๐ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๒	๒	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ข้าราชการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) จำนวน ๒๗ ราย</li> <li>๒. โครงการยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity &amp; Transparency Assessment : ITA)</li> <li>๓. โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต วันที่ ๑๒ ก.ย.๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม Onsite ๓๓ คน</li> </ol>
กลยุทธ์ ๑๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	๒	๒	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีผู้เข้าร่วมโครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะจากหน่วยงานในสังกัด อต. จำนวน ๕๘๕ คน</li> <li>๒. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</li> </ol>
กลยุทธ์ ๑๒ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข	๒	๒	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข <ul style="list-style-type: none"> <li>- ศล. มีการดำเนินการ ๑) ศล. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day”๒) ศล.จัดกิจกรรม BIG CLEANING DAY ๓) ศล.จัดกิจกรรมปลูกผักสวนครัว รั้วกินได้ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้บริโภคผักที่ปลอดภัย รวบรวมทั้งลดภาระค่าใช้จ่ายและสามารถต่อยอดเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง ๔) ศล.จัดกิจกรรมคัดแยกขยะ รีไซเคิล สร้างรายได้ ยุค New Normalโดยดำเนินการบริหารจัดการขยะในพื้นที่อาคารทำการและบ้านพักฯ การคัดแยกขยะ รีไซเคิล เพื่อแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ โดยให้บุคลากรและสมาชิกในครัวเรือน มีส่วนร่วมในการแยกขยะและสามารถสร้างรายได้ให้ตนเอง และครอบครัว ๕) ศล.เข้าร่วมกิจกรรม “Big Cleaning Day”โดยจัดกิจกรรม ๘ ส. ส่วนงานต่าง ๆ ในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง</li> <li>- ต่อ. มีการดำเนินการ ๑) Big Cleaning Day สำนักตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ ๒) กิจกรรม ๕ ส. สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ตก.๓ ๓) กิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน “จิตอาสา อุตุนิยมวิทยา ร่วมพัฒนาสาธารณประโยชน์” ๔) กิจกรรมร่วมรณรงค์ประหยัดพลังงาน มาตรการอนุรักษ์การใช้พลังงาน และรณรงค์การลดใช้ถุงพลาสติก</li> </ul> </li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์	จำนวนแผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรมตามแผนฯ	ผลการ ดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>- พอ. มีการดำเนินการ ๑) กิจกรรมทำความสะอาดกองพยาบาลอากาศ ๒) การเปลี่ยนหลอดไฟ เพิ่มแสงสว่างในการทำงาน ๓) สํารวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ</p> <p>๒. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร</p> <p>- ศล. มีการดำเนินการ ๑) ผอ.ศล.ตรวจเยี่ยมสถานีอุตุนิยมวิทยาในสังกัด ในวันที่ ๒๔-๒๕ ม.ค. ๖๖ ,๑ ก.พ. ๖๖ ๒) ศล.จัดกิจกรรม สรงน้ำพระสืบทอดประเพณีสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีการจัดพิธีสรงน้ำพระพุทธรูป และรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ตามประเพณี เพื่อความเป็นสิริมงคลเนื่องในโอกาสขึ้นปีใหม่ไทยถือเป็นการร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงาม และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานผู้ร่วมกิจกรรม ๓๘ คน ๓) ศล.จัดกิจกรรม"รักใคร่ผูกพัน สัมพันธ์ ศล." ออกเยี่ยมและมอบทุนเพื่อให้กำลังใจและสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับนายเสกสรร สิทธิจินดา พนักงานขับรถยนต์ ซึ่งมีอาการป่วยโรคไตผู้ร่วมกิจกรรม ๑๐ คน ๔) ศล.ร่วมกิจกรรมเวียนเทียน เนื่องในวันวิสาขบูชา วันที่ ๓ มิ.ย.๖๖ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน ๕) ศล.ร่วมกิจกรรม ถวายสังฆทาน เทียนพรรษา และผ้าอาบน้ำฝน เนื่องในวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา วันที่ ๒๗ ก.ค.๖๖ ผู้ร่วม ๕ คน ๖) ศล. ร่วมพิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันที่ ๒๘ ก.ค.๖๖ ผู้ร่วม ๕ คน</p> <p>- ตอ. มีการดำเนินการ ๑) กิจกรรมแสดงมุทิตาจิต ๒) กิจกรรมร่วมทำบุญตักบาตรเนื่องวันขึ้นปีใหม่ ๓) กิจกรรมการปลูกต้นไม้แห่งชาติ ๔) กิจกรรมสรรหาบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ ตอ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ "ด้านจิตบริการ Service mind" ๕) กิจกรรมวันสถาปนากรมฯ, วันอากาศ, วันอุตุนิยมวิทยาโลก ๖) กิจกรรมการแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น และองค์กรคุณธรรมกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- ผผ. มีการดำเนินกิจกรรม ๑) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒) กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น สรงน้ำพระวันปีใหม่ไทย</p> <p>- พร. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญ ไสบาตรในวันสำคัญต่าง ๆ ที่กรมอุตุนิยมวิทยาจัดขึ้น</p> <p>- ศต. มีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ดังนี้ ๑) กิจกรรม กีฬาสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ๑๗ มี.ค.๖๖ ๓๗ คน ๒) การแข่งขันกีฬาเปตองไอโฟน"อุตุคัพ ครั้งที่ ๒๐" ๙ ก.ย.๖๖ ๓๗ คน</p>
รวม	๒๙	๒๖	
ร้อยละ	๑๐๐	๘๙.๖๖	

รายละเอียดความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ</b></p> <p>กลยุทธ์ ๑ ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง</p> <p>ตัวชี้วัด ๑ ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐.๔๔	สูงกว่าเป้าหมาย	บุคลากร อต. (ข้าราชการ/พนักงานราชการ)ตำแหน่งที่มีคนครองมี ๑,๐๗๔ คน และมีผู้ที่พัฒนาความรู้ทักษะฯ ใน รอบ ๑๒ เดือน จำนวน ๘๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๔ (นำข้อมูลมาจากรายงานผลตามแผน HRD ที่มีการระบุชื่อบุคลากร และข้อมูลจากผู้ที่มีการจัดทำแผน IDP และมีการพัฒนาตามแผนฯ แบบไม่นับรายชื่อข้าราชการอบรมหลายหลักสูตรแต่นับเพียงครั้งเดียว) (๑๐๗๔ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖)
<p>ตัวชี้วัด ๒ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่นขึ้นไป</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๒.๒๖	สูงกว่าเป้าหมาย	ร้อยละ ๙๒.๒๖ (เฉพาะข้าราชการ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ยกเว้น ชข.) ทุกตำแหน่งยกเว้น อต. (รอบที่ ๒)
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</b></p> <p>กลยุทธ์ ๒ ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ตัวชี้วัด ๓ ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ</p>	ร้อยละ ๖๐	๖๒.๑๙	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวน ๖๖๘ คน</p> <p>๑. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุตุนิยมวิทยาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตร “แนวทางการพัฒนาเว็บ Multi-site ด้วย Orchard Core (สำหรับการสร้างเว็บไซต์ย่อยภายใต้โดเมนtmd.go.th)”</li> <li>- อบรม Data Warehouse และ ระบบ e-service (TMD Portal) จำนวน ๓ คน</li> <li>- อบรม Huawei Academy Project - Windows System Security Basics and Reinforcement Training จำนวน ๓ คน</li> <li>- โครงการความรู้เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๑๕๖ คน</li> <li>- ฝึกอบรมออนไลน์ใน CHULA MOOC ในหลักสูตร “Exploring Digital Technology Landscape (นายนาวิน เสริมสุข)”</li> <li>- ฝึกอบรมออนไลน์ใน CHULA MOOC ในหลักสูตร “Cloud Computing for Everyone” (ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประมวลผลบนคลาวด์สำหรับทุกคน)</li> <li>- ฝึกอบรม e-learning ของ AWS Amazon หลักสูตร AWS Cloud Practitioner Essentials (thai) (ประยุกต์ใช้งานระบบ คลาวด์ (Cloud Computing)) (นายอสิ ปันติกา นอต.ปค.ศต.)</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				<p>- การฝึกอบรม การใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ รุ่น (รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖ จำนวน ๑๔๙ คน รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖ จำนวน ๒๑๖ คน )</p> <p>๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการฝึกอบรม เรื่อง Digital Transformation จำนวน ๒ คน (นายวิระชาติ พรหมดี/นายสรศักดิ์ วิโรจนารักษ์)</li> <li>- โครงการฝึกอบรม เรื่อง ระบบบูรณาการและบริการอัจฉริยะทางอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว ๑ คน (นายสรศักดิ์ วิโรจนารักษ์)</li> <li>- “รู่ทันการถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทางไซเบอร์”ออนไลน์ผ่านระบบ Facebook live</li> <li>- ฝึกอบรม Deep Learning for Image Applications รุ่นที่ ๔ โดย สวทช.</li> <li>- โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (ออนไลน์) หลักสูตร “การนำเสนอข้อมูลอุดมศึกษาการbin ด้วยอินโฟกราฟฟิค ในหัวข้อ การสร้างอินโฟกราฟิกเบื้องต้นเพื่อการนำเสนอข้อมูลอุดมศึกษาการbin โดย นายนิคม ปันดอน พอต.ชง.สท. ผ่านระบบ online (จำนวน (คน.๓๐)</li> <li>- ศล. เข้าร่วมอบรมแนะนำการสร้าง Infographic เบื้องต้น สำหรับใช้งานบนเว็บไซต์กรมอุดมศึกษา(ศล.๓๘ คน)</li> <li>- ศน. สอด.เพชรบูรณ์ ได้รับมอบเกียรติบัตรหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบัญชีข้อมูลจังหวัดให้เป็นดิจิทัล(Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ(Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (จำนวน ๓ คน)</li> <li>- ศล. เข้าร่วมอบรม ๑๒๑๒ ETDA Workshop สร้างภูมิคนไทยรู้ทันปัญหาออนไลน์ โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายด้านการป้องกันและจัดการปัญหาธุรกรรมทางออนไลน์ (ผู้เข้าอบรม ๒๐ คน)</li> <li>- สส.ทอ. กิจกรรมการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ และหน่วยงานภาครัฐ (CII and Government Cyber security Assessment ๒๐๒๓) (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ)</li> <li>- การประชุมวางแผนชั้นกลาง Thailand’s National Cyber Exercise ๒๐๒๓ (นายวันเฉลิมฯ)</li> <li>- การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ รุ่นที่ ๑ (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ)</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบายและแผนปฏิบัติการว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และการประชุมประชาคมไซเบอร์แห่งชาติ (นายวันเฉลิมฯ)</li> <li>- การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง “การวิเคราะห์สถานะการดำเนินงานของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กองสื่อสาร” (จำนวน ๔๒ คน)</li> <li>- NCSA Cyber security Knowledge Sharing ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖</li> <li>หัวข้อ “แนวปฏิบัติการทดสอบเจาะระบบ (Penetration Testing Best Practices) &amp; Breach Attack Simulation” (๑. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ ๒. นายราเชนทร์ เทศฉาย)</li> <li>- หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการดำเนินงานตามกฎหมายความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (๑. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ ๒. นายราเชนทร์ เทศฉาย ๓. นายสุทธิพงษ์ เสตะสุนทร )</li> <li>- ฝึกอบรม e-learning ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ (น.ส.พรรณรวิ สวัสดิ์ภักดิ์ นอต.ป.ก.ศต.)</li> <li>๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล</li> <li>- หลักสูตร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Metaverse สำหรับผู้บริหาร (นางจอมขวัญ สักกามาตย์)</li> </ul>
<b>ยุทธศาสตร์ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัยหรือนวัตกรรม</b>				
<b>กลยุทธ์ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย</b> <b>ตัวชี้วัด ๔ จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม</b>	๒	๗	สูงกว่าเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การสร้างแบบจำลองได้ผิวดินด้วยเทคนิคการผกผันของ H/V Spectral Ratio บริเวณอ่างเชียงใหม่ (ฝผ)</li> <li>๒. การวิเคราะห์ระบบตรวจวัดแผ่นดินไหวของกรมอุตุนิยมวิทยา เดือน มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๕ (ฝผ)</li> <li>๓. การวิเคราะห์เหตุการณ์แผ่นดินไหวในประเทศไทยและพื้นที่ใกล้เคียง เดือน ม.ค. - มิ.ย. ๒๕๖๕ (ฝผ)</li> <li>๔. พัฒนาแผนที่เสี่ยงภัย แผ่นดินไหวบริเวณพื้นที่ราบลุ่มภาคกลาง (ฝผ)</li> <li>๕. รูปคลื่นไหวสะเทือน (Waveform)จากการติดตั้งสถานีตรวจวัดแผ่นดินไหวภายใต้ MoU๔ หน่วยงาน(ฝผ)</li> <li>๖. โครงการชุดตรวจอากาศอัตโนมัติและระบบสมาร์ตอตุณิยมวิทยาเพื่อการเกษตร (พน.)</li> <li>๗. การศึกษาการจัดกลุ่มจังหวัดตามสภาพภูมิอากาศที่เกี่ยวข้องกับภัยจากความร้อนด้วยการเรียนรู้ของเครื่อง (วส.)</li> </ol>
<b>กลยุทธ์ ๔ เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย</b> <b>ตัวชี้วัด ๕ ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม</b>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๘.๙๓	ต่ำกว่าเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เข้าอบรม onsite ๔๐ คน online ๒๑ (ศต.)</li> <li>๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "ขับเคลื่อนองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ : Design Thinking จำนวน ๓๕ คน</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้				
<p>กลยุทธ์ ๕ ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ</p> <p>ตัวชี้วัด ๖ ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์</p>	ร้อยละ ๙๓	๙๓.๗๕	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>พร. ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนจัดการความรู้ฯ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของ อต. โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ จำนวน ๑ องค์กรความรู้ต่อ ๑ หน่วยงานทำให้มีแผนฯ ๑๖ แผนงาน และคณะกรรมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการนำองค์ความรู้ไปใช้ ประโยชน์ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๘ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายการ ขับเคลื่อนการนำองค์ความรู้ไปใช้ เพื่อให้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมอุตุนิยมวิทยาใหอต. ลงนาม โดย ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๕ แล้ว</p> <p>๓. พร. ในฐานะฝ่ายเลขานุฯ คณะกรรมการจัดการความรู้ จะทำการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็น ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน โดยผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน มีผลสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนจัดการความรู้ฯ คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยมีแผนการจัดการความรู้ฯ ที่ดำเนินการได้เร็วกว่า เป้าหมายที่กำหนดคิดเป็น ร้อยละ ๗๕ และมีแผนการจัดการความรู้ที่ดำเนินการล่าช้ากว่า แผนฯ จำนวน ๑ แผน คือ แผนการจัดการความรู้ที่ ๔ องค์กรความรู้เรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่าย รับผิดชอบโดย ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ</p> <p>ซึ่ง พร. จะได้ติดตามความคืบหน้าผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือนต่อไป</p>
<p>กลยุทธ์ ๖ กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ตัวชี้วัด ๗ ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕.๘๒ (๗๐๗ ราย)	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>๑. พร. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓ คน</p> <p>๒. ตส. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓ คน</p> <p>๓. กจ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๘ คน</p> <p>๔. ลก.(งบ.) มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๓ คน</p> <p>๕. ตอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๙๖ คน</p> <p>๖. บด. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒๓ คน</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				<p>๗. ผผ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๓ คน</p> <p>๘. พอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๒ คน</p> <p>๙. พน. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๕ คน</p> <p>๑๐. สส. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๖ คน</p> <p>๑๑. กบ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓๘ คน</p> <p>๑๒. ศบ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๗๗ คน</p> <p>๑๓. ศล. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๘๓ คน</p> <p>๑๔. ศต. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๘ คน</p> <p>๑๕. ศอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๖๐ คน</p> <p>๑๖. สน. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๔๙ คน</p>
ตัวชี้วัด ๘ ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๕๐.๕๕ (๕๔๓ ราย)	ต่ำกว่าเป้าหมาย	<p>๑. พร. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๓ คน</p> <p>๒. ตส. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๓ คน</p> <p>๓. กจ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๘ คน</p> <p>๔. ลก.(งบ.) มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๑๓ คน</p> <p>๕. ตอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๘๗ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๖ คน และได้ <math>&lt; 50\%</math> จำนวน ๓ คน</p> <p>๖. บต. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๒๓ คน</p> <p>๗. ผผ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๑๒ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑ คน</p> <p>๘. พอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๑๙ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๒๓ คน</p> <p>๙. พน. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๕ คน</p> <p>๑๐. สส. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐% จำนวน ๔๓ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๒ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๑. กบ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๓๕ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๓ คน</p> <p>๑๒.ศบ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๒๐ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๔๑ คน และได้ <math>&lt; 50\%</math> จำนวน ๑ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑๕ คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				<p>๑๓. ศล. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๖๙ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๑๔ คน</p> <p>๑๔. ศต. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๔๘ คน</p> <p>๑๕. ศอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๔๑ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑๙ คน</p> <p>๑๖. ศน. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๑๑๔ คนและมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๕ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๓๐ คน</p>
<p><b>กลยุทธ์ ๗ พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</b></p> <p>ตัวชี้วัด ๙ ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านอุดมศึกษา</p>	-	<p>เนื่องจากปี ๒๕๖๖ เป็นปีแรก ทำให้ไม่มีฐานข้อมูล จึงส่งผลให้หน่วยการคำนวณต้องปรับเปลี่ยนเป็นจำนวนเครือข่าย</p>	๓๐	<p>- ตอ. กิจกรรมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุดมศึกษา ๑) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้อา. เชียงใหม่ ๒) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ จ.สกลนคร ๓) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายฯ จ.เพชรบุรี ๔) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทอหงฯ จ.นราธิวาส ๕) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จ.ฉะเชิงเทรา ๖) ศูนย์ศึกษาพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ จ.จันทบุรี ๗) ศูนย์ศึกษาวิจัยและฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มฯ จ.ราชบุรี ๘) เครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>- วส./บต. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย ๑) การเฝ้าระวังและเตือนภัยจากความร้อนร่วมกับกรมอนามัย ๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้ข้อมูลอุดมศึกษาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการฝุ่นละอองในอากาศในระดับพื้นที่” จ.เชียงใหม่</p> <p>- ศต. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย ๑) โครงการการสร้างเครือข่ายอุดมศึกษา “เครือข่ายบ้านข้างเขื่อ หมู่ที่ ๔ ตำบลเหล อำเภอกะปง จังหวัดพังงา” ประจำปี ๒๕๖๖ ๒) โครงการ การสร้างเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชน “เครือข่ายเกษตรกรรมบ้านศึกคัก หมู่ที่ ๓ ตำบลศึกคัก อำเภอดงทับปด จังหวัดพังงา”</p> <p>- ศน. จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ หัวข้อเรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่าย โดย นางสาวนพพรธรรม ฤทธิมหันต์ นอด.ชก. และ นายฐาปนา จันกัน นอด.ปก. ส่วนพยากรณ์อากาศ ศน. ( ๒๕ คน)</p> <p>- ศล. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย ๑) ศล. จัดโครงการสร้างเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชนเพื่อการวางแผนการทำเกษตรกรรมในพื้นที่ ๒) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชน อ.คำเขื่อนแก้ว อ.มหาชนะชัย และ อ.ป่าติ้ว จ.ยโสธร ๓) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชน อ.เมือง จ.มุกดาหาร อ.เลิงนกทา และ อ.กุดชุม จ.ยโสธร ๔) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชน เครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชน อ.ธวัชบุรี จ.ร้อยเอ็ด และ อ.คง จ.นครราชสีมา</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
				<p>- คอ. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย มีฐานข้อมูลจำนวนสมาชิกกลุ่มเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชนแบบมีส่วนร่วมของ คอ. ดังนี้</p> <p>๑) ชื่อกลุ่มเครือข่าย อ.สะเดา จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๕ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๔๒ คน กลุ่ม Line (คน) ๔๓๖ คน</p> <p>๒) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.ท่าหิน อ.สะทิงพระ จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๗๒ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๒๖ คน กลุ่ม Line (คน) ๑๘๑ คน</p> <p>๓) ชื่อกลุ่มเครือข่าย อ.รัตภูมิ จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๔ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๒๒ คน กลุ่ม Line (คน) ๗๘ คน</p> <p>๔) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.ตะโหมด อ.ตะโหมด จ.พัทลุง มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๒๐ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๑๓ คน กลุ่ม Line (คน) ๓๒ คน</p> <p>๕) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.บ่อยาง อ.เมือง จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๐ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๑๕ คน กลุ่ม Line (คน) ๒๓ คน</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข</b></p>				
<p><b>กลยุทธ์ ๘ เสริมสร้างวัฒนธรรม องค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม</b></p> <p>ตัวชี้วัด ๑๐ ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๙	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>จากผลการสำรวจแบบสอบถามตามบันทึกข้อความที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๒๘๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการรับรู้ และเข้าใจของบุคลากรกรมอุดมศึกษาเกี่ยวกับค่านิยม และทัศนคติที่มีต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๖ พบว่าบุคลากรกรมอุดมศึกษา มีการรับรู้ เข้าใจค่านิยมองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๙๙</p>
<p><b>กลยุทธ์ ๙ สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ</b></p> <p>ตัวชี้วัด ๑๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ</p>	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๒.๐๔	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>จากผลการสำรวจแบบสอบถามตามบันทึกข้อความที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๒๘๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการรับรู้ และเข้าใจของบุคลากรกรมอุดมศึกษาเกี่ยวกับค่านิยม และทัศนคติที่มีต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๖ พบว่าบุคลากรกรมอุดมศึกษา มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๔</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>กลยุทธ์ ๑๐ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๒ จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และสุจริต</p>	๒ ราย	๒๐ ราย	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>๑. ต่อได้มอบรางวัลจำนวน ๓ รางวัล ดังนี้</p> <p>๑.)ประกาศนียบัตรเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ จำนวน ๑ คน น.ส.วันเพ็ญ ดาวเรือง</p> <p>๒.)โล่รางวัลเกียรติยศ จ.ลพบุรี ระดับดีเลิศ หน่วยงานที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง จำนวน ๑ คน นายเทอดพงษ์ นักระนาด</p> <p>๓.)หนังสือชมเชย จ.นครสวรรค์ ชื่นชมผลการปฏิบัติกรขับเคลื่อนงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ จำนวน ๑ คน นายไพบุลย์ รอดโหม</p> <p>๒. คม. ได้มีการยกย่องเชิดชูบุคคล และหน่วยงานต้นแบบในกิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปี ๒๕๖๖ (นายสมาน ใจตรง ส่วนผลิตเครื่องมือตรวจอากาศ)</p> <p>๓. ลก. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๒ คน คือ นายประสาทสุข อุปษมาภัย และนางชนานันท์ จันทเทศ</p> <p>๔. บด. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นางสาวบุษราภรณ์ ภูลังกา</p> <p>๕. ผผ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายทนงศักดิ์ เตาทอง</p> <p>๖. พอ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายโกสินธุ์ เสียงวัฒนะ</p> <p>๗. พน. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายธัญญา ทองหนูน้อย</p> <p>๘. สส. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายณัฐวุฒิ คนคง</p> <p>๙. กบ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นางสาวพัชรี ลาคำ</p> <p>๑๐. ศบ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ มี ๖ ราย ๑.นายเสริมศิริ ศรีโย ๒.นางสาวหนูเล็ก สำราญจิต ๓.นางจรินทร์ญาภรณ์ มอบมิตร ๔.นายณัฐพงษ์ โกฏิสิป์ ๕.นายสมพงษ์ ชมภูเทศ ๖.น.ส.อทิติยา ไกรสิทธิ์</p> <p>๑๑. ศน. นางแสงเพ็ญ เรืองสุกใส ได้รับคัดเลือกเป็น “บุคคลต้นแบบที่มีคุณธรรม” ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๑๒. ศล. ประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู (นายปรีวัชร นามด้วง)</p>
<p>ตัวชี้วัด ๑๓ ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p>	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๑.๔๒	สูงกว่าเป้าหมาย	<p>ผลการประเมินITA สำนักงาน ป.ป.ช. กรมอุตุฯ ได้ ร้อยละ ๙๑.๔๒ (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ดำเนินการได้จริง	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>กลยุทธ์ ๑๑ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๔ ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ</p>	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๔.๔๖	สูงกว่าเป้าหมาย	ผู้ร่วมกิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะมี ๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๖ ของจำนวนบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา (ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๒๙ ก.ย.๒๕๖๖)
<p>ตัวชี้วัด ๑๕ ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ (การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว)</p>	๕	๔	ต่ำกว่าเป้าหมาย	ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลคะแนนประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ ได้คะแนน ๓๙๕
<p>กลยุทธ์ ๑๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข</p> <p>ตัวชี้วัด ๑๖ ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร</p>	ร้อยละ ๘๐	ไม่มีผลการสำรวจ	ไม่มีผลการสำรวจ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.พ. ยังไม่ได้ดำเนินการสำรวจร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร

