



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๘๘ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) เรียน ออต. (ผ่าน ชช.บค.)

ที่มา

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประกอบไปด้วย ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย โดยมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ปัจจัยที่ ๒ คือ การที่ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว ประกอบกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๑ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ กรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้กำหนดให้มีการจัดทำ “แผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ” ไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ในมิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ข้อเท็จจริง

กจ. ได้ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผน และเรียนเชิญ ลนก. ผอ.กอง/ศูนย์ ชช.บค. ผอ.พร. ผอ.ตส. และผส.สอ. หรือผู้แทน ร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และผลกระทบต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์กำลังคน (Strategic Development) และร่วมกันจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบไปด้วย ๒ กลยุทธ์ คือ

๑.๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ : โดยใช้วิธีการทบทวนบทบาท ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาและวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม รวมทั้งการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ : โดยการพัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและสมรรถนะองค์การ รวมทั้งเตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

๒. พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย ๓ กลยุทธ์ คือ

๒.๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย : โดยการวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของ

ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม

ส่วนราชการ การวางระบบจัดการความรู้ (KM) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตรารวม รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่ง

๒.๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ : โดยการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ

๒.๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง : โดยการพัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านสมรรถนะของตำแหน่งในทุกสายงาน และการพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง และได้กำหนดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดแผนฯ ตามเอกสารแนบ)

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นที่เห็นชอบ โปรดให้ความเห็นชอบแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ก่อน กจ. ดำเนินการตามแผนฯ และเวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการตามแผนฯ ต่อไป

(๒) - เห็นชอบแผนการบริหารฯตามเสนอ
- กจ.ดำเนินการต่อไป

(นางบุญเกตุ นุชประมุข)

ผก.กจ.

(นางสาวชมภาริ ชมภูรัตน์)
ออด.

(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค.



แผนการบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570
และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คำนำ

ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยให้มีการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นการดำเนินการภายใต้กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมิติที่ ๑ ปัจจัยที่ ๒ คือ การที่ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว ประกอบกับเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร ข้อ ๕.๑ ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

กรมอุตุนิยมวิทยา จึงได้จัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบต่อองค์กรจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตลอดจนการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การหาส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน (Strategic Development) เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

สารบัญ

	หน้า
๑. ที่มา	๑
๒. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบต่อองค์กร	๑
๒.๑ สภาพแวดล้อมภายใน	
๒.๑.๑ สถานภาพขององค์กร	๑
๑) วิสัยทัศน์	๑
๒) พันธกิจ	๑
๓) ยุทธศาสตร์	๑
๔) สมรรถนะองค์กร	๒
๕) ภารกิจหลัก	๒
๖) อำนาจหน้าที่	๒
๗) นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรมอุตุนิยมวิทยา	๒
๒.๑.๒ สถานการณ์ด้านกำลังคน	๓
๑) ภาพรวมอัตรากำลังบุคลากร	๓
๒) อายุเฉลี่ยของข้าราชการ	๔
๓) การกระจายของจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ	๘
๔) สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุของส่วนราชการ	๙
๕) แนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ	๑๐
๒.๑.๓ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔
๑) การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการ	๑๔
๒) การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๙
๒.๑.๔ การประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ : การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ	๒๑
๒.๑.๕ กำหนดแนวทางรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ	
๒.๒ สภาพแวดล้อมภายนอก	
๒.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	๒๔
๒.๒.๒ กำหนดแนวทางรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี	๒๖

	หน้า
๓. การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของกรมอตุณิยมวิทยา	๒๗
๓.๑ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ	๒๗
๓.๒ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ	๔๘
๓.๒.๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ	๔๘
๓.๒.๒ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	๕๘
๓.๓ การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	๕๙
๓.๔ การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน	๖๕
๓.๔.๑ พิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของกรมอตุณิยมวิทยา	๖๕
๓.๔.๒ พิจารณาการไหลเวียนของกำลังคนในอนาคต	๘๖
๓.๕ วิเคราะห์ส่วนต่างกำลังคน (Gap Analysis)	๘๗
๓.๖ กำหนดยุทธศาสตร์กำลังคน (Strategic Development)	๘๗
๔. การจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลง	๘๙
๔.๑ แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอตุณิยมวิทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๘๙
๔.๒ แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอตุณิยมวิทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๙๗
ภาคผนวก	๑๐๖
บันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๕๔ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖	
เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอตุณิยมวิทยา	

แผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๑. ที่มา

๑) การเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การเพิ่ม/ลดของอัตรากำลังบุคลากร ในหน่วยงาน โดยเฉพาะกรณีของการสูญเสียบุคลากรจากกรณีต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การโอน การดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (ยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการเกษียณ และเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานราชการ) หรือการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุของบุคลากร

๒) การเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก คือ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีอย่างสูง ทั้งเทคโนโลยีทางด้าน Hardware และ Software ที่มีการพัฒนา และสามารถดำเนินงานได้แทนคนมากขึ้น รวมทั้งสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์ได้ ทำให้แนวโน้มของกรมอุตุนิยมวิทยาจะมีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทดแทนบุคลากรมากขึ้นตามไปด้วย

จากผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น กรมอุตุนิยมวิทยา จึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อเตรียมพร้อมกำลังคน ให้มีขีดความสามารถในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๒. การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบต่อองค์กร

๒.๑ สภาพแวดล้อมภายใน

๒.๑.๑ สถานภาพขององค์กร

๑) วิสัยทัศน์

“องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเจิดจรัสเกียรติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม”

๒) พันธกิจ

(๑) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

(๒) พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๓) เตือนภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๔) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม

(๕) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุตุนิยมวิทยาและการเตือนภัยให้เป็นที่ยอมรับ

๓) ยุทธศาสตร์

▪ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง

▪ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพยากรณ์และแจ้งเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียดถูกต้อง แม่นยำ

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติ และการสร้างประโยชน์ต่อสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

๔) สมรรถนะองค์การ

- (๑) เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว
- (๒) การใช้/การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- (๓) เตือนภัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์
- (๔) ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง
- (๕) การบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ
- (๖) ศักยภาพ/ผลงานได้มาตรฐานระดับสากล

๕) ภารกิจหลัก

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยาโดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้ และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐจากภัยธรรมชาติ

๖) อำนาจหน้าที่

- (๑) ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ
- (๒) พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล
- (๓) ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคคลทั่วไป และหน่วยงานต่าง ๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย
- (๔) ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสีไอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง
- (๕) ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหวกับประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว
- (๗) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยา หรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

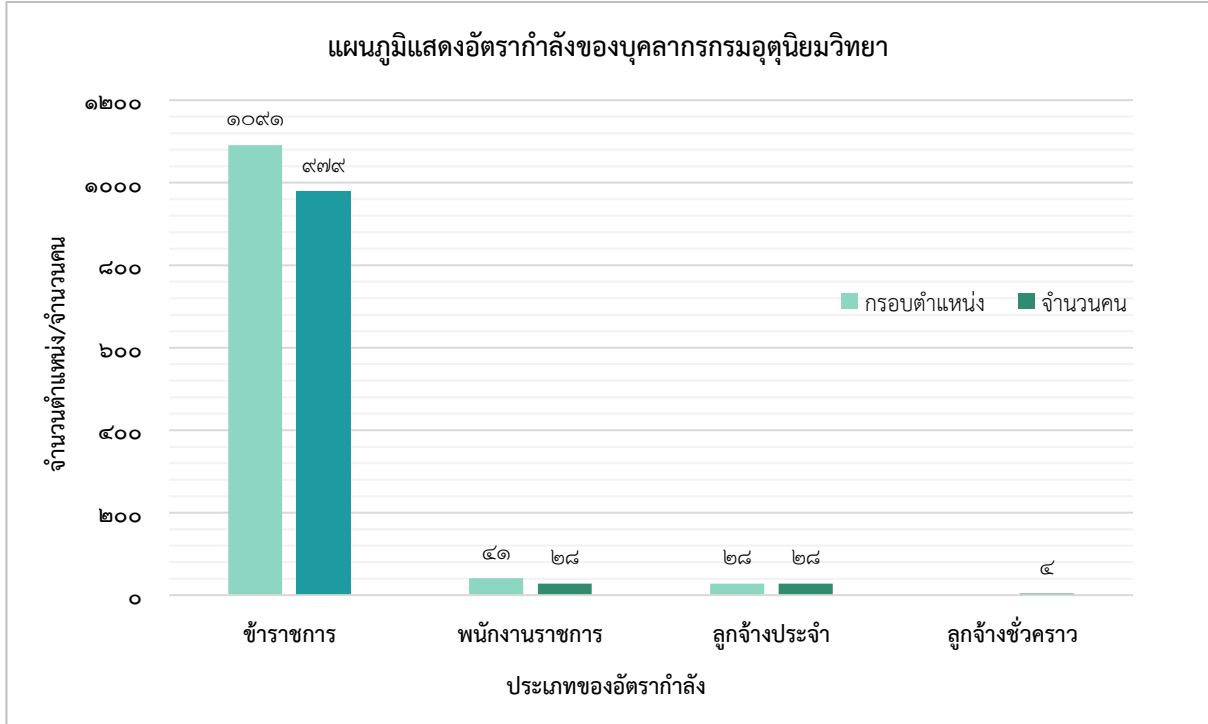
๗) นโยบายและทิศทางการบริหารงานของกรมอุตุนิยมวิทยา

- (๑) การเติบโตอย่างยั่งยืนบนวิถีชีวิตรูปแบบใหม่ (Thriving in the next normal)
- (๒) การให้บริการที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยการนำข้อมูลสภาพอากาศมาเพิ่มมูลค่าเป็นการพยากรณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น (Meaningful Services via impact-based weather forecast)
- (๓) การขับเคลื่อนโครงสร้างพื้นฐานและการบริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation our infrastructures and services)

๒.๑.๒ สถานการณ์ด้านกำลังคน

๑) ภาพรวมอัตรากำลังบุคลากร

กรมอุตุนิยมวิทยามีอัตรากำลังในภาพรวม ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๐๔๘ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๙๗๙ คน พนักงานราชการ จำนวน ๒๘ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๗ คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๔ คน ดังตารางที่ ๑



ภาพที่ ๑ แสดงอัตรากำลังของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

ตารางที่ ๑ อัตรากำลังของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ)	รวมกรอบตำแหน่ง	รวมอัตรากำลังคน
	กรอบตำแหน่ง	จำนวนคน	กรอบตำแหน่ง	จำนวนคน				
ส่วนกลาง	๗	๕	-	-	-	-	๗	๕
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	๕	-	-	-	-	๕	๕
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔	๔	-	-	-	-	๔	๔
สำนักงานเลขานุการกรม	๖๐	๕๔	๑๗	๑๒	๑๙	๔	๑๐๐	๘๙
กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	๓๘	๓๕	๑๐	๖	๓	-	๕๑	๔๔
กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	๑๔๗	๑๓๐	๑	๑	๓	-	๑๕๑	๑๓๔
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	๔๓	๔๐	๔	๓	-	-	๔๗	๔๓
กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	๒๖	๒๔	๑	-	๑	-	๒๘	๒๕
กองพยากรณ์อากาศ	๔๕	๔๒	๒	๑	๑	-	๔๘	๔๔
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	๓๙	๓๗	-	-	-	-	๓๙	๓๗
กองสื่อสาร	๕๐	๔๖	๔	๒	๑	-	๕๕	๔๙
กองอุตุนิยมวิทยาการบิน	๖๙	๖๒	๑	๑	๑	-	๗๑	๖๔

หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว (เงินนอกงบประมาณ)	รวม กรอบ ตำแหน่ง	รวม อัตรา กำลังคน
	กรอบ ตำแหน่ง	จำนวน คน	กรอบ ตำแหน่ง	จำนวน คน				
ศูนย์อู่ตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	๙๒	๘๔	๑	-	-	-	๙๓	๘๔
ศูนย์อู่ตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	๙๖	๘๖	๑	๑	๑	-	๙๘	๘๘
ศูนย์อู่ตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก	๗๕	๖๘	-	-	๔	-	๗๙	๗๒
ศูนย์อู่ตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	๑๒๙	๑๑๔	-	-	๒	-	๑๓๑	๑๑๖
ศูนย์อู่ตุนิยมวิทยาภาคเหนือ	๑๖๓	๑๔๔	๒	๑	๑	-	๑๖๖	๑๔๖
รวม	๑,๐๙๘	๙๗๙	๔๔	๒๘	๓๗	๔	๑,๑๗๓	๑,๐๔๘

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๒) อายุเฉลี่ยของข้าราชการ

ข้าราชการในกรมอุตุนิยมวิทยา มีอายุเฉลี่ย ๓๙.๘๒ ปี ดังตารางที่ ๒

หากพิจารณาข้อมูลโดยแยกตามชื่อตำแหน่งในสายงาน ตำแหน่งที่มีอายุเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้อำนวยการ และนักสื่อสารมวลชน (๕๕ ปี) รองลงมา คือ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) (๕๓.๘๙ ปี) นักบริหาร (๕๓.๗๕ ปี) นายช่างพิมพ์ (๕๐ ปี) เจ้าพนักงานพัสดุ (๔๗.๕๐ ปี) นายช่างเครื่องกล (๔๗ ปี) เจ้าพนักงานธุรการ (๔๖.๘๑ ปี) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๔๖.๖๗ ปี) นายช่างไฟฟ้า (๔๕.๑๙ ปี) นักทรัพยากรบุคคล (๔๒.๕๐ ปี) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๔๑.๗๖ ปี) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๔๑.๘๘ ปี) บรรณารักษ์ และนักวิทยาศาสตร์ (๔๐ ปี) เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (๓๙.๓๕ ปี) นักจัดการงานทั่วไป (๓๙ ปี) นิติกร (๓๘.๓๓ ปี) นักวิชาการเผยแพร่ (๓๘.๗๕ ปี) นักวิชาการเงินและบัญชี (๓๗.๕๐ ปี) นักอุตุนิยมวิทยา (๓๗.๑๐ ปี) นักวิชาการพัสดุ (๓๖.๒๕ ปี) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๓๕.๘๓ ปี) และวิศวกร (๓๒.๒๒ ปี) ตามลำดับดังตารางที่ ๒ และภาพที่ ๒

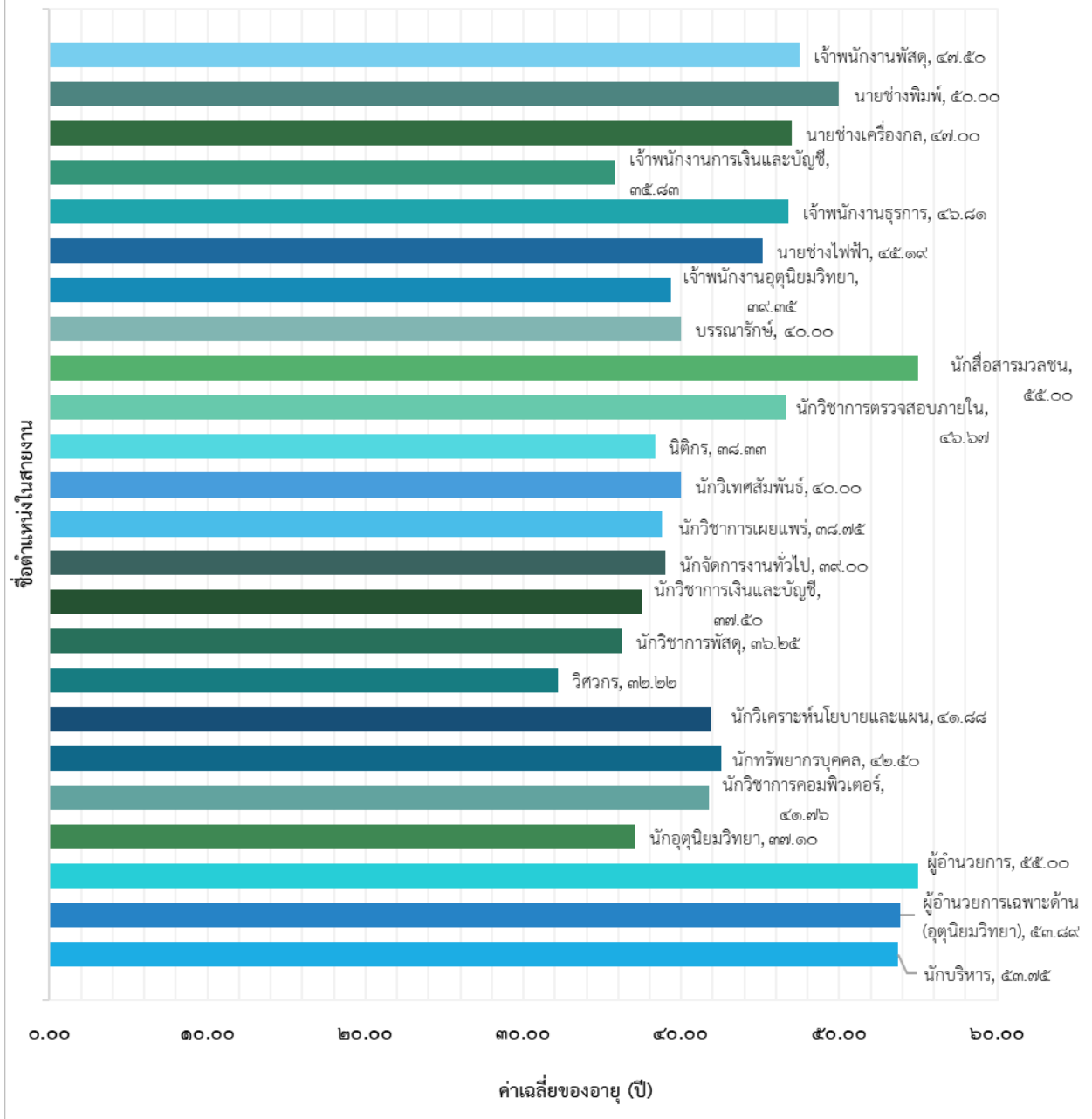
ตารางที่ ๒ อายุเฉลี่ยของข้าราชการแบ่งตามชื่อตำแหน่งในสายงาน

ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ (อัตรา)	ช่วงอายุ								รวม จำนวน คน	อายุ เฉลี่ย
		≤๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	≥๕๕		
นักบริหาร	๔	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๔	๕๓.๗๕
ผู้อำนวยการเฉพาะ ด้าน (อุตุนิยมวิทยา)	๑๐	-	-	-	-	-	-	๒	๗	๙	๕๓.๘๙
ผู้อำนวยการ	๓	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๕๕.๐๐
ผู้อำนวยการเฉพาะ ด้านวิศวกรรม/ ปฏิบัติการช่างเทคนิค)	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักอุตุนิยมวิทยา	๓๐๓	-	๑๖	๑๐๑	๔๕	๕๐	๑๗	๒๔	๒๓	๒๗๖	๓๗.๑๐
นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๑๘	-	๔	-	๑	๓	๒	๔	๓	๑๗	๔๑.๗๖
นักทรัพยากรบุคคล	๑๒	-	-	๒	๒	๓	๑	๑	๓	๑๒	๔๒.๕๐