ข้อมูลรายละเอียดรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๑๒ เดือน)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๑. การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามความรู้ ทักษะสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง		<p>๑.โครงการส่งข้าราชการอบรมหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนที่หน่วยงานภายนอกจัด</p> <p>๑.๑ ขอความอนุเคราะห์หมอบหมายบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมอบรมสร้างวิทยากรตัว(น.ส.อนงลักษณ์)</p> <p>๑.๒ ขอเชิญร่วมงานสัมมนาสุขภาพครั้งที่ ๑๕ (นายเอกสิทธิ์ฯ)</p> <p>๑.๓ ขอเรียนเชิญเข้าร่วมงานสัมมนาMice Clinic (น.ส.มาลินีฯ สอ. นายพลากรฯ ยศ.)</p> <p>๑.๔ ขอเชิญเข้าร่วมโครงการขับเคลื่อนค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต(น.ส.วรรณพรฯ ตส.และน.ส.อนงลักษณ์)</p> <p>๑.๕ ขอเชิญเข้าร่วมเวทีสัมมนาวิชาการ การขับเคลื่อนนโยบายกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการภัยพิบัติ (นายชัชชัยฯ พอ. และนายสัตตวัฒน์ฯฝผ.)</p> <p>๑.๖ การแจ้งหน่วยงานของรัฐเพื่อปฏิบัติตามพรบ.การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์(น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๗ ขอเชิญเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๘ ขอเชิญเข้าร่วมพิธีมอบประกาศนียบัตรโครงการ นงส. รุ่นที่ ๙ (นางสาวชมภาริฯ)</p> <p>๑.๙ ขอเชิญเข้าร่วมกิจกรรมประกาศเจตจำนงสุจริต(นายอดิศักดิ์ฯ น.ส.อภิญาฯ น.ส.กมลทิพย์ฯ นายธีรเดชฯ น.ส.นวลวรรณฯ น.ส.นัชญาฯ นายวิทยาฯ นายบรรลือศักดิ์ฯ นายพัชพลาฯ น.ส.มัชฌิมาฯ น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๑๐ ขอเชิญเข้าร่วมอบรมหลักสูตรพัฒนาองค์ความรู้ไม่ซ์ (น.ส.จรรย์ยาฯ สอ.)</p> <p>๑.๑๑ การสัมมนาโครงการองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน (น.ส.วิระนันท์ ชช.บค./นางบุญเกตุฯ/น.ส.อนงลักษณ์ฯ /นายชานนท์ กจ.</p>	<p>๗ ธ.ค.๖๕</p> <p>๒๑-๒๒ ธ.ค.๖๕</p> <p>๑๕ ธ.ค.๖๕</p> <p>๘ ธ.ค.๖๕</p> <p>๒๒ ธ.ค.๖๕</p> <p>๒๑ ธ.ค.๖๕</p> <p>๒๖ ธ.ค.๖๕</p> <p>๑๓ ม.ค.๖๖</p> <p>๒๗ ธ.ค.๖๕</p> <p>๑๓-๑๗ ก.พ.๖๖</p> <p>๑ ก.พ.๖๖</p>	ไม่มี	<p>บุคลากร อด.</p> <p>(ข้าราชการ/พนักงานราชการ)ตำแหน่งที่มีคนครองมี ๑,๐๗๔ คน และมีผู้ที่พัฒนาความรู้ทักษะฯ ใน รอบ ๑๒ เดือน จำนวน ๘๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๔ (นำข้อมูลมาจากการรายงานผลตามแผน HRD ที่มีการระบุชื่อบุคลากร และข้อมูลจากผู้ที่มีการจัดทำแผน IDP และมีการพัฒนาตามแผนฯ แบบไม่นับรายชื่อซ้ำบางท่านอบรมหลายหลักสูตรแต่นับเพียงครั้งเดียว) (๑๐๗๔ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑.๑๒ กิจกรรมการให้คำปรึกษาทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (น.ส.วิระนันท์ฯ ชช.บค./นางบุญเกตุฯ/น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๑๓ การฝึกอบรมหลักสูตร deep learning for image applications รุ่นที่ ๔ (น.ส.ชนัฐฐา แสงรัตนายนต์ฯ บค.)</p> <p>๑.๑๔ โครงการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพของข้าราชการปี ๒๕๖๖ หลักสูตรสร้างคุณภาพข้าราชการสูงวัย (นางจอมขวัญฯ /น.ส.มาลินีฯ/นางภานุมาศฯ/น.ส.โสธรรัตน์ฯ/น.ส.ณัฐกานญาณ์ฯ กจ. )</p> <p>๑.๑๕ ร่วมงานรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ (น.ส.วิระนันท์ฯ ชช.บค./นางบุญเกตุฯ ผก.กจ./นางปราณีฯ ผอ.ตส./นายสรารุชฯ ศน./นายคมสันฯ ศต./น.ส.ณิชาดาฯ กบ./นายวัชรพลฯ คม./น.ส.วรรณพรฯ ตส./น.ส.ปราณีฯ ตส./นายจรัสฯ พอ./น.ส.วันเพ็ญฯ ตอ./น.ส.ณัฐกานญาณ์ฯ กจ./น.ส.พัชรพรฯ อบ./น.ส.อนงลักษณ์ฯ กจ./นายชานนท์ฯ กจ.)</p> <p>๑.๑๖ การประชุมซักซ้อมและติดตามการดำเนินการตามหนังสือเวียนที่ออกตามกฎ ก.พ. มาตรา ๖๓ (น.ส.ภวริศาฯ /น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๑๗ ร่วมกิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนแนวทางต้านและลดการทุจริตด้วยกลไกสหยุทธ์ฯ (น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๑๘ ร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานคนพิการฯ (นางชนิษฐาฯ กจ.)</p> <p>๑.๑๙ ร่วมการอบรมโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระบบบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการรักษายาบาลฯ (นางชนิษฐาฯ /นางคณิงฯ/นางณัชชาฯ)</p> <p>๑.๒๐ ร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและเทคนิค วิธีการเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานฯ ITA (นางบุญเกตุฯ/น.ส.สุภาพรฯ/น.ส.ณัฐวดีฯ/น.ส.อนงลักษณ์ฯ/นายชานนท์ฯ)</p> <p>๑.๒๑ ร่วมกิจกรรม ๑๒๑๒ ETDA สร้างภูมิคนไทยรู้ทันปัญหาออนไลน์ฯ (น.ส.หทัยชนกฯ / นายนิธิฯ/น.ส.กมลทิพย์ฯ)</p>	<p>๒ มี.ค.๖๖</p> <p>๙-๑๐ มี.ค.๖๖</p> <p>๒๕-๒๗ เม.ย.๖๖</p> <p>๑๐ มี.ค.๖๖</p> <p>๑๐ มี.ค.๖๖</p> <p>๒๘ มี.ค.๖๖</p> <p>๒๑ มี.ค. ๖๖</p> <p>๓๑ มี.ค.๖๖</p> <p>๔ เม.ย.๖๖</p> <p>๒๒ - ๒๓ พ.ค.๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑.๒๒ ร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (นางคณิงฯ/น.ส.นพพรณฯ งบ.)</p> <p>๑.๒๓ ร่วมฝึกอบรม NCSA-Huawei Academy Project (นายพีรณัฐ จรรย์รักษ์วรกุล บด.)</p> <p>๑.๒๔ ร่วมสัมมนาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายการบริหารงานบุคคลภาครัฐ (น.ส.มาลินีฯ/น.ส.อนงลักษณ์ฯ )</p> <p>๑.๒๕ โครงการพัฒนานักบริหารดิจิทัลระดับกลาง สป.ตศ.(นบก.ตศ.) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (นายประสาทสุฯ/นางสาวชลลดาฯนายพิพัฒน์ฯ/นายวิรัชดาฯ/น.ส.มาลินีฯ/นายสันตวัฒน์ฯ/นายมนูญฯ/นายชัยชาญฯ/นายภูษพันธ์ฯ/นางบุญเกตุฯ/น.ส.จิตสุดาฯ/น.ส.ประภาพรฯ/น.ส.จันจุตาฯ)</p> <p>๑.๒๖ ร่วมการฝึกอบรมการใช้งานโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล DPIS ๖ (น.ส.ภวริศาฯ/น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๒๗ ร่วมกิจกรรมสัมมนาสาธารณะโครงการนักบริหารยุทธศาสตร์การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับสูง (นยปส.) รุ่นที่ ๑๔ (น.ส.วิระนันท์ ชช.บค.)</p> <p>๑.๒๘ ร่วมฝึกอบรมหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย (นายโชติ กองมะนิ นตก.)</p> <p>๑.๓๐ ร่วมสัมมนาอายุรโยคะ นวัตกรรมแพทย์ผสมผสานเพื่อสุขภาพองค์รวมเชิงรุกยุคใหม่ (น.ส.โสธรรัตน์ฯ/นางภานุมาศฯ/น.ส.ไพลินฯ)</p> <p>๑.๓๑ ร่วมงานวันต่อต้านคอร์รัปชัน ๒๕๖๖ (นายวีระพงศ์ฯ/นางอารีญาฯ/น.ส.อัญชิตาฯ/นายอดิศักดิ์ฯ ลก./นายวัชรพลฯ/นายเจษฎาฯ/นางสุภาฯ/นางธนพิกิตฯ/นายสุธีรัฐฯ/น.ส.ชลรดาฯ/นายคมเพชรฯ/น.ส.วันชพรฯ/นายธนิกพงศ์ฯ/น.ส.พรรณทิพาฯ/นายณัฐพงศ์ฯ พน./น.ส.วัชรภรณ์ พน./นางนภาพรณฯ/นายประชาฯ/นายธรากรฯ กบ.)</p> <p>๑.๓๒ สัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ภาครัฐภาคเอกชน และประชาชนเกี่ยวกับนโยบายและแผนการปฏิบัติการด้านการส่งเสริมและ</p>	<p>๓๐ พ.ค. ๖๖และ ๒ มิ.ย.๖๖</p> <p>๓๑ พ.ค.-๒มิ.ย.๖๖</p> <p>๑๑,๑๓,๑๘ ก.ค. ๖๖</p> <p>๒๒ มิ.ย.๖๖</p> <p>๒๑ ก.ค.๖๖</p> <p>๔ ส.ค.๖๖</p> <p>๒๑-๒๙ เม.ย. ๖๖ และ ๔-๖ ก.ค.๖๖</p> <p>๒๖ ก.ค.๖๖</p> <p>๖ ก.ย.๖๖</p> <p>๑๔ ก.ย.๖๖</p>		