ชื่อตำแหน่ง ในสายงาน	กรอบ (อัตรา)	ช่วงอายุ								รวม จำนวน คน	อายุ เฉลี่ย
		≤๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	≥๕๕		
นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๑๐	-	-	๑	๑	๓	๑	๒	๑	๙	๔๑.๘๘
วิศวกร	๙	-	๕	๒	-	-	-	๑	๑	๙	๓๒.๒๒
นักวิชาการพัสดุ	๖			๑	๒		๑			๔	๓๖.๒๕
นักวิชาการเงิน และบัญชี	๖	-	๒	๑	-	๑	-	๑	๑	๖	๓๗.๕๐
นักจัดการงานทั่วไป	๕	-	-	๑	๑	๒	-	๑	-	๕	๓๙.๐๐
นักวิชาการเผยแพร่	๕	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๔	๓๘.๗๕
นักวิเทศสัมพันธ์	๔	-	๑	-	-	๒	-		๑	๔	๔๐.๐๐
นิติกร	๓	-	-	๑	-	๑	๑	-	-	๓	๓๘.๓๓
นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๓	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๔๖.๖๗
นักสื่อสารมวลชน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๕๕.๐๐
บรรณารักษ์	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๔๐.๐๐
เจ้าพนักงาน อุดหนุนวิทยา	๕๔๐	๔๖	๖๑	๕๒	๕๖	๓๑	๘๐	๘๑	๗๐	๔๗๗	๓๙.๓๕
นายช่างไฟฟ้า	๘๗	๑	๑	๘	๖	๑๓	๑๗	๑๓	๒๑	๘๐	๔๕.๑๙
เจ้าพนักงานธุรการ	๔๒	-	-	๑	๖	๔	๕	๑๐	๑๐	๓๖	๔๖.๘๑
เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๖	-	๑	-	๓	๑	๑	-	-	๖	๓๕.๘๓
นายช่างเครื่องกล	๕	-	-	-	๑	๑	-	๑	๒	๕	๔๗.๐๐
นายช่างพิมพ์	๔	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๔	๕๐.๐๐
เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๒	๔๗.๕๐
นายช่างโยธา	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผลรวมทั้งหมด	๑,๐๙๑	๔๗	๙๒	๑๗๑	๑๒๔	๑๒๐	๑๒๘	๑๔๔	๑๕๒	๙๗๙	๓๙.๘๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

แผนภูมิแท่งแสดงค่าเฉลี่ยของอายุข้าราชการในแต่ละสายงาน



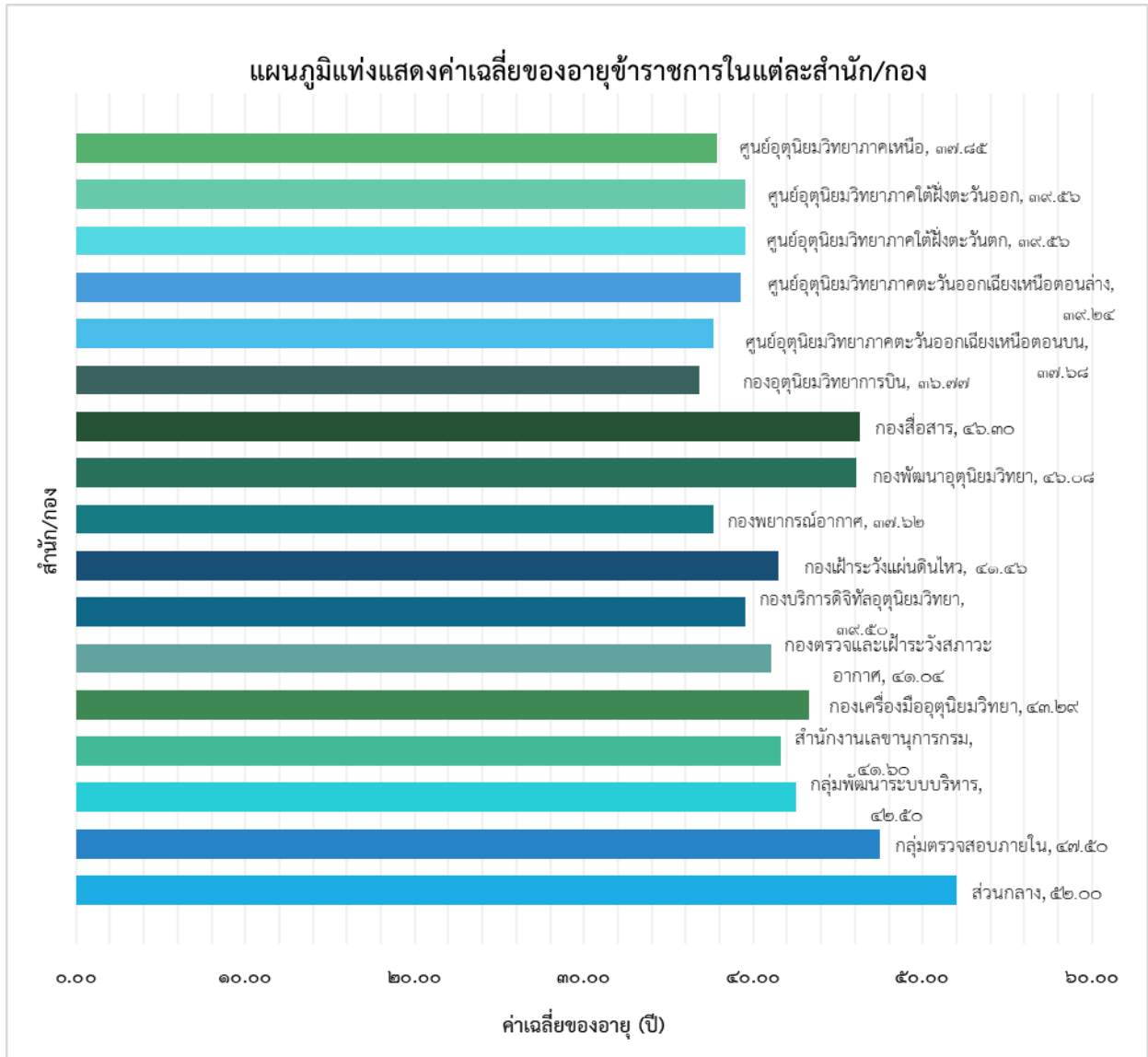
ภาพที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ยของอายุข้าราชการในแต่ละสายงาน

หากพิจารณาข้อมูลโดยแยกตามสำนัก/กอง สังกัดที่มีอายุเฉลี่ยมากที่สุด คือ ส่วนกลาง (๕๒ ปี) รองลงมา คือ กลุ่มตรวจสอบภายใน (๔๗.๕๐ ปี) กองสื่อสาร (๔๖.๓๐ ปี) กองพัฒนาอุดมศึกษา (๔๖.๐๘ ปี) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (๔๒.๕๐ ปี) กองเครื่องมืออุดมศึกษา (๔๓.๒๙ ปี) สำนักงานเลขาธิการกรม (๔๑.๖๐ ปี) กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว (๔๑.๔๖ ปี) กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ (๔๑.๐๔ ปี) ศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันตก (๓๙.๕๖ ปี) กองบริการดิจิทัลอุดมศึกษา (๓๙.๕๐ ปี) ศูนย์อุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (๓๙.๒๔ ปี) ศูนย์อุดมศึกษาภาคใต้ฝั่งตะวันออก และศูนย์อุดมศึกษาภาคเหนือ (๓๗.๘๕ ปี) ศูนย์อุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (๓๗.๖๘ ปี) กองพยากรณ์อากาศ (๓๗.๖๒ ปี) กองอุดมศึกษาการบิน (๓๖.๗๗ ปี) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๓ และภาพที่ ๓

ตารางที่ ๓ อายุเฉลี่ยของข้าราชการแยกตามสำนัก/กอง

สำนัก/กอง	กรอบ (อัตรา)	ช่วงอายุ								รวม จำนวน คน	อายุ เฉลี่ย
		≤๒๔	๒๕- ๒๙	๓๐- ๓๔	๓๕- ๓๙	๔๐- ๔๔	๔๕- ๔๙	๕๐- ๕๔	≥๕๕		
ส่วนกลาง	๗	-	-	-	-	-	๑	๑	๓	๕	๕๒.๐๐
กลุ่มตรวจสอบภายใน	๔	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๔	๔๗.๕๐
กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร	๕	-	-	๑	-	๑	๑	-	๑	๔	๔๒.๕๐
สำนักงาน เลขานุการกรม	๖๐	-	๔	๖	๙	๑๑	๗	๘	๙	๕๕	๔๑.๖๐
กองเครื่องมือ อุตุนิยมวิทยา	๓๙	-	๒	๔	๓	๙	๔	๓	๑๐	๓๕	๔๓.๒๙
กองตรวจและเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	๑๔๗	๘	๑๑	๒๑	๑๘	๕	๑๖	๒๓	๒๘	๑๓๐	๔๑.๐๔
กองบริการดิจิทัล อุตุนิยมวิทยา	๔๓	๒	๗	๓	๒	๑๐	๓	๙	๔	๔๐	๓๙.๕๐
กองเฝ้าระวัง แผ่นดินไหว	๒๖	๒	๑	๑	๓	๗	๓	๒	๕	๒๔	๔๑.๔๖
กองพยากรณ์อากาศ	๔๖	-	๕	๑๒	๘	๕	๒	๕	๕	๔๒	๓๗.๖๒
กองพัฒนา อุตุนิยมวิทยา	๓๙	-	๑	๕	-	๕	๖	๙	๑๑	๓๗	๔๖.๐๘
กองสื่อสาร	๕๑	-	-	๕	๔	๗	๖	๑๐	๑๔	๔๖	๔๖.๓๐
กองอุตุนิยมวิทยา การบิน	๖๙	๑	๖	๒๑	๑๑	๕	๔	๑๑	๓	๖๒	๓๖.๗๗
ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	๙๒	๕	๙	๒๐	๑๓	๗	๑๑	๙	๑๐	๘๔	๓๗.๖๘
ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	๙๖	๓	๑๐	๑๔	๑๒	๑๒	๑๒	๑๔	๙	๘๖	๓๙.๒๔
ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคใต้ฝั่งตะวันตก	๗๕	๓	๙	๑๑	๘	๖	๑๑	๘	๑๒	๖๘	๓๙.๕๖
ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคใต้ฝั่งตะวันออก	๑๒๙	๗	๑๒	๒๕	๑๖	๑๐	๑๙	๑๕	๑๐	๑๑๔	๓๗.๘๕
ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคเหนือ	๑๖๓	๑๖	๑๕	๒๒	๑๗	๑๙	๒๑	๑๗	๑๗	๑๔๔	๓๗.๘๕
ผลรวมทั้งหมด	๑,๐๙๑	๔๗	๙๒	๑๗๑	๑๒๔	๑๒๐	๑๒๘	๑๔๔	๑๕๒	๙๗๙	๓๙.๘๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖



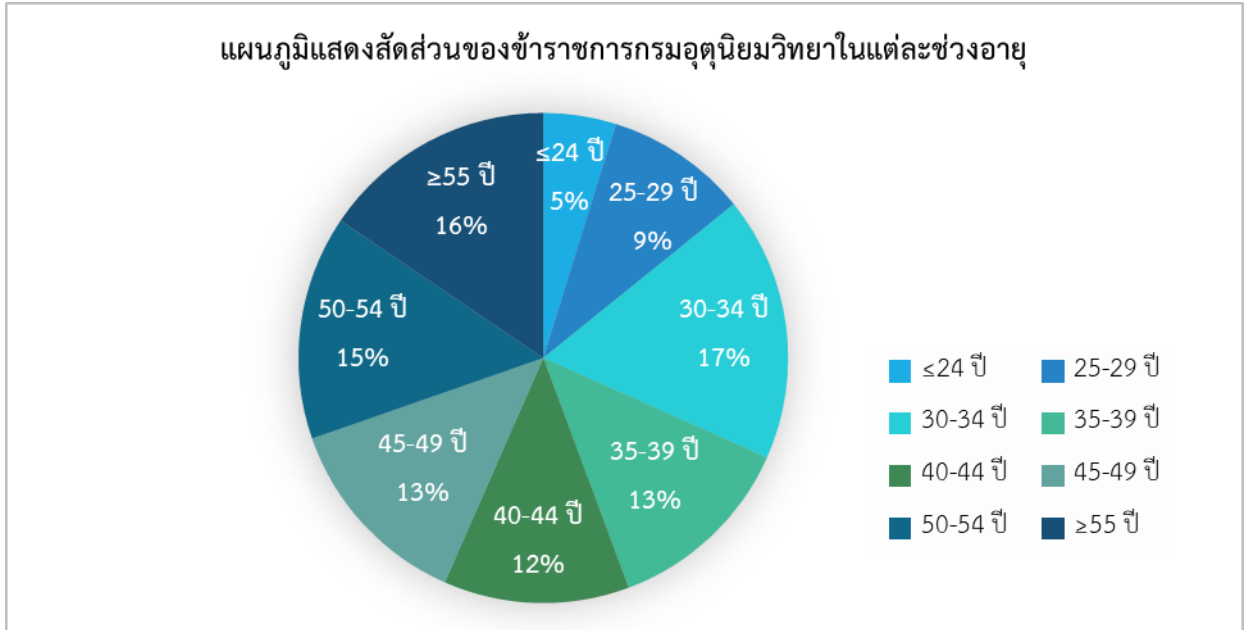
ภาพที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ยของอายุข้าราชการในแต่ละสำนัก/กอง

๓) การกระจายของจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ

ข้าราชการในกรมอุตุนิยมวิทยา มีอายุอยู่ในช่วง ๓๐ - ๓๔ ปี มากที่สุด ร้อยละ ๑๗ (รวม ๑๗๑ คน) รองลงมา คืออายุมากกว่าหรือเท่ากับ ๕๕ ปี ขึ้นไป ร้อยละ ๑๖ (รวม ๑๕๒ คน) มีอายุอยู่ในช่วง ๕๐ - ๕๔ ปี ร้อยละ ๑๕ (รวม ๑๔๔ คน) มีอายุอยู่ในช่วง ๔๕ - ๔๙ ปี ร้อยละ ๑๓ (รวม ๑๒๘ คน) มีอายุอยู่ในช่วง ๓๕ - ๓๙ ปี ร้อยละ ๑๓ (รวม ๑๒๔ คน) มีอายุอยู่ในช่วง ๔๐ - ๔๔ ปี ร้อยละ ๑๒ (รวม ๑๒๐ คน) มีอายุอยู่ในช่วง ๒๕ - ๒๙ ปี ร้อยละ ๙ (รวม ๙๒ คน) และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ๒๔ ปี ร้อยละ ๕ (รวม ๔๗ คน) ตามลำดับ ดังภาพที่ ๔

ทั้งนี้ หากพิจารณาจัดกลุ่มของข้าราชการตามช่วงอายุเป็น Generation กรมอุตุนิยมวิทยา มีข้าราชการในกลุ่ม Generation Y มากที่สุด ร้อยละ ๔๗.๙๑ (รวม ๔๖๙ คน) รองลงมาคือ กลุ่ม Generation X ร้อยละ ๔๐.๖๕ (รวม ๓๙๘ คน) กลุ่ม Baby Boomers ร้อยละ ๕.๑๑ (รวม ๕๐ คน) และกลุ่ม Generation Z ร้อยละ ๖.๓๓ (จำนวน ๖๒ คน) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๔

แผนภูมิแสดงสัดส่วนของข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยาในแต่ละช่วงอายุ



ภาพที่ ๔ แสดงการกระจายจำนวนข้าราชการในแต่ละช่วงอายุ

ตารางที่ ๔ การแบ่งกลุ่มอายุของข้าราชการตาม Generation

Generation	เกิดปี พ.ศ.	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Baby Boomers	๒๔๘๙ - ๒๕๐๗	๕๙ ปีขึ้นไป	๕๐	๕.๑๑
Generation X	๒๕๐๘ - ๒๕๒๒	๕๘ - ๔๔ ปี	๓๙๘	๔๐.๖๕
Generation Y	๒๕๒๓ - ๒๕๔๐	๔๓ - ๒๖ ปี	๔๖๙	๔๗.๙๑
Generation Z	๒๕๔๑ - ๒๕๕๕	ไม่เกิน ๒๕ ปี	๖๒	๖.๓๓
		รวม	๙๗๙	๑๐๐.๐๐

๔) สัดส่วนของข้าราชการสูงอายุของส่วนราชการ

พิจารณาโดยการจำแนกระดับขององค์กรผู้สูงอายุ ซึ่งหลักเกณฑ์การเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุของกลุ่มองค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ระบุว่าองค์กรที่มีผู้สูงอายุจำนวนมากจะต้องมีเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ ๒๐ โดยสามารถจำแนกระดับของการเป็นองค์กรผู้สูงอายุออกเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

(๑) ภาวะวิกฤติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ร้อยละ ๓๕ ของข้าราชการในส่วนราชการ

(๒) ภาวะเฝ้าระวัง มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี ประมาณร้อยละ ๒๐ - ๓๕ ของข้าราชการในส่วนราชการ

(๓) ภาวะปกติ มีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของข้าราชการในส่วนราชการ

เมื่อเทียบสัดส่วนอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีเกินกว่า ๕๐ ปี ของกรมอุตุนิยมวิทยากับเกณฑ์ดังกล่าวแล้ว พบว่า กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรผู้สูงอายุ และอยู่ในระดับภาวะเฝ้าระวัง เนื่องจากมีสัดส่วนของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีอายุเกินกว่า ๕๐ ปี เป็นจำนวน ๒๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๓ ของข้าราชการในส่วนราชการ (๙๗๙ คน)

๕) แนวโน้มการเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการ

กรมอุตุนิยมวิทยามีแนวโน้มการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญจากการเกษียณอายุราชการ ในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) ประมาณ ๒๗๔ คน เฉลี่ยปีละ ๒๗ คน ดังตารางที่ ๕ และภาพที่ ๕

เมื่อพิจารณาแยกตามตำแหน่งในสายงานที่จะมีผู้เกษียณอายุมากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา นักอุตุนิยมวิทยา นายช่างไฟฟ้า เจ้าพนักงานธุรการ และผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) ตามลำดับ ดังตารางที่ ๔ และเมื่อพิจารณาตามสำนัก/กอง พบว่า หน่วยงานที่จะมีผู้เกษียณอายุมากที่สุด ๕ อันดับแรก ได้แก่ กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง และกองสื่อสาร ตามลำดับ ดังตารางที่ ๖ และภาพที่ ๖

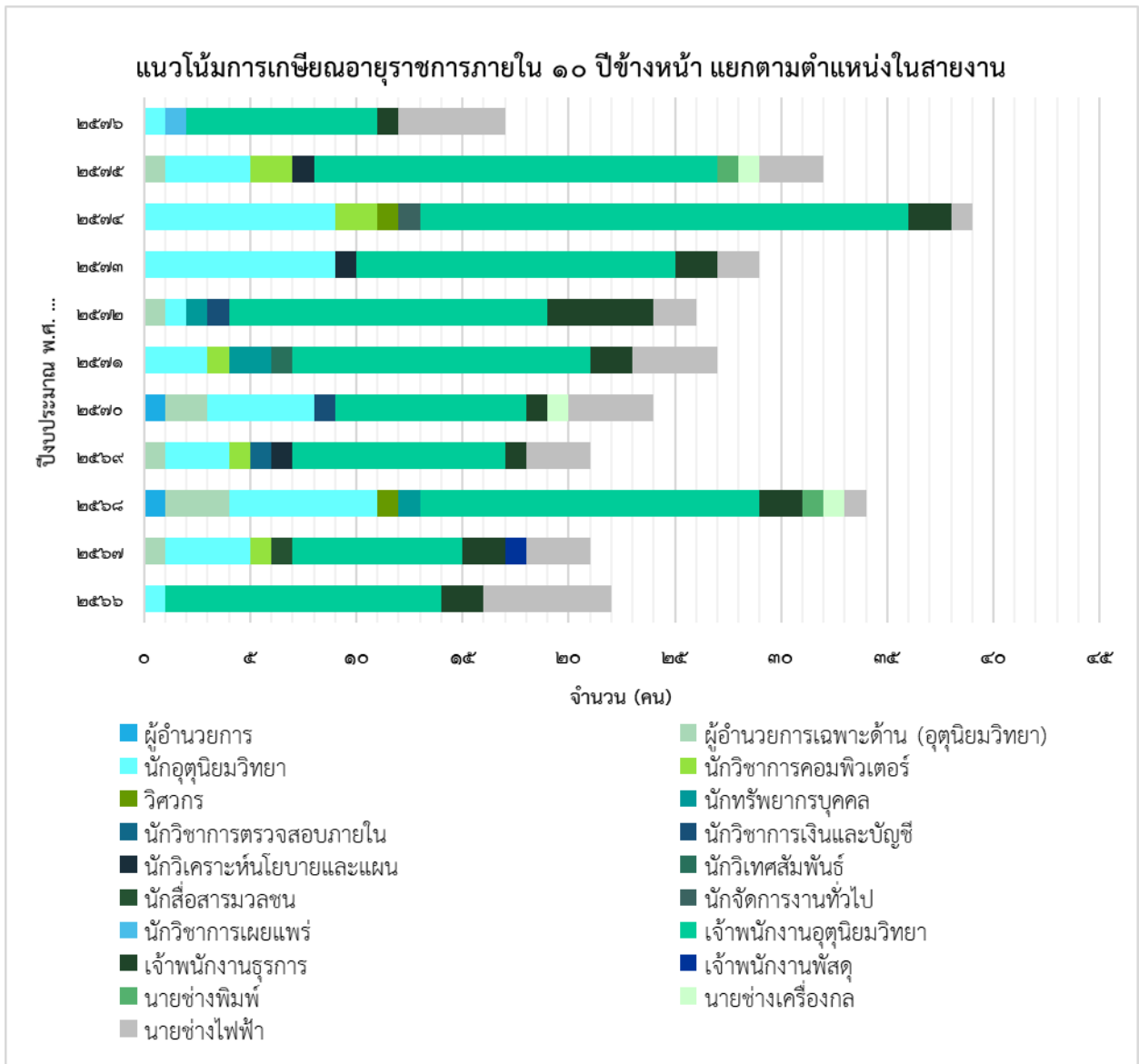
ตารางที่ ๕ แนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า แยกตามตำแหน่งในสายงาน