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>พัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ ๒ (น.ส.มาลินีฯ/นายวันเฉลิมฯ/นายเจษฎาฯ พน./น.ส.กฤติกา ยศ./น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๑.๓๓ สัมมนาวิชาการและแสดงนวัตกรรมโครงการ “เมืองยั่งยืน ๒๐๒๓” (นางรัตนาฯ/นายภัทราฯ/นายณัฐพงศ์ฯ/น.ส.จีระพาฯ/นายนิธิฯ)</p> <p>๑.๓๔ กิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึก เสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (น.ส.ขวัญสุตา กจ.)</p> <p>๑.๓๕ โครงการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับชาติภายใต้หัวข้อ “ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี” (น.ส.ขวัญสุตา กจ.)</p> <p>๑.๓๖ ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อประกาศแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) (น.ส.วิระนันท์ฯ ชช.บค./นางบุญเกตุฯ /น.ส.ภวริศาฯ )</p> <p>๑.๓๗ บรรยายหัวข้อ “ปรับข้อมูลเปลี่ยน Insight เพื่อเข้าใจประชาชน”</p> <p>๑.๓๘ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>๑.๓๙ นางธมกร จันทร์ราดา ผฝ.บป. และน.ส.รัตนาพร ศรีกฤษะ พตท.ชง. เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการนำเงินส่งคลัง พ.ศ.๒๕๖๒ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๕๓” ผ่านระบบออนไลน์ จัดโดยสำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๑.๔๐ นายวิ้ง ใจกันท์ ผส.อก. และน.ส.วรวรรณ เลิศลาด พตท.ชง. เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม หลักสูตร "การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดซื้อจัดจ้างด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐ ในส่วนภูมิภาค แบบออนไลน์” จัดโดย สำนักงานคลังจังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๑.๔๑ นายณัฐพล ยศใจ เข้าอบรมหลักสูตรวิชาการคิดวิเคราะห์ Analycal Skill (ผ่านระบบ Online E-learning) จัดโดย สำนักงาน ก.พ.</p>	<p>๒๑ - ๒๒ มี.ย.๖๖</p> <p>๒๒ ก.ย.๖๖</p> <p>๑๔ ก.ย.๖๖</p> <p>๘ ก.ย.๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑.๔๒ นายดำรงศักดิ์ ถมยา เข้าอบรมเรื่อง“Microsoft office excel ๒๐๑๖” (ผ่านระบบ Online E-learning) จัดโดย สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๑.๔๓ น.ส.นිරนุช อุปนันท์วิรุฬห์ เข้าอบรมหลักสูตรวิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน (ผ่านระบบ Online E-learning) จัดโดย สำนักงาน ก.พ.</p> <p>๑.๔๔ ตส. โครงการพัฒนาบุคลากร สำนักงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร “แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญาและการตรวจรับพัสดุ ให้โปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการถูกทักท้วงและตั้งข้อสังเกตจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (น.ส.ปราณี ทรฤทธิ์)</p>			
			<p>๒. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางอุตุนิยมวิทยา</p> <p>๒.๑ โครงการฝึกอบรม เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสถิติและข้อมูลภูมิอากาศบริเวณท่าอากาศยานเพื่อการพยากรณ์อากาศการบิน</p> <p>๒.๒ โครงการฝึกอบรม เรื่อง การพยากรณ์คลื่นลมทะเลบริเวณประเทศไทย</p> <p>๒.๓ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการประเมินสมรรถนะด้านการบิน</p> <p>๒.๔ International Distance Training Course on Tropical Cyclone Monitoring And Forecasting</p> <p>๒.๕ โครงการฝึกอบรมเครื่องมือตรวจวัดลมชั้นบนระดับต่างๆ (Wind Profiler Radar)</p> <p>๒.๖ การประชุม online webinars on the process for the designation of Global Basic Observing Network (GBON) for all RAs (นายสมควร ตันจาน ผอ.ตอ.NFP on WIGOS /นายทวีศักดิ์ จันทบุรี ผอ.มต., ตอ.NFP on OSCAR/Surface)</p> <p>๒.๗ The ๑๔<sup>th</sup> International Training Workshop on Climate Variability and Predictions (๑๔TWCVP) (นายชลัมภ์ อุ่นอารีย์ นอต.ชก.ภก.พน./น.ส.กฤติกา สืบศักดิ์ นอต.ชก.ภก.พน.)</p> <p>๒.๘ Workshop on Typhoon Forecasting Techniques and WGM Project Progress Review พรศิริ รักสัญชาติ นอต.ปภ.พอ. (in-person)/</p>	<p>๒๖ – ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๑-๒ ก.พ. ๒๕๖๖</p> <p>๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>RAII on ๗ ต.ค.๖๕</p> <p>๑๓.๐๐-๑๕.๐๐ น. ตามเวลาประเทศไทย Online</p> <p>๕ – ๑๙ ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๑๑ – ๑๓ ต.ค. ๒๕๖๕</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ผู้เข้าอบรม ๑๕๗ คน</p> <p>ผู้เข้าอบรม ๑๑๘ คน</p> <p>ผู้เข้าอบรม ๔๘ คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>สุรจิต จิตอารีรัตน์ นอต.ชก.พอ.(Online)/ปวีณา ยุพนันท์ นอต.ปก.พอ.(Online)/นายชานูพงษ์ พจนไกร นอต.ปก.ศอ.(Online)</p> <p>๒.๙ Briefing Sessions by Prof. Petteri Taalas, Secretary-General, WMO (บรรยายสรุปสถานการณ์ปัจจุบันและความก้าวหน้าในการดำเนินงานของ WMO) (ดร. วัฒนา กันบัว ผอ.พน. /นางภานุมาศ ลีวีเจริญทรัพย์ ผก.วท./น.ส.โสธรรัตน์ อินสว่าง ผส.กษ.พน. /น.ส.ปัญจมาพร เสี่ยงเลิศ นทป.लग./นางจอมขวัญ สักกามาตย์ ผก.วส.บต. /นายโสฬส สวัสดิ์รักษา นอต.ชก.รก.ผศ.ทล./น.ส.สัมฤทธิ์ สุทธิประภา ผศ.อร. บด. /นายธนัท ธนาบุรณ์ นอต.ชก.ศล. /นายธัญญะ ทองหนู่น้อย ผส.วร. พน.)</p> <p>๒.๑๐ ๒<sup>nd</sup> International Distance Training Seminar on Leadership and Management for Senior Management of NMHSs (นายสมศร ตันจาง ผอ.ตอ./นายมนูญ โตะโอย ผส.รด.พอ. /นายสมภพ วิสุทธิศิริ ผส.สพ.ศอ./นายวีระ สماعيل ผส.สพ.ศต.)</p> <p>๒.๑๑ Training Course on Application of Radar Data in Nowcasting High -impact Weather (๑) นายมนูญ โตะโอย ผส.รด.พอ. /๒) นางสาวจันทร์จิรา อยู่ตาล นอต.ชก. พอ./๓) นายภุชพันธ์ุ ศิริทรัพย์ นอต.ชก. กบ./๔) นางสาวปลายดาว ขำชัยภูมิ นอต.ชก. กบ./๕) นายฤทธิกฤษณ์ การินทร์ นอต.ชก. กบ. /๖) นายปองคุณ มณีศรี นอต.ชก. กบ./๗) นายอภิญา จิตรแจ้ง นอต.ชก. กบ. /๘) นางสาวสุจิตรา สิงห์ตานอต.ชก. กบ./๙) นางสาวนิภาธร กิจพนิชกุล นอต.ปก. กบ./๑๐) นายอรรถสิทธิ์ ภาคำ นอต.ปก. กบ./๑๑) นายธีระนันท์ ต้อยคำ นอต.ปก. กบ./๑๒) นายวัชระ ถิ่นกลาง นอต.ปก. กบ./๑๓) นายโกวิช สะอาด นอต.ชก.ศล./๑๔) นายยุทธพงศ์ แสงวงศ์ นอต.ปก. ศล./๑๕) นางสาวอรณิชา พันธุ์รัตน์ นอต.ปก. ศอ./๑๖) นายสิทธิชัย วิมลรัตน์ นอต.ปก. ศต.)</p> <p>๒.๑๒ ประชุม WMO SERCOM-๒ และประชุม WMO INFCOM -๒ (ว่าที่ร้อยตรีธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย รอว./นายวัฒนา กันบัว ผอ.พน. /นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ.ชก.สส. /นายสมศร ตันจาง ผอ.ตอ./นาย</p>	<p>Petaling Jaya , Selangor มาเลเซีย ๑๔ ต.ค.๒๕๖๕ Online ๑๔.๐๐-๑๕.๐๐ น. (วันหยุดพิเศษของ ไทย)</p> <p>๑๗ - ๒๑ ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๑๗ - ๒๘ ต.ค. ๒๕๕๖ Online</p> <p>๑๗ - ๒๑ ต.ค. ๒๕๖๕</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>พิพัฒน์ อาษาทรง ผส.วค.รก.ผอ.คม./นางสาวรัศมี ดำรงเกียรติวัฒนา ผส.ตบ.กบ. /นางวัฒนา สิงห์ด้อย ผอ.ทอ.สส. /นายทวีศักดิ์ จันทบุรี ผอ.มต.ตอ. /นายธัญญา ทองหนู่น้อย ผส.วร. พน. /นางจอมขวัญ สักกามาตย์ ผก.วส.บด. /นางรัตนา ประคำมินทร์ ผส.อท. พน./นางสาวสัมพันธ์ สุทธิประภา ผศ.อร.บด. /นางสาวโสธรรัตน์ อินสว่าง ผส.กษ.พน. /นายสุรพงษ์ สารปะ ผศ.ภก.พน. /นางภานุมาศ ลีวีเจริญทรัพย์ ผก.วท. /นายฟาตา มรรษทวี นอด.ชพ.พน. /นายโสฬส สวัสดิรักษา นอด.ชก.รก.ผอ.ทล.บด. /น.ส.ประภาพร วงศ์สมิง นอด.ชก.รก.ผส.พต. พอ./นายภูษพันธ์ ศิริทรัพย์ นอด.ชก.กบ. /นายวุฒิพงษ์ หนูบรรจง นอด.ชก.พอ. /นางสาวปัญจมาพร เสี่ยงเลิศ นทป.ชก.พน. /ว่าที่ร้อยตรีมณฑล กระจ่าง /นายจรัล เยี่ยมเวช นอด.ปก.พอ. /นายพนรัตน์ บุญปลูก นคพ.ปก.บด. (๒๔ - ๓๘ ต.ค. ๒๕๖๕)</p> <p>๒.๑๓ ๗<sup>th</sup> International Distance Training course on Tropical Cyclone Monitoring and Forecasting (นายธนิก โชคเกื้อ นอด.ปก.พอ./ว่าที่ ร.ต. ปรีชา จินต์ธนาวัฒน์ นอด.ชก. ศน. /น.ส. ภมรวรรณ พุทธา นอด.ปก. ศน./น.ส. ดิษยาภา ศักดิ์ศรีศิริสกุล นอด.ปก. ศบ./น.ส. พีรยา เหลืองโสภภาพันท์ นอด.ปก. ศบ./นางสาวนลินี โกษาแสง นอด.ปก. ศบ. /นายจักรกฤษ ทองใบ นอด.ปก. ศต.)</p> <p>๒.๑๔ CTBTO NDC Capacity Building : Waveform Training Course Using SeisComP (น.ส.ชุตินณทนันท์ พร้อมสุข นอด.ปก.ผผ.) ( ๒๔ - ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวียดนาม ออสเตรเลีย</p> <p>๒.๑๕ การประชุม WMO Information System (WIS) Workshop (นางวัฒนา สิงห์ด้อย ผอ.ทอ.สส. /นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ.ชก.ทอ.สส. /น.ส. ชื่นจิต ฤทธิเดช นคพ.ชก. นคพ.ชก.สส./นายราเชนทร์ เทศฉาย นคพ.ชก. /นายบุญชัย เทพยศ นคพ.ปก. สส. /นายธนภัทร์ ศรีวิธมราษฎร์ นคพ. สส.)</p> <p>๒.๑๖ การประชุม First face-to-face meeting of Regional Association II Coordination Panel on Hydrology and Water Resources (RA II CP-Hydrology) และ HydroSOS RA II implementation workshop (นายฟาตา</p>	<p>๒๔ - ๓๘ ต.ค. ๒๕๖๕</p> <p>๒๔ ต.ค. - ๔ พ.ย. ๒๕๖๔ Online</p> <p>๒๔ - ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ เวียดนาม ออสเตรเลีย</p> <p>๒๔ - ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ Online</p> <p>๓๑ ต.ค.-๑ พ.ย. (เช้า) ๖๕</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>มรรษทวี นอด.ชพ. อท. พน. ในฐานะ Core member of RA II Expert Team – Hydrological Services (ET-HS) under RA II Working Group Services)</p> <p>๒.๑๗ ๒<sup>nd</sup> BCWC Government Board Meeting (ดร.ชมภาวี ชมภูรัตน์ ออดต.) ๒<sup>nd</sup> BCWC Scientific Advisory Committee (SAC) And visit to IMD (ดร.วิวัฒนา กันบัว ผอ.พน.)</p> <p>๒.๑๘ MRC Regional Training Workshop on Drought Monitoring and Forecasting Tool Using Satellite Data (นายณัฐพงศ์ แป้นทอง นอด.ชก.อท.พน.)</p> <p>๒.๑๙ TCC Training Seminar on Global Warming Projection Information (Participant นายเชาว์วรรณ ศิวะพรชัย นอด.ปก.ภก.พน. /Observersน.ส.เกษรินทร์ ท่านประเสริฐ นอด.ชพ.ภก.พน. /น.ส. อภิญญา ชัยลา นอด.ชก.ภก.พน. /น.ส. นิชนันท์ ตราโซว์ นอด.ชก..ภก.พน. /น.ส. หทัยชนก วงศ์พงศกร นอด.ปก.ภก.พน.)</p> <p>๒.๒๐ ประชุม IAEA Technical Meeting on the Effects of Climate Change on Meteorological and Hydrological Hazards for Nuclear Installations (ดร. ฤทัยกาญจน์ บัวเผียน นอด.ชพ.ภก.)</p> <p>๒.๒๑ ๑๗<sup>th</sup> Integrated Workshop (IWS)</p> <p><b>ผู้แทนกรมอุตุนิยมวิทยา</b>            ว่าที่ร้อยตรี ธนะสิทธิ์ เอี่ยมอนันชัย รอว.            นายวัฒนา กันบัว ผอ.พน. (Focal Point of WGM)            นายธัญญา ทองหนู้อย ผส.вр. พน. (TRCG)            นางรัตนา ประค้ำมินทร์ ผส.อท. พน.            นายพาดตา มรรษทวี นอด.ชพ. พน.            นายภัทร สุขทวี นอด.ชพ. พน.            นายชัยชาญ สิทธิวรนนท์ นอด.ชก./รก.ผส.พก. พอ.            นางสาวไพลิน สั้งซ์ขาว นวท. ชก. พน.</p>	<p>๑ พ.ย. (บาย) – ๓ พ.ย. ๖๕            ณ สปป. ลาว            ๑- ๓ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๓ – ๔ พ.ย. ๒๕๖๕            ฮานอย เวียดนาม            ๙, ๑๐ และ๑๕ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๑๔ – ๑๘ พ.ย. ๒๕๖๕</p> <p>๒๙ – ๓๐ พ.ย. ๖๕            ๐๘.๑๕-๑๖.๔๕ น.            ไทย</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p><b>ผู้แทนกรมชลประทาน</b>                      นายสมคิด สะเภาคำ ผอ.ส่วนอุทกวิทยา                      ดร.อุทัยทิพย์ มะมา หน.ฝ่ายสารสนเทศและพยากรณ์น้ำ                      นางสุพิญดา วัฒนาการ ผอ.ศูนย์อุทกวิทยาชลประทานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p><b>ผู้แทนกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>                      พล.อ.อ.สมนึก สวัสดิ์ถึก ชช.ด้านการเตือนภัย ศภช.                      นายอรรถพล จิตรพันธ์ นวผ.ปฏิบัติการ</p> <p><b>ผู้แทนสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ</b>                      นางสาวนิโลบล อรัณยภาค ชช.อุทกวิทยา                      นางสาวสุมาลี พึ่งคำ ผอ.กลุ่มอุตุและอุทกวิทยาประยุกต์</p> <p>๒.๒๒ CWB Radar Data Assimilation Training course (นายไกรฤกษ์ พึ่งสาระ นอต.ชก.พต.พอ.)</p> <p>๒.๒๓ PR Induction Workshop (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ นอต. (PR))</p> <p>๒.๒๔ Workshop on Weather &amp; Climate Prediction (นายสุกฤษฏ์ เกิดแสง ชช.วพ.)</p> <p>๒.๒๕ The Tenth WMO International Workshop on Tropical Cyclones (IWTC-๑๐) (นายสมปราชญ์ ศรีถกล นอต.ปภ.พอ. (in-person) นายภูเกียรติ สุญูราช นอต.ชก.ศบ.(online) /ว่าที่ ร.ต.หญิง พัชรี ประเทศ นอต.ปภ.ศอ.)</p> <p>๒.๒๖ Regional Workshop on Developing an investment roadmap for agricultural climate services in Asia and the Pacific</p>	<p>๒๔ พ.ย. - ๓ ธ.ค. ๒๕๖๕                      ได้ทุกวัน</p> <p>๓๐ พ.ย. - ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕                      ณ WMO, Geneva                      และลาที่ศนศึกษาต่อ                      ๓ - ๖ ธ.ค. ๖๕</p> <p>๓๐ พ.ย. - ๓ ธ.ค. ๒๕๖๕                      ได้ทุกวัน                      และลาที่ศนศึกษาต่อ                      ๔ - ๕ ธ.ค. ๖๕</p> <p>๕ - ๙ ธ.ค. ๒๕๖๕                      บาหลี, อินโดนีเซีย                      และ online</p> <p>๘ - ๙ ธ.ค. ๒๕๖๕                      พนมเปญ กัมพูชา</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p style="text-align: center;">And</p> <p>Second related event on Applying Seasonal Climate Forecasting and innovative insurance solutions to climate risk management in the agriculture sector (นายวรพล สิชฌนุกฤษฏ์ นอต.ชก.ภก.พน.)</p> <p>๒.๒๗ Workshop on disaggregated Data for Inclusive, Gender-responsive climate Action) ในวันศุกร์ที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ระหว่างเวลาแบบผสม (hybrid) และผ่านทางออนไลน์ (นางสาวสัมพันธ์ สุทธิประภา ผศ. อร. บต. /นางธีรลักษณ์ เพ็ชรมานะ นอต.ชก.ภก.พน.)</p> <p>๒.๒๘ การประชุม ๕<sup>th</sup> RA II Hydrological Advisers Forum (นายพาตา มรรษทวี นอต.ชพ. Expert Team /นางรัตนา ประคำมินทร์ ผส.อท. พน. /นายภัทร สุขทวี นอต.ชก.อท.พน.)</p> <p>๒.๒๙ การสัมมนา Seismo-Ionospheric Theory and its Application (๑. นายปฏิญญา พรโสภิน ผส.วม./ ๒. นายโสภณ ชัยลา นอต.ชก. /๓. นายปิยะทรัพย์ทวี นอต.ชก. /๔. นายสนธยา รัตนบุรี นอต.ชก./๕. นายชาติชาย คมนามูล นอต.ชก./๖. นายชาญวิทย์ ศิริสุทธานันท์ นอต.ชก./๗. นางสาวชุติมณฑน์ พร้อมสุข นอต.ปก./๘. นายจิรวัดน์ กำจัดภัย นอต.ปก./๙. นายธีรเดช แม้นพยัคฆ์ นอต.ปก./๑๐. นายบรรณศักดิ์ วรทอง นอต.ปก./๑๑. นางสาวนฤมล ที่ระฆัง พอต.ชง./๑๒. นางวัลย์ลิกา เวชบรรเทิง พอต.ชง./๑๓. นางสาววันชพร รุ่งแจ้ง พอต.ปง./๑๔. นางสาวนันทิณี บุญชู พอต.ปง.)</p> <p>๒.๓๐ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ generating basic climate statistics (๑. น.ส.ศุภทัยกาญจน์ บัวเฟียน นอต.ชพ./๒. น.ส.หทัยชนก วงศ์พงศกร นอต.ปก./๓. นายเชาว์วรรณ ศิวะพรชัย นอต.ปก.)</p> <p>๒.๓๑ การประชุม Regional Sub-programme Management team (RSMT) (นายชัยชาญ สิทธิวรนนท์ นอต.ชก. (รักษาการผส.พ.))</p> <p>๒.๓๒ RSMC Tokyo Attachment Training for forecasters ๒๐๒๓ (๑. นายวิรัชชาติ พรหมดี ผส.รต. ตอ./๒. นายทวีศักดิ์ จันทบุรี ผส.ดท. ตอ./๓. นายสุธา นันทบุรุช ผส.มต. ตอ./๔. นายสมปราชญ์ ศรีถกล นอต.ชก. พอ./ ๕. นางสาวปัทมาธิ์ นงนุช นอต.ปก. พอ./๖. นางสาวปวีณา</p>	<p>๙ ธ.ค. ๒๕๖๕ ๐๙.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. Hybrid, ณ อมารี วอเตอร์เกต/online</p> <p>๑๕ ธ.ค. ๒๕๖๕ ๑๔.๐๐-๑๖.๐๐ น. ตามเวลาประเทศไทย</p> <p>๒ - ๔ ธ.ค. ๒๕๖๕ Online</p> <p>๕ - ๑๖ ธ.ค. ๒๕๖๕ Online</p> <p>๑ - ๒ ธ.ค. ๒๕๖๕ Online</p> <p>๑๑ - ๑๓ ม.ค. ๒๕๖๖ Online</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>ยุพจันทร์ นอต.ปก. พอ./๗. นายจิตติพล ศรีไตรรัตน์ นอต.ชก. ศอ./๘. ว่าที่ร้อยตรีหญิงพัชรี ประเทศ นอต.ชก. ศอ./๙. นายชานูพงษ์ พจนไกร นอต.ชก. ศอ./๑๐. นางสาวอรณิชา พันธุ์รัตน์ นอต.ปก. ศอ./๑๑. นายกู้เกียรติ สุญราช นอต.ชก. ศบ./๑๒. นายทนิษฐ ถือขุนทด นอต.ปก. ศบ.)</p> <p>๒.๓๓ การฝึกอบรม CTBTO On-site Inspection (OSI) Regional Introductory Course (RIC-๒๔) (นายปฏิญญา พรโสภิน ผอ.วผ. ผผ.)</p> <p>๒.๓๔ ฝึกอบรม CTBTO Infrasound Technology Workshop (นายสุกฤษฎี เกิดแสง ชช.วพ.) ณ เกาเซามีแกลโปรตุเกส</p> <p>๒.๓๕ Weather Radar workshop (นายฟาตา มรรษหวิ นอต.ชพ. อท.พน. /นายพีรณัฐ หลงสมบุญ นอต.ปก.พอ.)</p> <p>๒.๓๖ ฝึกอบรม CTBTO Training Course on NDC Capacity Building: Access and Analysis of Waveform IMS Data and IDC Products (นายโสภณ ชัยลา นอต.ชก.ผผ.)</p> <p>๒.๓๗ WMO Workshop “introduction of the WMO Preliminary Position on WRC-๒๓ Agenda”(ดร.วันเฉลิม เพชรสุวรรณ นคพ.ชก.สส.)</p> <p>๒.๓๘ การประชุมกรอบภูมิภาคคณะกรรมการกำกับการดำเนินงานด้านอุทกวิทยาของภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก สมัยที่ ๒๙ (นายณัฐพงศ์ แป้นทอง นอต.ชก.พน.)</p> <p>๒.๓๙ การประชุมเตรียมการสำหรับการประชุมใหญ่ระดับโลกว่าด้วยวิหุคมนาคม ค.ศ ๒๐๒๓ ครั้งที่ ๕ (The ๕th Meeting of the APT Conference Preparatory Group for WRC-๒๓ (APG๒๓-๕)(นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ.ชก.สส.)</p> <p>๒.๔๐ การประชุมเชิงปฏิบัติการ RA II HydroSOS Implementation Workshop ครั้งที่ ๒ (นายฟาตา มรรษหวิ นอต.ชพ. อท. /นางรัตนา ประคำมินทร์ ผส.อท./นายภัทร สุขหวิ นอต.ชพ./นายบรรลือศักดิ์ ขอสุข นอต.ชก.)</p>	<p>๑๕-๒๑ ม.ค. ๒๕๖๖ ณ เชียงใหม่</p> <p>๓๐ ม.ค.-๓ ก.พ. ๒๕๖๖</p> <p>๓๑ ม.ค.-๓ ก.พ. ๖๖ Tokyo, Japan Onsite</p> <p>๑๓ - ๒๔ ก.พ. ๒๕๖๖ เวียดนาม ออสเตรเลีย</p> <p>๒๑ ก.พ. ๖๖ Online</p> <p>๑๙ - ๒๒ ก.พ. ๖๖ Online</p> <p>๒๐ - ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๖ ปูซาน เกาหลี</p> <p>๒๑ - ๒๓ ก.พ.๖๖ โรงแรมปทุมวัน ปรีนเซส กรุงเทพฯ</p>		