ที่	สายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕...										รวม* (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	เรียง ลำดับ	
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕				๗๖
๑	เจ้าพนักงาน อุตุนิยมวิทยา	๑๓	๘	๑๖	๑๐	๙	๑๔	๑๕	๑๕	๒๓	๑๙	๙	๑๓๘	๕๐.๓๖	๑
๒	นักอุตุนิยมวิทยา	๑	๔	๗	๓	๕	๓	๑	๙	๙	๔	๑	๕๖	๑๖.๗๙	๒
๓	นายช่างไฟฟ้า	๖	๓	๑	๓	๔	๔	๒	๒	๑	๓	๕	๒๘	๑๐.๒๒	๓
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๑	๑	๒	๕	๒	๒	-	๑	๑๘	๖.๕๗	๔
๕	ผู้อำนวยการเฉพาะ ด้าน (อุตุนิยมวิทยา)	-	๑	๓	๑	๒	-	๑	-	-	๑	-	๙	๓.๒๘	๕
๖	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	-	๑	-	๑	-	๑	-	-	๒	๒	-	๗	๒.๕๕	๖
๗	นักบริหาร	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๑.๔๖	๗
๘	นักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๔	๑.๔๖	๗
๙	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๓	๑.๐๙	๘
๑๐	นายช่างเครื่องกล	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๑.๐๙	๘
๑๑	ผู้อำนวยการ	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๗๓	๙
๑๒	วิศวกร	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	๐.๗๓	๙
๑๓	นักวิชาการเงิน และบัญชี	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒	๐.๗๓	๙
๑๔	นายช่างพิมพ์	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๒	๐.๗๓	๙
๑๕	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๖	๑๐
๑๖	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๐.๓๖	๑๐
๑๗	นักวิชาการเผยแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๐.๓๖	๑๐
๑๘	นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๖	๑๐
๑๙	นักสื่อสารมวลชน	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๖	๑๐
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๖	๑๐
๒๑	ผู้อำนวยการเฉพาะ ด้านวิศวกรรม/	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่	สายงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕...											รวม* (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	เรียง ลำดับ		
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖					
	ปฏิบัติงานช่างเทคนิค)																
๒๒	นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๔	บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๕	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๒๖	นายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวม	๒๒	๒๒	๓๕	๒๒	๒๔	๒๗	๒๖	๓๐	๓๙	๓๒	๑๗	๒๗๔	๑๐๐	-	-	-

*หมายเหตุ: ผลรวมแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า คำนวณจาก ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖



ภาพที่ ๕ แสดงแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า แยกตามตำแหน่งในสายงาน

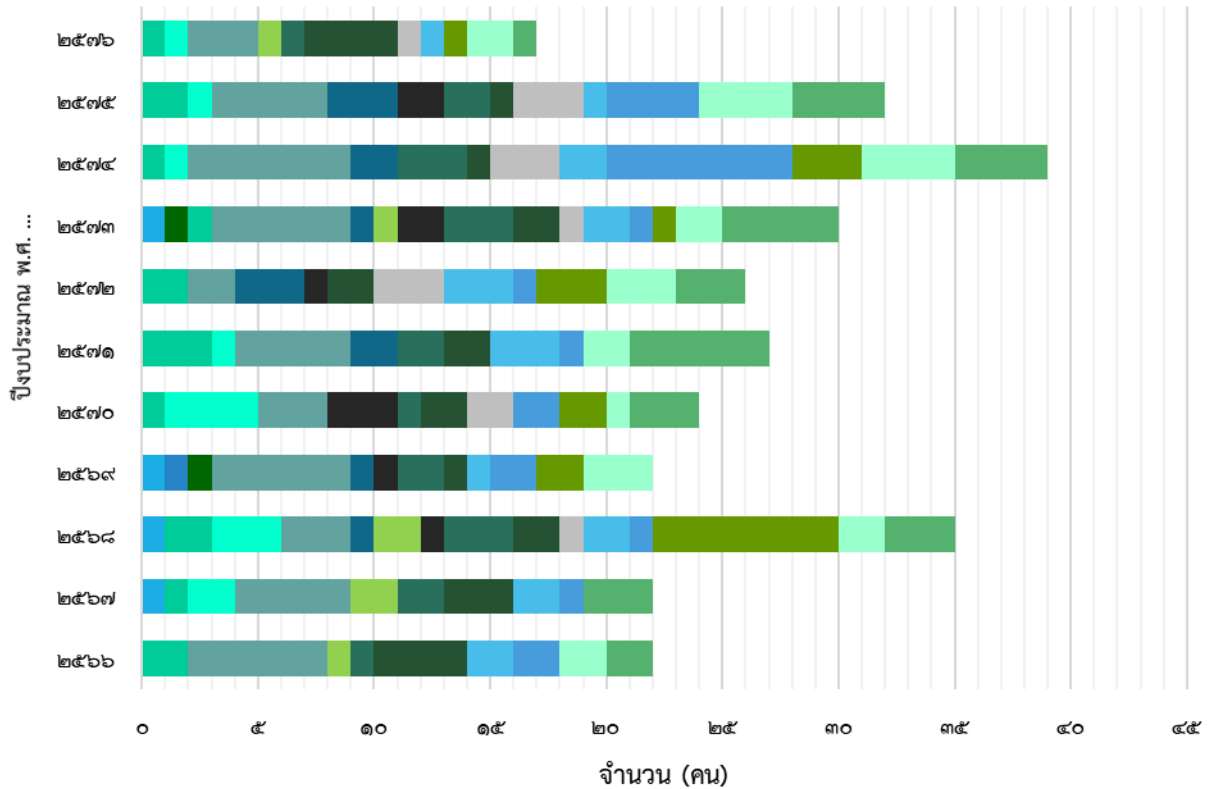
ตารางที่ ๖ แนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า แยกตามสำนัก/กอง

ที่	สำนัก/กอง	คน ครอง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕...											รวม* (คน)	คิดเป็น ร้อยละ.. ของ ข้าราชการ ทั้งหมด	คิดเป็น ร้อยละ.. ของ ข้าราชการ ในกอง
			๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	๗๑	๗๒	๗๓	๗๔	๗๕	๗๖			
๑	กองตรวจและเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	๑๓๐	๖	๕	๓	๖	๓	๕	๒	๖	๗	๕	๓	๔๕	๑๖.๕๒	๓๔.๖๒
๒	ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคเหนือ	๑๔๔	๒	๓	๓	-	๓	๖	๓	๕	๔	๔	๑	๓๒	๑๑.๖๘	๒๒.๒๒
๓	ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคใต้ฝั่งตะวันออก	๑๑๔	๒	-	๒	๓	๑	๒	๓	๒	๔	๔	๒	๒๓	๘.๓๙	๒๐.๑๘
๔	ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนล่าง	๘๖	๒	๑	๑	๒	๒	๑	๑	๑	๘	๔	-	๒๑	๗.๖๖	๒๔.๔๒
๕	กองสื่อสาร	๔๖	๔	๓	๒	๑	๒	๒	๒	๒	๑	๑	๔	๒๐	๗.๓๐	๔๓.๔๘
๖	ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคใต้ฝั่งตะวันตก	๖๘	-	-	๘	๒	๒	-	๓	๑	๓	-	๑	๒๐	๗.๓๐	๒๙.๔๑
๗	กองพัฒนา อุตุนิยมวิทยา	๓๗	๑	๒	๓	๒	๑	๒	-	๓	๓	๒	๑	๑๙	๖.๙๓	๕๑.๓๕
๘	ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออก เฉียงเหนือตอนบน	๘๔	๒	๒	๒	๑	-	๓	๓	๒	๒	๑	๑	๑๗	๖.๒๐	๒๐.๒๔
๙	สำนักงาน เลขานุการกรม	๕๔	๒	๑	๒	-	๑	๓	๒	๑	๑	๒	๑	๑๔	๕.๑๑	๒๕.๙๓
๑๐	กองอุตุนิยมวิทยา การบิน	๖๒	-	-	๑	-	๒	-	๓	๑	๓	๓	๑	๑๔	๕.๑๑	๒๒.๕๘
๑๑	กองเครื่องมือ อุตุนิยมวิทยา	๓๕	-	๒	๓	-	๔	๑	-	-	๑	๑	๑	๑๓	๔.๗๔	๓๗.๑๔
๑๒	กองบริการดิจิทัล อุตุนิยมวิทยา	๔๐	-	-	๑	๑	-	๒	๓	๑	๒	๓	-	๑๓	๔.๗๔	๓๒.๕๐
๑๓	กองพยากรณ์อากาศ	๔๒	-	-	๑	๑	๓	-	๑	๒	-	๒	-	๑๐	๓.๖๕	๒๓.๘๑
๑๔	กองเฝ้าระวัง แผ่นดินไหว	๒๔	๑	๒	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๖	๒.๑๙	๒๕.๐๐
๑๕	ส่วนกลาง	๕	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๑.๕๖	๘๐.๐๐
๑๖	กลุ่มตรวจสอบ ภายใน	๔	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๐.๗๓	๕๐.๐๐
๑๗	กลุ่มพัฒนาระบบ บริหาร	๔	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๖	๒๕.๐๐
รวม		๙๗๙	๒๒	๒๒	๓๕	๒๒	๒๔	๒๗	๒๖	๓๐	๓๙	๓๒	๑๗	๒๗๔	๑๐๐	-

*หมายเหตุ: ผลรวมแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า คำนวณจาก ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖

แนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า แยกตามตำแหน่งสำนัก/กอง



ภาพที่ ๖ แสดงแนวโน้มการเกษียณอายุราชการภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า แยกตามสำนัก/กอง

๒.๑.๓ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารราชการ

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐ ในภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้ และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐจากภัยธรรมชาติ โดยปัจจุบันกรมอุตุนิยมวิทยามีแนวโน้มโครงสร้างอายุของข้าราชการในภาวะเฝ้าระวัง เนื่องจาก มีข้าราชการที่มีอายุมากกว่า ๕๐ ปี ขึ้นไป จำนวน ๒๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๓ ของข้าราชการในส่วนราชการ (๘๗๙ คน) ซึ่งตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่องค์กรผู้สูงอายุของกลุ่ม OECD ระบุว่าองค์กรที่มีภาวะเฝ้าระวังจะต้องมีสัดส่วนของข้าราชการที่มีอายุเกิน ๕๐ ปี ประมาณร้อยละ ๒๐ - ๓๕ ตามการจำแนกระดับขององค์กรผู้สูงอายุ และภายใน ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุถึง ๒๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙๙ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการ อาจทำให้การดำเนินงานตามภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาที่ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจเกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ การพยากรณ์อากาศ การเตือนภัยจากปรากฏการณ์ธรรมชาติ แผ่นดินไหว การตรวจอากาศเพื่อการบิน อันจะส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยาในการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสีย ในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ การวางแผนการจัตองค์การการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การอำนวยการประสานงาน รวมถึงการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนรับรองการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุต่อการบริหารราชการในแต่ละหน่วยงานได้ ดังนี้

(๑) ส่วนกลาง กลุ่มตรวจสอบภายใน และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารราชการของกรม มีภารกิจในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดระบบงาน ควบคุมดูแล ติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ตัดสินปัญหา ให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับงานของส่วนราชการของหน่วยงานต่าง ๆ ในกรมอุตุนิยมวิทยา ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานวิชาการอุตุนิยมวิทยา พัฒนาระบบบริหารราชการภายในกรม ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควบคุมตรวจสอบภายใน ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลด้านการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชีของกรม การปฏิบัติภารกิจและการบริหารงาน ตามระเบียบของทางราชการ และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามมาตรฐานที่กำหนด โดยคำนึงถึงความประหยัด และคุ้มค่า ซึ่งประกอบไปด้วยสายงานนักบริหาร ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา (นักอุตุนิยมวิทยา) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักจัดการงานทั่วไป และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุในส่วนกลาง ร้อยละ ๘๐.๐๐ กลุ่มตรวจสอบภายใน ร้อยละ ๕๐.๐๐ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ๒๕.๐๐ ตามลำดับ โดยสายงานนักบริหารมีอัตราการเกษียณอายุราชการมากที่สุด รองลงมาคือ สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน และสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน ตามลำดับ จึงอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรมอุตุนิยมวิทยา เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการขับเคลื่อนองค์กร กรมอุตุนิยมวิทยาจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนรองรับการสูญเสียกลุ่มผู้บริหาร สายงานวิชาการตรวจสอบภายใน และสายงานวิเคราะห์นโยบายและแผนที่จะเกษียณอายุไป เช่น การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การวางแผนสร้าง

ความก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้ได้ผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่หลากหลาย มีวิสัยทัศน์ สามารถนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด สนองตอบความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

(๒) สำนักงานเลขาธิการกรม เป็นหน่วยงานสนับสนุนภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยา ในทุกกิจกรรม/งาน/โครงการ โดยมีขอบเขตของงานหลากหลาย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านสารบรรณ ด้านงานช่วยอำนวยความสะดวก ด้านการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และยานพาหนะของกรม ด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน งานสวัสดิการการเสริมสร้างและการดำเนินการทางวินัย ด้านการรักษาระบบคุณธรรม ด้านการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนการปฏิบัติราชการ การติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงาน และการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของงาน งานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญา งานเกี่ยวกับ ความรับผิดชอบ ผังและอาญาความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่ และคดีปกครอง ด้านการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ผลการปฏิบัติงาน ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว และกิจกรรมของกรม รวมทั้งงาน เกี่ยวกับสถานีวิทยุกระจายเสียงของกรม และงานโรงพิมพ์ ประกอบด้วยสายงาน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นิติกร บรรณารักษ์ นักวิชาการเผยแพร่ เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ นายช่างพิมพ์ ซึ่งโดยลักษณะงานของสำนักงานเลขาธิการกรมจำเป็นต้องปฏิบัติงานภายใต้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับปัจจุบันได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านสารบรรณ ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการเงิน บัญชี พัสดุ และงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ร้อยละ ๒๕.๙๓ ของข้าราชการในสำนัก โดยสายงานนักทรัพยากรบุคคล และสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน มีอัตราการเกษียณอายุราชการมากที่สุด รองลงมาคือ สายงานนักวิชาการเงินและบัญชี นายช่างพิมพ์ เจ้าพนักงานธุรการ และสายงานเจ้าพนักงานพัสดุ นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการเผยแพร่ ตามลำดับ จากการสูญเสียดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเกษียณอายุราชการจำนวนมาก เช่น สายงานนักทรัพยากรบุคคล และสายงานนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งจะทำให้มีการทดแทนตำแหน่งไม่ทัน รวมทั้งการสั่งสมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ อาจไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานตามภารกิจรองของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ การกำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตั้ง ซ่อมแซม แก้ไข บำรุงรักษาเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา การศึกษา พัฒนา และจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยา การให้คำปรึกษา ศึกษา พัฒนา วางแผน ดำเนินการ และจัดทำคู่มือในการติดตั้ง บำรุงรักษา และคู่มือซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยา การผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการตรวจอากาศที่ทันสมัยตามมาตรฐานสากล ตลอดจนดำเนินการและให้บริการเกี่ยวกับการสอบเทียบ และตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยสายงาน วิศวกร นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องกล ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างเทคนิค/วิศวกรรม) เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ร้อยละ ๓๗.๑๔ ของข้าราชการในกองโดยสายงานนายช่างไฟฟ้า มีอัตราเกษียณอายุราชการมากที่สุด รองลงมาคือ นายช่างเครื่องกล วิศวกร และเจ้าพนักงานธุรการ ตามลำดับ ซึ่งจะเกิดผลกระทบต่อการบริหารราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือ และอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยา ซึ่งเป็นเครื่องมือเฉพาะทางที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะด้าน และเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป จำเป็นต้องอาศัยข้าราชการผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์สูงอย่างยิ่ง

(๔) กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ ดำเนินการเกี่ยวกับงานควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสถานีอุตุนิยมวิทยาในการตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศในพื้นที่รับผิดชอบภาคกลาง ภาคตะวันออก และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสถานี

ฝนและสถานีวัดระดับน้ำทั่วประเทศ งานด้านการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานอากาศผิวพื้น อากาศ
ชั้นบน งานด้านการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และเตือนสภาวะอากาศด้วยเรดาร์ตรวจอากาศ และดาวเทียม
อุตุนิยมวิทยา ในพื้นที่รับผิดชอบ ประกอบด้วยสายงาน เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา เป็นหลัก รองลงมาคือ
นักอุตุนิยมวิทยา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) เจ้าพนักงานธุรการ ตามลำดับ ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ร้อยละ ๓๔.๖๒ ของข้าราชการในกอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ในสายงานเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา มีอัตราการเกษียณอายุราชการมากถึงร้อยละ ๓๒.๓๐ ของข้าราชการในกอง
ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติราชการเป็นอย่างมาก เนื่องจากการโดยทั่วไปเป็นการปฏิบัติงานมีลักษณะเฉพาะทาง
ต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงาน

(๕) กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานทั้งในภารกิจหลัก ภารกิจรอง
และภารกิจสนับสนุนของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ การให้บริการข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา และบริการ
ทางวิชาการอุตุนิยมวิทยาด้วยระบบดิจิทัลที่ทันสมัย การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยด้านรังสีไอโซน มลภาวะ
อุตุนิยมวิทยาทะเล ตลอดจนงานภารกิจในการวางแผน พัฒนา จัดระบบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็น
ศูนย์กลางในการบูรณาการข้อมูลและสารสนเทศทางอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งการให้คำปรึกษาในการใช้ระบบ ภารกิจ
ในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาระบบการให้บริการ และพัฒนาผลผลิตทางอุตุนิยมวิทยาให้สอดคล้องกับ
ความต้องการ และตอบสนองนโยบายการพัฒนาดิจิทัลของรัฐ งานด้านผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยา
รวมทั้งการบริหารจัดการองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาของกรม และงานห้องสมุดเพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการ
ประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสายงาน ผู้อำนวยการ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักอุตุนิยมวิทยา เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา นักทรัพยากรบุคคล บรรณารักษ์ และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งในอีก
๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ร้อยละ ๓๒.๕๐ ของข้าราชการในกอง
โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานนักอุตุนิยมวิทยา และสายงานเจ้าพนักงาน
อุตุนิยมวิทยา ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติราชการให้ตอบสนองต่อนโยบายด้านดิจิทัล การพัฒนาระบบเทคโนโลยี
สารสนเทศ การให้บริการข้อมูลสารสนเทศ ตลอดจนงานวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการข้อมูล
อาจขาดความอย่างต่อเนื่อง และขาดผู้มีประสบการณ์ในงานด้านรังสีไอโซน มลภาวะ อุตุนิยมวิทยาทะเล ซึ่งเป็น
องค์ความรู้เฉพาะทางและเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ในสายงาน