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๔๑ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ Tackling Extreme Precipitation Events Workshop-Indo-Pacific region (๑) นายฟาตา มรรษหวี นอต.ชพ. พน./๒) นายณัฐพงษ์ แป้นทอง นอต.ปก. พน./๓) นายโอลัน น้าว ไกรศร นอต.ชก. พอ. /๔) นายฤทธิกฤษณ์ การินทร์ นอต.ชก. กบ./๖) นาย วราพงษ์ หนูทอง นอต.ชก. กบ./๗) นางสาวปาริชาติ สาหรัยสุวรรณ์ นอต.ชก. กบ./๘) นางสาวรุ่งทิวา ฤาชัย นอต.ปก. กบ./๙) นายภุชพันธ์ ศิริทรัพย์ นอต.ชพ. กบ./๑๐) นายอรรถสิทธิ์ ภาคำ นอต.ปก. กบ. /๑๑) นายชานูพงษ์ พจนไกร นอต.ชก. คอ./๑๒) นายกู้เกียรติ สุญราช นอต.ชก. คบ.)</p> <p>๒.๔๒ ๕๕<sup>th</sup> Session of Typhoon Committee (TC-๕๕) (๑. นายวัฒนา กันบัว ผอ.พอ. (หัวหน้าคณะผู้แทนไทย) /๒. นายธัญญา ทองหนูน้อย ผส.вр. พน./๓. นางรัตนา ประคัมรินทร์ ผส.อท. พน./๔. นายฟาตา มรรษหวี นอต.ชพ. พน./๕. นายภัทร สุขทวี นอต.ชพ. พน./๖. นางสาวเอกอนงค์ เคียนทอง นอต.ชก. พอ./๗. นางสาวไพลิน สังข์ขาว นวท.ชก. พน.)</p> <p>๒.๔๓ การประชุม Regional Conference (RECO) in RAI (Asia) (๑๓ มี.ค. ๖๖) High level ออต. หรือ รมว.ดศ.(๑๔ - ๑๖ มี.ค. ๖๖) ระดับปฏิบัติการ Early Warning System (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออต. นายวัฒนา กันบัว ผอ.พน.)</p> <p>๒.๔๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ Urban Act Regional Planning Workshop (นายชลัมภ์ อุ่นอารีย์ นอต.ชก. ภก.พน. /นายวรพล สิขม นุกฤษฏ์ นอต.ชก.ภก. พน. /นายเชาว์วรรณธ์ ศิวะพรชัย นอต.ปก.ภก.พน. / นายมงคล โปรงสูงเนิน นอต.ปก.ภก.พน./น.ส.เกษรินทร์ ทานประเสริฐ นอต.ชพ. ภก. พน./น.ส.ฤทัยกาญจน์ บัวเผียน นอต.ชพ.ภก.พน. /น.ส. กฤติกา สืบศักดิ์ นอต.ชก.ภก.พน. /นางธีรลักษณ์ เพ็ญมานะ นอต.ชก.ภก.พน. /น.ส.นิชนันท์ ตราโชวี นอต.ชก.ภก.พน. น.ส.อภิญาญา ชัยลา นอต.ปก.ภก.พน./น.ส.หทัยชนก วงศ์พงศ์กร นอต.ปก.ภก. พน.)</p> <p>๒.๔๕ การฝึกอบรม Online Training Course on NDC Capacity Building for Advanced Web-Grape Users (นายโสภณ ชัยลา นอต.ชก. ผผ.)</p>	<p>๑-๓ มี.ค. ๖๖ Online</p> <p>๗ - ๙ มี.ค. ๒๕๖๖ Macao, China Online</p> <p>๑๓ - ๑๖ มี.ค. ๖๖ ณ เมืองอาบูดาบี UAE</p> <p>๒๐ - ๒๔ มี.ค. ๒๕๖๖ Online</p> <p>๒๘ - ๒๙ มี.ค. ๖๖ เวลา ๒๐.๐๐ - ๒๓.๐๐ น. Online</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๔๖ การฝึกอบรม RSMC New Delhi Attachment Training of Forecasters (นายเจนวิทย์ สุขกา นอต.ปก./พบ.)</p> <p>๒.๔๗ การประชุม Belt and Road Forum on Early Warnings for All and ๕๐th China Study Tour (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออต. / นายสุกฤษฏ์ เกิดแสง ชช.วพ.) ณ ปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน</p> <p>๒.๔๘ การประชุม Expert Team on Education, Training and Competency (ET-ETC) ภายใต้ Standing Committee on services for Aviation (นายภูษพันธ์ุ ศิริทรัพย์ ผส.วบ. กบ.)</p> <p>๒.๔๙ เดินทางเข้าร่วมการประชุม Expert Team on Radio-Frequency Coordination ครั้งที่ ๔(ET-RFC-๔) (นายวันเฉลิม เพชรสุวรรณ นคพ.ชก.สส.)</p> <p>๒.๕๐ Leadership and Management Training ครั้งที่ ๒ (นางจอมขวัญ สักกามาตย์ ผก.วส.)</p> <p>๒.๕๑ การประชุม High-Level Regional Forum of the Open Consultative Platform in WMO Regional Associations II and V (RAs II and V) ๑๘ เม.ย. ๒๕๖๖ และ การประชุม Asia Climate Forum ๑๙ - ๒๐ เม.ย. ๒๕๖๖ (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออต.)</p> <p>๒.๕๒ ศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ ในหลักสูตร “การพัฒนาด้าน Digital Transformation สำหรับคณะกรรมการกำกับองค์กร (The Cullinan :The Making of the Digital Board) รุ่นที่ ๒” (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออต.)</p> <p>๒.๕๓ การประชุม Nineteenth Session of Forum on Regional Climate Monitoring, Assessment and Prediction for Asia (FOCRAII) (๑. น.ส. เกษรินทร์ ห่านประเสริฐ นอต.ชพ. /๒. น.ส. ฤทัย กาญจน บัวเพียน นอต.ชพ./๓. นายวรพล สิขมณุกฤษฏ์ นอต.ชก./๔. นายมงคล โปร่งสูงเนิน นอต.ปก.)</p> <p>๒.๕๔ การประชุม Scientific Workshop on Expendable Bathythermograph (XBT) (นายโสฬส สวัสดิ์รักษา ผศ.ทล. บด. /นาย</p>	<p>๓ - ๑๓ เม.ย. ๒๕๖๖ Online</p> <p>๑๑ - ๑๕ เม.ย. ๒๕๖๖</p> <p>๑๗ - ๑๙ เม.ย.๖๖ ณ WMO กรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๘ - ๒๐ เม.ย. ๖๖ เจนีวา สวิตเซอร์แลนด์</p> <p>๑๘ เม.ย. - ๑๗ พ.ค. ๒๕๖๖ Online</p> <p>๑๘ - ๒๐ เม.ย. ๒๕๖๖ สิงคโปร์</p> <p>๒ - ๗ พ.ค. ๒๕๖๖ สวีเดน และ สาธารณรัฐ เอสโตเนีย</p> <p>๘ - ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๖ Online</p> <p>๑๑ - ๑๒ พ.ค. ๖๖ Online</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>อนันต์ ศิริธัญญะรัตน์ นอต.ชก. ทล. บด. /นายธีระธรรม เทพราช พอต.ชง. ทล. บด./นายวิทยา รัชชิติต พอต.ชง. ทล. บด.</p> <p>๒.๕๕ การประชุม Kick-Off Workshop โครงการ Enhancing Risk Assessments (ERA) for Improved Country Risk Financing Strategies” (นายชลัมภ์ อุ่นอารีย์ (นตอ.ชก.) ภก. /นายเชาว์วรรณ ศิวะพรชัย (นอต.ปก.) ภก.)</p> <p>๒.๕๖ การประชุม ๑๑th Session of the Ship Observations Team (SOT-๑๒) (นายโสฬส สวัสดิรักษา ผศ.ทล. บด. /นายอนันต์ ศิริธัญญะรัตน์ นอต.ชก. ทล. บด. /นายธีระธรรม เทพราช พอต.ชง. ทล. บด./นายวิทยา รัชชิติต พอต.ชง. ทล. บด.)</p> <p>๒.๕๗ การประชุมประจำปีของคณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (เอสแคป) สมัยที่ ๗๙ (นายชลัมภ์ อุ่นอารีย์ นอต.ชก. พน./๒. นายณัฐกิตติ์ สิงหเพชร นอต.ปก. พอ. /๓. นางสาวไพลิน สังข์ขาว นวท.ชก. พน.)</p> <p>๒.๕๘ Training on Agro-meteorology (ว่าที่ รต. หลิง พัชรี ประเทศ นอต.ชก. ตอ. /๒. นายเชาว์วรรณ ศิวะพรชัย นอต.ปก. พน./๓. นางสาว รุติชญา ผ่องแผ้ว พอต.ปง. ตอ./๔. นายสรศักดิ์ โรจนานุกรักษ์ พอต.ปง.)</p> <p>๒.๕๙ การประชุม ๑๙<sup>th</sup> World Meteorological Congress (Cg-๑๙)</p> <p><b>กรมอุตุนิยมวิทยา</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออด. (on-site)</li> <li>๒. นายวัฒนา กันบัว ผอ.พน.(online)</li> <li>๓. นายสมควร ตันจาน ผอ.ตอ. (online)</li> <li>๔. นางสาวโสธรรัตน์ อินสว่าง ผอ.กษ. (online)</li> <li>๕. นายสุรพงษ์ สารปะ ผอ.ภก. (online)</li> <li>๖. นายภูษพันธุ์ ศิริทรัพย์ รก.ผส.วบ.กบ. (online)</li> <li>๗. นายพาดา มรรษทวี นอต.ชพ. อท. (online)</li> <li>๘. นายชัยชาญ สิทธิวรนนท์ รก.ผส.พก. (online)</li> <li>๙. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ.ชก.สส. (online)</li> </ol>	<p>๑๕ - ๑๖ พ.ค. ๖๖ กรุงเทพมหานคร</p> <p>๑๕ - ๑๘ พ.ค. ๖๖ Online</p> <p>๑๕ - ๑๙ พ.ค. ๒๕๖๖ online</p> <p>๑๕-๒๖ พ.ค. ๖๖ RTC-Beijing Online</p> <p>๒๒ พ.ค.- ๒ มิ.ย. ๒๕๖๖ ศูนย์การประชุม นานาชาติ (CICG) นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส (on-site and online) ออด. เข้าร่วมที่เจนีวา</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑๐. นายสมปราชาญ์ ศรีถกล นอต.ชก. พอ. (online)                      ๑๑. นางสาวปัญญาพร เสียงเลิศ นทป. อบ. (online)                      ๑๒. นางภานุมาศ ลิวเจริญทรัพย์ ผก.วท. (online)                      ๑๓. นางสาวชยาภรณ์ เฉลิมแสน นวท.ปก. (online)  <b>กรมชลประทาน</b>                      ๑๔. นายอดิสร จำปาทอง (on-site)                      ผู้เชี่ยวชาญด้านที่ปรึกษาอุทกวิทยา  <b>สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ</b>                      ๑๕. นางสาวนิโลบล อรัณยภาค (online)                      ผู้เชี่ยวชาญด้านอุทกวิทยา</p> <p>๒.๖๐ การประชุม High-Level Session of the Open Consultative Platform (OCP-HL-๔) ครั้งที่ ๔ (๑.นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออต. (On-site) /ลำดับที่ ๒ - ๖ (Online)/๒. นายฟาตา มรรษทวี นอต.ชพ (พน.) /๓. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ. (สส.) /๔.นายสมปราชาญ์ ศรีถกล นอต.ชก (พอ.) /๕. นางภานุมาศ ลิวเจริญทรัพย์ ผก.วท (พน.) /๖.นางสาวชยาภรณ์ เฉลิมแสน นวท.ปก. (พน.))</p> <p>๒.๖๑ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Climate Change Mitigation and Adaptation under the Global Development Initiative (๑. นายนาวัน เสริมสุข นอต.ชพ (พอ.) /๒. น.ส. ฤทัยกาญจน์ บัวฝ้าย นอต.ชพ. (ภก.) /๓. น.ส. อภิญญา ชัยลา นอต.ปก. (ภก.) /๔. นายเชาว์วรรณ ศิวะพรชัย นอต.ปก. (ภก.))</p> <p>๒.๖๒ ฝึกอบรมหลักสูตร International Distance Training Course on Aeronautical Meteorology Services ครั้งที่ ๑๑ (๑.นายนราเทพ สุกุลนิธิเมธา นอต.ชก. (กบ.) /๒. นายธรากร แจ่มวิถึเลิศ นอต.ปก. (กบ.) / ๓. นายวิสันันน์ แสงจันทร์ นอต.ปก.(กบ.) /๔. นายอิทธิพล ดวงภักดี นอต.ปก. (กบ.) /๕. นายอภิญา จิตรแจ้ง นอต.ชก. (ศบ.) /๖. นายพีระเดช ชูยกระเดื่อง นอต.ชก. (ศบ.) /๗. นายรักษพล พอจิต นอต.ชก. (ศบ.) /๘. น.ส.</p>	<p>พร้อมด้วยผู้แทน กรมชลประทาน รวม ๒ คน</p> <p>๒๖ พ.ค. ๒๕๖๖ ณ CICG เจนีวา สมาพันธ์รัฐสวิส (on-site และ online) (ออก. เข้าร่วม on-site ที่ Geneva คนเดียว)</p> <p>๒๙ พ.ค. - ๑๑ มิ.ย.๒๕๖๖ Online</p> <p>๕ - ๑๖ มิ.ย. ๒๕๖๖ Online</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>หนูเล็ก สำราญจิต นอต.ปก.(ศบ.)/๙.น.ส.ติษยาภา คักดิ์ศรีศิริสกุล นอต.ปก.ศบ./๑๐. น.ส.จิรนนท์ แก้วกู่ นอต.ปก. (ศบ.)</p> <p>๒.๖๓ Typhoon Committee Research Fellowship Scheme (นายสมปราชญ์ ศรีถกล นอต.ชก. พอ.)</p> <p>๒.๖๔ CTBTO : Science and Technology ๒๐๒๓ Conference (Snt๒๐๒๓) เสนอ Abstract เข้าร่วมการคัดเลือก (นายปฏิญญา พรโสภิน ผส.วผ.ผผ. /นายโสภณ ชัยลา นอต.ชก. ผผ.)</p> <p>๒.๖๕ การฝึกอบรมหลักสูตร Urban Remote Sensing Information Processing and Air Pollution Monitoring ภายใต้งานโครงการ APSCO Advanced Training Course on Remote Sensing Information (น.ส.สัมฤทธิ์ สุทธิประภา ผศ.อร. บด./น.ส.กมลทิพย์ เนื่องจำนงค์ นอต.ปก. วส. บด./น.ส. ชนัญฐา แสงรัตน์นายนต์ นอต.ปก. วส.)</p> <p>๒.๖๖ Typhoon Committee Roving Seminar ๒๐๒๓ (๑. นายชานู พงษ์พจนไกร นอต.ชก. ศอ.(เข้าร่วม on-site ณ เวียดนาม)/๒. นายโกวิช สะอาด นอต.ชก. ศล. (online)/๓. นายปริวัชร นามด้วง นอต.ชก. ศล. (online)/๔. นายศุภกฤต โคตรเวียง นอต.ชก. ศบ. (online))</p> <p>๒.๖๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ Second Flash Flood Guidance System (FFGS) Global Workshop (๑. นายสมควร ต้นจางน ผอ.ตอ. (FFGS FP) /๒. นายฟาตา มรรษหวิ นอต.ชพ. อท. พน. (Al FP) /๓. นายบรรลือศักดิ์ ขอสุข นอต.ชก.อท.พน. (FFGS Expert) /๔. นายสุประภาพ พัฒนาสิ่งหเสนีย์ วิศวกรโยธา ชพ.กรมทรัพยากรน้ำ FFGS operating Agency in Thailand)</p> <p>๒.๖๘ การประชุมเกี่ยวกับการส่งเสริมความร่วมมือโครงการ Clean Air for Sustainable ASEAN (CASA) project และข้อริเริ่ม Asia - Pacific Information Superhighway (AP - IS) (น.ส.ชลรดา ชิวปรีชา นอต.ชก. บด. /นายสุรพงษ์ สารปะ ผศ.ภก. พน.)</p>	<p>๑๒ - ๒๓ มิ.ย. ๖๖ Jeju อด.เกาหลี สาธารณรัฐเกาหลี</p> <p>๑๙ - ๒๓ มิ.ย. ๖๖ เวียดนาม ออสเตรเลีย online</p> <p>๒๖ - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ Online</p> <p>๒๘ - ๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖ เวียดนาม on-site and online</p> <p>๑๙ - ๒๓ มิ.ย. ๒๕๖๖ ณ เมือง Skopje สาธารณรัฐ มาซิโดเนียเหนือ</p> <p>๑๐ ก.ค. ๒๕๖๖ กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและ สังคม</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๖๙ การประชุม Thailand's First Biennial Transparency Report (๑BTR) and combined Fifth National Communication and Second Biennial Transparency Report (๕NC/๒BTR) to UNFCCC's Local Project Appraisal Committee (LPAC) Meeting (นายวรพล สีขมณุกฤษฎ์ (นอต.ชก.)</p> <p>๒.๗๐ การประชุมคณะกรรมการว่าด้วยการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ภายใต้คณะกรรมการการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติสำหรับเอเชียและแปซิฟิก (เอสแคป) สมัยที่ ๘ (นายวุฒิพงศ์ หนูบรรจง นอต.ชก. พอ./นายณัฐกิตต์ สิงห์เพชร นอต.ปภ. พอ./นางสาวนททัย ทศวงศ์ นอต.ปภ. พอ./นางสาวรุ่งไพลิน กองยักซี่)</p> <p>๒.๗๑ การประชุมเตรียมการสำหรับการประชุมใหญ่ระดับโลกด้วยวิทยุคมนาคม ค.ศ. ๒๐๒๓ ครั้งที่ ๖ (APG๒๓-๖) ของ APT (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคท.ชก.สส. เข้าร่วมทาง Online)</p> <p>๒.๗๒ สถาบันมาตรฯ มีสัมมนาเรื่อง gnss&amp; application (ปฎิญา พรโสภิน, โสภณ ชัยลา, ชุตินณพนธ์ พร้อมสุข, สนธยา รัตนบุรี, จิรวัดณ์ กำจัดภัย)</p> <p>๒.๗๓ The ๒๐๐๔ Banda Aceh Earthquake to Today-New Understanding of the Causes and Implications of Great Earthquake (ปฎิญา พรโสภิน, โสภณ ชัยลา, ชุตินณพนธ์ พร้อมสุข, สนธยา รัตนบุรี, จิรวัดณ์ กำจัดภัย)</p> <p>๒.๗๔ การใช้งานระบบบริการสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาเพื่อการบริหาร (สุรางคณา จงสวัสดิ์, วันชพร รุ่งแจ้ง)</p> <p>๒.๗๕ การจัดทำหมุดหลักฐาน GNSS ความละเอียดสูงด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว (อ่าวไทย ปัญญา, ปริยะ ทันนิเทศ, ชุตินณพนธ์ พร้อมสุข, วิรงรอง สุขา, จิรวัดณ์ กำจัดภัย, ทนงศักดิ์ เต่าทอง, สนธยา รัตนบุรี,ชาติชาย คมนามูล, บรรณศักดิ์ วรทอง)</p> <p>๒.๗๖ อบรมโครงการปรับปรุงเครื่องมือตรวจวัดสถานีตรวจวัดแผ่นดินไหวแอนะล็อกเป็นระบบดิจิทัล (ปฎิญา พรโสภิน, โสภณ ชัยลา, จิรวัดณ์ กำจัดภัย, ทนงศักดิ์ เต่าทอง, ชุตินณพนธ์ พร้อมสุข, สุรางคณา จงสวัสดิ์, วันชพร รุ่งแจ้ง, ชาติชาย คมนามูล)</p>	<p>๑๑ ก.ค. ๒๕๖๖ ๐๙.๐๐-๑๓.๐๐ น. ณ โรงแรม Pullman Bangkok King Power ณ กรุงเทพฯ</p> <p>๒๕ - ๒๗ ก.ค. ๒๕๖๖ online</p> <p>๑๔ -๑๙ ส.ค. ๖๖ ณ นครบริสเบน ออสเตรเลีย</p> <p>๓ ก.พ.๖๖</p> <p>๕ ม.ค.๖๖</p> <p>๒๔-๒๖ เม.ย.๖๖</p> <p>๑๙ มิ.ย.๖๖</p> <p>๒๐ มิ.ย.๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๗๗ โครงการฝึกอบรม เรื่อง การวิเคราะห์ข้อมูลเรดาร์ ดาวเทียม และการประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์อากาศและการเตือนภัย จำนวน ๓๐๓ คน</p> <p>๒.๗๘ โครงการฝึกอบรม เรื่อง ทบทวนการตรวจอากาศผิวพื้นและ การตรวจอากาศชั้นบน จำนวน ๓๒๒ คน</p> <p>๒.๗๙ โครงการฝึกอบรมทบทวนความรู้ (Recurrent Training) หลักสูตร อุตุนิยมวิทยาการบิน สำหรับนักอุตุนิยมวิทยา จำนวน ๑๔๗ คน</p> <p>๒.๘๐ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การตรวจและรายงาน อากาศการบิน และการตรวจและรายงานอากาศผิวพื้นและ อุตุนิยมวิทยาเกษตร (ภาคปฏิบัติ) จำนวน ๑๒ คน</p> <p>๒.๘๑ ๑.๓ Leadership and Management Webinar, WMO (นางจอมขวัญ สักกามาตย์)</p> <p>๒.๘๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการฝุ่นละอองในอากาศในระดับพื้นที่” จ.เชียงใหม่</p> <p>๒.๘๓ กิจกรรมการเสวนาวิชาการ เรื่อง “การส่งผ่านสภาพอากาศ ภูมิอากาศ และน้ำ จากฐานสูรณ และระบบการเตือนภัยล่วงหน้าสำหรับทุกคน”</p> <p>๒.๘๔ ร่วมงาน ETDA Foresight Symposium ๒๐๒๓ ภายใต้หัวข้อ “Light up the Future of Well-Being and Tourism”</p> <p>๒.๘๕ Urban Remote Sensing Information Processing and Air Pollution Monitoring ภายใต้โครงการ APSCO Advanced Training Course on Remote Sensing Information</p> <p>๒.๘๖ โครงการ ฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ในส่วนของระบบเครื่องมือตรวจวัดลมชั้นบน ระดับต่าง ๆ</p> <p>๒.๘๗ โครงการฝึกอบรมระบบเรดาร์ตรวจอากาศจริง (จำนวน ๑๑ คน)</p> <p>๒.๘๘ . การฝึกอบรมด้านช่างเทคนิคและการฝึกอบรมด้านปฏิบัติการ เครื่องมือตรวจอากาศชั้นบนฯ ติดตั้งที่ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ จังหวัด เชียงใหม่</p>	<p>๑๕-๑๖ มิ.ย.๒๕๖๖</p> <p>๑๖ - ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๒๓ - ๒๔ พ.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑๗ -๒๖ ก.ค.๒๕๖๖</p> <p>๑๘,๒๖เม.ย. ,๑๑,๑๗พ.ค.</p> <p>๑๖-๑๘ พ.ค.๖๖</p> <p>๒๓ มิ.ย.๖๖</p> <p>๒๖ ม.ค.-๓ ก.พ.๖๖ และ๒๗-๓๑ มี.ค.๖๖</p> <p>๒๔ เม.ย.-๓ พ.ค. ๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๘๙ เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เรื่องการสร้างความเข้าใจในการรายงานลักษณะลมฟ้าอากาศ</p> <p>๒.๙๐ เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “Workshop on forecasting aviation hazardous weather” ผ่านทางออนไลน์ จัดโดย HKO (Hong Kong Observatory)</p> <p>๒.๙๑ โครงการฝึกอบรม เรื่อง การบำรุงรักษาเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา</p> <p>๒.๙๒ โครงการฝึกอบรม เรื่อง อุตุนิยมวิทยาเกษตร</p> <p>๒.๙๓ ศล. เข้าร่วมประชุมจัดทำระบบเฝ้าระวังภาวะสุขภาพที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศกับศูนย์อนามัยที่ ๑๐ จังหวัดอุบลราชธานี ” (ผู้เข้าอบรม ๓๘ คน )</p> <p>๒.๙๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการ Fourth S2S Southeast Asia Capability Building Workshop นายเชาว์วรรณ ศิวะพรชัย (นอต.ปก.) พน.</p> <p>๒.๙๕ 6th RA II Hydrological Advisers’ Forum ออนไลน์ (นายพาดามรรชทวี นอต.ชพ. อท.พน./นายธนกร พันธุ์หงส์ พอต.อว.ตอ. /นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ.ชก.สส. /น.ส.ชื่นจิตร ฤทธิเดช นคพ.ชก.สส. /นายบุญชัย เทพยศ นคพ.ชก. สส. /นายราเชนทร์ เทศฉาย นคพ.ชก. สส. /น.ส. ณัฐพร เลิศสำราญพินิจ นคพ.ปก. สส.)</p> <p>๒.๙๖ ประชุมปรึกษาหารือระดับภูมิภาค Regional Consultation Meeting on Operational Medium and Long - Range Forecasting (DC#1 and DC#2) and Flood Mapping Tod (DC#3) (นายพาดามรรชทวี นอต.ชพ. อท.พน.)</p> <p>๒.๙๗ การประชุมเชิงปฏิบัติการ Establishment of the Standard to Exchange Data and Information Related to Disaster in the ASEAN Region) (นางสาวชลาลัย แจ่มผล (ผอ.พอ.) พอ.)</p> <p>๒.๙๘ การฝึกอบรมหัวข้อ Seminar on Seismology and Earthquake Engineering for Developing Countries (นายโสภณ ชัยลา นอต.ชก.ฝผ.)</p>	<p>๑๔-๑๘ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>๔-๖ ก.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑๕ พ.ค.๒๕๖๖</p> <p>๗ ธ.ค.๖๕</p> <p>๒๒ - ๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖ประเทศ สิงคโปร์</p> <p>๒๔ ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ตามเวลาประเทศไทย</p> <p>๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>ณ นครโฮจิมินห์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม</p> <p>๓๐-๓๑ ส.ค. ๒๕๖๖</p> <p>ณ กรุงเวียงจันทน์ สปป.ลาว</p> <p>๖ - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จีน</p>		