(๖) กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรม
อุตุนิยมวิทยา ได้แก่ การตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานการเกิดแผ่นดินไหวและสึนามิ งานด้านวิเคราะห์
จำแนกคลื่นแผ่นดินไหว และดำเนินการเกี่ยวกับการคำนวณหาตำแหน่งที่เกิดขนาด เวลาเกิดตลอดจนออก
ประกาศแผ่นดินไหวที่มีผลกระทบต่อประชาชนทันที งานด้านประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและ
บรรเทาผลของแผ่นดินไหวอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ งานด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาวิชาการ
ด้านแผ่นดินไหว สึนามิ และภูมิฟิสิกส์ งานด้านการตรวจสอบ รวบรวม จัดทำรายงาน ให้บริการและแลกเปลี่ยน
ข้อมูลแผ่นดินไหวและสึนามิกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ร้อยละ ๓๒.๕๐ ของข้าราชการในกอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงาน
นักอุตุนิยมวิทยา ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติราชการในด้านประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องในการดำเนินงานของ
กรมอุตุนิยมวิทยา เนื่องจากลักษณะงานเป็นเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้แก่
การตรวจ ติดตาม เฝ้าระวัง การประสานงาน การรายงานรวมทั้งงานด้านการศึกษาวิจัยซึ่งต้องมีการสั่งสม
ประสบการณ์มากพอสมควร

(๗) กองพยากรณ์อากาศ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยา
ได้แก่ การจัดทำแผนที่อุตุนิยมวิทยา วิเคราะห์และพยากรณ์อากาศทั่วไป การเกี่ยวกับการพยากรณ์อากาศ
เพื่อการคมนาคมขนส่งทางบกทั่วประเทศ และการเดินเรือในอ่าวไทยและน่านน้ำใกล้เคียง การออกคำเตือน

ลักษณะอากาศร้ายที่จะมีผลกระทบต่อประชาชนโดยระบบพยากรณ์อากาศต่าง ๆ ที่ทันสมัยและเป็นสากล การเผยแพร่และให้บริการการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติทางอุตุนิยมวิทยาอย่างรวดเร็วโดยระบบ และเทคนิคที่ทันสมัย ติดตามและประเมินผลการพยากรณ์อากาศ และศึกษาค้นคว้าเทคนิคเพื่อปรับปรุง การพยากรณ์อากาศให้ทันสมัยตลอดเวลา โดยในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการ เกษียณอายุ ร้อยละ ๒๓.๘๑ ของข้าราชการในกอง โดยเป็นสายงานนักอุตุนิยมวิทยา เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ซึ่งจะส่งผลกระทบต่องานด้านการพยากรณ์อากาศ ที่เป็นงานทางด้านวิทยาศาสตร์ ต้องอาศัยการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย ทดลอง ทดสอบ เพื่อให้การคาดการณ์สภาวะอากาศ มีความถูกต้อง แม่นยำมากที่สุด สามารถป้องกัน และบรรเทาภัยที่เกิดจากธรรมชาติได้อย่างทันเหตุการณ์ลดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จึงต้องอาศัยข้าราชการผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางสูง ซึ่งในปัจจุบันกองพยากรณ์อากาศมีกลุ่มข้าราชการช่วงอายุตั้งแต่ ๓๐ - ๓๔ ปี มากที่สุด คือจำนวน ๑๒ คน รวมทั้งยังมีช่วงอายุตั้งแต่ ๒๕ - ๒๙ ปี ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่อีก ๕ คน ที่รอส่งสมประสบการณ์และความชำนาญ เฉพาะทาง จึงจำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านการพยากรณ์อากาศให้คำปรึกษา แนะนำ หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มดังกล่าว

(๘) กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของ กรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ งานส่งเสริมและดำเนินการในการศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาและด้าน เทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อการพยากรณ์อากาศอย่างรวดเร็วและแม่นยำ งานวิเคราะห์และรายงานอากาศ ประจำถิ่นของประเทศไทย การคาดการณ์ลักษณะอากาศระยะนาน และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศที่จะมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม การศึกษาและวิเคราะห์ กระบวนการทางภูมิอากาศ ผลกระทบที่เกิดจากภูมิอากาศ การเปลี่ยนแปลงของภูมิอากาศและสภาวะโลกร้อน การศึกษา วิเคราะห์ คาดหมาย และรายงานอากาศเพื่อพัฒนาผลิตผลการเกษตรและอุตสาหกรรม และออก คำเตือนลักษณะอากาศที่จะมีผลกระทบต่อเกษตรและอุตสาหกรรม รวมทั้งศึกษา ค้นคว้าและวิจัยเกี่ยวกับ ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและอุตุนิยมวิทยากับการเกษตร การศึกษา ค้นคว้า และวิจัยเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา และอุตุนิยมวิทยาอุทก การติดต่อประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้าน ความช่วยเหลือ และความร่วมมือทางอุตุนิยมวิทยา โดยในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุมากถึงร้อยละ ๕๑.๓๕ ของข้าราชการในกอง ถือว่าอยู่ในภาวะวิกฤต โดยเฉพาะ อย่างยิ่งสายงานนักอุตุนิยมวิทยามากถึงร้อยละ ๔๐.๕๔ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยา เนื่องจากลักษณะงานเป็นเชิงวิชาการ ต้องอาศัยการส่ง สมประสบการณ์มากพอสมควร ในการวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบการคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศด้านต่าง ๆ ทั้งนี้ในปัจจุบันกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยามีกลุ่มข้าราชการช่วงอายุ ตั้งแต่ ๔๐ - ๔๙ ปี จำนวน ๑๑ คน รองลงมาคือช่วงอายุตั้งแต่ ๒๕ - ๓๔ ปี จำนวน ๖ คน ที่อยู่ในระหว่างส่งสม ประสบการณ์เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะเสียไปในอนาคต

(๙) กองสื่อสาร เป็นหน่วยที่ปฏิบัติงานตามภารกิจรองของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ การรวบรวม ตรวจสอบ ควบคุม ดำเนินการ และพัฒนาเกี่ยวกับเครือข่ายสื่อสารอุตุนิยมวิทยา เพื่อดำเนินการ รับส่งและแลกเปลี่ยนข้อมูล และข่าวสารด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว กับหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ การกระจายข่าวอากาศเพื่อการคมนาคมขนส่งทุกสาขาและธุรกิจอื่น ๆ ศึกษาและพัฒนา ระบบสื่อสารอุตุนิยมวิทยาให้ทันสมัย เพื่อการรับส่งข้อมูลอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างสมบูรณ์แบบ และทันเหตุการณ์ ให้คำปรึกษา ศึกษา พัฒนา ดำเนินการ และจัดทำคู่มือในการติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมแซม เครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร รวมทั้งเป็นศูนย์โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยาประจำภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ประกอบด้วยสายงาน นายช่างไฟฟ้า นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานธุรการ ผู้อำนวยการ วิศวกร

และนักสื่อสารมวลชน ซึ่งลักษณะงานของกองสื่อสาร เป็นหน่วยงานที่มีต้องการปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรม ทั้งระบบการรับ-ส่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ อุตุนิยมวิทยาต่าง ๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพยากรณ์อากาศให้มีความถูกต้อง แม่นยำ ทันเหตุการณ์ รวมทั้งการพัฒนาช่องทางการให้บริการต่าง ๆ เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการ การซ่อมแซม ดูแล บำรุงรักษา เครื่องมือและอุปกรณ์การสื่อสาร และสำนักงานต่าง ๆ ภายในกรม โดยในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๕) จะมีข้าราชการเกษียณอายุมากถึงร้อยละ ๔๓.๔๘ ของข้าราชการในกอง ถือว่าอยู่ในภาวะวิกฤต โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานนายช่างไฟฟ้า ที่มีอัตราการสูญเสียมากถึงร้อยละ ๒๘.๒๖ อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาและปรับปรุงระบบสื่อสารอุตุนิยมวิทยา ระบบสารสนเทศต่าง ๆ ของกรมที่ต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ งานติดตั้ง บำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสารและสำนักงานที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการผู้ที่มีความรู้ ทักษะเฉพาะด้าน และประสบการณ์สูง

(๑๐) กองอุตุนิยมวิทยาการบิน เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานสภาวะอากาศเพื่อการบิน จัดทำแผนที่อุตุนิยมวิทยา การบิน วิเคราะห์ พยากรณ์อากาศเพื่อการบิน และออกคำเตือนลักษณะอากาศร้ายที่จะเป็นอันตรายต่อการบินในพื้นที่ที่รับผิดชอบของประเทศไทย รวมทั้งให้บริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อการบิน รวบรวมและจัดทำข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อการบินในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อการพยากรณ์ลักษณะอากาศตามเส้นทางบินทุกเที่ยวบินให้กับสายการบินทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปผลการติดตามสภาวะอากาศเพื่อการบินและให้คำแนะนำแก่อนุชนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป ติดต่อประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานต่างประเทศด้านความช่วยเหลือและความร่วมมือทางอุตุนิยมวิทยาการบิน ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุ ร้อยละ ๒๒.๕๘ ของข้าราชการในกอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสายงานนักอุตุนิยมวิทยา และสายงานเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา ซึ่งอาจส่งผลการปฏิบัติราชการในด้านประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยา เนื่องจากงานอุตุนิยมวิทยาการบินนอกจากต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (WMO) แล้วยังต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ข้อที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ประเด็นนโยบายย่อยที่ ๖.๑๒ ในระยะยาว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและคมนาคมฯ การพัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการขนส่งทางอากาศให้มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากล อุตุนิยมวิทยาการบินจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคมนาคมทางอากาศ เป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนให้การบริการขนส่งทางอากาศมีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับสากลตามที่องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศกำหนด ส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้โดยสาร อันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม การท่องเที่ยว ความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ของประเทศ กรมอุตุนิยมวิทยาจึงจำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานด้านอุตุนิยมวิทยาการบินเพื่อให้การบริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาการบินแก่กิจการการบินต่าง ๆ ทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันเหตุการณ์ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ โดยมุ่งเน้นความปลอดภัย ประสิทธิภาพ ความสะดวก และความประหยัดให้แก่กิจการการบิน และได้มาตรฐานตามที่ WMO และ (ICAO) กำหนด ซึ่งต้องมีข้าราชการผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการพัฒนาและควบคุมให้การดำเนินงานของอุตุนิยมวิทยาการบินเป็นไปตามมาตรฐานสากลรวมทั้งมีความเข้มแข็งทางวิชาการเพื่อการพยากรณ์อากาศที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันเหตุการณ์ จึงต้องการสั่งสมความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์อย่างสูง

(๑๑) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก และศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ งานควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของสถานีอุตุนิยมวิทยาในการตรวจ เฝ้าระวัง รายงานและเตือนสภาวะอากาศ และอากาศเพื่อการบิน รวมทั้งแผ่นดินไหวในพื้นที่รับผิดชอบ งานตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม ศึกษา และวิเคราะห์ สภาวะอากาศ ตลอดจนแลกเปลี่ยนข้อมูลอุตุนิยมวิทยาในเขตพื้นที่รับผิดชอบ จัดทำฐานข้อมูลและแผนที่ อุตุนิยมวิทยา วิเคราะห์พยากรณ์อากาศ และออกคำเตือนภัยธรรมชาติทางอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งให้บริการข่าว และข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อการบิน ในพื้นที่รับผิดชอบ ศึกษา วางแผน และดำเนินการ ในการบำรุงรักษา และซ่อมแซมเครื่องมือและอุปกรณ์อุตุนิยมวิทยา และการสื่อสาร และให้คำปรึกษา แนะนำ และเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยาแผ่นดินไหวและการเตือนภัยธรรมชาติแก่หน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งชุมชนและประชาชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการในศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคใต้ฝั่งตะวันตก ร้อยละ ๒๙.๔๑ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ร้อยละ ๒๔.๔๒ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ ร้อยละ ๒๒.๒๒ ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ร้อยละ ๒๐.๒๔ และศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก ร้อยละ ๒๐.๑๘ ตามลำดับ ซึ่งจะส่งผลการปฏิบัติราชการในด้าน ประสิทธิภาพ และความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยา เนื่องจากศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาค เป็นหน่วยงานที่จำลองภารกิจหลักของกรมอุตุนิยมวิทยาไปปฏิบัติในส่วนภูมิภาคทั้งงานด้านตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม และรายงานสภาวะอากาศ และแผ่นดินไหว พยากรณ์อากาศ อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาอุทก อุตุนิยมวิทยาเกษตร รวมทั้งงานด้านช่างและการสื่อสาร นอกจากนี้ยังต้องบูรณาการงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในจังหวัดหรือพื้นที่ที่รับผิดชอบ จึงมีลักษณะงานที่หลากหลายทั้งงานเชิงวิชาการที่ต้องศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย เพื่อให้การพยากรณ์และการเตือนภัยธรรมชาติในพื้นที่ที่มีความถูกต้อง แม่นยำ ทันเหตุการณ์ และงานเชิงปฏิบัติการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินแผนงาน/โครงการ การอำนวยความสะดวกประสานงานการติดตามประเมินผล และการรายงานซึ่งต้องมีการสั่งสมความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์เป็นอย่างมาก

๒) การวิเคราะห์ผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของข้าราชการ ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกเป็น

(๑) กระบวนการสรรหาและการเลือกสรร

กรมอุตุนิยมวิทยา มีอัตราการสูญเสียข้าราชการจากการเกษียณอายุราชการ ภายใน ๑๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๖) คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙๙ ของข้าราชการในกรม โดยเฉพาะสายงานเจ้าพนักงาน อุตุนิยมวิทยา และสายงานนักอุตุนิยมวิทยา การสรรหาและเลือกสรรข้าราชการในกรณีบรรจุใหม่สายงาน เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาจำเป็นต้องได้รับการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรอุตุนิยมวิทยาเบื้องต้น (นักเรียนอุตุนิยมวิทยา) เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยาเป็นผู้จัดการเรียน การสอน จึงจะบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งเจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยาได้ ส่วนตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา เมื่อบรรจุเข้ารับ ราชการในตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยาแล้วจะต้องได้รับการฝึกอบรมเฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา ในหลักสูตร ประกาศนียบัตรอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง ไม่น้อยกว่า ๑๐ เดือน โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยาเป็นผู้จัดการเรียนการสอน เช่นเดียวกันกับนักเรียนอุตุนิยมวิทยา ดังนั้น การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อทดแทนในสายงานดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการสรรหา และพัฒนาบุคลากรไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน น้อยที่สุด ประหยัด และเกิดผลคุ้มค่า รวมทั้งจะส่งผลกระทบต่อระบบการสรรหาและเลือกสรรที่มีกรอบระยะเวลา

ตามกฎหมาย/ระเบียบตามที่ ก.พ. กำหนด รวมถึงการได้กำลังคนมาทดแทน อาจทดแทนได้ในเชิงปริมาณแต่ด้านความรู้ และประสบการณ์ต้องใช้ระยะเวลาการสั่งสม ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกรมอุตุฯ วิทยาลัยฯ ตลอดจนระบบการดึงดูดหรือการสรรหากำลังคนคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการยังมีน้อย เช่น การสรรหาเชิงรุก นักเรียนทุนตามความต้องการของกรม เป็นต้น

(๒) กระบวนการพัฒนา

กระบวนการพัฒนาข้าราชการจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ อีกทั้งงบประมาณที่ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรของกรมได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งการพัฒนาข้าราชการยังขาดการวางแผน การพัฒนาที่ชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการหรือบุคลากรของกรมมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้อง และสนับสนุนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรม ไม่มีระบบสำหรับการพัฒนาที่ชัดเจนในแต่ละสายงาน ทำให้ไม่อาจรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามบทบาทภารกิจ และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุราชการที่จะเกษียณอายุราชการ ร้อยละ ๒๗.๙๙ ภายในอีก ๑๐ ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๖)

(๓) กระบวนการรักษาไว้

การรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรค่อนข้างยาก เนื่องจากมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระบบตำแหน่ง การหมุนเวียนงาน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้ง ค่าตอบแทน ในลักษณะอื่น ๆ เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และค่าทำการนอกเวลา เป็นต้น ทำให้ข้าราชการบางส่วนโอนไปส่วนราชการอื่น ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุในส่วนราชการ และบางส่วนที่ไม่โอนไปส่วนราชการอื่นก็ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของการถ่ายทอดงานระหว่างผู้มีประสบการณ์ที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป กับข้าราชการที่บรรจุใหม่ที่มาเรียนรู้งานและโอนไปส่วนราชการอื่น หรือกรณีผู้มีประสบการณ์ที่มีอายุ ๕๐ ปี ขึ้นไป ลาออก หรือโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น

(๔) กระบวนการใช้ประโยชน์

ในปัจจุบันกรมอุตุฯ วิทยาลัยฯ มีกำลังคนกลุ่ม Generation X (อายุตั้งแต่ ๔๔ - ๕๘ ปี) ร้อยละ ๔๐.๖๕ กำลังคนกลุ่ม Generation Y (อายุตั้งแต่ ๒๖ - ๔๓ ปี) ร้อยละ ๔๗.๙๑ กำลังคนกลุ่ม Generation Z (อายุไม่เกิน ๒๕ ปี) ร้อยละ ๖.๓๓ และกำลังคนกลุ่ม Baby Boomers (อายุ ๕๙ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๕.๑๑ ตามลำดับจึงมีช่องว่างและความไม่สมดุลในแต่ละช่วงอายุของกำลังคน ความแตกต่างของกลุ่มคนในแต่ละช่วงวัย (Generation Gap) ซึ่งมีรูปแบบในการใช้ชีวิต รูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน มีความถนัดที่แตกต่างกัน เช่น ความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี หรือการเรียนรู้เทคโนโลยีแบบใหม่ ๆ ความแตกต่างของกลุ่มอายุจึงมีผลต่อการเลือกใช้คนให้ตรงกับรูปแบบการทำงาน หรือการให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น

๒.๑.๔ การประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ : การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ

ตารางที่ ๗ การประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ : การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ

การประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ : การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ								
ลำดับที่	ตำแหน่ง	ผลกระทบของตำแหน่ง*			ผลกระทบจากการว่างของตำแหน่ง**			ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์*
		ปฏิบัติงานที่สำคัญ	ส่งผลกระทบต่อภารกิจในปัจจุบัน	ส่งผลกระทบต่อภารกิจในอนาคต	ระยะเวลาเกษียณ	ระยะเวลาการสรรหา/พัฒนาความพร้อมบุคลากร	บุคลากรพร้อมได้ทันที	รวม (ก+ข+ค) × (ง+จ+ฉ)
		(ก)	(ข)	(ค)	(ง)	(จ)	(ฉ)	
๑	นักบริหาร	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๘๑
๒	ผู้อำนวยการ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๘๑
๓	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อตุณิยมวิทยา)	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๔๒
๔	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม/ปฏิบัติงานช่างเทคนิค)	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๔๒
๕	นักอตุณิยมวิทยา	๓	๓	๓	๒	๒	๒	๕๔
๖	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๔๒
๗	วิศวกร	๓	๒	๓	๒	๓	๒	๔๘
๘	นักจัดการงานทั่วไป	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๔๒
๙	นิติกร	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๔๒
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๔๒
๑๑	บรรณารักษ์	๒	๒	๒	๑	๑	๑	๑๘
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๓๖
๑๔	นักวิชาการพัสดุ	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๕	นักวิชาการเผยแพร่	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๗	นักสื่อสารมวลชน	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๘	นักวิทยาศาสตร์	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๑๙	เจ้าพนักงานอตุณิยมวิทยา	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๖๓
๒๐	นายช่างไฟฟ้า	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๒๑	นายช่างเครื่องกล	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๒๔	เจ้าพนักงานการเงิน	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒

การประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ : การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ								
ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	ผลกระทบของตำแหน่ง*			ผลกระทบจากการว่าง ของตำแหน่ง**			ตำแหน่ง เชิงกลยุทธ์*
		ปฏิบัติงาน ที่สำคัญ	ส่งผล ต่อ ภารกิจ ใน ปัจจุบัน	ส่งผล ต่อ ภารกิจ ใน อนาคต	ระยะเวลา การ เกษียณ	ระยะเวลา การสรรหา/ พัฒนา ความ พร้อม บุคลากร	บุคลากร พร้อม ทดแทน ได้ทันที	รวม (ก+ข+ค) × (ง+จ+ฉ)
		(ก)	(ข)	(ค)	(ง)	(จ)	(ฉ)	
	และบัญชี							
๒๕	นายช่างพิมพ์	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
๒๖	นายช่างศิลป์	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑๒
	*ผลกระทบของตำแหน่ง :	มาก = ๓, ปานกลาง = ๒, น้อย = ๑						
	** ผลกระทบจาก การว่างของตำแหน่ง :	พิจารณาจากระยะเวลาการเกษียณ ดังนี้ ภายใน ๑ ปี = ๓, ภายใน ๓ ปี = ๒, ภายใน ๕ ปี = ๑						
		พิจารณาจากระยะเวลาการสรรหา/พัฒนาความพร้อม ดังนี้ มากกว่า ๓ ปี = ๓, ภายใน ๑-๒ ปี = ๒, ภายใน ๑ ปี = ๑						
		พิจารณาจากจำนวนบุคลากรพร้อมทดแทนได้ทันที ดังนี้ ไม่มี = ๓, น้อยกว่า ๑ คน = ๒, น้อยกว่า ๓ คน = ๑						

จากการวิเคราะห์ผลกระทบและกำหนดกลยุทธ์การประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ : การวิเคราะห์ตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ สรุปได้ว่าตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบ ๒ ลำดับแรก คือ ตำแหน่งนักอุดมศึกษา และตำแหน่งเจ้าพนักงานอุดมศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานหลักของกรมอุดมศึกษา

๒.๑.๕ กำหนดแนวทางรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ

จากการประเมินความเสี่ยงของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการข้างต้น ตำแหน่งนักอุดมศึกษา และตำแหน่งเจ้าพนักงานอุดมศึกษา เป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญจำเป็น และมีแนวโน้มที่จะขาดแคลนในอนาคต ซึ่งตำแหน่งนักอุดมศึกษาและเจ้าพนักงานอุดมศึกษาเป็นตำแหน่งในสายงานหลักที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายของกรม การปฏิบัติงานด้านอุดมศึกษาเป็นงานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ และความชำนาญเฉพาะทางสูง เพราะศาสตร์ด้านอุดมศึกษาไม่มีการเปิดสอนตามสถาบันการศึกษาทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานด้านอุดมศึกษาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเรียนรู้วิชาการทางอุดมศึกษาแขนงต่าง ๆ จากสถาบันภายในของกรมอุดมศึกษาโดยตรง และศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงานในต่างประเทศซึ่งมีจำนวนค่อนข้างน้อย ต้องสะสมความรู้ ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง จึงต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมความรู้และประสบการณ์

ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามโครงสร้างอายุราชการที่กรมอุดมศึกษาจัดอยู่ในองค์กรผู้สูงอายุในระดับที่ต้องเฝ้าระวัง จึงจำเป็นต้องวางกลยุทธ์และมาตรการที่เหมาะสมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยกรมอุดมศึกษาได้วางกลยุทธ์และมาตรการในการรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุด้วยการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้กรมอุดมศึกษาสามารถรักษาความรู้เฉพาะ

ทางที่จำเป็นในตำแหน่งนักอุดมศึกษาและตำแหน่งเจ้าพนักงานอุดมศึกษา ให้อยู่ในองค์กร และการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อาทิ การหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการอบรมหลักสูตรระยะสั้น ดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ การกำหนดแนวทางรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ

กลยุทธ์/มาตรการ					
การวางแผนสร้างอย่างต่อเนื่อง (Succession plan)	การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	การจัดการความรู้ (KM)	การวางแผนกำลังคนเฉพาะกลุ่ม	การพัฒนาบุคลากร	การแก้ไขปัญหาที่เกิดจากภาวะเบียด
✓	✓	✓	✓ - ผู้ปฏิบัติงานด้านอุดมศึกษา การป็น	✓ - หมุนเวียนงาน - การสอนงาน - อบรมหลักสูตรระยะสั้น - ศึกษา ฝึกอบรม	✓ - จัดทำคู่มือการบริหารความเสี่ยง

๒.๒ สภาพแวดล้อมภายนอก

๒.๒.๑ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบินและปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้และบริการด้านอุตุนิยมวิทยา เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนการป้องกันภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และทุกภาคส่วนจากภัยธรรมชาติ ภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาสันับสนุนยุทธศาสตร์และนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และกระทรวง ได้แก่

- **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ด้านความมั่นคง พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่าง ๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง **ยุทธศาสตร์ที่ ๕** ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติ และผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลการคาดการณ์สภาพภูมิอากาศ และระบบเตือนภัยล่วงหน้าอย่างรวดเร็ว แม่นยำและมีประสิทธิภาพ พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นพัฒนาระบบจัดการน้ำทั้งระบบเพื่อให้เกิดความมั่นคง รวมทั้งเพิ่มผลิตผลในเรื่องการจัดการและการใช้น้ำทุกภาคส่วน ดูแลภัยพิบัติจากน้ำทั้งระบบ **ยุทธศาสตร์ที่ ๖** ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

- **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)** หมายความว่า ๑๑ : ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในเป้าหมายที่ ๓ ใช้ประโยชน์และสร้างการเติบโตบนฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล ภายในขีดความสามารถของระบบนิเวศ โดยสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ มุ่งเน้นลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และสร้างสังคมคาร์บอนต่ำ ปรับปรุงการบริหารจัดการภัยพิบัติ ทั้งระบบ และการสร้างขีดความสามารถของประชาชนในการรับมือและปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ พร้อมทั้งสนับสนุนการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ และดูแลภัยพิบัติจากน้ำทั้งระบบ โดยมีการจัดระบบการจัดการน้ำในภาวะวิกฤติให้สามารถลดสูญเสีย ความเสี่ยง จากภัยพิบัติที่เกิดจากน้ำตามหลักวิชาการให้อยู่ในขอบเขตที่ควบคุมที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการเพิ่มความร่วมมือในเรื่องการจัดการภัยพิบัติในภูมิภาคได้อย่างทั่วถึงและทันการณ์

- **แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)** ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการให้บริการประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล เป้าประสงค์ : ประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ ได้รับบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

- **ยุทธศาสตร์และกฎระเบียบขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (WMO) และองค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO)** ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน และข้อกำหนดขององค์การการบินพลเรือน

ระหว่างประเทศ (ICAO) องค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (WMO) และดูแลและรับผิดชอบงานของ Meteorological Watch Office ประเทศไทยตามข้อกำหนด ICAO

• **ยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา** ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพยากรณ์และแจ้งเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียดถูกต้อง แม่นยำ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติและการสร้างประโยชน์ต่อสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการพยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติเป็นไปด้วยความถูกต้อง แม่นยำ ทันเวลา ประชาชนเตรียมพร้อมป้องกันและรับมือกับภัยธรรมชาติได้ทันเหตุการณ์ การบริการด้านอุตุนิยมวิทยาสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในกิจการอื่นๆ ได้ตามความต้องการ กรมอุตุนิยมวิทยาได้นำนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการและการใช้ประโยชน์จากข้อมูล พัฒนาและขับเคลื่อนระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยกรมอุตุนิยมวิทยาได้นำเทคโนโลยีมาทดแทน หรือช่วยในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) **ด้านการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาพอากาศ** โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาพอากาศ เพื่อเพิ่มผลผลิตข้อมูลข่าวอากาศ คำพยากรณ์อากาศ และคำเตือนภัยธรรมชาติที่มีความถูกต้อง แม่นยำ ทันเหตุการณ์ สนับสนุนระบบเตือนภัยล่วงหน้า บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สร้างเครือข่าย และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยากับภาคประชาชน ปรับปรุงกระบวนการและมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานสากลโดยนำระบบบริหารคุณภาพ Quality Management System (QMS) มาเป็นเครื่องมือในการปรับปรุง

(๒) **ด้านการพยากรณ์อากาศ** โดยการเพิ่มความถูกต้องผลการพยากรณ์อากาศ และภูมิอากาศจากแบบจำลอง สร้างเครือข่ายและให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยากับภาคประชาชน

(๓) **ด้านบริการอุตุนิยมวิทยา** โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บวิเคราะห์ประมวลผลและเผยแพร่ข้อมูลอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว (TMD Portal และ e-Services) และการให้บริการข้อมูลแบบ Application Programming Interface (API) และ Open data พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมใหม่ ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและจัดการองค์กร พัฒนาและขับเคลื่อนระบบข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ พัฒนาช่องทางการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ทันเหตุการณ์ วิจัยและพัฒนาระบบการให้บริการ และพัฒนาผลผลิตทางอุตุนิยมวิทยาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยาทะเล รังสีไอโซน และมลภาวะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพยากรณ์อากาศและการเตือนภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) **ด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน** โดยการเพิ่มช่องทางการให้บริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยาการบินแบบ real time เช่น Line@ Application Website เป็นต้น ปรับเปลี่ยนข้อมูลด้านการตรวจอากาศการบินแบบ Analog ให้เป็น Digital ทั้งหมด โดยการนำเครื่องมือตรวจอากาศอัตโนมัติที่ทันสมัยมาใช้ เช่น เรดาร์ตรวจอากาศ การตรวจอากาศอัตโนมัติ (AWS) เป็นต้น พัฒนาบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาการบินให้มีสมรรถนะสูงขึ้น ตามมาตรฐานขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (ICAO) และองค์การอุตุนิยมวิทยาโลก (WMO) นำระบบบริหารคุณภาพมาควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านอุตุนิยมวิทยาการบินให้ได้ตามมาตรฐานของ WMO และ (ICAO) นำระบบสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อการรับ-ส่ง และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ด้านอุตุนิยมวิทยากับหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นศูนย์ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาการบิน แห่ง ประเทศไทย (National OPMET Center) ในการรวบรวมข่าวตรวจอากาศการบินของสนามบิน ภายในประเทศส่งให้กับ ROBEX Center

(๕) ด้านภารกิจสนับสนุน โดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบสารสนเทศ การบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล การเงิน บัญชี พัสดุ เป็นต้น รวมทั้งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skill) ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

๒.๒.๒ กำหนดแนวทางรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) ด้วยการปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน (Process) นำนวัตกรรม เทคโนโลยี และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมาทดแทนหรือช่วยในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพของเครื่องมือที่นำมาใช้ ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการควบคุม ดูแล และพัฒนาระบบต่าง ๆ บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาหรือถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมทั้งการศึกษาด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ ทางออนไลน์

ตารางที่ ๙ การกำหนดแนวทางรองรับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

กลยุทธ์/มาตรการ					
การวางแผนสร้าง ความต่อเนื่อง (Succession plan)	การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path)	การจัด การความรู้ (KM)	การวางแผน กำลังคน เฉพาะกลุ่ม	การพัฒนา บุคลากร	การแก้ไขปัญหา ที่เกิดจาก กฎระเบียบ
-	-	✓	-	✓ - การสอนงาน - อบรมหลักสูตร ระยะสั้น	✓ - จัดทำคู่มือ การปฏิบัติงาน

๓. การวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของกรมอุตุนิยมวิทยา

๓.๑ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ

ใช้วิธีการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน จากนั้นจึงใช้วิธีการคำนวณแบบ Full Time Equivalent (FTE) จากภารกิจหลัก และการวิเคราะห์โดยการการปฏิบัติงานเป็นผลัดเวร โดยมีผลการคำนวณ ดังนี้