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๙๙ Coordinators' Meeting on Belt and Road Seismic Risk Reduction (นายปฏิญญา พรโสภิต ผส.พผ. ผผ.)</p> <p>๒.๑๐๐ ประชุมเชิงปฏิบัติการ “the fourth Leadership and Management Programme for Senior Management of National Meteorological and Hydrological Services (NMHSs) of Regional Associations II (Asia) and V (South-West Pacific)” (นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ (ออต.)</p> <p>๒.๑๐๑ Fifteenth International Training Workshop Climate Variability and Predictions (15ITWCVP) (นายชลัมภ์ อุ่นอารีย์ นอต. ชก. ภก. (เข้าร่วมในฐานะวิทยากร)</p> <p>๒.๑๐๒ WMO Virtual Workshop on Environmental Sustainability of Observing Systems and Methods รายชื่อผู้เข้าร่วม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นางวัฒนา สิงห์ต้อย นคพ.ชพ./ผศ.ทอ. สส.</li> <li>๒. น.ส. ชื่นจิต ฤทธิเดช นคพ.ชก. สส.</li> <li>๓. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ นคพ.ชก. สส.</li> <li>๔. นายราเชนทร์ เทศฉาย นคพ.ชก. สส.</li> <li>๕. นายบุญชัย เทพยศ นคพ.ชก. สส.</li> <li>๖. น.ส. ณัฐพร เลิศสำราญพินิจ นคพ.ปก. สส.</li> <li>๗. นายโสฬส สวัสดิ์รักษา ผศ.ทล. บด.</li> <li>๘. นายอนันต์ ศิริธัญญะรัตน์ นอต.ชก. บด.</li> <li>๙. นายธีระธรรม เทพราช พอต.ชง. บด.</li> <li>๑๐. นายสุธา นันทบุรุษ พอต.อว. (ผส.มต.) ต่อ.</li> <li>๑๑. นายสมลักษณ์ วังสุข พอต.อว. (ผส.ตช.) ต่อ.</li> </ol> <p>๒.๑๐๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ International Meridian Circle Program (IMCP) ๒๐๒๓ ระหว่างวันที่ ๑๔-๑๖ กันยายน ๒๕๖๖ และการอบรมหลักสูตร International Meridian Circle Program (IMCP) Space</p>	<p>๒ - ๗ ก.ย. ๒๕๖๖ ณ เมืองต้าหลี่ (Dali) สาธารณรัฐประชาชนจีน</p> <p>๔ - ๘ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ประเทศสิงคโปร์</p> <p>๑๐ - ๑๒ ก.ย. ๖๖ เมือง Accra ประเทศ Ghana</p> <p>๑๒ - ๑๓ ก.ย. ๒๕๖๖ Online</p> <p>๑๔ - ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>Weather School ระหว่างวันที่ ๑๗-๒๓ กันยายน 2566 (นายอรรถสิทธิ์ ภาคำ นอต.ปก. กบ. /น.ส. วัชรภรณ์ มูลทรัพย์ นอต.ปก.พน.)</p> <p>๒.๑๐๔ The 3<sup>rd</sup> China-ASEAN Meteorological Forum ผู้เข้าร่วม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์ ออต.</li> <li>๒. นายสมควร ตันจาน ผอ.ตอ.</li> <li>๓. นายพีรณัฐ หลงสมบุญ นอต.ปก. พอ.</li> </ol> <p>๒.๑๐๕ การฝึกอบรม CTBTO East Asia Regional National Data Center Workshop (นางสาวชุติมณฑน์ พร้อมสุข นอต.ปก.)</p> <p>๒.๑๐๖ The 12<sup>th</sup> International Distance Training Course on Nowcasting Techniques in Disaster Prevention and Mitigation: Impact-based Forecasting ผู้เข้าร่วม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นายมนุญ โตะโอย ผส.รต. พอ.</li> <li>๒. นายชัยชาญ สิทธิวรนนท์ ผส.พก. พอ.</li> <li>๓. นางสาวเอกอนงค์ เคียนทอง นอต.ชก. พอ.</li> <li>๔. นางสาวจันทร์จิรา อยู่ताल นอต.ชก. พอ.</li> <li>๕. นางสาวบุษบา รุจิวิชรพงศ์ นอต.ชก. พอ.</li> <li>๖. นายโอลัน น้าวไกรสร นอต.ชก. พอ.</li> <li>๗. นายจรัล เขี่ยมเวช นอต.ปก. พอ.</li> <li>๘. นางสาวพรศิริ รักสัญชาติ นอต.ปก. พอ.</li> <li>๙. นางสาวนฤมล ทีระขัง นอต.ชก. พอ.</li> <li>๑๐. ว่าที่ร้อยตรีหญิง พัชรี ประเทศ นอต.ชก. คอ.</li> </ol> <p>๒.๑๐๗ ESCAP/WMO/Typhoon Committee The 12<sup>th</sup> Meeting of TC Working Group on Hydrology : 12<sup>th</sup> WGH Meeting ผู้เข้าร่วม</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นางรัตนา ประคำมินทร์ ผส.อท.</li> <li>๒. นายฟาตา มรรษทวี นอต.ชพ.</li> <li>๓. นายภัทร สุขทวี นอต.ชพ.</li> </ol>	<p>๑๕-๑๖ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ณ เมืองหนานหนิง</p> <p>สาธารณรัฐ</p> <p>ประชาชนจีน</p> <p>๑๘ - ๒๒ ก.ย.๒๕๖๖</p> <p>ณ เมืองบาห์ลี</p> <p>สาธารณรัฐ</p> <p>อินโดนีเซีย</p> <p>๑๘ - ๒๙ ก.ย.</p> <p>๒๕๖๖</p> <p>Online</p> <p>๒๐-๒๒ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ณ โรงแรม เดอะ</p> <p>ควอเตอร์ อารีรี่</p> <p>กรุงเทพมหานคร</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒.๑๐๘ ทูนิฟิเคอกรมรัฐบาลญี่ปุ่น หลักสูตร Reinforcement of Meteorological Services JFY๒๐๒๓ (นางสาวดวงพร แก้วบังวัน นอต.ปก. (พบ.) สน.)</p> <p>๒.๑๐๙ ทูนิฟิเคอกรมรัฐบาลญี่ปุ่นหลักสูตร Reinforcement of Meteorological Services JFY๒๐๒๓ (นางสาวดวงพร แก้วบังวัน นอต.ปก. (พบ.) สน.)</p>	<p>ช่วงที่ ๑ Online ๒๗ - ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖</p> <p>ช่วงที่ ๒ On-site ๑ ต.ค.-๑๓ ธ.ค.๖๖ ณ JICA Tokyo ญี่ปุ่น</p>		
			<p>๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการบริหารจัดการ</p> <p>๓.๑ โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้แผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)</p> <p>๓.๒ การอบรม เรื่อง “แนวทางการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐” ผานสื่ออิเล็กทรอนิกส์, สำนักงาน กพร.</p> <p>๓.๓ อบรมเทคนิคการกำหนด Leading Indicators และ Lagging Indicators</p> <p>๓.๔ คลินิกการกำหนด Leading Indicators และ Lagging Indicators</p>	<p>วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๒๔-๒๕ เม.ย.๖๖</p> <p>๒๓ ม.ค.๖๖</p>	ไม่มี	ผู้เข้าอบรม ๓๐ คน
			<p>๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงานประเภท และระดับตำแหน่ง</p> <p>๔.๑ โครงการพัฒนาความรู้และทักษะสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงและการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์ม YourNextU (onsite และ online)</p> <p>๔.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อให้ตัวแทนประเทศสมาชิกในกลุ่มภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) แลกเปลี่ยนความเห็นเกี่ยวกับประเด็นทักษะทางสังคม (Soft Skills) (นางวัฒนา สิงห์ต๋อย นคพ.ชพ. สส./น.ส.มาลีณี มีลาภสม ผส.สอ. บด./นางปณาลี บำรุงผล นบค.ชก. บด. /น.ส.วนิดา ทুমมัย นบค.ชก. บด.)</p>	<p>ระหว่างวันที่ ๒๐ ม.ค. ๒๕๖๖ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖</p> <p>๒๖ - ๒๗ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>Online</p>	ไม่มี	ผู้เข้าอบรม ๔๐ คน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๔.๓ การฝึกอบรมด้วยระบบการเรียนรู้สมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ “การพัฒนาสมรรถนะ Digital Literacy”,สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)</p> <p>๔.๔ การฝึกอบรมด้วยระบบการเรียนรู้สมรรถนะบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ “Microsoft Excel”, สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)</p> <p>๔.๕ หลักสูตร Step-in Leader ๒ (ผู้นำกับการสื่อสารและสร้างสัมพันธ์) (นางปณาลี บำรุงผล) ออนไลน์</p> <p>๔.๖ หลักสูตร Step-in Leader ๓ (ผู้นำกับการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างมีประสิทธิภาพ) (นางปณาลี บำรุงผล) ออนไลน์</p> <p>๔.๗ หลักสูตร SimpliLearn - Agile Scrum Master (แนวคิดหลักในการนำทีม) (นางปณาลี บำรุงผล) ออนไลน์</p>	<p>๒๔ พ.ค.๖๖</p> <p>๓๐ พ.ค.๖๖</p>		
			<p>๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ</p> <p>๕.๑ น.ส.พรศิริ รักสัญชาติ นอต.ปก. พอ. ได้ศึกษาด้วยตนเอง ผ่านคอร์ส Online (คอร์ส IELTS @HOME)</p> <p>๕.๒ น.ส.ชนัญฐา แสงรัตน์ นอต.ปก.บด. ศึกษาฟัง พูด อ่าน ด้วยตนเองผ่านช่องทาง Youtube :@rachelsenglish</p> <p>๕.๓ น.ส.นพรัตน์ ศรีรัตนภรณ์ พอต.ปง.บด. ฝึกอบรมผ่านหลักสูตรออนไลน์ “ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวัน” จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย</p> <p>๕.๔ นายวุฒิพงศ์ หนูบรรจง นอต.ชก.พอ. ศึกษาด้วยตนเองและฝึกอบรมผ่านช่องทาง <a href="https://www.youtube.com/user/jadambrad">https://www.youtube.com/user/jadambrad</a></p> <p>๕.๕ นายสุรจิต จิตอารีรัตน์ นอต.ชก.พอ. ศึกษาด้วยตนเองผ่านการอ่านหนังสือ Advanced Grammar in Use ซึ่งดำเนินการไปได้ ๗๐% แล้ว และอยู่ระหว่างการศึกษา</p> <p>๕.๖ นายนาวัน เสริมสุข นอต.ชก.พอ. ฝึกอบรมออนไลน์ใน CHULA MOOC ในหลักสูตร “Essential Grammar for Writing and Speaking” (ฝึกไวยากรณ์ภาษาอังกฤษที่จำเป็นสำหรับการเขียนและการพูด)</p>		ไม่มี	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			๕.๗ ฝึกอบรม e-learning ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร ภาษาอังกฤษ เพื่อการทำงานการสนทนาในสถานการณ์ต่าง ๆ (นายปรีวีชร นามด้วง นอต.ชก.ศล./น.ส.ปิยะรัตน์ ทองนพคุณ นอต.ปก.ศต.)			
			๖. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร ๖.๑ โครงการ นงส. รุ่นที่ ๙ (นางสาวชมภาริษา) ๖.๒ หลักสูตร เกี่ยวกับวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับผู้บริหาร (ผส.สอ.) ๖.๓ หลักสูตร การบริหารจัดการแบบอะไจล์ สำหรับผู้นำยุคใหม่ (นางจอมขวัญ สักกามาตย์) ๖.๔ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ “การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม” ๖.๕ อบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (นบส.๑) ปี ๒๕๖๖ รุ่น ๙๘ (นายวัฒนา กันบัว ระหว่างวันที่ ๑๙ มิ.ย. - ๒๙ ส.ค.๖๖) ๖.๖ โครงการพัฒนานักบริหารดิจิทัลระดับกลาง สป.ดศ.(นบก.ดศ.) ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ , รุ่นที่ ๒ (นายประสาทสุขฯ/นายพิพัฒน์ฯ/นายวิรัชชาติฯ/น.ส.มาลีฯ/นายสันทวัฒน์ฯ/นายมนูญฯ/นายชัยชาญฯ/นายภูษพันธุ์ฯ/นางบุญเกตุฯ/น.ส.จิตสุตาฯ/น.ส.ประภาพรฯ/น.ส.จันจุตาฯ)		ไม่มี	
			๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน ๗.๑ หลักสูตร การบริหารจัดการแบบอะไจล์ สำหรับผู้นำยุคใหม่ (นางจอมขวัญ สักกามาตย์)		ไม่มี	
			๘. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๗.๑ นางสาวภทรณัฐ พรหมมาศ นอต.ปก. ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา รุ่นที่ ๑๘ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๗.๒ นายปรีวีชร นามด้วง นอต.ปก. ผ่านการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของกรมอุตุนิยมวิทยา รุ่นที่ ๑๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗		ไม่มี	
			๙. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบฯ		ไม่มี	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๙.๑ โครงการขับเคลื่อนค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต(น.ส.วรรณพรา ตส. และน.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๙.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(น.ส.อนงลักษณ์ฯ)</p> <p>๙.๓ โครงการอบรมสัมมนา หลักสูตร "เทคนิคการผ่านการประเมินการประกันคุณภาพงานตรวจสอบภายใน"โดย มูลนิธิวิจัยและพัฒนาการเงินการคลัง ตส. (ผอ.ตส.)</p> <p>๙.๔ หลักสูตรเตรียมความพร้อม A๑ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ (น.ส.มรุกัญญา แดงโสภา / น.ส.ขวัญสุดา เพชรสามสี/ น.ส.ณัฐวดี ถุงทรัพย์/น.ส.สุชาดา เกตุแก้ว)</p> <p>๙.๕ โครงการอบรมเทคนิคการประชาสัมพันธ์เชิงรุก “PR อย่างไรให้(ดูเหมือน) โปร</p> <p>๙.๖ หลักสูตรเจ้าหน้าที่ระดับกลาง B๒ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับการจัดซื้อจ้างหรือการบริหารพัสดุฯ และเป็นผู้สอบผ่านหลักสูตร A๑ (น.ส.รุ่งนภา ปั่นทอง)</p> <p>๙.๗ กิจกรรมเสวนาออนไลน์ “แบ่งปันความคิด สะกิดมุมมอง เพื่อพัฒนาตนเอง”</p> <p>๙.๘ ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำโครงการเสนอกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม</p> <p>๙.๙ หลักสูตรการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ อบรมออนไลน์ (e-Learning)</p>	<p>๑๐ มี.ค. ๖๖</p> <p>๑๕ มี.ค.๖๖</p> <p>๓๐ มิ.ย. ๖๖</p>		
		<p>๒. ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่นขึ้นไป</p>	<p>ร้อยละ ๙๒.๒๖ (เฉพาะข้าราชการ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ยกเว้น ชช.) ทุกตำแหน่งยกเว้น ออต. (รอบที่ ๒)</p>		<p>ไม่มี</p>	
<p>๒. การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้าน</p>	<p>๒. ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าว</p>	<p>๓. ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p>	<p>๑๐. โครงการพัฒนาการบริหารงานอุดมศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๑๐.๑ หลักสูตร “แนวทางการพัฒนาเว็บ Multi-site ด้วย Orchard Core (สำหรับการสร้างเว็บไซต์ย่อยภายใต้โดเมนtmd.go.th)”</p>	<p>๒๓ พ.ย. ๖๕</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ผู้เข้าอบรม ๖๖๘ คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
เทคโนโลยีดิจิทัล	ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	เหมาะสมกับการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ	<p>๑๐.๒ อบรม Data Warehouse และ ระบบ e-service (TMD Portal) จำนวน ๓ คน</p> <p>๑๐.๓ อบรม Huawei Academy Project - Windows System Security Basics and Reinforcement Training จำนวน ๓ คน</p> <p>๑๐.๔ โครงการความรู้เกี่ยวกับกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๑๕๖ คน</p> <p>๑๐.๕ ฝึกอบรมออนไลน์ใน CHULA MOOC ในหลักสูตร “Exploring Digital Technology Landscape (นายนาวิน เสริมสุข)”</p> <p>๑๐.๖ ฝึกอบรมออนไลน์ใน CHULA MOOC ในหลักสูตร “Cloud Computing for Everyone” (ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการประมวลผลบนคลาวด์สำหรับทุกคน)</p> <p>๑๐.๗ ฝึกอบรม e-learning ของ AWS Amazon หลักสูตร AWS Cloud Practitioner Essentials (thai) (ประยุกต์ใช้งานระบบ คลาวด์ (Cloud Computing)) (นายอาลี ปันดีกา นอต.ปท.ศต.)</p> <p>๑๐.๘ การฝึกอบรม การใช้งานระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ รุ่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- รุ่นที่ ๑ วันที่ ๒๖ ก.ย. ๖๖ จำนวน ๑๔๙ คน</li> <li>- รุ่นที่ ๒ วันที่ ๒๗ ก.ย. ๖๖ จำนวน ๒๑๖ คน</li> </ul> <p>๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>๑๑.๑ หลักสูตร “การสร้างอินโฟกราฟิก”</p> <p>๑๑.๒ โครงการฝึกอบรม เรื่อง Digital Transformation จำนวน ๒ คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายวิระชาติ พรมดี</li> <li>- นายสรศักดิ์ วิโรจนานุรักษ์</li> </ul> <p>๑๑.๓ โครงการฝึกอบรม เรื่อง ระบบบูรณาการและบริการอัจฉริยะทางอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ๑ คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นายสรศักดิ์ วิโรจนานุรักษ์</li> </ul> <p>(กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ)</p>	<p>๒๔ - ๒๖ เม.ย. ๖๖</p> <p>๓๑ พ.ค.-๒ มิ.ย. ๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑๑.๔ “รู่ทันการถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคลทางไซเบอร์”ออนไลน์ผ่านระบบ Facebook live</p> <p>๑๑.๕ ฝกอบรม Deep Learning for Image Applications รุ่นที่ ๔ โดย สวทช.</p> <p>๑๑.๖ โครงการฝกอบรมเชิงปฏิบัติการ (ออนไลน์) หลักสูตร “การนำเสนอข้อมูลอุทยานวิทยการบิณด้วยอินโฟกราฟฟิค ในหัวข้อ การสร้างอินโฟกราฟฟิค เบื้องต้นเพื่อการนำเสนอข้อมูลอุทยานวิทยการบิณ โดย นายนิคม ปันดอน พอต.ชง.สท. ผ่านระบบ online (จำนวน (ศน.๓๐)</p> <p>๑๑.๗ ศล. เข้าร่วมอบรมแนะนำการสร้าง Infographic เบื้องต้น สำหรับใช้งานบนเว็บไซต์กรมอุทยานวิทยการบิณ(ศล.๓๘ คน)</p> <p>๑๑.๘ ศน. สอต.เพชรบูรณ์ ได้รับมอบเกียรติบัตรหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาบบัญชีข้อมูลจังหวัดให้เป็นดิจิทัล(Digitized Data) เพื่อนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ(Open Data) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (จำนวน ๓ คน)</p> <p>๑๑.๙ ศล. เข้าร่วมอบรม ๑๒๑๒ ETDA Workshop สร้างภูมิคนไทยรู้ทันปัญหาออนไลน์ โครงการพัฒนาความร่วมมือเครือข่ายด้านการป้องกันและจัดการปัญหาธุรกรรมทางออนไลน์ (ผู้เข้าอบรม ๒๐ คน)</p> <p>๑๑.๑๐ สส.ทอ. กิจกรรมการประเมินดัชนีวัดระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ สำหรับหน่วยงานโครงสร้างพื้นฐานสำคัญทางสารสนเทศ และหน่วยงานภาครัฐ (CII and Government Cyber security Assessment ๒๐๒๓) (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ)</p> <p>๑๑.๑๑ การประชุมวางแผนชั้นกลาง Thailand’s National Cyber Exercise ๒๐๒๓ (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ)</p> <p>๑๑.๑๒ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ รุ่นที่ ๑ (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ)</p> <p>๑๑.๑๓ การสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบายและแผนปฏิบัติการว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และการประชุมประชาคมไซเบอร์แห่งชาติ</p>			