ตารางที่ ๑๐ รายละเอียดความต้องการกำลังคน (Workload) กรมอุตุนิยมวิทยา

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๑. ส่วนกลาง							
	บริหารสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	บริหารต้น	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยาเชี่ยวชาญ (ชช)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	รวม (ส่วนกลาง)	๗	๐	๗	๐	๐	๐
๒. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร							
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชช)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๕	๐	๐	๐	๕	๐
	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๓. กลุ่มตรวจสอบภายใน							
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก/ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม (กลุ่มตรวจสอบภายใน)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
๔. สำนักงานเลขานุการกรม							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักทรัพยากรบุคคล (ชช)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) กลุ่มช่วย อำนวยความสะดวก นักบริหาร	นักจัดการงานทั่วไป (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๗	๐	๓	๐	๔	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๒	๐	๑	๐	๑
	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๔	๐	๑	๐	๓
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๘	๗	๔	๓	๔	๔
๒) กลุ่มนิติการ	นิติกร (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
	นิติกร (ปก/ชก)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นิติกร	๐	๒	๐	๑	๐	๑
	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๐	๐	๑	๐	-๑
	รวม	๖	๒	๔	๒	๒	๐
๓) กลุ่มบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑๑	๐	๒	๐	๙	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๒	๐	๑	๐	๑
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๔	๐	๔	๐	๐
	รวม	๑๒	๗	๓	๖	๙	๑
๔) กลุ่มการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๘	๐	๕	๐	๓	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๑๒	๑	๙	๑	๓	๐
๕) กลุ่มการเงิน และบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๖	๐	๖	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๒	๐	๐	๐	๒	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๑๕	๑	๑๒	๑	๓	๐
๖) กลุ่มบริหารพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก)	๕	๐	๔	๐	๑	๐
	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	วิศวกรโยธา	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๑๑	๒	๙	๒	๒	๐
๗) กลุ่มโรงพิมพ์ และออกแบบ	นายช่างพิมพ์ (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างพิมพ์ (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	วิศวกรไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๕	๑	๔	๑	๑	๐
๘) กลุ่มยุทธศาสตร์ และแผนงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก)	๑๖	๐	๔	๐	๑๒	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๑๙	๐	๗	๐	๑๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๙) กลุ่ม ประชาสัมพันธ์	นักวิชาการเผยแพร่ (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิชาการเผยแพร่ (ปก/ชก)	๓๑	๐	๓	๐	๒๘	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างภาพ	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๓๔	๑	๖	๑	๒๘	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (สำนักงานเลขานุการกรม)		๑๒๔	๒๒	๖๐	๑๗	๖๔	๕
๕. กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	รวม	๔	๐	๓	๐	๑	๐
๒) ส่วนผลิต เครื่องมือตรวจ อากาศ	นายช่างเครื่องกล (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างเครื่องกล (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	นายช่างเครื่องกล	๐	๕	๐	๕	๐	๐
	ช่างไม้	๐	๒	๐	๒	๐	๐
	ช่างสี	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๙	๘	๕	๘	๔	๐
๓) ส่วนมาตรฐาน เครื่องมือตรวจ อากาศ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๖	๐	๓	๐	๓	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๘	๐	๕	๐	๓	๐
๓) ส่วนเครื่องมือ ตรวจอากาศผิวพื้น อัตโนมัติ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑๒	๐	๔	๐	๘	๐
	รวม	๑๓	๐	๕	๐	๘	๐
๔) ส่วนเครื่องมือ ตรวจอากาศเพื่อ การบิน	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๔	๑	๔	๑	๐	๐
๕) ส่วนเครื่องมือ ตรวจอากาศด้วย เรดาร์	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๕	๑	๕	๑	๐	๐
๖) ส่วนวิชาการ และวิศวกรรม เครื่องมือ อุตุนิยมวิทยา	วิศวกร (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	วิศวกร (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๗	๐	๕	๐	๒	๐
๗) ส่วนเครื่องมือ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.
ตรวจอากาศชั้นบน	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	รวม	๘	๐	๔	๐	๔	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา)		๖๐	๑๐	๓๘	๑๐	๒๒	๐
๖. กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๓	๐	๑	๐	๒	๐
	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๔	๑	๒	๑	๒	๐
๒) ส่วนตรวจ อากาศที่ ๑	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๓) ส่วนตรวจ อากาศที่ ๒	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๗	๐	๓	๐	๔	๐
	รวม	๘	๐	๔	๐	๔	๐
๔) ส่วนตรวจ อากาศที่ ๓	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๗	๐	๓	๐	๔	๐
	รวม	๘	๐	๔	๐	๔	๐
๕) ส่วนสนับสนุน การตรวจอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๘	๐	๒	๐	๖	๐
	รวม	๙	๐	๓	๐	๖	๐
๖) ส่วนมาตรฐาน การตรวจอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๗) ส่วนดาวเทียม อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๘) ส่วนเรดาร์ตรวจ อากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	รวม	๗	๐	๗	๐	๐	๐
๙) ส่วนตรวจ อากาศชั้นบน	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๐) สถานี อุตุนิยมวิทยา กรุงเทพฯ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๑๑) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา จันทบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๘	๐	๖	๐	๒	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
๑๒) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา นครสวรรค์	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๓) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา สุพรรณบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๔) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ลพบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๕) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ปราจีนบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๖) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา กาญจนบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๗) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ชลบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๔	๐	๗	๐	๗	๐
	รวม	๑๕	๐	๘	๐	๗	๐
๑๘) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา สระแก้ว	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๙) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ตราด	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๐) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ระยอง	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๗	๐	๒	๐
	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
๒๑) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา ชัยนาท	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๒) สถาบัน	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
อุตุนิยมวิทยา ฉะเชิงเทรา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๓) สถานี อุตุนิยมวิทยา พระนครศรีอยุธยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๔) สถานี อุตุนิยมวิทยา ราชบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๕) สถานี อุตุนิยมวิทยา นครปฐม	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๖) สถานี อุตุนิยมวิทยา ปทุมธานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๗) สถานี อุตุนิยมวิทยา นครนายก	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๘) สถานี อุตุนิยมวิทยา สมุทรปราการ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๙) สถานี อุตุนิยมวิทยา เพชรบุรี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๓๐) สถานี อุตุนิยมวิทยา สมุทรสงคราม	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๓๑) สถานี อุตุนิยมวิทยา อุทัยธานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๓๒) ส่วนอากาศ การบินรูด	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ)		๒๒๗	๑	๑๔๗	๑	๘๐	๐
๗. กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๔	๐	๒	๐	๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๒) กลุ่มบริการ สารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๓) กลุ่มวิจัยและ พัฒนาสารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๗	๐	๔	๐	๓	๐
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๒	๐	๐	๐	๒
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๔	๐	๐	๐	๔
รวม	๘	๖	๕	๐	๓	๖	
๔) ศูนย์ อุตุนิยมวิทยา ทะเล	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๑	๐	๓	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๕	๐	๖	๐	๙	๐
	รวม	๒๑	๐	๙	๐	๑๒	๐
๕) ศูนย์โอโซน และรังสี	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๑	๐	๔	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๖	๐	๒	๐	๔	๐
	รวม	๑๓	๐	๕	๐	๘	๐
๖) ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ชพ)*	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก/ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก)	๒๐	๐	๖	๐	๑๔	๐
	นักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ (ปก/ชก)	๔	๐	๐	๐	๔	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๒	๐	๑	๐	๑	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๒	๐	๒	๐	๐
	รวม	๓๑	๓	๑๑	๓	๒๐	๐
*หมายเหตุ: เป็นตำแหน่งระดับ ชพ. ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑ ตำแหน่ง							
๗) สถาบัน อุตุนิยมวิทยา	นักทรัพยากรบุคคล (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๒	๐	๑	๐	๑	๐
	บรรณารักษ์ (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักทรัพยากรบุคคล	๐	๓	๐	๑	๐	๒
	บรรณารักษ์	๐	๑	๐	๐	๐	๑
รวม	๘	๔	๕	๑	๓	๓	
อัตรากำลังทั้งหมด (กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา)		๙๑	๑๓	๔๓	๔	๔๘	๙
๘. กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๒	๑	๒	๑	๐	๐
๒) ส่วนวิเคราะห์ และพัฒนาระบบ ตรวจวัด แผ่นดินไหว	นักอุทุนิยมวิทยา (ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๘	๐	๖	๐	๒	๐
	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
๓) ส่วนเฝ้าระวัง และติดตาม แผ่นดินไหว และสึนามิ	เจ้าพนักงานอุทุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุทุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๔	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๔) ส่วนประมวลผล ข้อมูลและสถิติ แผ่นดินไหว	นักอุทุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุทุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	รวม	๖	๐	๕	๐	๑	๐
๕) ส่วนวิจัยและ พัฒนาแผ่นดินไหว และสึนามิ	นักอุทุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก/ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๖	๐	๓	๐	๓	๐
	รวม	๘	๐	๕	๐	๓	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว)		๓๗	๑	๒๖	๑	๑๑	๐
๔. กองพยากรณ์อากาศ							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง)	๔	๐	๑	๐	๓	๐
	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๕	๑	๒	๑	๓	๐
๒) ส่วนแผนที่ อุทุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุทุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุทุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๔	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๓) ส่วนบริการ ข้อมูลสารสนเทศ พยากรณ์อากาศ	เจ้าพนักงานอุทุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๖	๐	๓	๐	๓	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๔) ส่วนพยากรณ์ อากาศกลาง	นักอุทุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก/ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุทุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๒๗	๐	๗	๐	๒๐	๐
	รวม	๓๐	๐	๑๐	๐	๒๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๕) ส่วนวิจัยและ พัฒนาพยากรณ์ อากาศ	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๔	๐	๑	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๗	๐	๖	๐	๑	๐
๖) ส่วนพยากรณ์ อากาศเชิงตัวเลข	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก/ซพ)	๖	๐	๖	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๗	๐	๑	๐	๖	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๑๔	๑	๘	๑	๖	๐
๗) ส่วนวิเคราะห์ ข้อมูลเรดาร์และ ดาวเทียม อุตุนิยมวิทยา	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๘	๐	๓	๐	๕	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๑๑	๐	๖	๐	๕	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองพยากรณ์อากาศ)		๘๘	๒	๔๕	๒	๔๓	๐
๑๐. กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๔	๐	๑	๐	๓	๐
	รวม	๕	๐	๒	๐	๓	๐
๒) ส่วนวิจัยและ ความร่วมมือทาง วิชาการ	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก/ซพ)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑๑	๐	๐	๐	๑๑	๐
	รวม	๑๕	๐	๔	๐	๑๑	๐
๓) กลุ่มวิเทศ สัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์ (ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิเทศสัมพันธ์ (ปก/ชก)	๕	๐	๒	๐	๓	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๘	๐	๕	๐	๓	๐
๔) ศูนย์ภูมิภาค	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก/ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒๓	๐	๗	๐	๑๖	๐
	รวม	๒๘	๐	๑๒	๐	๑๖	๐
๕) ส่วน อุตุนิยมวิทยา เกษตร	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก/ซพ)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๗	๐	๗	๐	๐	๐
๖) ส่วน อุตุนิยมวิทยาอุทก	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก/ซพ)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑๔	๐	๒	๐	๑๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
	รวม	๒๐	๐	๘	๐	๑๒	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองพัฒนาอุดมศึกษา)		๘๔	๐	๓๙	๐	๔๕	๐
๑๑. กองสื่อสาร							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง)	๒	๐	๑	๐	๑	๐
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๓	๑	๒	๑	๑	๐
๒) ส่วนสื่อสาร อุดมศึกษา ภายในประเทศ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๙	๐	๖	๐	๓	๐
	รวม	๑๐	๐	๗	๐	๓	๐
๓) ส่วนเครือข่าย สื่อสารและ อินเทอร์เน็ต	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๔) ศูนย์ โทรคมนาคม อุดมศึกษา แห่งภูมิภาค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ขพ)*	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก/ขพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก/ชก)	๑๐	๐	๓	๐	๗	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๘	๐	๒	๐	๖	๐
	นักสื่อสารมวลชน (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๐	๐	๐	๑
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๐	๑	๐	๒	๐	-๑
รวม	๒๓	๒	๑๐	๒	๑๓	๐	
*หมายเหตุ: เป็นตำแหน่งระดับ ขพ. ของข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง จำนวน ๑ ตำแหน่ง							
๕) ส่วนช่างเทคนิค กระจายข่าวอากาศ เพื่อการบินและเรือ เดินทะเล	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๖) ส่วนเทคโนโลยี โทรคมนาคม	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๗	๐	๓	๐	๔	๐
	วิศวกร (ปก/ชก/ขพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๙	๑	๕	๑	๔	๐
๗) ส่วนไฟฟ้า และคอมพิวเตอร์	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๘) ส่วนเครื่องส่ง วิทยุกระจายข่าว	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ขง)	๙	๐	๗	๐	๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.
อากาศ	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองสื่อสาร)		๘๑	๔	๕๐	๔	๓๑	๐
๑๒. กองอำนวยการบิน							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ขง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักจัดการงานทั่วไป	๐	๖	๐	๑	๐	๕
	รวม	๑	๖	๑	๑	๐	๕
๒) ส่วนตรวจ อากาศการบิน สุวรรณภูมิ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๑๔	๐	๘	๐	๖	๐
	รวม	๑๕	๐	๙	๐	๖	๐
๓) ส่วนตรวจ อากาศการบิน ดอนเมือง	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๙	๐	๘	๐	๑	๐
	รวม	๑๐	๐	๙	๐	๑	๐
๔) ส่วนแผนที่ อากาศการบิน	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๙	๐	๗	๐	๒	๐
	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
๕) ส่วนพยากรณ์ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ซพ)	๑๓	๐	๑๒	๐	๑	๐
	รวม	๑๕	๐	๑๔	๐	๑	๐
๖) ส่วนติดตาม สภาวะอากาศ การบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ซพ)	๑๓	๐	๗	๐	๖	๐
	รวม	๑๕	๐	๙	๐	๖	๐
๗) ส่วนตรวจ และเฝ้าระวัง ด้วยเครื่องมือพิเศษ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ขง)	๙	๐	๗	๐	๒	๐
	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
๘) ส่วนวิจัย และพัฒนา อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๙) ส่วนมาตรฐาน อุตุนิยมวิทยา การบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ซก)	๑๒	๐	๔	๐	๘	๐
	รวม	๑๓	๐	๕	๐	๘	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (กองอำนวยการบิน)		๑๐๐	๖	๖๙	๑	๓๑	๕
๑๓. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ขง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.
ทั่วไป	รวม	๔	๐	๒	๐	๒	๐
๒) ส่วนติดตาม สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๓) ส่วนเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๔) สถานี อุตุนิยมวิทยา หนองคาย	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๕) สถานี อุตุนิยมวิทยาเลย	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๖) สถานี อุตุนิยมวิทยา อุดรธานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๗) สถานี อุตุนิยมวิทยา สกลนคร	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๘) สถานี อุตุนิยมวิทยา นครพนม	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๙) สถานี อุตุนิยมวิทยา ขอนแก่น	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๐) สถานี อุตุนิยมวิทยา ชัยภูมิ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๑) สถานี อุตุนิยมวิทยา มหาสารคาม	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๒) สถานี อุตุนิยมวิทยา หนองบัวลำภู	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๓) สถานี อุตุนิยมวิทยา กาฬสินธุ์	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๑๔) สถานี อุตุนิยมวิทยาบึงกาฬ	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๕) ส่วนตรวจ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๖) ส่วนอากาศ การบินเลย	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๗) ส่วนอากาศ การบินอุดรธานี	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๘) ส่วนอากาศ การบินสกลนคร	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๙) ส่วนอากาศ การบินนครพนม	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๐) ส่วน สารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๑) ส่วนพยากรณ์ อากาศ	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๒) ส่วนพยากรณ์ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ซพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๓) ส่วนสื่อสาร และเครื่องมือ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๙	๑	๕	๑	๔	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน)		๑๓๙	๑	๙๒	๑	๔๗	๐
๑๔. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	รวม	๔	๐	๓	๐	๑	๐
๒) ส่วนติดตาม	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๓) ส่วนเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๔) สถานี อุตุนิยมวิทยา มุกดาหาร	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๕) สถานี อุตุนิยมวิทยา ร้อยเอ็ด	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๖) สถานี อุตุนิยมวิทยา อุบลราชธานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๗) สถานี อุตุนิยมวิทยา นครราชสีมา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๔	๐	๗	๐	๗	๐
	รวม	๑๕	๐	๘	๐	๗	๐
๘) สถานี อุตุนิยมวิทยา สุรินทร์	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๔	๐	๖	๐	๘	๐
	รวม	๑๕	๐	๗	๐	๘	๐
๙) สถานี อุตุนิยมวิทยา ศรีสะเกษ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๐) สถานี อุตุนิยมวิทยา บุรีรัมย์	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๑) สถานี อุตุนิยมวิทยา อำนาจเจริญ	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๒) สถานี อุตุนิยมวิทยายโสธร	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๓) ส่วนตรวจ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา	๐	๐	๐	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๔) ส่วนอากาศ การบินร้อยเอ็ด	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๕) ส่วนอากาศ การบิน นครราชสีมา	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๖) ส่วนอากาศ การบินบุรีรัมย์	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๗) ส่วน สารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๑๘) ส่วนพยากรณ์ อากาศ	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๙) ส่วนพยากรณ์ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๐) ส่วนสื่อสาร และเครื่องมือ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๗	๐	๓	๐	๔	๐
	วิศวกร (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๙	๑	๕	๑	๔	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง)		๑๓๔	๑	๙๖	๑	๓๘	๐
๑๕. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	รวม	๔	๐	๓	๐	๑	๐
๒) ส่วนติดตาม สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๓	๐	๒	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๓) ส่วนเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๔) สถานี อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.
ระนอง	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๕) สถานี อุตุนิยมวิทยาพังงา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๖) สถานี อุตุนิยมวิทยาภูเก็ต	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๗) สถานี อุตุนิยมวิทยากระบี่	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๕	๐	๕	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๑	๐	๓	๐
	รวม	๑๐	๐	๗	๐	๓	๐
๘) สถานี อุตุนิยมวิทยาตรัง	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๙) สถานี อุตุนิยมวิทยาสตูล	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๐) ส่วนตรวจ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๑) ส่วนอากาศ การบินระนอง	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๑๒) ส่วนอากาศ การบินกระบี่	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๓) ส่วนอากาศ การบินตรัง	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๔) ส่วน สารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๑๕) ส่วนพยากรณ์ อากาศ	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๖) ส่วนพยากรณ์	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.
อากาศยาน	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๓) ส่วนสื่อสาร และเครื่องมือ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	วิศวกร (ปก/ชก)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๘	๐	๓	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก)		๑๐๐	๐	๗๕	๐	๒๕	๐
๑๖. ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒) ส่วนติดตาม สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๓) ส่วนเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๗	๐	๒	๐
	รวม	๑๐	๐	๘	๐	๒	๐
๔) สถานี อุตุนิยมวิทยา ประจวบคีรีขันธ์	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๔	๐	๘	๐	๖	๐
	รวม	๑๕	๐	๙	๐	๖	๐
๕) สถานี อุตุนิยมวิทยาชุมพร	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๖) สถานี อุตุนิยมวิทยา สุราษฎร์ธานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๖	๐	๑๒	๐	๔	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	รวม	๒๐	๐	๑๖	๐	๔	๐
๗) สถานี อุตุนิยมวิทยา นครศรีธรรมราช	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๔	๐	๖	๐	๘	๐
	รวม	๑๕	๐	๗	๐	๘	๐
๘) สถานี อุตุนิยมวิทยา ปัตตานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๙) สถานี อุตุนิยมวิทยา นราธิวาส	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๑๐) สถานี	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
อุตุนิยมวิทยาพัทลุง	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๑) สถานี อุตุนิยมวิทยา สงขลา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๒) สถานี อุตุนิยมวิทยายะลา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๓) ส่วนตรวจ อากาศการบิน	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๕	๐	-๑	๐
	รวม	๕	๐	๖	๐	-๑	๐
๑๔) ส่วนอากาศ การบิน ประจวบคีรีขันธ์	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๕) ส่วนอากาศ การบินชุมพร	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๖) ส่วนอากาศ การบิน สุราษฎร์ธานี	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๗) ส่วนอากาศ การบิน นครศรีธรรมราช	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๑๘) ส่วนอากาศ การบินราธิวาส	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๙) ส่วนอากาศ การบินยะลา (เบตง)	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๐) ส่วน สารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๑) ส่วนพยากรณ์ อากาศ	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๒) ส่วนพยากรณ์ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๓) ส่วนสื่อสาร	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.	ขรก.	พรก.
และเครื่องมือ	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๙	๐	๖	๐	๓	๐
	รวม	๑๐	๐	๗	๐	๓	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรใต้ฝั่งตะวันออก)		๑๗๖	๐	๑๒๙	๐	๔๗	๐
๑๗. ศูนย์อุตสาหกรรมวิทยากรเหนือ							
ส่วนกลาง	ผู้อำนวยการสูง	๑	๐	๑	๐	๐	๐
๑) ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๔	๐	๑	๐	๓	๐
	เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๕	๑	๒	๑	๓	๐
๒) ส่วนติดตาม สถานะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๓) ส่วนเฝ้าระวัง สถานะอากาศ	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๖	๐	๓	๐
	รวม	๑๐	๐	๗	๐	๓	๐
๔) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา แม่ฮ่องสอน	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๕) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา เชียงราย	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๖) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา พะเยา	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๗) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา ลำปาง	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๖	๐	๓	๐
	รวม	๑๐	๐	๗	๐	๓	๐
๘) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา ลำพูน	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๙) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา แพร่	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๐) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา น่าน	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๑๙	๐	๙	๐	๑๐	๐
	รวม	๒๐	๐	๑๐	๐	๑๐	๐
๑๑) สถานี อุตสาหกรรมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตสาหกรรมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
อุตรดิตถ์	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๒) สถานี อุตุนิยมวิทยา ตาก	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒๔	๐	๑๑	๐	๑๓	๐
	รวม	๒๕	๐	๑๒	๐	๑๓	๐
๑๓) สถานี อุตุนิยมวิทยา เพชรบูรณ์	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑๔	๐	๖	๐	๘	๐
	รวม	๑๕	๐	๗	๐	๘	๐
๑๔) สถานี อุตุนิยมวิทยา พิษณุโลก	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๑๕) สถานี อุตุนิยมวิทยา กำแพงเพชร	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๖) สถานี อุตุนิยมวิทยา เชียงใหม่	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๑๗) สถานี อุตุนิยมวิทยา สุโขทัย	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๙	๐	๔	๐	๕	๐
	รวม	๑๐	๐	๕	๐	๕	๐
๑๘) สถานี อุตุนิยมวิทยา พิจิตร	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๒	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๑๙) ส่วนตรวจ อากาศการบิน	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๐) ส่วนอากาศ การบินแม่ฮ่องสอน	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๑) ส่วนอากาศ การบินเชียงใหม่	นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๒) ส่วนอากาศ การบินลำปาง	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๓) ส่วนอากาศ การบินแพร่	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐

ภารกิจ/หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ	รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องใช้ในแต่ละภารกิจ						
	ตำแหน่งประเภท (ระดับ)	จำนวน ที่ต้องใช้*		จำนวน ที่มีตามกรอบ**		จำนวน เกิน/ขาด***	
		(๑)		(๒)		(๓) = (๑)-(๒)	
		ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.	ขรก.	พรง.
๒๔) ส่วนอากาศ การบินนาน	นักอุตุนิยมวิทยา (ศพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๕) ส่วนอากาศ การบินตาก	นักอุตุนิยมวิทยา (ศพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๙	๐	๕	๐	๔	๐
	รวม	๑๐	๐	๖	๐	๔	๐
๒๖) ส่วนอากาศ การบินเพชรบูรณ์	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๗) ส่วนอากาศ การบินพิษณุโลก	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๒๘) ส่วนอากาศ การบินสุโขทัย	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๕	๐	๓	๐	๒	๐
	รวม	๕	๐	๓	๐	๒	๐
๒๙) ส่วน สารสนเทศ อุตุนิยมวิทยา	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	๔	๐	๓	๐	๑	๐
	รวม	๕	๐	๔	๐	๑	๐
๓๐) ส่วนพยากรณ์ อากาศ	นักอุตุนิยมวิทยา (ศพ)	๒	๐	๒	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๓	๐	๓	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๓๑) ส่วนพยากรณ์ อากาศการบิน	นักอุตุนิยมวิทยา (ศพ)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	๔	๐	๔	๐	๐	๐
	รวม	๕	๐	๕	๐	๐	๐
๓๒) ส่วนสื่อสาร และเครื่องมือ	นายช่างไฟฟ้า (อว)	๑	๐	๑	๐	๐	๐
	นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๘	๐	๔	๐	๔	๐
	นายช่างไฟฟ้า	๐	๑	๐	๑	๐	๐
	รวม	๙	๑	๕	๑	๔	๐
อัตรากำลังทั้งหมด (ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ)		๒๕๐	๒	๑๖๓	๒	๘๗	๐
อัตรากำลังทั้งหมดของกรมอุตุนิยมวิทยา		๑,๗๑๒	๖๓	๑,๐๘๘	๔๔	๖๒๔	๑๙

หมายเหตุ : กรมอุตุนิยมวิทยาขาดอัตรากำลังอยู่ที่ ๖๔๓ อัตรา (ข้าราชการ ๖๒๔ อัตรา และพนักงานราชการ ๑๙ อัตรา)

๓.๒ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงคุณภาพ

จากการวิเคราะห์เพื่อหาลำดับความสำคัญและกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

๓.๒.๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ

กรมอุตุนิยมวิทยาได้กำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมอุตุนิยมวิทยาไว้ตามประกาศกรมอุตุนิยมวิทยา เรื่อง การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมอุตุนิยมวิทยา ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ และประกาศกรมอุตุนิยมวิทยา เรื่อง การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมอุตุนิยมวิทยา เพิ่มเติม ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ ๑๑

ตารางที่ ๑๑ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ ของแต่ละตำแหน่ง

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
<p>๑. นักอุตุนิยมวิทยา</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางอุตุนิยมวิทยา เช่น อุตุนิยมวิทยาทั่วไป อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาเกษตรอุตุนิยมวิทยาอุทก ภูมิอากาศ อุตุนิยมวิทยาเขตร้อน อุตุนิยมวิทยาไดนามิกส์และเทอร์โมนามิกส์ การตรวจอากาศ การวิเคราะห์แผนที่และพยากรณ์อากาศทั่วไป การวิเคราะห์ผลลัพธ์จากแบบจำลองพยากรณ์อากาศ การวิเคราะห์ข้อมูลเรดาร์/ดาวเทียม อุตุนิยมวิทยา ภูมิฟิสิกส์ แผ่นดินไหวและสึนามิ อุตุนิยมวิทยาทะเล รังสีและโอโซน</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับงานอุตุนิยมวิทยา เช่น กฎ ระเบียบ ขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เช่น โปรแกรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องด้านอุตุนิยมวิทยา</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>๓.๓ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p>
<p>๒. นักวิชาการคอมพิวเตอร์</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และขั้นตอน วิธีการทำงานของ Hardware Software และ Network จนสามารถบริหารจัดการระบบคอมพิวเตอร์ ด้าน Hardware Software และ Network ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและผู้ใช้บริการ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการจัดการทางด้านคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เครือข่าย ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ กฎ ระเบียบ องค์กรการอุตุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ สามารถเขียนโปรแกรมชุดคำสั่ง ใช้งานโปรแกรมระบบงาน บำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบเครือข่ายที่เกี่ยวข้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น พัฒนาระบบงาน หรือ พัฒนาฐานข้อมูล หรือบริหารจัดการฐานข้อมูล หรือบริหารจัดการระบบเครือข่าย หรือบริหารจัดการระบบ</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ การสืบเสาะหาข้อมูล</p> <p>๓.๓ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p>
๓. วิศวกร	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางวิศวกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน เช่น วิศวกรรมไฟฟ้า เครื่องกล ความรู้ทางอุทุนิยมวิทยา</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการเกี่ยวกับการจัดการด้านวิศวกรรม การผลิตและสอบเทียบเครื่องมือและอุปกรณ์อุทุนิยมวิทยา ระบบไฟฟ้า ระบบสื่อสารและเครื่องจักรกล เช่น พระราชบัญญัติวิศวกร กฎ ระเบียบขององค์การ อุทุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านวิศวกรรม เช่น โปรแกรม ตรวจสอบเครื่องมือ หรือ โปรแกรม VISIO</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ การมองภาพองค์รวม</p> <p>๓.๓ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p>
๔. นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีการจัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหาร โครงการ แผนยุทธศาสตร์ การวางแผนกลยุทธ์ โครงสร้างและระบบงานการพัฒนาการบริหารภายใน องค์การ นโยบายสาธารณะ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เกี่ยวกับการวิเคราะห์งบประมาณ วางแผน การบริหารโครงการ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบ บริหารภายในองค์การ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ ระเบียบว่าด้วยการ บริหารงบประมาณ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง กฎ ระเบียบกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมการจัดทำคำขอ งบประมาณ หรือ โปรแกรมการบริหารโครงการ หรือ โปรแกรมระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p> <p>๓.๓ การสืบเสาะหาข้อมูล</p>
<p>๕. นักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล หรือ การพัฒนาบุคลากร เพื่อบริหารจัดการบุคลากรขององค์กรให้ได้ซึ่งการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนา และบริหารทรัพยากรบุคคลากร เช่น การสรรหา การเลือกสรรและบรรจุ การวางแผนกำลังคน การบำรุงรักษา การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ การบริหารผลงาน การพ้นจากงาน จัดฝึกอบรม/สัมมนา คุณธรรม และจริยธรรม</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ กฎ ระเบียบ ของ ก.พ. กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมสารสนเทศบุคลากร หรือ โปรแกรมด้านการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การมองภาพองค์รวม</p> <p>๓.๒ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๓ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ</p>
<p>๖. นักวิชาการเผยแพร่</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการในการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ และการสร้างภาพลักษณ์ เพื่อให้เกิดแรงผลักดัน การสร้างการรับรู้ การให้ความรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง เช่น การผลิตรายการ การเขียนข่าว การถ่ายภาพ วิทยุกระจายเสียง การออกแบบสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อดิจิทัล</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พระราชบัญญัติประกอบกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ กฎ ระเบียบ สถานีวิทยุกระจายเสียงกรมอุตุนิยมวิทยา พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติจัดแจ้งการพิมพ์ พระราชบัญญัติองค์การกระจายเสียงและแพร่ภาพสาธารณะแห่งประเทศไทย</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมกราฟิก หรือ โปรแกรมการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	๓.๑ การมองภาพองค์รวม ๓.๒ การคิดวิเคราะห์ ๓.๓ ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ
๗. นักจัดการงานทั่วไป	๑. ความรู้ความสามารถ ๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการในการบริหารจัดการภายในสำนักงาน หรือบริหารราชการทั่วไป เช่น การเขียนหนังสือราชการ การจัดเก็บเอกสาร การจัดทำรายงานงานด้านเลขานุการ ๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านเลขานุการ หรือ การบริหารงานทั่วไป ๒. ทักษะ ๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมระบบงานสารบรรณ ๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้งาน ๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน ๓. สมรรถนะ ๓.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๓.๒ การคิดวิเคราะห์ ๓.๓ การสร้างสัมพันธ์ภาพ
๘. นักสื่อสารมวลชน	๑. ความรู้ความสามารถ ๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการในการสื่อสาร การเผยแพร่ข่าวสาร เพื่อการสร้างการรับรู้ การให้ความรู้ และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้อง ๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการกระจายข่าวพยากรณ์อากาศและประกาศเตือนภัยธรรมชาติ เช่น กฎ ระเบียบขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ ๒. ทักษะ ๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรม Cool Edit ๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้งาน ๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง ๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน ๓. สมรรถนะ ๓.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ๓.๒ การคิดวิเคราะห์ ๓.๓ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
๙. นักวิเทศสัมพันธ์	๑. ความรู้ความสามารถ ๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางภาษาอังกฤษ รวมทั้งด้านแผนงาน/โครงการ และ รูปแบบการเขียนหนังสือราชการ ๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการจัดการด้านวิเทศสัมพันธ์ การศึกษา ฝึกอบรม/ดูงานต่างประเทศ และการต่างประเทศ เช่น กฎ ระเบียบ ของกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงาน ก.พ. สำนักงานความร่วมมือเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศ องค์การอุตุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือน

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>ระหว่างประเทศ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ ความมั่นใจในตนเอง</p>
๑๐. บรรณารักษ์	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีด้านบรรณารักษ์ การบริหารจัดการงานห้องสมุด การแบ่งหมวดหมู่หนังสือ การจัดเก็บ การสืบค้นของเอกสาร หนังสือ และสื่อต่าง ๆ ของห้องสมุด เพื่อให้เกิดความสะดวกในการใช้บริการ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการจัดการห้องสมุด การทำลายเอกสาร/หนังสือราชการ การให้บริการข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เช่น พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ ระเบียบการใช้ห้องสมุดกรมอุตุฯ นิยมวิทยา กฎระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๒ การสร้างสัมพันธ์ภาพ</p> <p>๓.๓ ความเข้าใจผู้อื่น</p>
๑๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และขั้นตอนการทำงานด้านบัญชี ระบบบัญชี และวิเคราะห์รายการบัญชี ได้สอดคล้องกับมาตรฐานทางบัญชี รวมทั้งด้านพัสดุและงบประมาณ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเงินการคลัง พัสดุ และ วิธีการงบประมาณ เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ ระเบียบว่าด้วยการบริหารงบประมาณ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง กฎ ระเบียบกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมการบริหารการเงินการคลังภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p>
<p>๑๒. นักวิชาการเงินและบัญชี</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และทฤษฎีทางการเงิน งบประมาณ และบริหารจัดการทางการเงินและงบประมาณได้ รวมทั้งสามารถจัดทำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อผิดพลาดของงบการเงิน และงบประมาณ และให้ข้อเสนอแนะได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับ การเงินการคลัง พัสดุ หรือวิธีการงบประมาณ เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พระราชบัญญัติการบริหารงบประมาณ กฎ ระเบียบ ของกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมการบริหารการเงินการคลังภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p>
<p>๑๓. นักวิชาการพัสดุ</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุ เช่น การจำแนกวัสดุ ครุภัณฑ์ ระบบการควบคุมดูแลและตรวจสอบพัสดุ และระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง และกฎระเบียบพัสดุ เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง กฎ ระเบียบกระทรวงการคลัง สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint โปรแกรมการบริหารการเงินการคลังภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือโปรแกรมจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ การมองภาพองค์รวม</p>
<p>๑๔. นิติกร</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางกฎหมาย ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เช่น พระราชบัญญัติความละเมิดของเจ้าหน้าที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎ ระเบียบกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี หรือ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ การสืบเสาะหาข้อมูล</p>
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับเอกสารหรือหนังสือทางราชการ งานสารบรรณ เลขานุการ การจัดการประชุม พัสดุครุภัณฑ์ และการเขียนหนังสือราชการ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการจัดการงานธุรการ สารบรรณ งานพัสดุครุภัณฑ์ เช่น กฎ ระเบียบของ สำนักงาน ก.พ. สำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๒ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p> <p>๓.๓ การสร้างสัมพันธ์ภาพ</p>
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการพัสดุ ครุภัณฑ์ของทางราชการ การบำรุงรักษา ซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ และการจัดซื้อ จัดจ้าง</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ พัสดุ ครุภัณฑ์ของทางราชการ การจัดซื้อ จัดจ้าง และกฎระเบียบพัสดุ เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง กฎ ระเบียบกระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมการบริหาร</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>การเงินการคลังภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือโปรแกรมจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ การมองภาพองค์รวม</p>
<p>๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับเรื่องทางการเงินและบัญชีที่รับผิดชอบ ทั้งเรื่องรายละเอียด การคำนวณ ประเภท ลักษณะและการใช้เครื่องมือทางการเงินและบัญชี ในการปฏิบัติงาน เช่น การบัญชีเบื้องต้น</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการเงิน การคลัง การพัสดุ และการงบประมาณ เช่น กฎ ระเบียบ หนังสือเวียนของสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือ โปรแกรมจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ หรือ โปรแกรมการคำนวณภาษี</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๒ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๓ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p>
<p>๑๘. เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา</p>	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด และขอบเขตงานด้านอุตุนิยมวิทยา เช่น อุตุนิยมวิทยาทั่วไป อุตุนิยมวิทยาการบิน อุตุนิยมวิทยาเกษตร อุตุนิยมวิทยาอุทก การตรวจอากาศ รังสีและไอโซน การจัดทำแผนที่อุตุนิยมวิทยา การตรวจวัดความชื้นสัมพัทธ์ของพิกพ อุตุนิยมวิทยาทะเล เครื่องช่วยเรดาร์ การเข้า/การแปลรหัสข้อมูลทางอุตุนิยมวิทยา การจัดทำสถิติข้อมูลอุตุนิยมวิทยา การบริการข้อมูลอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งเครื่องมืออุปกรณ์และระบบที่ใช้ในการตรวจอากาศประเภทต่าง ๆ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการงานอุตุนิยมวิทยา เช่น กฎ ระเบียบ องค์การอุตุนิยมวิทยาโลก หรือ องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่เช่น โปรแกรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องด้านอุตุนิยมวิทยา</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๒ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๓ ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ</p>
๑๙. นายช่างไฟฟ้า	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับการออกแบบ เขียนแบบระบบไฟฟ้าสื่อสารและโทรคมนาคม เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องจักรกลไฟฟ้า ระบบสารสนเทศ ระบบควบคุมอัตโนมัติ ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบคอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องมือตรวจเช็คกระแสแรงดันต่าง ๆ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการผลิต ติดตั้ง ซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ และระบบการตรวจอุทุนิยมวิทยาประเภทต่าง ๆ ระบบไฟฟ้า และการสื่อสารโทรคมนาคม รวมทั้งระบบสารสนเทศต่าง ๆ เช่น กฎระเบียบองค์การอุทุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ สำนักนายกรัฐมนตรื สำนักงบประมาณ กระทรวงการคลัง</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p> <p>๓.๓ ความมั่นใจในตนเอง</p>
๒๐. นายช่างเครื่องกล	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับ การออกแบบ เขียนแบบเครื่องกล ชิ้นส่วนเครื่องมือและอุปกรณ์ เครื่องจักรกล เครื่องมือ รวมทั้งระบบภายในของเครื่องจักรกลประเภทต่าง ๆ</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการออกแบบ เขียนแบบเครื่องกล ผลิต ติดตั้ง ทดลอง สอบเทียบ ซ่อมแซม รวมทั้งบำรุงรักษาชิ้นส่วนเครื่องมือและเครื่องกล เช่น กฎ ระเบียบ องค์การอุทุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ สำนักนายกรัฐมนตรื กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับระบบเครื่องกล</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ ความมั่นใจในตนเอง</p> <p>๓.๒ ความยืดหยุ่นผ่อนปรน</p> <p>๓.๓ การสร้างสัมพันธภาพ</p>
๒๑. นายช่างพิมพ์	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพิมพ์ การบำรุงรักษา การซ่อมแซมต้นฉบับ และการอนุรักษ์ทรัพยากรสารสนเทศ ได้แก่ การผลิตสิ่งพิมพ์ การออกแบบ การจัดทำต้นฉบับ</p>

ตำแหน่ง	ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ต้องการ
	<p>การวางรูปแบบ การจัดทำเล่ม</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการจัดการด้านการพิมพ์ การบำรุงรักษา การซ่อมแซมต้นฉบับ เช่น พระราชบัญญัติการพิมพ์ พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ กฎ ระเบียบขององค์การอุดมศึกษาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟิก หรือ โปรแกรมการผลิตสิ่งพิมพ์</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การดำเนินการเชิงรุก</p> <p>๓.๒ การมองภาพองค์รวม</p> <p>๓.๓ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</p>
๒๒. นายช่างโยธา	<p>๑. ความรู้ความสามารถ</p> <p>๑.๑ ความรู้ความสามารถในหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับการสำรวจเก็บรายละเอียดสภาพแวดล้อมของงานก่อสร้าง เพื่อการวางแผนและออกแบบกำหนดรายละเอียดงานก่อสร้าง ประมาณราคาค่าก่อสร้าง โดยแยกราคาวัสดุ ค่าแรงงาน ตามหลักวิชาช่างและมาตรฐาน งานบำรุงรักษา งานปรับปรุง และซ่อมแซม</p> <p>๑.๒ ความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ตลอดจนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่เกี่ยวกับการออกแบบ ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน เคลื่อนย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคาร ตรวจสอบโครงสร้างพื้นฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความมั่นคงแข็งแรง สำรวจและตรวจการใช้อาคารให้อยู่ในสภาพการใช้งานที่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของกรมอุดมศึกษา รวมถึงข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง เช่น พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๒๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่องควบคุมอาคาร พ.ศ. ๒๕๔๔</p> <p>๒. ทักษะ</p> <p>๒.๑ ทักษะในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เช่น Microsoft Word Microsoft Excel Microsoft PowerPoint รวมทั้งโปรแกรมที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p>๒.๒ ทักษะในการนำภาษาอังกฤษมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๒.๓ ทักษะในการทำความเข้าใจและคิดคำนวณข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๒.๔ ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูล ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในงาน</p> <p>๓. สมรรถนะ</p> <p>๓.๑ การคิดวิเคราะห์</p> <p>๓.๒ การมองภาพองค์รวม</p> <p>๓.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ</p>

๓.๒.๒ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

จากการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนเชิงปริมาณคุณภาพ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ดังนี้

๑) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)

- (๑) กำหนดสมรรถนะหลักที่ต้องการในการสรรหาให้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน
- (๒) บริหารกำลังคนคุณภาพ โดยให้มีโครงการนักเรียนทุนในสาขาที่ตรงกับความต้องการ

๒) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)

- (๑) จัดอบรมหลักสูตรที่จำเป็นและตรงกับความต้องการ
- (๒) จัดงบประมาณเป็นทุนการศึกษา
- (๓) จัดโครงการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)

๓.๓ การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Workforce Demand Analysis)

การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Workforce Demand Analysis) เป็นการวิเคราะห์เพื่อคาดการณ์ความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคตของหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยสามารถวิเคราะห์ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต ได้ดังนี้

ตารางที่ ๑๒ การวิเคราะห์ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ	ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต				(๒ + ๓) สรุปจำนวนความต้องการกำลังคนของส่วนราชการ
	(๑) ไม่มีผลกระทบ	(๒) ต้องการเพิ่มกำลังคนเนื่องจากมีการระงงานเพิ่มขึ้น	(๓) ต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจากยังไม่มีกำหนดตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะรองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจของส่วนราชการ	(๔) ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง (ให้ระบุว่าตำแหน่งใดที่ต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ และต้องพัฒนาในเรื่องใด)	
๑. ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสถานะอากาศ อากาศการบินและปรากฏการณ์ธรรมชาติ <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจอากาศผิวพื้น - การตรวจอากาศชั้นบน - การตรวจอากาศเพื่อการบิน - การตรวจอากาศเพื่อการเกษตร - การตรวจอุตุนิยมวิทยาอุทก - การตรวจอากาศด้วยเรดาร์ตรวจอากาศ - การตรวจอากาศด้วยดาวเทียมอุตุนิยมวิทยา - เฝ้าระวังและติดตามแผ่นดินไหวและสึนามิ - ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสถานะอากาศ อากาศการบินและปรากฏการณ์ธรรมชาติ - เป็นภารกิจที่มีเป้าหมายเพื่อให้ภาครัฐ 	-	นักอุตุนิยมวิทยา = ๔๒ เจ้าหน้าที่งานอุตุนิยมวิทยา = ๒๘๖	-	๑) นักอุตุนิยมวิทยา ๒) เจ้าหน้าที่งานอุตุนิยมวิทยา - พัฒนาด้านเทคโนโลยี/คอมพิวเตอร์ - พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	๓๒๘

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการ	ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต				(๒ + ๓) สรุปจำนวน ความต้องการ กำลังคนของ ส่วนราชการ
	(๑) ไม่มีผล กระทบ	(๒) ต้องการเพิ่มกำลังคน เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น	(๓) ต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจาก ยังไม่มีกำหนดตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจของส่วนราชการ	(๔) ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง (ให้ระบุว่าตำแหน่งใด ที่ต้องได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถ และต้องพัฒนาในเรื่องใด)	
ภาคเอกชน และประชาชนรับรู้ข้อมูล อุดมศึกษาและนำไปประยุกต์ใช้ ประโยชน์กับกิจการต่าง ๆ โดยเฉพาะด้าน การพยากรณ์อากาศ และการเตือนภัย ธรรมชาติ ให้มีความถูกต้อง แม่นยำ ทัน เหตุการณ์ตระหนักถึงผลกระทบจากภัย ธรรมชาติ และมีความพร้อมรับมือกับภัย ธรรมชาติ ในภาวะวิกฤติอย่างทันเหตุการณ์					
๒. พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจาก ธรรมชาติ - พยากรณ์อากาศประจำวัน ระยะสั้น ระยะยาว และภูมิอากาศ - พยากรณ์อากาศเพื่อการบิน - พยากรณ์อากาศเพื่อการเกษตร - พยากรณ์อุทกภัยอุทก - การวิเคราะห์และพัฒนาระบบตรวจวัด แผ่นดินไหว - ประกาศคำเตือนภัยที่ถูกต้องแม่นยำ ทันเหตุการณ์ จะเผยแพร่ไปยังประชาชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประโยชน์ ในการดำเนินกิจการในด้านต่าง ๆ ในภาวะ	-	นักอุดมศึกษา = ๖๔ เจ้าพนักงานอุดมศึกษา = ๘	-	๑) นักอุดมศึกษา ๒) เจ้าพนักงานอุดมศึกษา - พัฒนาด้านเทคโนโลยี/ คอมพิวเตอร์ - พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	๗๒

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการ	ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต				(๒ + ๓) สรุปจำนวน ความต้องการ กำลังคนของ ส่วนราชการ
	(๑) ไม่มีผล กระทบ	(๒) ต้องการเพิ่มกำลังคน เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น	(๓) ต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจาก ยังไม่มีกำหนดตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจของส่วนราชการ	(๔) ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง (ให้ระบุว่าตำแหน่งใด ที่ต้องได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถ และต้องพัฒนาในเรื่องใด)	
ปกติและใช้ในการเตรียมพร้อมป้องกันและ ลดความเสียหาย ในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน อัน อาจเกิดจากภัยธรรมชาติในภาวะวิกฤติ					
๓. ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว - บริการสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา - ประมวลผลข้อมูลและสถิติแผ่นดินไหว - บริการข้อมูลสารสนเทศพยากรณ์อากาศ - สารสนเทศอุตุนิยมวิทยา - กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยงานที่ผลิต และจัดเก็บข้อมูลเอง ให้บริการข้อมูล อุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่ถูกต้อง รวดเร็ว ครบถ้วน ทันเวลา จะเป็นประโยชน์ ต่อประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ในการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการ การวางแผนประกอบกิจการด้านต่าง ๆ อาทิ เช่น อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การเกษตร การศึกษา วิจัย การบริหารจัดการน้ำ การก่อสร้าง เป็นต้น โดยกรมอุตุนิยมวิทยา มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการ ในรูปแบบดิจิทัลที่หลากหลายและผ่าน	-	นักอุตุนิยมวิทยา = ๒ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา = ๖ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ = ๑๔ นักวิชาการเทคโนโลยี สารสนเทศ = ๔	-	๑) นักอุตุนิยมวิทยา ๒) เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา - พัฒนาด้านเทคโนโลยี/ คอมพิวเตอร์ - พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	๒๖