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>(นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ)</p> <p>๑๑.๑๔ การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่อง “การวิเคราะห์สถานะการดำเนินงานของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ กองสื่อสาร” (จำนวน ๔๒ คน)</p> <p>๑๑.๑๕ NCSA Cyber security Knowledge Sharing ครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ หัวข้อ “แนวปฏิบัติการทดสอบเจาะระบบ (Penetration Testing Best Practices) &amp; Breach Attack Simulation” (๑. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ ๒. นายราเชนทร์ เทศฉาย)</p> <p>๑๑.๑๖ หลักสูตรความมั่นคงปลอดภัยเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการดำเนินงานตามกฎหมายความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (๑. นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ ๒. นายราเชนทร์ เทศฉาย ๓. นายสุทธิพงษ์ เสตะสุนทร )</p> <p>๑๑.๑๗ ฝึกอบรม e-learning ของสำนักงาน ก.พ. หลักสูตร การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์ (น.ส.พรรณรวิ สวัสดิ์ภักดี นอต. ปก.ศต.)</p> <p>๑๒. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล</p> <p>๑๒.๑ หลักสูตร เตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Metaverse สำหรับผู้บริหาร (นางจอมขวัญ สักกามาตย์)</p>			
๓. การสร้างสรรค์งานวิจัยหรือนวัตกรรม	๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนานักวิจัย	๔. จำนวนผลงานวิจัยหรือนวัตกรรม	<p>๑. การสร้างแบบจำลองได้ผิวดินด้วยเทคนิคการผกผันของ H/V Spectral Ratio บริเวณแอ่งเชียงใหม่ (ฝผ)</p> <p>๒. การวิเคราะห์ระบบตรวจวัดแผ่นดินไหวของกรมอุตุนิยมวิทยา เดือน มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๕ (ฝผ)</p> <p>๓. การวิเคราะห์เหตุการณ์แผ่นดินไหวในประเทศไทยและพื้นที่ใกล้เคียง เดือน มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๕ (ฝผ)</p> <p>๔. พัฒนาแผนที่เสี่ยงภัย แผ่นดินไหวบริเวณพื้นที่ราบลุ่มภาคกลาง (ฝผ)</p> <p>๕. รูปคลื่นไหวสะเทือน (Waveform) จากการติดตั้งสถานีตรวจวัดแผ่นดินไหวภายใต้ MoU ๔ หน่วยงาน (ฝผ)</p> <p>๖. โครงการชุดตรวจอากาศอัตโนมัติและระบบสมาร์ตอตุณิยมวิทยาเพื่อการเกษตร (พน.)</p>		ไม่มี	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			๗. การศึกษาการจัดกลุ่มจังหวัดตามสภาพภูมิอากาศที่เกี่ยวข้องกับภัยจากความรอนดวยการเรียนรูของเครื่อง (วส.)			อยู่ระหว่างตรวจสอบแก้ไขเอกสารต้นฉบับก่อนเสนอขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูล วันที่ ๓๐ มิ.ย.๖๖
			ศล. ๑. การศึกษาสภาวะลมแรงที่มีผลกระทบต่อการบินบริเวณท่าอากาศยานอุบลราชธานี ในช่วงต้นฤดูหนาว ๒. การศึกษาปรากฏการณ์หมอกบริเวณท่าอากาศยานอุบลราชธานี ๓. การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดฝนตกหนักในระยะฝนทิ้งช่วงบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ๔. การศึกษาการเกิดพายุฝนฟ้าคะนองบริเวณท่าอากาศยานอุบลราชธานีในเดือนพฤศจิกายน ๕. การศึกษาการเกิดลมเฉือน (Wind shear) เพื่อการแจ้งเตือนบริเวณท่าอากาศยานอุบลราชธานี ๖. การศึกษาการเกิดอากาศร้อนสุดช่วงบริเวณภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยในฤดูร้อน	๒๕ ต.ค. ๖๕ ๒๕ ต.ค. ๖๕ ๒๕ ต.ค. ๖๕ ๒๕ ต.ค. ๖๕ ๒๕ ต.ค. ๖๕ ๒๕ ต.ค. ๖๕	ไม่มี	นายเรวัต โตกพุดชา นายเรวัต โตกพุดชา นางอรนุช ทองศรี นางอรนุช ทองศรี นางวาสนา จันดีเย็น นางวาสนา จันดีเย็น
๔. เพิ่มขีดความสามารถนักวิจัย	๕. ร้อยละของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ผ่านการอบรมด้านวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	๑๓. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ๑๓.๑ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ๑๓.๒ วส. การมีส่วนร่วมในการศึกษาการจัดกลุ่มจังหวัดตามสภาพภูมิอากาศที่เกี่ยวข้องกับภัยจากความรอนดวยการเรียนรูของเครื่อง (๑.นางจอมขวัญ สักกามาตย ๒.น.ส.กมลทิพย์ เนื่องจำนงค์ ๓.น.ส.ชนัฐฐา แสงรัตน์นายนต์) ๑๓.๓ ๒. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร "ขับเคลื่อนองค์กรด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ : Design Thinking จำนวน ๓๕ คน	๒๑ - ๒๒,๒๘ ก.พ.๒๕๖๖ ต.ค.๖๕- ก.ย.๖๖  ๒๖ ก.ค.๖๖	ไม่มี	ผู้เข้าอบรม onsite ๔๐ คน online ๒๑ (ศต.)  จำนวน ๓๕ คน	
๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และ	๖. ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๖.๑ การจัดการความรู้ เรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่ายของศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	๗.๑ การจัดการความรู้ เรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่ายของศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	ต.ค. ๖๕ - มี.ค. ๖๖		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปีที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
๔. การพัฒนาระบบการเรียนรู้	ขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ		<p>- ความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนจัดการความรู้ฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน ดังนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของ อต. โดยให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อคัดเลือกองค์ความรู้ที่สำคัญ จำนวน ๑ องค์ความรู้ต่อ ๑ หน่วยงาน ทำให้มีแผนฯ ๑๖ แผนงาน และคณะกรรมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๘ พ.ย.๒๕๖๕</p> <p>๒. จัดทำประกาศนโยบายการขับเคลื่อนการนำองค์ความรู้ไปใช้เพื่อให้ประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมอุตุนิยมวิทยาให้ อต. ลงนาม โดยประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พ.ย. ๒๕๖๕ แล้ว</p> <p>๓. พร. ในฐานะฝ่ายเลขาฯ คณะกรรมการจัดการความรู้ จะทำการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็น ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยผลการดำเนินงานรอบ ๖ เดือน มีผลความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนจัดการความรู้ฯ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๗๕ โดยมีแผนการจัดการความรู้ฯ ที่ดำเนินการได้เร็วกว่าเป้าหมายที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๗๕ และมีแผนการจัดการความรู้ที่ดำเนินการล่าช้ากว่าแผนฯ จำนวน ๑ แผน คือ แผนการจัดการความรู้ที่ ๔ องค์ความรู้เรื่อง เทคนิคการสราง และบริหารเครือข่ายรับผิดชอบโดยศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ</p> <p>ในส่วนของการติดตามความคืบหน้าผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือน พร.อยู่ระหว่างการติดตามและประมวลผลการดำเนินงาน</p>		พบว่า มีปัญหา/อุปสรรคในเรื่องของการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ซึ่งหน่วยงานยังอยู่ระหว่างดำเนินการทำให้ยังไม่สามารถคาดการณ์แนวโน้มความสำเร็จในกิจกรรมดังกล่าวได้	พร.ไทรายงาน ๒ รอบ คือ ๖ เดือนและ ๑๒ เดือน
๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	<p>๑. พร. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓ คน</p> <p>๒. ตส. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓ คน</p> <p>๓. กจ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๘ คน</p> <p>๔. ลก.(งบ.) มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๓ คน</p> <p>๕. ตอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๙๖ คน</p> <p>๖. บต. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๒๓ คน</p> <p>๗. ฝผ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๓ คน</p>		ไม่มี	จำนวนผู้จัดทำแผน IDP ของตนเองมี ๗๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๒ ของบุคลากร อต. (๑๐๗๔ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๘. พอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๒ คน</p> <p>๙. พน. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๕ คน</p> <p>๑๐. สส. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๖ คน</p> <p>๑๑. กบ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓๘ คน</p> <p>๑๒. ศบ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๗๗ คน</p> <p>๑๓. ศล. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๘๓ คน</p> <p>๑๔. ศต. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๔๘ คน</p> <p>๑๕. ศอ. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๖๐ คน</p> <p>๑๖. สน. มีบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๔๙ คน</p>			
		<p>๘. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล</p>	<p>๑. พร. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๓ คน</p> <p>๒. ตส. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๓ คน</p> <p>๓. กจ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๘ คน</p> <p>๔. ลก.(งบ.) มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๑๓ คน</p> <p>๕. ตอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๘๗ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๖ คน และได้ <math>&lt; 50\%</math> จำนวน ๓ คน</p> <p>๖. บต. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๒๓ คน</p> <p>๗. ฝผ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๑๒ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑ คน</p> <p>๘. พอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๑๙ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๒๓ คน</p> <p>๙. พน. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๕ คน</p> <p>๑๐. สส. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐% จำนวน ๔๓ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๒ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๑. กบ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐ % จำนวน ๓๕ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๓ คน</p>		<p>ไม่มี</p>	<p>๑. บุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาสำเร็จตามแผน IDP ของตนเอง มี ๕๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๕๕</p> <p>๒. บุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาสำเร็จตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> ขึ้นไป แต่ยังไม่สำเร็จตามแผนฯ ๑๐๐ % มี ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๕</p> <p>๓. บุคลากรที่ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP ของตนเอง ได้ <math>&lt; 50\%</math> มี ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๓๗</p> <p>๔. ผู้ที่จัดทำแผน IDP แล้ว แต่ยังไม่ส่งผล</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑๒.ศบ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๒๐ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๔๑ คน และได้ <math>&lt; 50\%</math> จำนวน ๑ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑๕ คน</p> <p>๑๓. ศล. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๖๙ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๑๔ คน</p> <p>๑๔.ศต. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๔๘ คน</p> <p>๑๕. ศอ. มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๔๑ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๑๙ คน</p> <p>๑๖.ศน.มีบุคลากรที่ได้ดำเนินการพัฒนาตามแผน IDP สำเร็จ ๑๐๐%จำนวน ๑๑๔ คน และมีบุคลากรพัฒนาตามแผน IDP ได้ <math>\geq 50\%</math> จำนวน ๕ คน และยังไม่ส่งผลการประเมินการพัฒนาตามแผน IDP จำนวน ๓๐ คน</p>			<p>การประเมินผลการพัฒนาตามแผน IDP ของตนเอง รอบ ๑๒ เดือน มี ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๑๕</p>
	<p>๗. พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</p>	<p>๙. ร้อยละของเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านอุดมศึกษา</p>	<p>๑๙. โครงการอบรมการสื่อสารสำหรับการทำงานเป็นทีม</p> <p>๑๙.๑ หลักสูตร SimpliLearn - Agile Scrum Master (แนวคิดหลักในการนำทีม) (นางปณาลี บำรุงผล) อบรมออนไลน์</p> <p>๒๐. โครงการฝึกอบรม/พัฒนาเครือข่ายภาคประชาชน</p> <p>๒๐.๑ ตอ.กิจกรรมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครอุดมศึกษา</p> <p>๑) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยฮ่องไคร้ฯ จ.เชียงใหม่</p> <p>๒) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาภูพานฯ จ.สกลนคร</p> <p>๓) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาห้วยทรายฯ จ.เพชรบุรี</p> <p>๔) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาพิภพทองฯ จ.นราธิวาส</p> <p>๕) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาเขาหินซ้อนฯ จ.ฉะเชิงเทรา</p> <p>๖) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอ่าวคุ้งกระเบนฯ จ.จันทบุรี</p> <p>๗) ศูนย์ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมเขาชะงุ้มฯ จ.ราชบุรี</p> <p>๘) เครือข่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปภ.) จ.ระยอง</p> <p>๒๐.๒ วส.กิจกรรมการสร้างเครือข่าย</p> <p>๑) การเผาระวังและเตือนภัยจากความร้อนรวมกับกรมอนามัย</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ปัจจุบัน</p> <p>๕ มี.ค.-๒๑ พ.ค.๖๖ ๑๖-๑๘ พ.ค.๖๖ ๑๐ ก.พ.๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ยังไม่มีผลการสำรวจของเครือข่ายที่ได้รับการพัฒนาความรู้ด้านอุดมศึกษา</p> <p>-กรมอนามัย - ม.เชียงใหม่ - ม.สงขลานครินทร์</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การประยุกต์ใช้ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการฝุ่นละอองในอากาศในระดับพื้นที่” จ.เชียงใหม่</p> <p>๒๐.๓ ศต. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย</p> <p>๑) โครงการการสร้างเครือข่ายอุตุนิยมวิทยา “เครือข่ายบ้านข้างเขื่อน หมู่ที่ ๔ ตำบลเหล อำเภอกะปง จังหวัดพังงา” ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๒) โครงการ การสร้างเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน “เครือข่ายเกษตรกรรมบ้านคึกคัก หมู่ที่ ๓ ตำบลคึกคัก อำเภอดงตาล จังหวัดพังงา”</p> <p>๒๐.๔ ศน. จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ หัวข้อเรื่อง เทคนิคการสร้างและบริหารเครือข่าย โดย นางสาวนพพรณ ฤทธิ์มหันต์ นอด.ชก. และ นายธูปนา จันกัน นอด.ปภ. ส่วนพยากรณ์อากาศ ศน. (จำนวน ๒๕ คน)</p> <p>๒๐.๕ ศล. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย</p> <p>๑) ศล. จัดโครงการสร้างเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน เพื่อการวางแผนการทำเกษตรกรรมในพื้นที่</p> <p>๒) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.คำเขื่อนแก้ว อ.มหาชนะชัย และ อ.ป่าติ้ว จ.ยโสธร</p> <p>๓) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.เมือง จ.มุกดาหาร อ.เลิงนกทา และ อ.กุดชุม จ.ยโสธร</p> <p>๔) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชนเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.ธวัชบุรี จ.ร้อยเอ็ด และ อ.คง จ.นครราชสีมา</p> <p>๕) ศล.ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชนเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.ชานี จ.บุรีรัมย์ อ.จอมพระ จ.สุรินทร์ และ อ.อุทุมพรพิสัย จ.ศรีสะเกษ</p> <p>๖) ศล. ออกติดตามผลการดำเนินงานเครือข่ายอุตุนิยมวิทยาภาคประชาชน อ.เดชอุดม ณ ที่ทำการกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านบัวงาม อ.เดชอุดม จ.อุบลราชธานี</p>	<p>๒๐ ก.พ.๖๖ ๑๒ พ.ค.๒๕๖๖</p> <p>๑๖ มี.ค. ๖๖</p> <p>๒๑ มี.ค. ๖๖</p> <p>๒๓ มี.ค. ๖๖</p> <p>๒๔ มี.ค. ๖๖</p> <p>๓๑ มี.ค. ๖๖</p> <p>๒๑ มิ.ย. ๖๖</p> <p>๒๒ มิ.ย. ๖๖</p>		<p>ประชาชนในพื้นที่ อ.เวียงแหงจ.เชียงใหม่</p> <p>เข้ากิจกรรม ๑๖ คน</p> <p>ผู้เข้ากิจกรรม ๒๘ คน</p> <p>ผู้เข้ากิจกรรม ๔๓ คน</p> <p>ผู้เข้ากิจกรรม ๕๓ คน</p> <p>ผู้เข้ากิจกรรม ๑๗ คน</p> <p>ผู้เข้ากิจกรรม ๑๒ คน</p> <p>ผู้เข้ากิจกรรม ๒๒ คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๗) ศล. ลงพื้นที่ เครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชน อำเภอดงหลวง ที่ทำการกลุ่มนาแปลงใหญ่บ้านบัวงาม อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>๘) ศล. ลงเครือข่ายฯ โรงเรียนชุมชนอำเภอกุดชุม และเครือข่ายฯ ขาวนาคุณธรรมอำเภอปาดัว จังหวัดยโสธร</p> <p>๒๐.๕ ศอ. กิจกรรมการสร้างเครือข่าย มีฐานข้อมูลจำนวนสมาชิกกลุ่มเครือข่ายอุดมศึกษาภาคประชาชนแบบมีส่วนร่วมของ ศอ. ดังนี้</p> <p>๑) ชื่อกลุ่มเครือข่าย อ.สะเดา จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๕ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๔๒ คน กลุ่ม Line (คน) ๔๓๖ คน</p> <p>๒) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.ท่าหิน อ.สะทิงพระ จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๗๒ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๖๖ คน กลุ่ม Line (คน) ๑๘๑ คน</p> <p>๓) ชื่อกลุ่มเครือข่าย อ.รัตภูมิ จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๔ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๒๒ คน กลุ่ม Line (คน) ๗๘ คน</p> <p>๔) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.ตะโหมด อ.ตะโหมด จ.พัทลุง มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๒๐ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๑๓ คน กลุ่ม Line (คน) ๓๒ คน</p> <p>๕) ชื่อกลุ่มเครือข่าย ต.บ่อหย่าง อ.เมือง จ.สงขลา มีระบบฐานข้อมูล(คน) ๔๐ คน อาสาสมัครอุดมศึกษา(คน) ๑๕ คน กลุ่ม Line (คน) ๒๓ คน</p>			
<p>๕. สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข</p>	<p>๘. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากร ให้เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม</p>	<p>๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้ เข้าใจค่านิยมองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>	<p>๒๑. โครงการขับเคลื่อนแผนค่านิยมองค์กร</p> <p>๒๑.๑ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART ในรูปแบบต่าง ๆ เผยแพร่ในหลากหลายช่องทาง เช่น</p> <p>- ตอ. ได้ดำเนินการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ SOSMART เผยแพร่ให้กับบุคลากร ตอ. รับรู้และเข้าใจค่านิยมฯ Infographic, สติกเกอร์, ชุดข้อความประชาสัมพันธ์ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ และสื่อสังคมออนไลน์ เช่น กลุ่ม Line ตอ., E-mail, Facebook, ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์, เว็บไซต์ ตอ., บอร์ดประชาสัมพันธ์ ตอ. และ หนังสือราชการระบุค่านิยมของหน่วยงาน เป็นต้น</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ปัจจุบัน</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>จากผลการสำรวจแบบสอบถามตามบันทึกข้อความที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๒๘๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรกรมอุดมศึกษา</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>- ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อบุคคล เช่น ประชุม ต่อ. และ สอต.ภูมิภาค, ประชุมกรรมการตัวชี้วัด ต่อ., ประชุมส่วนต่าง ๆ ภายใน ต่อ.</p> <p>- กิจกรรมสรรหาบุคคลต้นแบบ “ด้านจิตบริการ” ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล Google Forms (บุคลากร ต่อ. ๑๓๓ คน)</p> <p>- ศบ. ได้ดำเนินการจัดทำคลิป CDO ประชาสัมพันธ์SOSMART เผยแพร่ ๒๑.๒ จัดกิจกรรม เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มช่องทางการสื่อสารสองแบบสองทาง ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อบุคคล เช่น ประชุม ต่อ. และ สอต.ภูมิภาค, ประชุมกรรมการตัวชี้วัด ต่อ., ประชุมส่วนต่างๆภายใน ต่อ.</p> <p>๒๑.๓ กรมมีการจัดทำหน้าเพจกรมอุตุฯ และมีการจัดทำหน้าเพจ คำนิยม SOSMART บนหน้าเว็บไซต์กรม เพื่อแสดงกิจกรรม SOSMART</p> <p>๒๑.๔ ศล. จัดทำเว็บไซต์และมีเชิงจรดเป็นค่านิยมกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย ทุก หน้าของเว็บไซต์ (<a href="http://www.ubonmet.tmd.go.th">http://www.ubonmet.tmd.go.th</a>)</p> <p>๒๑.๕ ศล. จัดทำป้ายแสดงค่านิยมองค์กรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัยรื้อหน้าอาคาร ทำอาคารทำการ</p> <p>๒๑.๖ ศล. รณรงค์ให้บุคลากรใช้บันทึกข้อความที่มี เชิงจรดเป็นค่านิยม องค์กรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย</p>			<p>เกี่ยวกับค่านิยม และทัศนคติที่มีต่อองค์กร ประจำปี ๒๕๖๖ พบว่าบุคลากรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย มีการรับรู้เข้าใจค่านิยมองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรคิดเป็นร้อยละ ๙๙</p>
<p>๙. สร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และองค์การ</p>		<p>๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ</p>	<p>๒๓. โครงการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อตัวเองและต่อองค์กร/การทำงาน</p> <p>๒๓.๑ ต่อ. ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดำเนินกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีคุณธรรมหรือทำความดีจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้ เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามเป้าหมายและสร้างเสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร</p>		<p>ไม่มี</p>	<p>จากผลการสำรวจแบบสอบถามตามบันทึกข้อความที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๒๘๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่องขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับค่านิยม และทัศนคติที่มีต่อองค์กร</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
						ประจำปี ๒๕๖๖ พบว่าบุคลากรกรมอุตุฯ วิทยาลัยฯ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและองค์การ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๔
	๑๐. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน	๑๒. จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ และสุจริต	<p>๒๔. โครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒๔.๑ ข้าราชการอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ภายใต้โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) จำนวน ๒๗ ราย (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)</p> <p>๒๔.๒ ต่อได้มอบรางวัลจำนวน ๓ รางวัล ดังนี้</p> <p>๑) ประกาศนียบัตรเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ จำนวน ๑ คน น.ส.วันเพ็ญ ดาวเรือง</p> <p>๒) โล่รางวัลเกียรติยศ จ.ลพบุรี ระดับดีเลิศ หน่วยงานที่มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลัง จำนวน ๑ คน นายเทอดพงษ์ นักระนาด</p> <p>๓) หนังสือชมเชย จ.นครสวรรค์ ชื่นชมผลการปฏิบัติการขับเคลื่อนงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฯ จำนวน ๑ คน นายไพฑูรย์ รอดโถม</p> <p>๒๔.๓ คม. ได้มีการยกย่องเชิดชูบุคคล และหน่วยงานต้นแบบในกิจกรรมส่งเสริมการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปี ๒๕๖๖ (นายสมาน ใจตรง ส่วนผลิตเครื่องมือตรวจอากาศ)</p> <p>๒๔.๔ ลก. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จำนวน ๒ คน คือ นายประสาทสุข อุทัยมาย์ และนางชนานันท์ จันทะ</p> <p>๒๔.๕ บด. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นางสาวบุษราภรณ์ ภูลังกา</p> <p>๒๔.๖ ผผ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายทงศักดิ์ เต่าทอง</p> <p>๒๔.๗ พอ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายโกสินธุ์ เสียงวัฒนะ</p> <p>๒๔.๘ พน. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายธัญญา ทองหนูน้อย</p>		ไม่มี	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒๔.๙ สส. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นายณัฐวุฒิ คนคง</p> <p>๒๔.๑๐ กบ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ นางสาวพัชรี ลาคำ</p> <p>๒๔.๑๑ ศบ. ได้มีการยกย่องบุคคลต้นแบบ คือ มี ๖ ราย ๑.นายเสริมศิริ ศรีโย ๒.นางสาวหนูเล็ก สำราญจิต ๓.นางจรินทร์ญาภรณ์ มอบมิตร ๔.นายณัฐพงษ์ โภภิสืบ ๕.นายสมพงษ์ ชมภูเทศ ๖.น.ส.อติติยา ไกรสิทธิ์</p> <p>๒๔.๑๒ ศน. นางแสงเพ็ญ เรืองสุกใส ได้รับคัดเลือกเป็น “บุคคลต้นแบบที่มีคุณธรรม” ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>๒๔.๑๓ ศล. ประกาศยกย่องบุคคลที่มีคุณธรรม ๕ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู (นายปรีวัชร นามด้วง)</p> <p>๒๔.๑๔ ข้าราชการร่วมกิจกรรมรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำความผิดเกี่ยวกับการชดกันแห่งผลประโยชน์ ผ่านออนไลน์ จำนวน ๕ ราย (นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์ ช.ข.บค./นางบุญเกตุ นุชประมุข ผก.กจ./นางสาวณัฐากาญจน์ วรรณช /นางสาวอนงลักษณ์ จีรกาลวสาน /นายชานนท์ ยุติธรรม)</p> <p>๒๔.๑๕ โครงการเสริมสร้างธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริต วันที่ ๑๒ ก.ย.๒๕๖๖ ผู้เข้าอบรม Onsite ๓๓ คน</p>			
		<p>๑๓. ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน</p>	<p>๒๕. กิจกรรมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA)</p> <p>๒๕.๑ ต่อ. ได้ดำเนินการดังนี้</p> <p>๑) รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ</p> <p>๒) แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานคุณธรรมและความโปร่งใสฯ</p> <p>๓) ประชุมคณะทำงาน และคณะกรรมการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๔) การสื่อสารประชาสัมพันธ์รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๕) ประกาศมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <p>๖) ต่อ. ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน ที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม และแสดงเจตนารมณ์ร่วมกันทั้งสิ้น ๑๒๗ คน</p>	<p>๒๐ ม.ค. ๖๖</p> <p>๓๐ ม.ค. ๖๖</p> <p>๘ ก.พ. ๖๖</p> <p>๑๐ ก.พ. ๖๖</p> <p>๓ เม.ย. ๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ผลการประเมินITA สำนักงาน ป.ป.ช. กรมอุตุนิยมหาวิทยาลัยได้ ร้อยละ ๙๑.๔๒ (กลุ่มการเจ้าหน้าที่)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๗) โครงการยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity &amp; Transparency Assessment : ITA)</p> <p>๒๕.๒ คม. เข้าร่วมรับฟังโครงการยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย (ITA)</p> <p>๒๕.๓ บส./บค. เข้าร่วมโครงการยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity &amp; Transparency ITA) (จำนวน ๓ คน ๑. เบญจวรรณ ๒. บันลือ ๓. ศิริมนต์)</p> <p>๒๕.๔ พอ. การขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมต้นแบบ, การปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๕ กิจกรรม, IOT ปีงบประมาณ ๖๖ (จำนวน ๔๒/๔๒ ราย)</p> <p>๒๕.๕ ศน. มีการดำเนินการดังนี้</p> <p>๑) สถานีอุตุนิยมวิทยาอุทกท่าวังผา ได้รับเกียรติบัตร มีผลการประเมินองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระดับ ส่งเสริม ตามโครงการส่งเสริมชุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๕) ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ</p> <p>๒) ศน. ได้รับยกย่องเชิดชูองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ระดับ ๒ องค์กร พัฒนาคุณธรรม ตามประกาศกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย เรื่อง ประกาศยกย่องเชิดชูหน่วยงานองค์กรคุณธรรมกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกาศ ณ วันที่ ๕ ก.ค.๒๕๖๖</p> <p>๓) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ โดย นางสาวพะเยาว์ เมืองงาม ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ เข้าร่วมมอบเกียรติบัตรองค์กรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมจังหวัดเชียงใหม่</p> <p>๒๕.๖ ศล. มีการดำเนินการดังนี้</p> <p>๑) ศล. เข้าร่วมประชุมชี้แจงแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบของหน่วยงานในสังกัดกรมอุตุฯ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑๒ พ.ค. ๖๖ ธ. ห่องมรกต ๕ เม.ย. ๖๖</p> <p>๓๑ มี.ค.๒๕๖๖</p> <p>๕ ก.ค.๒๕๖๖</p> <p>๑๕ มี.ค.๒๕๖๖</p> <p>๒๗ มี.ค. ๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒) ศล. เข้าร่วมโครงการยกระดับผลคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity &amp; Transparency Assessment : ITA)</p> <p>๓) ศล. เข้าร่วม โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานจริยธรรม และประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยา</p> <p>๔) ศล. ประกาศเจตนารมณ์ขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรคุณธรรม</p> <p>๕) ศล. เข้าร่วม โครงการยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity &amp; Transparency Assessment: ITA) กรมอุตุนิยมวิทยา กิจกรรมประชุมชี้แจงกับหน่วยงานระดับกอง</p> <p>๖) ศล. จัดกิจกรรมต่อต้านทุจริต คอร์ปชั่น เพื่อประกาศเจตจำนงสุจริตต่อต้านคอร์ปชั่น ตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส อด.</p> <p>๗) ศล. จัดทำอินโฟกราฟฟิก รณรงค์ต่อต้านการทุจริต คอร์ปชั่น เผยแพร่ทาง เว็บไซต์ศูนย์ฯ เฟสบุคศูนย์ฯ กลุ่มไลน์ของหน่วยงาน ทุกๆ สัปดาห์ (ทุกวันจันทร์)</p> <p>๘) ศล. จัดทำอินโฟกราฟฟิก การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการเผยแพร่ทาง เว็บไซต์ศูนย์ฯ เฟสบุคศูนย์ฯ กลุ่มไลน์ขององค์กร ทุก ๆ สัปดาห์ (ทุกวันอังคาร)</p>	<p>๕ เม.ย. ๖๖</p> <p>๑๑ เม.ย. ๖๖</p> <p>๑๘ เม.ย. ๖๖</p> <p>๑๖ พ.ค. ๖๖</p> <p>๑๙ พ.ค. ๖๖</p> <p>พ.ค.-มิ.ย. ๖๖</p> <p>พ.ค.-มิ.ย. ๖๖</p>		
	<p>๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม</p>	<p>๑๔. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ</p>	<p>๒๖. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ</p> <p>๒๖.๑ โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ ต่อ. ๑๓๓ คน</p> <p>๑) กิจกรรมร่วมทำบุญตักบาตรเนื่องในวันขึ้นปีใหม่</p> <p>๒) กิจกรรมแสดงมุทิตาจิต</p> <p>๓) กิจกรรมการปลูกต้นไม้แห่งชาติ</p> <p>๔) กิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน “จิตอาสาอุตุนิยมวิทยา ร่วมพัฒนาสาธารณประโยชน์”</p>	<p>๑ ต.ค. ๖๖</p> <p>ถึง</p> <p>๓๐ มิ.ย. ๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>ผู้ร่วมกิจกรรม ๕๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔๖ ของจำนวนบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา (ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ ๒๙ ก.ย.๒๕๖๖)</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๕) กิจกรรมสรรหาบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ ต่อ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ “ด้านจิตบริการ Service mind”</p> <p>๖) กิจกรรมการกำหนดเป้าหมายจาก “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ” ตามหลักคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู</p> <p>๗) กิจกรรมทำบุญตักบาตรข้าวสารอาหารแห้ง เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง</p> <p>๘) กิจกรรมจิตอาสาปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เฉลิมพระเกียรติพระชนมพรรษาครบ ๗๑ พรรษา ๒๖.๒ กบ. ร่วมกิจกรรมจิตอาสา รู้รักสามัคคี รักสิ่งแวดล้อมพัฒนาคุณภาพชีวิต วันที่ ๒๘ พ.ย. ๖๕</p> <p>๒๖.๓ ศอ. ร่วมกิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะครั้งนี้ จำนวน ๗๓ คน</p> <p>๑) กิจกรรมพัฒนาชายหาดหน้าสถานีเรดาร์สทิงพระ เมื่อ ๘ ม.ค. ๖๖ จำนวน ๒๐ คน</p> <p>๒) กิจกรรมพัฒนาชายหาด ทม.เขารูปช้าง สงขลา ๓๑ ม.ค. ๖๖ จำนวน ๑๕ คน</p> <p>๓) กิจกรรมมอบสิ่งของ วันรวมน้ำใจช่วยกาชาด จำนวน ๖ คน</p> <p>๔) กิจกรรมปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติฯ เมื่อ ๒๒ ก.ค.๖๖ ๑๘ คน</p> <p>๕) กิจกรรมมอบสิ่งของให้ชุมชนตลิ่งชัน ต.ตลิ่งชัน จ.สงขลา ๖ คน</p> <p>๖) กิจกรรมปลูกหญ้าแฝกเฉลิมพระเกียรติ วัดทรายขาว ต.ทุ่งหวัง อ.เมือง จ.สงขลา วันที่ ๑๒ ส.ค.๖๖ จำนวน ๘ คน</p> <p>๒๖.๔ ฝผ. ๑๐๐ % โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะผู้ร่วมกิจกรรม ๒๗คน เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์</li> <li>- โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม</li> <li>- กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงานโครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>- กิจกรรม CSR</li> <li>- การบริจาคโลหิต</li> </ul>	<p>๒๘ พ.ย. ๖๕</p> <p>๘ ม.ค. ๖๖</p> <p>๓๑ ม.ค. ๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒๖.๕ พร. เขารวมโครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ (ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๑ คน)</p> <p>๒๖.๖ ยศ. ร่วมกิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๔ คน</p> <p>๒๖.๗ บด. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ</p> <p>๑) วส. กิจกรรมทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี วันที่ ๓ มิ.ย. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน</p> <p>๒) วส. กิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ คน</p> <p>๒๖.๘ ศต. กิจกรรมจิตอาสา ผู้ร่วมกิจกรรม ๓๗ คน</p> <p>๑) ร่วมกิจกรรมจิตอาสา เก็บขยะวันพ่อขุนรามคำแหงถวญราชกุศล เพื่อน้อมรำลึกเนื่องในวันพ่อขุนรามคำแหงมหาราชและวันสมเด็จพระนเรศวรมหาราช วันพุธที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ (จำนวน ๙ คน)</p> <p>๒) บริจาคโลหิต ณ ท่าอากาศยานภูเก็ต จำนวน ๑๔ คน</p> <p>๓) ร่วมกิจกรรมโครงการทำอากาศยานภูเก็ตรักษายหาด ครั้งที่ ๑ จำนวน ๙ คน</p> <p>๔) ร่วมกิจกรรมโครงการทำอากาศยานภูเก็ตรักษายหาด ครั้งที่ ๒ จำนวน ๕ คน</p> <p>๒๖.๙ ศน. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ ผู้ร่วมกิจกรรม ๑๓๒ คน</p> <p>๑) นายจรัส อุประ ผส.อต. ลำพูน พร้อมด้วย น.ส.พรสวรรค์ พงศ์โสภา ร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณวิหารอุปัชฌาย์ และทำความสะอาดบริเวณโดยรอบวัดป่าพุทธพจน์หรือภูโยชัย จำนวน ๒ คน</p> <p>๒) ศน. จัดกิจกรรมจิตอาสา รู้รักสามัคคี รักสิ่งแวดล้อม พัฒนาคุณภาพชีวิต ณ ถนนหน้าบ้านพักข้าราชการ จำนวน ๒๗ คน</p> <p>๓) ศน. บริจาคโลหิตในภาวะขาดแคลน โดยหน่วยเคลื่อนที่ ภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่ สภากาชาดไทย ณ ชั้น ๑ อาคารอำนวยการ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๕ คน</p>	<p>๓ มิ.ย. ๒๕๖๖</p> <p>๑๘ ม.ค.๖๖</p> <p>๒๓ ม.ค.๖๖</p> <p>๒๘ มิ.ย.๖๖</p> <p>๑๕ ส.ค.๖๖</p> <p>๑๓ ต.ค.๖๕</p> <p>๕ ธ.ค. ๖๕</p> <p>๑๖ ธ.ค.๖๕</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๔) ศน.จัดกิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสร้างและการกระตุ้นจิตสำนึกของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ของชาติ ณ วัดป่าห้วยชมพู อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ (จำนวน ๒๕ คน)</p> <p>๕) ศน. บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ กวาดลานวัดและบริเวณโดยรอบเพื่อปรับทัศนียภาพให้มีความร่มรื่น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทางการส่งเสริมองค์กรคุณธรรมด้านจิตอาสา ณ วัดป่าห้วยชมพู อ.แม่แตง จ.เชียงใหม่ (จำนวน ๒๕ คน)</p> <p>๖) ศน. บริจาคโลหิตในภาวะขาดแคลน โดยหน่วยเคลื่อนที่ ภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ ๑๐ จังหวัดเชียงใหม่ สภากาชาดไทย ณ ชั้น ๑ อาคารอำนวยการ ศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ (จำนวน ๘ คน)</p> <p>๗) ศน. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day ร่วมกันทำความสะอาด ตัดแต่งกิ่งไม้ และเก็บกวาดใบไม้ กิ่งไม้ บริเวณบ้านพักข้าราชการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ จำนวน ๒๐ คน</p> <p>๘) ศน. บริจาคสิ่งของ ข้าวสาร อาหารแห้ง อุปกรณ์การเรียน เสื้อผ้า/รองเท้ามือสอง ให้กับโรงเรียนวัดดอนจั่น อ.เมืองเชียงใหม่ จำนวน ๒๐ คน</p> <p>๒๖.๑๐ ศล. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ จำนวน ๗ คน</p> <p>๑) ศล. เข้าร่วมประชุมติดตามผลการดำเนินงานของศูนย์บริหารจัดการน้ำส่วนหน้าในพื้นที่เสี่ยงอุทกภัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ร่วมกิจกรรม ๑ คน</p> <p>๒) ศล. เข้าร่วมต้อนรับ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและคณะ ที่เดินทางลงพื้นที่ตรวจติดตามแก้ไขปัญหาสถานการณ์อุทกภัย จ.อุบลราชธานี ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน</p> <p>๓) ศล. เข้าร่วมพิธีเลี้ยงพระเพลพร้อมปรึกษาหารือกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ณ สำนักงานสถิติจังหวัดอุบลราชธานี ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน</p> <p>๔) ศล. เข้าร่วมประชุมเข้าร่วมประชุมเตรียมการ รับผิดชอบสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมยุรี เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒนวรขัตติยราชนารี เสด็จไปพระราชทานสิ่งของแก่ราษฎรที่ประสบอุทกภัยในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ร่วมกิจกรรม ๒ คน</p>	<p>๑๐ มิ.ย.๖๖</p> <p>๑๐ มิ.ย.๖๖</p> <p>๑๕ มิ.ย.๖๖</p> <p>๑๗ มิ.ย.๖๖</p> <p>๕ ก.ค.๖๖</p> <p>๑ ต.ค.๖๕</p> <p>๔ ต.ค ๖๕</p> <p>๗ ต.ค ๖๕</p> <p>๘ ต.ค ๖๕</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			๕) ศล.ร่วมบริจาคเงินเพื่อซื้ออาหารสด มอบให้แก่รถเคลื่อนที่ของ นายสมศักดิ์ ศรีเพชร (เค ยาวราช) จิตอาสา เพื่อปรุงอาหารแจกให้แก่ผู้ประสบอุทกภัยในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน	๑๑ ต.ค ๖๕		
			๖) ศล. เข้าร่วมกิจกรรมทำบุญตักบาตรถวายพระราชกุศล น้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณ เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต รัชกาลที่ ๙ ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน	๑๓ ต.ค ๖๕		
			๗) ศล. เข้าร่วมพิธีวางพวงมาลาและถวายบังคมหน้าพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เนื่องใน "วันปิยมหาราช" ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน	๒๓ ต.ค ๖๕		
			๘) ศล.เข้าร่วมพิธีเปิดโครงการ"ซ้อปของเด่น กินของดีที่มาระเม่ ครั้งที่ ๑๐" ร่วมกิจกรรม ๗ คน	๒ พ.ย. ๖๕		
			๙) ศล.เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมจิตอาสาภัยพิบัติ ขึ้นพื้นฟู (Kick Off) เนื่องในวันพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (วันสมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า)" จำนวน ๒ คน	๒๓ พ.ย.๖๕		
			๑๐) ศล. เข้าร่วมพิธีเจริญพระพุทธมนต์ถวายพระพรชัยมงคลแด่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๕ ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน	๒๘ พ.ย. ๖๕		
			๑๑) ศล. เข้าร่วมทำบุญตักบาตรพระสงฆ์ และสามเณร ๘๙ รูปเพื่อถวายเป็นพระราชกุศล เนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน	๕ ธ.ค. ๖๕		
			๑๒) ศล. เข้าร่วม พิธีมอบใบประกาศเกียรติคุณฯ เพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณหน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ปี ๒๕๖๕ ในพิธีเปิดศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้ร่วมกิจกรรม ๑ คน	๒๑ ธ.ค. ๖๕		
			๑๓) ศล.เข้าร่วมกิจกรรม "งานวันเด็กแห่งชาติประจำปี ๒๕๖๖" ผู้ร่วมกิจกรรม ๘ คน	๑๔ ม.ค. ๖๖		



ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๑๔) ศล.ต้อนรับคณะครูอาจารย์ และนักเรียนโรงเรียนบ้านสว่างโนนสว่างเข้าศึกษาคุณงาน ณ ศูนย์อูตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้ร่วมกิจกรรม ๒๐ คน</p> <p>๑๕) ศล.เข้าร่วมกิจกรรม “Big Cleaning Day” โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. ส่วนงานต่าง ๆ ในสังกัดศูนย์อูตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้ร่วมกิจกรรม ๓๐ คน</p> <p>๑๖) ศล. เข้าร่วมราษฎรที่ประสบอุทกภัย ในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี</p> <p>๑๗) ศล. เข้าร่วม พิธีมอบใบประกาศเกียรติคุณฯ เพื่อเป็นการแสดงความขอบคุณหน่วยงาน ที่ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ปี ๒๕๖๕ ในพิธีเปิดศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖ วันที่ ๒๑ ธ.ค. ๖๕</p> <p>๒๖.๑๑ สส. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ</p> <p>๑) สส.ทอ. กิจกรรมวันต้นไม้ประจำปีแห่งชาติ (นายวันเฉลิม เพ็ชรสุวรรณ /นายราเชนทร์ เทศฉาย)</p> <p>๒) กิจกรรมวันสถาปนากรมฯ ครบรอบ ๘๑ ปี (๑. สีลาภินี พุฒพิณิจ คณะประสานเสียง ๒. สุทธิพงษ์ เสตะสุนทร คณะประสานเสียง ๓. ราเชนทร์ เทศฉาย พิธีกร ๔. วัฒนา สิงห์ตุ้ย ๕. จันทิมา นิยมโชค)</p> <p>๒๖.๑๒ ศบ. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ ผู้ร่วมกิจกรรม ๒๓ คน</p> <p>๑) สอต.หนองบัวลำภู ร่วมกิจกรรมจิตอาสาทั้งจังหวัด ณ ศาลากลางจังหวัดหนองบัวลำภู วันที่ ๒๑ พ.ย.๖๕ จำนวน ๒ คน</p> <p>๒) สอต.หนองคาย กิจกรรมจิตอาสาพัฒนา และปรับปรุงภูมิทัศน์ เชื้อนป้องกันตลิ่งริมแม่น้ำโขง บริเวณสะพานมิตรภาพไทย-ลาว แห่งที่ ๑ วันที่ ๒ เม.ย. ๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๓) สอต.หนองคาย กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาทำความสะอาดจัดเก็บขยะมูลฝอยภายหลังเทศกาลสงกรานต์ (Big Cleaning Day) วันที่ ๒๑ เม.ย.๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๔) สอต.นครพนม กิจกรรมจิตอาสา ร่วมกันพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ ทำความสะอาดพื้นที่บริเวณโดยรอบ พระบรมราชานุสาวรีย์</p>	<p>๑๔ ก.พ. ๖๖</p> <p>๑๙ พ.ค. ๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ วันที่ ๒๔ พ.ค.๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๕) สอต.มหาสารคาม กิจกรรมจิตอาสาปลูกป่าเนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๓ มิ.ย.๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๖) สอต.กาฬสินธุ์ กิจกรรมจิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ ปลูกต้นไม้เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๓ มิ.ย.๖๖ จำนวน ๒ คน</p> <p>๗) สอต.หนองคาย กิจกรรมจิตอาสาพัฒนากิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์บึงหนองคาย วันที่ ๓ มิ.ย.๖๖ ๒คน</p> <p>๘) สอต.นครพนม กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาชุมชนเอามื้อสามัคคี ทำความดีถวายในหลวง วันที่ ๒๖ ก.ค.๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๙) สอต.ขอนแก่น กิจกรรมจิตอาสา ปลูกต้นคูณอัตลักษณ์เมืองขอนแก่น เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๒๗ ก.ค.๖๖ จำนวน ๓ คน</p> <p>๑๐) สอต.หนองคาย กิจกรรมพัฒนาสิ่งแวดล้อมและบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ณ บึงหนองคาย เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ ๒๘ ก.ค.๖๖ จำนวน ๓ คน</p> <p>๑๑) สอต.ชัยภูมิ กิจกรรมจิตอาสาพระราชทานพัฒนาพื้นที่ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ วันที่ ๑๑ ส.ค. ๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๒) สอต.มหาสารคาม กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาปลูกต้นไม้ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ วันที่ ๑๒ ส.ค. ๖๖ จำนวน ๑ คน</p> <p>๑๓) สอต.กาฬสินธุ์ กิจกรรมจิตอาสาพัฒนาปรับภูมิทัศน์และปลูกต้นไม้ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ วันที่ ๑๒ ส.ค. ๖๖ จำนวน ๒ คน</p> <p>๑๔) สอต.หนองคาย กิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์ เนื่องในวันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ ๑๒ ส.ค. ๖๖ จำนวน ๒ คน</p> <p>๒๖.๑๓ กิจกรรมจิตอาสาอุดุนิยมวิทยา ร่วมพัฒนา สาธารณประโยชน์ (กรมอุดุนิยมวิทยาส่วนกลาง) ผู้ร่วมกิจกรรม ๕๐ คน)</p>	<p>๓ เมษายน ๒๕๖๖</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๒๖.๑๔ กิจกรรมจิตอาสาปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษาครบ ๗๑ พรรษา ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ สวนศรีนครเขื่อนขันธ์ ต.บางกระเจ้า อ. พระประแดง จ. สมุทรปราการ ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ๙๐ คน</p>	<p>๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>		
		<p>๑๕. ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ (การคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว)</p>	<p>๒๗. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้แผนปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดย พร.จะดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็น ๒ รอบ คือ รอบ ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยมีผลการดำเนินการรอบ ๖ เดือน คือ</p> <p>๑) มาตรการจัดการผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานภายใต้แผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดมาตรการ ไว้ทั้งหมด ๑๕ มาตรการ และมีตัวชี้วัดวัดความสำเร็จ ๒๑ ตัวชี้วัด ผลความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัด ภาพรวมของมาตรการฯ คิดเป็น ร้อยละ ๕๗.๑๔ ทั้งนี้ มีตัวชี้วัดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๗ ตัวชี้วัด</p> <p>๒) พร. จะติดตามผลการดำเนินงานรอบ ๑๒ เดือนภายในเดือน กันยายน ๒๕๖๖ ต่อไป</p>	<p>๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p>	<p>ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการภายใต้มาตรการรอบ ๖ เดือน (เดือนตุลาคม ๖๕ - มีนาคม ๖๖) พบว่ามีปัญหา/อุปสรรคในเรื่องของการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการตาม มาตรการฯ ได้แก่ การจัดซื้อบอลลู่นตรวจอากาศที่ใช้วัสดุเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการลงพื้นที่ให้ความรู้แก่เครือข่าย</p>	<p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลคะแนนประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด ๑ ได้คะแนน ๓๙๕</p>
<p>๑๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข</p>	<p>๑๖. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร (รอสรุปผลสำรวจรอบไตรมาส ๔ )</p>	<p>๒๘. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข</p> <p>๒๘.๑ ศล. มีการดำเนินการ</p> <p>๑) ศล. จัดกิจกรรม Big Cleaning Day”</p> <p>๒) ศล.จัดกิจกรรม BIG CLEANING DAY</p> <p>๓) ศล.จัดกิจกรรมปลูกผักสวนครัว รั้วกินได้ โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้บริโภคผักที่</p>	<p>๑๘ พ.ย. ๖๕</p> <p>๒๒ ก.พ.๖๖</p> <p>๓ เม.ย.๖๖</p>	<p>ไม่มี</p>	<p>๓๘ คน</p> <p>๓๘ คน</p> <p>ผู้ร่วมกิจกรรม</p> <p>๓๘ คน</p>	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>ปลอดภัย ร่วมทั้งลดภาระค่าใช้จ่ายและสามารถต่อยอดเพิ่มรายได้ให้กับตนเอง</p> <p>๔) ศล.จัดกิจกรรมคัดแยกขยะ รีไซเคิล สร้างรายได้ ยุค New Norma โดยดำเนินการบริหารจัดการขยะในพื้นที่อาคารทำการและบ้านพักฯ การคัดแยกขยะ รีไซเคิล เพื่อแก้ไขปัญหาขยะในพื้นที่ โดยให้บุคลากรและสมาชิกในครัวเรือน มีส่วนร่วมในการแยกขยะและสามารถสร้างรายได้ให้ตนเองและครอบครัว</p> <p>๕) ศล.เข้าร่วมกิจกรรม “Big Cleaning Day” โดยจัดกิจกรรม ๕ ส. ส่วนงานต่าง ๆ ในสังกัดศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๒๘.๒ ต่อ.โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข</p> <p>๑) Big Cleaning Day สำนักตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ</p> <p>๒) กิจกรรม ๕ ส. สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย ตก.๓</p> <p>๓) กิจกรรมวันข้าราชการพลเรือน “จิตอาสาอุตุนิยมวิทยา ร่วมพัฒนาสาธารณประโยชน์”</p> <p>๔) กิจกรรมร่วมรณรงค์ประหยัดพลังงาน มาตรการอนุรักษ์การใช้พลังงาน และรณรงค์การลดใช้ถุงพลาสติก</p> <p>๒๘.๓ พอ. มีการดำเนินการ</p> <p>๑) กิจกรรมทำความสะอาดกองพยากรณ์อากาศ</p> <p>๒) การเปลี่ยนหลอดไฟ เพิ่มแสงสว่างในการทำงาน</p> <p>๓) สำรวจและจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การปฏิบัติงาน ให้เพียงพอ</p>	<p>ต.ค.๖๕-ก.ย.๖๖</p> <p>๒๗ ก.ค.๖๖</p> <p>๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๘ มิ.ย. ๖๖</p>		<p>ผู้ร่วมกิจกรรม ๓๘ คน</p> <p>ผู้ร่วมกิจกรรม ๓๘ คน</p>
			<p>๒๙. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒๙.๑ ศล. ดำเนินการ</p> <p>๑) ผอ.ศล.ตรวจเยี่ยมสถานีอุตุนิยมวิทยาในสังกัด ในวันที่ ๒๔-๒๕ ม.ค. ๖๖ ,๑ ก.พ. ๖๖</p> <p>๒) ศล.จัดกิจกรรม สรงน้ำพระสีบสานประเพณีสงกรานต์ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีการจัดพิธีสรงน้ำพระพุทธรูป และรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ตามประเพณี เพื่อความเป็นสิริมงคลเนื่องในโอกาสขึ้นปีใหม่ไทยถือเป็นการร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงาม และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานผู้ร่วมกิจกรรม๓๘ คน</p>	<p>๕ เม.ย.๖๖</p> <p>๑๓ มิ .ย.๖๖</p>	ไม่มี	<p>ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ชื่อกิจกรรม/แผนงาน/โครงการ/การดำเนินการ	วัน/เดือน/ปี ที่ดำเนินการ	ปัญหาอุปสรรค/ ข้อเสนอแนะ	หมายเหตุ
			<p>๓) ศล.จัดกิจกรรม"รักใคร่ผูกพัน สัมพันธ์ ศล." ออกเยี่ยมและมอบทุนเพื่อให้กำลังใจ และสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับนายเสกสรร สิทธิจินดา พนักงานขับรถยนต์ ซึ่งมีอาการป่วยโรคไตผู้ร่วมกิจกรรม ๑๐ คน</p> <p>๔) ศล.ร่วมกิจกรรมเวียนเทียน เนื่องในวันวิสาขบูชา วันที่ ๓ มิ.ย.๖๖ ผู้ร่วมกิจกรรม ๕ คน</p> <p>๕) ศล.ร่วมกิจกรรม ถวายสังฆทาน เทียนพรรษา และผ้าอาบน้ำฝน เนื่องในวันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา วันที่ ๒๗ ก.ค.๖๖ ผู้ร่วม ๕ คน</p> <p>๖) ศล. ร่วมพิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันที่ ๒๘ ก.ค.๖๖ ผู้ร่วม ๕ คน</p> <p>๒๙.๒ ตอ. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร</p> <p>๑) กิจกรรมแสดงมุทิตาจิต</p> <p>๒) กิจกรรมร่วมทำบุญตักบาตรเนื่องวันขึ้นปีใหม่</p> <p>๓) กิจกรรมการปลูกต้นไม้แห่งชาติ</p> <p>๔) กิจกรรมสรรหาบุคคลต้นแบบด้านจิตบริการ ตอ. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ “ด้านจิตบริการ Service mind”</p> <p>๕) กิจกรรมวันสถาปนากรมฯ, วันอากาศ, วันอุดมวิทยามหาวิทยาลัย</p> <p>๖) กิจกรรมการแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำดีเด่น และองค์กรคุณธรรมกรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒๙.๓ ฝผ. ดำเนินกิจกรรม</p> <p>๑) สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๒) กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น สรงน้ำพระวันปีใหม่ไทย</p> <p>๒๙.๔ พร. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรมทำบุญ ไสบาตรในวันสำคัญต่าง ๆ ที่กรมอุดมศึกษาจัดขึ้น</p> <p>๒๙.๕ ศต. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ดังนี้</p> <p>๑) กิจกรรม กีฬาสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ๑๗ มี.ค.๖๖ ๓๗ คน</p> <p>๒) การแข่งขันกีฬาเปตองโอเพ่น“อตุคัพ ครั้งที่ 20” ๙ ก.ย.๖๖ ๓๗ คน</p>	๑ ต.ค. ๖๕ ถึง ๘ มิ.ย. ๖๖		


## รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### กรมอุตุนิยมวิทยา

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ .....  .....

ชื่อ-สกุล ..... นางสาวชมภาณี ชมภูรัตน์ .....

ตำแหน่ง ..... อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา .....

วันที่ ... 24 ..... / ..... ค.ค. .... / 2566 .....

#### ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวภาวิศา ชาติวีระธรรม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

โทรศัพท์/โทรสาร 023994023 มือถือ

อีเมล hrm@tmd.mail.go.th

## ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

---

### การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.  
2566

ถึงปี พ.ศ.  
2570

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง  
<https://www.tmd.go.th/media/aboutus/planHrm2566-2570.pdf>

---

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรณียุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ คือ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการจัดทำแผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนส่งเสริมคุณธรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับคะแนนการประเมินในภาพรวม คือ 91.42 คะแนน ระดับผลการประเมิน “ผ่าน” รวมทั้ง การประเมินองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้เห็นชอบการประเมินองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้ประเมินตนเองในการเป็นองค์กรคุณธรรมพร้อมเอกสารและหลักฐานการประเมิน ซึ่งกรมอุตุนิยมวิทยา มีผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ คือ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการจัดทำแผนการปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนส่งเสริมคุณธรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับคะแนนการประเมินในภาพรวม คือ 91.42 คะแนน ระดับผลการประเมิน “ผ่าน” รวมทั้ง การประเมินองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้เห็นชอบการประเมินองค์กรคุณธรรมของหน่วยงานในสังกัด กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ที่ได้ประเมินตนเองในการเป็นองค์กรคุณธรรมพร้อมเอกสารและหลักฐานการประเมิน ซึ่งกรมอุตุนิยมวิทยา มีผลการประเมินตนเองอยู่ในระดับองค์กรคุณธรรมต้นแบบ



### รายละเอียดของประเด็นที่ 3

ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ คือ การมีแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบไปด้วย 2 กลยุทธ์ คือ 1) วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ 2) เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ และพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 3 กลยุทธ์ คือ 1) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย 2) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

- คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
  - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
  - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
  - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
  - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกลี่ยอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ				✓	
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น				✓	
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ				✓	

## การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

### การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

- คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้
- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
  - 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
  - 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
  - 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
  - 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน		✓			
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต			✓		

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้		✓			
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น		✓			
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์กร	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

### การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ	✓				
18. มีการวางเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนายุทธศาสตร์ สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งมอบประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น			✓		

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

## คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

### คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ		✓			
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น		✓			
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น		✓			

## ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)

24. กรุณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	การยื่นใบลาออนไลน์ผ่านระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล โดยในปัจจุบันได้นำมาใช้กับการลาพักผ่อน ลากิจ และลาป่วย
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	การนำระบบการประชุมแบบ Video Conference หรือ การประชุมทางไกลผ่านทางจอภาพมาใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้สมัครเข้ารับการศึกษาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	<p>กรมอุตุนิยมวิทยาได้นำนวัตกรรมการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ของบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ทันสมัยเป็นครั้งแรก โดยดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นการเข้าใช้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้ YourNextU จากภาคเอกชน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ (นักร้อง) จำนวน 40 คน ภายในระยะเวลา 1 เดือน (19 มกราคม – 18 กุมภาพันธ์ 2566) ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเลือกรูปแบบแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดระยะเวลาของโครงการตามความสะดวก ความสนใจ และการใช้ประโยชน์ หัวข้อการเรียนรู้ที่หลากหลายของแพลตฟอร์ม ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเลือกเรียนรู้ได้อย่างอิสระตามความสนใจในเวลาที่เหมาะสม และในรูปแบบที่ตนเองชอบ (e-learning ผ่าน video clip, pod cast หรือ เอกสาร, online class, inline class แบบ real time, social learning event, workshop event) ไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณบังคับและสนุกไปกับการเรียนรู้ตามที่ตนเองสนใจ และนำไปใช้พัฒนางานได้ อีกทั้งยังได้มีโอกาสเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และมุมมองที่แตกต่างจากสมาชิกแพลตฟอร์มคนอื่นซึ่งที่ทำงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นการยกระดับจากการอบรมแบบรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจและต้องการให้มีโครงการลักษณะนี้อีก 1. กรมอุตุนิยมวิทยาได้นำนวัตกรรมการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ ของบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ทันสมัยเป็นครั้งแรก โดยดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นการเข้าใช้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้ YourNextU จากภาคเอกชน โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ (นักร้อง) จำนวน 40 คน ภายในระยะเวลา 1 เดือน (19 มกราคม – 18 กุมภาพันธ์ 2566) ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการสามารถเลือกรูปแบบแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายตลอดระยะเวลาของโครงการตามความสะดวก ความสนใจ และการใช้ประโยชน์ หัวข้อการเรียนรู้ที่หลากหลายของแพลตฟอร์ม ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเลือกเรียนรู้ได้อย่างอิสระตามความสนใจในเวลาที่เหมาะสม และในรูปแบบที่ตนเองชอบ (e-learning ผ่าน video clip, pod cast หรือ เอกสาร, online class, inline class แบบ real time, social learning event, workshop event) ไม่ทำให้รู้สึกว่าคุณบังคับและสนุกไปกับการเรียนรู้ตามที่ตนเองสนใจ และนำไปใช้พัฒนางานได้ อีกทั้งยังได้มีโอกาสเรียนรู้ แบ่งปันประสบการณ์ และมุมมองที่แตกต่างจากสมาชิกแพลตฟอร์มคนอื่นซึ่งที่ทำงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือ</p>

		<p>ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นการยก ระดับจากการอบรมแบบรูปแบบเดิม ๆ ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจและต้องการให้มีโครงการลักษณะนี้อีก สถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นเจ้าของโครงการ สามารถดู รายงานผลการเข้าเรียนรู้จากระบบได้ ซึ่งจะเห็นจำนวนหัวข้อวิชาการเรียนรู้ของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความสนใจและความตั้งใจการพัฒนาตนเองมากขึ้นแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนารายบุคคลได้ ทั้งนี้ หลังจากเสร็จสิ้นโครงการแล้ว 3 เดือน ได้มีการจัดกิจกรรมเสวนาออนไลน์แบ่งปันประสบการณ์ให้กับบุคลากรกรมอุดมศึกษาได้รับทราบเพื่อเป็นการจุดประกายแห่งการเรียนรู้ที่จะรักเรียนด้วย 2. การใช้ AI ช่วยสืบค้น วิเคราะห์ ข้อมูล หาคำตอบที่เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์และวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อร่นเวลาการทำงาน มีตัวช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ เช่น Chat GPT, Google Bard, Bing Chat เป็นต้น แต่เป็นเพียงการใช้งานส่วนบุคคล ยังไม่ได้นำมาใช้ในส่วนงานหรือในองค์กรอย่างเป็นทางการ</p>
<p><b>นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร</b></p>	<p>✓</p>	<p>การนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสามารถเสนอหนังสือและลงนามผ่านระบบออนไลน์ ทำให้มีความสะดวก คล่องตัวในการทำงาน ลดระยะเวลาในการเสนอหนังสือ และลดการใช้กระดาษ และหมึกพิมพ์ต่าง ๆ รวมทั้งได้นำระบบอื่น ๆ ที่มีใช้ในองค์กรมาบูรณาการร่วมกันในระบบเดียว คือ ระบบการจองรถ ระบบการจองห้องประชุม ระบบ eMeeting ระบบ Drive เก็บข้อมูล เป็นต้น</p>



## 25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

การจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตลอดจนการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การหาส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน (Strategic Development) เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในมิติที่ 1 ปัจจัยที่ 2 รวมทั้งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร ทำให้ผลการประเมิน PMQA 4.0 ประจำปี พ.ศ. 2566 หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2565 จำนวน 130.21 คะแนน (ผลการประเมินโดยผู้ตรวจประเมินฯ คือ คะแนน 453.13 คะแนน)

**26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)**

การปรับปรุงแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าในสายงานให้เป็นปัจจุบัน และครบถ้วนหลากหลายทั้งในสายงานหลัก สายงานรอง และสายงานสนับสนุน เนื่องจากแผนเส้นทางการสร้างความก้าวหน้าฉบับเดิม กำหนดไว้เฉพาะสายงานนัก อุดุณิยมวิทยา และเจ้าพนักงานอูดุณิยมวิทยา

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

### การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

#### ปัญหาอุปสรรค

(1) การบริหารจัดการอัตรากำลังพนักงานราชการที่ได้รับทดแทนจากการยุบอัตราราชการที่ว่างลงจากผลของการเกษียณอายุราชการ ขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากใช้ระยะเวลาในการดำเนินการค่อนข้างนาน รวมทั้งกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจาก ก.พ. ต้องทำความเข้าใจกับสำนักงานประมาณในการขอรับการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งมักได้รับการจัดสรรช้า/ให้ทบทุนเหตุผลความจำเป็นในการจ้างเพิ่มเติม ใช้ระยะเวลาเกือบทั้งปีในการดำเนินการ ทำให้หน่วยงานขาดอัตรากำลังพนักงานราชการที่จะมาปฏิบัติงานทดแทน

(2) ความต่างของช่วงอายุบุคลากรทำให้มีอัตรากำลังของข้าราชการที่เกษียณในช่วงเดียวกันจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลังข้าราชการที่จะเติบโตขึ้นมาทดแทนมีไม่เพียงพอ/ไม่ทันกับกรอบอัตรากำลังที่ว่างลง ซึ่งส่งผลให้มีตำแหน่งว่างนาน เนื่องจากไม่มีผู้มีความสมบัติไปดำรงตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังดังกล่าวก็ไม่สามารถปรับลดลงชั่วคราวได้ เนื่องจากตามหลักเกณฑ์ ก.พ. ต้องมีการคัดเลือกหรือชี้ตัวก่อน จึงจะปรับลดตำแหน่งลงชั่วคราวได้

### ปัญหาอุปสรรค

- (1) การดำเนินการสรรหาบุคลากรบางส่วนมีขั้นตอนในการดำเนินการที่ซ้ำซ้อน เช่น การนำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกจากส่วนราชการอื่นมาใช้ ซึ่งได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการหน่วยงานนั้น ซึ่งมีผู้แทน ก.พ. พิจารณาร่วมด้วยแล้ว แต่ส่วนราชการที่นำบัญชีมาใช้จะต้องมีการตั้งคณะกรรมการฯ และให้มีผู้แทน ก.พ. เป็นองค์ประกอบซ้ำอีก ทำให้มีความล่าช้าในการดำเนินการ
- (2) สรรหาบุคลากรในสายงานช่างต่าง ๆ ที่มีวุฒิ ปวช. ปวส. เช่น นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา และสายงานเจ้าพนักงานธุรการ ได้ยากมากขึ้นเนื่องจากมีผู้สมัครน้อยลงเป็นจำนวนมาก

## ปัญหาอุปสรรค

### 1. ปัญหาและอุปสรรคในเชิงระบบและโครงสร้าง

1.1 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ ที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและนวัตกรรมใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นอย่างมากมา ย ส่วนมากจะเป็นการพัฒนาโดยภาคเอกชนหรือกลุ่ม start up ซึ่งเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งผู้รับบริการจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการเข้าใช้ระบบหรือบริการที่มีความทันสมัย ตอบสนองและรองรับ trend ของการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัยและพฤติกรรมของมนุษย์ในการเรียนรู้ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต ซึ่งระบบราชการมักจะปรับตัวไม่ทันเพราะการปรับเปลี่ยนในระบบราชการต้องมีกระบวนการ ขั้นตอน และระยะเวลา เช่น การตั้งของงบประมาณล่วงหน้า 2 ปี ซึ่งพอถึงเวลาที่จะพิจารณาจัดสรรกันจริงๆ เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของมนุษย์ก็เปลี่ยนแปลงไปแล้ว เปรียบเสมือนการวิ่งตามสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ทัน แต่ไม่ใช่เป็นการวิ่งไปตักหน้าให้ทันและรองรับสถานการณ์

1.2 ระเบียบ หลักเกณฑ์ของราชการ ที่บังคับใช้ไม่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น อัตราค่าตอบแทนของวิทยากรที่ใช้ตามระเบียบราชการที่ใช้มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 3 ในปี พ.ศ. 2555 ถึงแม้ว่าระเบียบจะเปิดให้หัวหน้าส่วนราชการใช้ดุลพินิจอนุมัติให้วิทยากรได้รับค่าสมนาคุณสูงกว่าอัตราที่กำหนดเนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นพิเศษก็ตาม ที่ในความเป็นจริงอัตราค่าตอบแทนของวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาหรือหัวข้อที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ เช่น AI การจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นต้น ซึ่งอัตราค่าสมนาคุณต่อชั่วโมงจะสูงกว่าอัตราที่กำหนดตามระเบียบไว้มาก ในขณะที่การใช้ดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการแต่ละที่ก็ไม่ตายตัว ซึ่งเป็นปัญหาในการตีความและการใช้ดุลพินิจ ในการที่จะได้วิทยากรคุณภาพในครั้งหนึ่ง ๆ

1.3 บุคลากรในกรมมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบ ช่องทาง แพลตฟอร์มของผู้ให้บริการหลายรายอาจมีทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งหากเจ้าตัวไม่ได้รายงานให้ทราบ เจ้าหน้าที่ที่ดูแลด้านการพัฒนาบุคลากรก็จะไม่มีข้อมูลและไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ เนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคลต่างหน่วยงานแพลตฟอร์ม ไม่มีระบบหรือแพลตฟอร์มกลางในการเก็บหรือเชื่อมโยงข้อมูลด้านการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคคลในภาครัฐ ที่หน่วยงานพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์เพื่อวิเคราะห์ วางแผน และจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้

### 2. ปัญหาและอุปสรรคในเชิงกระบวนการ

2.1 ปัญหาด้านการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นพื้นฐาน ทั่วไป ไม่เกี่ยวกับข้อมูลที่เป็นส่วนบุคคล (PDPA) เช่น จำนวนบุคลากร จำนวนกรอบอัตรากำลัง จำนวนการถือครองตำแหน่ง จำนวนที่จะเกษียณอายุงาน ที่ HRD ผู้บริหารหรือบุคลากรของหน่วยงานควรจะได้ดูการแสดงผลแบบ Dashboard ได้ทุกคน แต่ไม่สามารถเข้าถึงได้ ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าถึงข้อมูลเบื้องต้นแบบ real time เพื่อประกอบการวิเคราะห์และวางแผนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นการเพิ่มเวลาการรอคอยที่จะได้ข้อมูลและภาระงานให้กับ HRM ที่จะต้องค้นข้อมูลให้ฝ่าย HRD ผู้บริหารหรือส่วนงานอื่นที่ต้องการใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และวางแผนงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.2 ปัญหาด้านการกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลและการใช้งานระบบ DIPIS คือ การใช้งานในส่วนของกรมอุดมศึกษาจะมีการนำเข้าข้อมูลการพัฒนาบุคคลสำหรับหลักสูตรที่มีใบ Certification เท่านั้นกรณี แต่ถ้าเป็นการพัฒนาที่บุคคลเรียนรู้ผ่านรูปแบบอื่นที่ไม่มี Certification ซึ่งข้อเท็จจริงบุคคลอาจจะได้รับการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่มี Certification และเจ้าตัวไม่ได้รายงานให้ HRD ทราบอย่างครบถ้วน ทำให้ข้อมูลการพัฒนาบุคคลที่ได้ไม่มีความละเอียดและครอบคลุม อาจจะเป็นเนื่องจากไม่มีเครื่องมือที่ให้บุคคลใช้เพื่อเก็บข้อมูลหรือรายงานข้อมูลที่ใช้งานง่ายและสะดวก

2.3 ปัญหาด้านตัวบุคคล คือ อุปสรรคการพัฒนาที่เกิดจากตัวของบุคคลนั้น ๆ เอง เช่น บางคนเป็นคนรักเรียน ชอบพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีกรอบคิดแบบเติบโต แต่บางคนไม่พร้อมหรือไม่อยากที่จะพัฒนาตนเอง มีกรอบคิดแบบจำกัดตัวเองอยู่ใน comfort zone ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการขับเคลื่อนองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ปัจจัยภายนอก :

1.1 สำนักงาน ก.พ. อำนวยความสะดวกและผลักดันให้ผู้บริหารของทุกส่วนราชการมีบทบาทในการเป็น HR Director อย่างเป็นทางการ และเน้นการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านการพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะสายงานและความรู้ และทักษะที่เป็น Soft Skill เป็นไปตามแนวนโยบายการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ. ที่จะประกาศเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบแล้ว

1.2 ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญต่อการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรด้วยระบบที่ทันสมัย มีความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ตัวระบบมี AI มาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ พยากรณ์และแนะนำแนวทางที่ควรพัฒนาในของแต่ละบุคคล สามารถประมวลผล แสดงผล และมีข้อมูลที่ผู้บริหาร ฝ่าย HRM และ HRD สามารถนำไปใช้ได้ทันทีแบบ real time รวมถึงมีความสะดวกต่อผู้ใช้งานระดับบุคคลที่มีระบบหรือแพลตฟอร์มเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองที่ทันสมัย สะดวกทุกที่ ทุกเวลา ใช้บนอุปกรณ์ได้หลากหลาย มีหัวข้อการเรียนรู้ให้เลือกได้ตามความสนใจและความจำเป็นในการนำมาใช้งาน รวมถึงองค์กรสามารถนำหลักสูตรที่เป็นความรู้และทักษะเฉพาะด้านขององค์กรเข้าไปไว้ในระบบของแพลตฟอร์มได้ด้วย ระบบของแพลตฟอร์มจะมี module การให้คะแนนกันเองระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยในเรื่องของการหาบุคคลต้นแบบตามค่านิยมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้ องค์กรอาจจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดสรรงบประมาณ ที่ในบางครั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้จำเป็นจะต้องใช้งบประมาณพอสมควร เพื่อเสริมประสิทธิภาพและรองรับการพัฒนาทักษะและความรู้ที่ทันสมัย เป็นสากลมากขึ้น นอกเหนือจากระบบระบบ e-learning แบบฟรีของแหล่งอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหรือระบบของต่างประเทศที่ให้บริการฟรี เป็นต้น

1.3 พัฒนาระบบเมนูการบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองในรูปแบบอื่นนอกเหนือจากการฝึกอบรมที่ได้ใบประกาศนียบัตร โดยสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นผู้ดูแลระบบกลางพิจารณาควบคุมดูแลระบบการบันทึกข้อมูล ความมั่นคง ปลอดภัยทางไซเบอร์แบบฟอร์มการบันทึกข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกันที่จะได้ข้อมูลตรงตามความต้องการของสำนักงาน ก.พ. ที่จะใช้สรุปผลการพัฒนาบุคลากรภาครัฐตามแนวนโยบายที่ออกโดยสำนักงาน ก.พ. หรือ พัฒนาเครื่องมือหรือระบบกลางสำหรับรายงานข้อมูล หรือเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านการพัฒนากำลังคนภาครัฐ (บุคลากรภาครัฐทุกประเภท) กับผู้ให้บริการแพลตฟอร์มของ

ภาครัฐหรือในกำกับดูแลของรัฐโดยใช้ฐานข้อมูลเลขบัตรประชาชนเป็นตัวเชื่อม เช่น Citizen Portal, E-Workforce Eco System เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลเข้าระบบกลางของสำนักงาน ก.พ. แล้วให้ส่วนราชการใช้บริการได้ และกำหนดสิทธิการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะเรื่องตามบทบาทหน้าที่ หรือมีระบบรายงานกลาง เช่น ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการระดมทรัพยากรงานเข้าซ้อนของตัวบุคคล ลดภาระงานของเจ้าหน้าที่รวบรวมข้อมูลจากการค้นหาข้อมูล บันทึกลงและประมวลผลด้วยตนเองเข้าซ้อนหลายงานหลายแผน ด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วย และทำให้สำนักงาน ก.พ. ได้รับรายงานที่รวดเร็ว โดยอาจจะไม่ต้องคอยเก็บรายงานจากส่วนราชการเพราะสามารถดูผลการประมวลจากระบบได้โดยตรง และส่วนราชการก็สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อนำไปวางแผนการพัฒนากำลังคนในแต่ละส่วนราชการได้ด้วย

## 2. ปัจจัยภายใน

2.1 มีการทำงานประสานงานกันอย่างใกล้ชิดมากขึ้นระหว่างหน่วยงานด้าน HRM และ HRD ไม่ว่าจะอยู่ส่วนงานเดียวกันหรือคนละส่วนงาน เช่น มีการ workshop ร่วมกัน หรือในการวางแผนงานเบื้องต้นร่วมกันเป็นการภายในก่อนที่จะมีการประชุมในคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคลากรจากสำนักงาน ก.พ. ร่วมให้คำปรึกษาแนะนำหรือร่วมพิจารณาเป็นครั้งเป็นคราวในการประชุมคณะทำงานหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับแผนงานต่าง ๆ ในวาระสำคัญ ทั้งด้าน HRM และ HRD เพื่อให้มีความเข้าใจและสอดคล้องกับแนวนโยบายและแผนการพัฒนาศักยภาพภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดและได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการตอบแบบสอบถามหรือแบบสำรวจที่สำนักงาน ก.พ. จะต้องจัดเก็บข้อมูลจากส่วนราชการต่าง ๆ ได้อย่างตรงประเด็น ชัดเจน และครบถ้วน สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามแนวนโยบายในแผนงานต่าง ๆ ของสำนักงาน ก.พ.

2.2 เปิดให้บุคลากรกรมเข้าถึงการแสดงผล Dashboard ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปในระบบสารสนเทศบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ HR ทุกคน ยกเว้นข้อมูลที่เข้าข่าย PDPA ที่มีกำหนดสิทธิชั้นของการเข้าถึงข้อมูลระดับต่าง ๆ ต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และส่วนงาน เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการนำข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์ วางแผนได้แบบ real time และลดภาระงานให้กับฝ่าย HRM

2.3 หากมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอควรมีการนำระบบหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ที่มีหัวข้อกลุ่มทักษะครอบคลุมตามหมวดหมู่ทักษะที่จำเป็นและเป็น future skills ที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ซึ่งตัวแพลตฟอร์มจะมี module ที่ช่วยอำนวยความสะดวกและทันต่อในแต่ละบุคคลในการใช้งาน แต่ละคนไม่ต้องคอยบันทึกสถิติของตัวเองแบบ manual ซึ่งอาจมีรูปแบบและมาตรฐานการบันทึกแตกต่างกัน ช่วยลดเวลาและภาระงานของเจ้าหน้าที่ด้าน HRM และ HRD ในการติดตามข้อมูลมาและประมวลผลเอง โดยระบบจะมีการดำเนินการให้แบบอัตโนมัติสามารถนำผลไปวิเคราะห์และวางแผนได้เลย แต่หากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ฝ่าย HRD อาจจะมีการสร้างเครื่องมือเป็นแบบฟอร์มบันทึกข้อมูลแบบ master ที่ใช้งานง่าย สะดวกต่อทั้งต่อบุคลากรผู้ใช้งานและเจ้าหน้าที่ผู้รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้มีรูปแบบในทิศทางเดียวกัน

2.4 ผู้บริหารส่วนราชการกำหนดเรื่องการทำแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองให้เป็น Agenda สำคัญขององค์กร โดยให้บุคลากรสามารถนำเรื่องการทำแผนพัฒนารายบุคคลของตนเองไปเป็นตัวชี้วัดรายบุคคลได้ เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของค่านิยมในการพัฒนาตนเอง จนสามารถเป็นแรงผลักดันหรือสิ่งเร้าให้คนทั้งองค์กรมีกรอบคิดแบบเติบโต ใฝ่รู้ รักเรียน มุ่งมั่นพัฒนาตนเองได้ทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องตามแนวนโยบายการพัฒนาศักยภาพภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 ของสำนักงาน ก.พ.

## การบริหารกำลังคนคุณภาพ

### ปัญหาอุปสรรค

มีอัตรากำลังข้าราชการที่เป็นกำลังคนคุณภาพในจำนวนน้อย เนื่องจากข้าราชการบางส่วนมีทักษะในด้านภาษาต่างประเทศ ไม่เพียงพอตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีระบบสำหรับดูแลนักเรียนทุน/กำลังคนคุณภาพ เพื่อประโยชน์ในการติดตาม ประสานงาน ค้นหาข้อมูล แลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างเจ้าหน้าที่/กลุ่มกำลังคนคุณภาพ

## การพัฒนาคุณภาพชีวิต

### ปัญหาอุปสรรค

อัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร



**ปัญหาอุปสรรค**

ขาดงบประมาณในการสนับสนุนจากหน่วยงาน ทำให้การดำเนินกิจกรรมไม่มีความต่อเนื่อง รวมทั้งบุคลากรบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญ/ไม่ให้ความร่วมมือ

## ปัญหาอุปสรรค

ขาดการสนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน/หรือมีแต่ไม่เพียงพอ/ขาดประสิทธิภาพที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

## ข้อเสนอแนะ

- (1) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีทั้งข้อดี คือทำให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว คล่องตัวมากยิ่งขึ้น แต่บางครั้งอาจทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนอกเวลาที่มีมากยิ่งขึ้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร
- (2) บุคลากรระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถบันทึกข้อมูลเพียงระบบเดียว แล้วสามารถเชื่อมโยงข้อมูลไปยังระบบอื่น ๆ ต่อได้ เพื่อให้มีข้อมูลที่ตรงกันทุกระบบ และสามารถลดภาระงานของบุคลากร รวมทั้งลดข้อผิดพลาดในการบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย
- (3) ควรมีระบบที่สนับสนุนการรายงานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อลดภาระการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่

## การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### ปัญหาอุปสรรค

การนำผลการประเมินการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนไปใช้เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกบุคคลฯ เพื่อเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น บางครั้งอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากผู้ประเมินแต่ละบุคคลมีมาตรฐานในการให้คะแนนแตกต่างกัน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และสมรรถนะบางครั้งไม่สอดคล้องตามหลักความเป็นจริง

## การโอนเงินเดือน

### ข้อเสนอแนะ

ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการโอนเงินเดือนฯ ตาม กฎ ก.พ. ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณ ซึ่งกำหนดไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ทำให้ไม่สอดคล้องกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น ควรมีการพิจารณาปรับอัตราของฐานในการคำนวณใหม่ ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

**กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**โปรดระบุ**

- (1) งบประมาณสำหรับการวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรไม่เพียงพอ/ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดอบรม/สัมมนา/หรือจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ตามแผนได้ หรือบางกิจกรรมถูกปรับให้เป็นการอบรมแบบออนไลน์ เพื่อลดงบประมาณในการฝึกอบรม ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของการฝึกอบรมไม่ดีเท่าที่ควรเนื่องจากบางกิจกรรมจำเป็นต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นต้น
- (2) การติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ก.พ. ทำได้ยากลำบาก บางครั้งเจ้าหน้าที่มีภารกิจประชุมหรืองานราชการนอกหน่วยงาน
- (3) การปรับเปลี่ยนทีมผู้ดูแลของ ก.พ. อาจทำให้การประสานงานขาดความต่อเนื่อง

## ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### 1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	0	21	0

\* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

ไม่มี

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

ไม่มี

### 4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	10
2. พนักงานราชการ	1
รวม	11

## 5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	7,213,423.15
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	1,073.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	6,722.67
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	4,086,594.60
จำนวนชั่วโมง/คนการศึกษาอบรม (ชั่วโมง)	12,432.00
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	328.72

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

การเพิ่มขึ้นและลดลงของอัตราค่าจ้างบุคลากรที่มีการเคลื่อนไหวในแต่ละปี เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การโอน การบรรจุแต่งตั้ง เป็นต้น

## 6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	1	13	338	580
ดีมาก	1	0	15	26
ดี	0	0	0	4
พอใช้	0	0	0	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวนข้าราชการประเภทบริหาร (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภทวิชาการ (คน)	จำนวนข้าราชการประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	3	11	357	577
ดีมาก	0	1	7	28
ดี	0	0	0	3
พอใช้	0	0	0	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0