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการ	ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต				(๒ + ๓) สรุปจำนวน ความต้องการ กำลังคนของ ส่วนราชการ
	(๑) ไม่มีผล กระทบ	(๒) ต้องการเพิ่มกำลังคน เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น	(๓) ต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจาก ยังไม่มีกำหนดตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจของส่วนราชการ	(๔) ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง (ให้ระบุว่าตำแหน่งใด ที่ต้องได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถ และต้องพัฒนาในเรื่องใด)	
ช่องทางต่าง ๆ ตามความต้องการของ ผู้รับบริการ					
๔. ศึกษา วิจัยและพัฒนา และประสานความ ร่วมมือด้านอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว - วิจัยและพัฒนาสารสนเทศอุดมศึกษา - วิจัยและพัฒนาแผ่นดินไหวและสึนามิ - วิจัยและพัฒนาพยากรณ์อากาศ - วิจัยและความร่วมมือทางวิชาการ - วิจัยและพัฒนาอากาศการบิน - มาตรฐานอุดมศึกษาการบิน - เป็นภารกิจที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ เฉพาะทาง การศึกษา วิจัยและพัฒนาด้าน อุดมศึกษา ภูมิสารสนเทศอุดมศึกษา แผ่นดินไหว และสาขาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มี การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนการพยากรณ์อากาศและเตือนภัย ธรรมชาติ จึงจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อ พัฒนางานด้านอุดมศึกษาและสาขา ที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการและ	-	นักอุดมศึกษา = ๓๐	-	๑) นักอุดมศึกษา - พัฒนาด้านภาษา/เทคโนโลยี/ คอมพิวเตอร์ - พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	๓๐

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการ	ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต				(๒ + ๓) สรุปจำนวน ความต้องการ กำลังคนของ ส่วนราชการ
	(๑) ไม่มีผล กระทบ	(๒) ต้องการเพิ่มกำลังคน เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น	(๓) ต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจาก ยังไม่มีกำหนดตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจของส่วนราชการ	(๔) ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง (ให้ระบุว่าตำแหน่งใด ที่ต้องได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถ และต้องพัฒนาในเรื่องใด)	
เทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการพยากรณ์อากาศ และการเตือนภัย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การประสาน ความร่วมมือด้านอุตุนิยมวิทยาและ แผ่นดินไหวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งใน และต่างประเทศเป็นภารกิจที่จำเป็นต้อง ดำเนินการเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านบุคลากร เครื่องมืออุปกรณ์ ด้านวิชาการ ด้านเทคโนโลยี ตลอดจน ความร่วมมือในการบูรณาการข้อมูล					
๖. ภารกิจสนับสนุนภารกิจหลัก และบริหารจัดการทั่วไป - การสื่อสาร - เครื่องมืออุตุนิยมวิทยา - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - คลังและพัสดุ - ประชาสัมพันธ์ - บริหารงานทั่วไป - ภารกิจสนับสนุนอื่น ๆ - เป็นภารกิจที่สนับสนุนด้านวิชาการ	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน = ๑๗ นักจัดการงานทั่วไป = ๔ นิติกร = ๒ นักวิชาการเงินและบัญชี = ๑ นักทรัพยากรบุคคล = ๕ นักวิชาการพัสดุ = ๑ นักวิชาการเผยแพร่ = ๒๘ วิศวกร = ๒ นักวิเทศสัมพันธ์ = ๓ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ = ๗	-	- พัฒนาด้านเทคโนโลยี/ คอมพิวเตอร์ - พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ตามสายงาน	๑๖๗

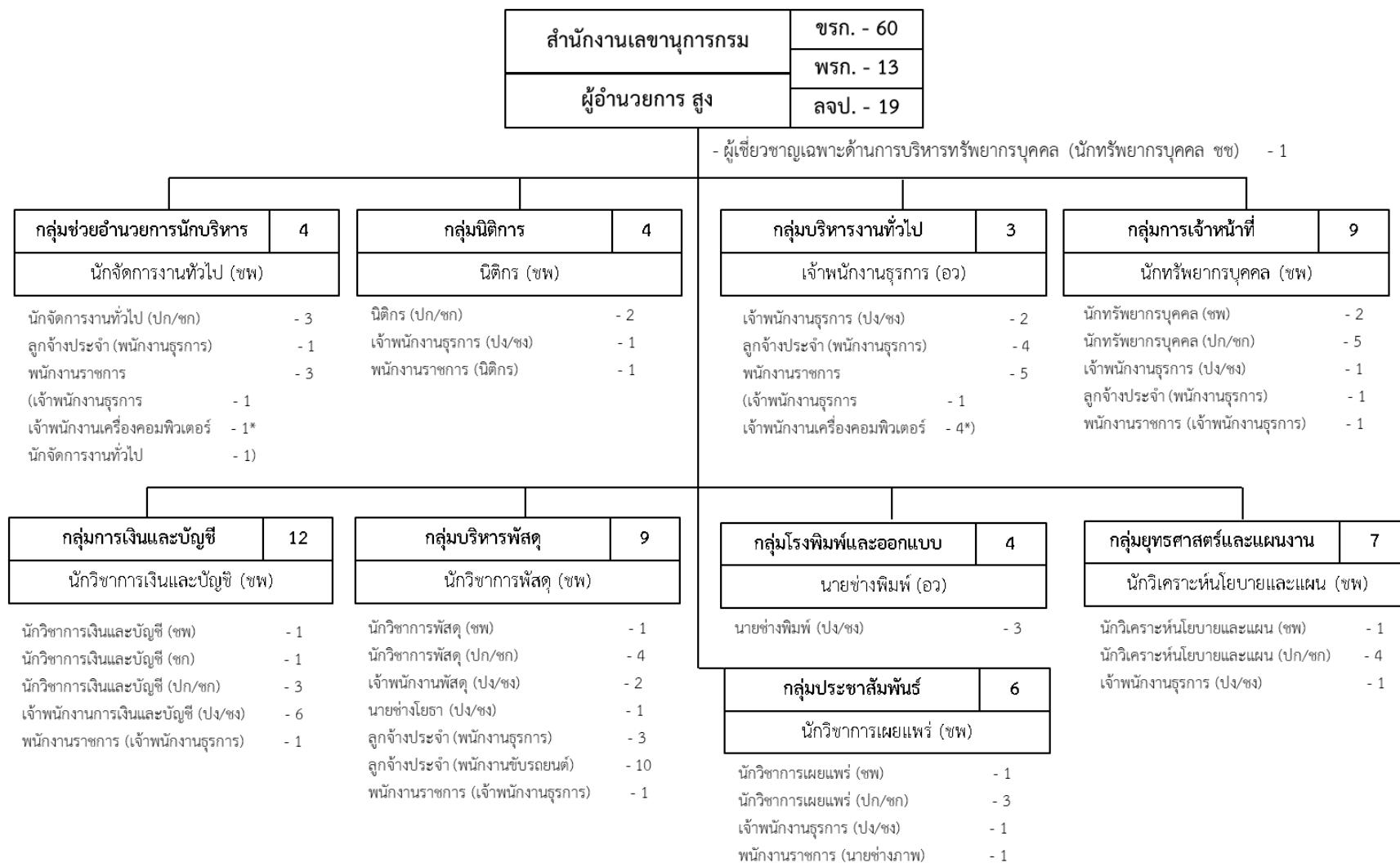
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ การกำหนดความต้องการกำลังคน ของส่วนราชการ	ผลกระทบต่อความต้องการกำลังคนในอนาคต				(๒ + ๓) สรุปจำนวน ความต้องการ กำลังคนของ ส่วนราชการ
	(๑) ไม่มีผล กระทบ	(๒) ต้องการเพิ่มกำลังคน เนื่องจากมีภาระงานเพิ่มขึ้น	(๓) ต้องเพิ่มอัตรากำลัง เนื่องจาก ยังไม่มีกำหนดตำแหน่ง ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะรองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาท ภารกิจของส่วนราชการ	(๔) ต้องมีการพัฒนาขีดความสามารถ ของผู้ที่ดำรงตำแหน่ง (ให้ระบุว่าตำแหน่งใด ที่ต้องได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถ และต้องพัฒนาในเรื่องใด)	
อตุณยมวิทยา ด้านเครื่องมืออตุณยมวิทยา และการสื่อสาร รวมถึงการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ส่งผลให้การปฏิบัติราชการ ตามภารกิจหลักขององค์กร ให้เป็นด้วย ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กร		เจ้าพนักงานธุรการ = ๓๓ เจ้าพนักงานพัสดุ = ๑ นายช่างพิมพ์ = ๑ นายช่างเครื่องกล = ๔ นายช่างไฟฟ้า = ๕๘			
รวม (คน)	-	๖๒๓	-	-	๖๒๓

๓.๔ การวิเคราะห์อุปทานกำลังคน (Workforce Supply Analysis)

๓.๔.๑ พิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของกรมอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยา		ชรก. - 1,088
อธิบดี		พรก. - 32
		ลจป. - 37
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร - 5 กลุ่มตรวจสอบภายใน - 4		- รองอธิบดี (นักบริหาร ต้น) - 3 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงานการพยากรณ์อุตุนิยมวิทยา (นักอุตุนิยมวิทยา ชช) - 1 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาอุตุนิยมวิทยา (นักอุตุนิยมวิทยา ชช) - 1 - ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา (นักอุตุนิยมวิทยา ชช) - 1
สำนักงานเลขานุการกรม ผู้อำนวยการ สูง	ชรก. - 60 พรก. - 13 ลจป. - 19	กองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรม/ ปฏิบัติงานช่างเทคนิค) สูง
		ชรก. - 38 พรก. - 8 ลจป. - 3
		กองตรวจและเฝ้าระวัง สภาวะอากาศ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 147 พรก. - 0 ลจป. - 3
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา ผู้อำนวยการ สูง	ชรก. - 43 พรก. - 2 ลจป. - 0	กองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 26 พรก. - 1 ลจป. - 1
		กองพยากรณ์อากาศ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 45 พรก. - 1 ลจป. - 1
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง	ชรก. - 39 พรก. - 0 ลจป. - 0	กองสื่อสาร ผู้อำนวยการ สูง
		ชรก. - 50 พรก. - 3 ลจป. - 1
		กองอุตุนิยมวิทยาการบิน ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 69 พรก. - 0 ลจป. - 1
ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง	ชรก. - 92 พรก. - 1 ลจป. - 0	ศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 96 พรก. - 1 ลจป. - 1
		ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ ฝั่งตะวันตก ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 75 พรก. - 0 ลจป. - 4
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง	ชรก. - 129 พรก. - 0 ลจป. - 2	ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตฯ) สูง
		ชรก. - 163 พรก. - 2 ลจป. - 1

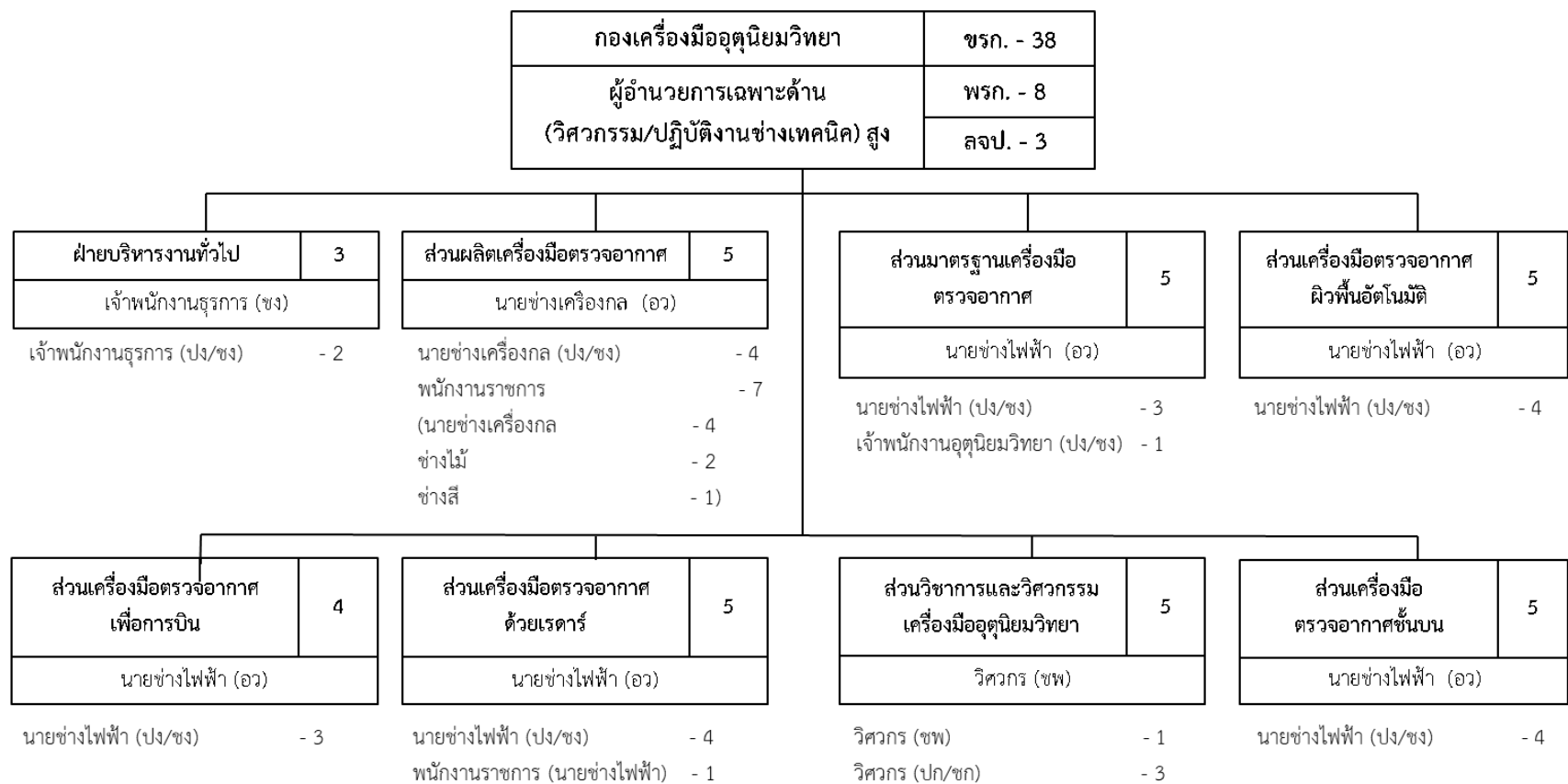
หมายเหตุ : อัตราากำลังพนักงานราชการ จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง เป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ซึ่งไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง



หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของสำนักงานเลขานุการกรม มีจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง

ทั้งนี้ ไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง

* คือกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่จะจ้างได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนี้ว่างลง และทดแทนได้ในอัตรา ๑:๑



หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของกองเครื่องมืออุตสาหกรรมวิทยา มีจำนวน ๘ ตำแหน่ง
 ทั้งนี้ ไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ		ชรก. - 147	
		พรก. - 0	
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) สูง		ลจป. - 3	

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	2	ส่วนตรวจอากาศที่ 1	4		ส่วนตรวจอากาศที่ 2	4		ส่วนตรวจอากาศที่ 3	4
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) - 1		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 3			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 3			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 3	
ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์) - 1									

ส่วนสนับสนุนการตรวจอากาศ	3	ส่วนมาตรฐานการตรวจอากาศ	3		ส่วนดาวเทียมอุตุนิยมวิทยา	5		ส่วนเรดาร์ตรวจอากาศ	7
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ)	
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 2		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 2			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 4			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 4	
								นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก) - 2	

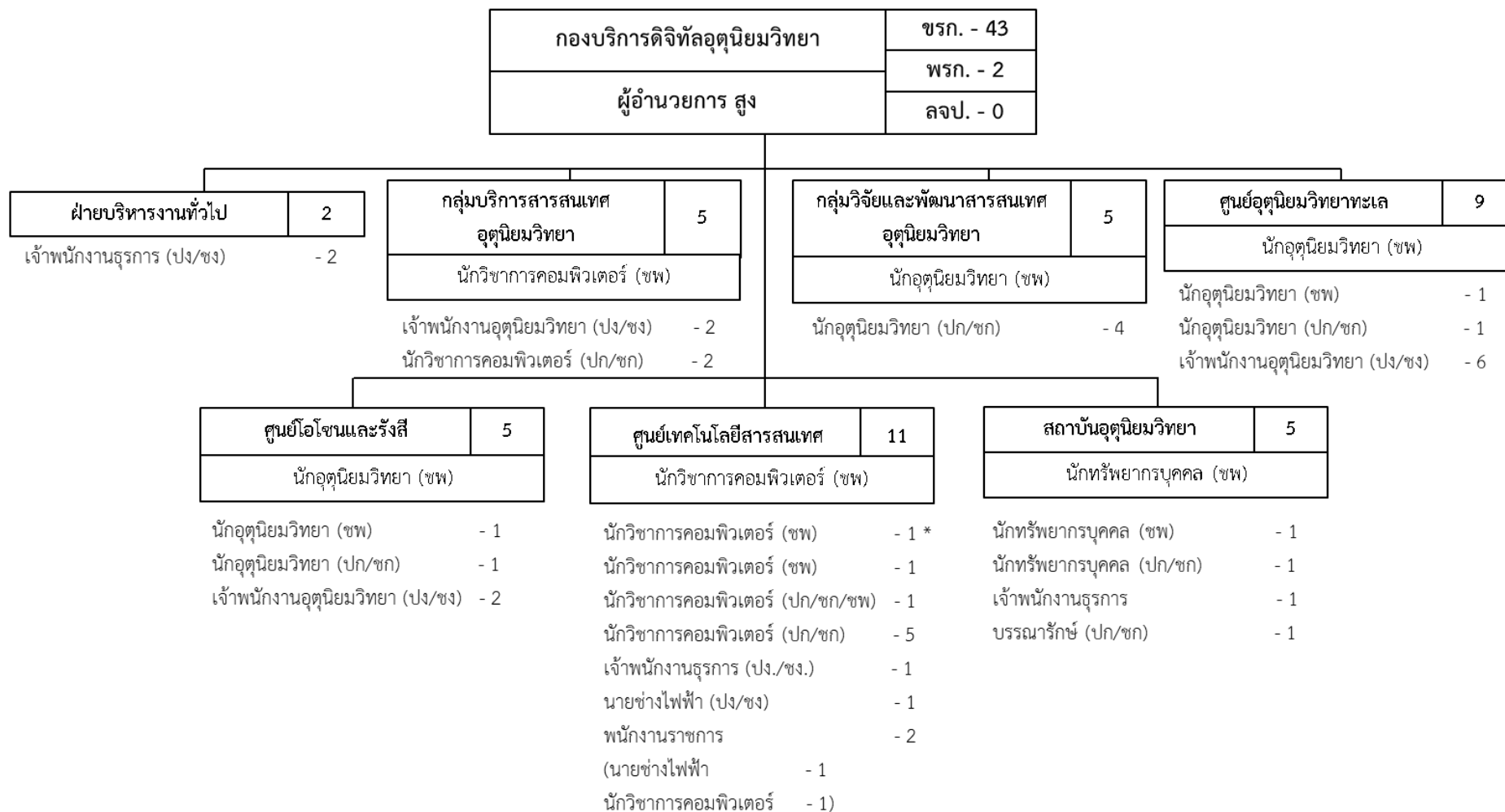
ส่วนตรวจอากาศชั้นบน	5	สถานีอุตุนิยมวิทยากรุงเทพฯ	6		สถานีอุตุนิยมวิทยาจันทบุรี	8		สถานีอุตุนิยมวิทยานครสวรรค์	6
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 4		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 4			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 6			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 4	
		นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก) - 1			นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก) - 1			นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก) - 1	

สถานีอุตุนิยมวิทยาสุพรรณบุรี	6	สถานีอุตุนิยมวิทยาลพบุรี	6		สถานีอุตุนิยมวิทยาปราจีนบุรี	6		สถานีอุตุนิยมวิทยากาญจนบุรี	6
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว)	
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 5		เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 4			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 5			เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (ปง/ชง) - 5	
		นักอุตุนิยมวิทยา (ปก/ชก) - 1						ลูกจ้างประจำ (พนักงานขับรถยนต์) - 1	
		ลูกจ้างประจำ (พนักงานสถานี) - 1							

กองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ (ต่อ)	ขรก. - 147
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อตุนิยมวิทยา) สูง	พรก. - 0
	ลจป. - 3

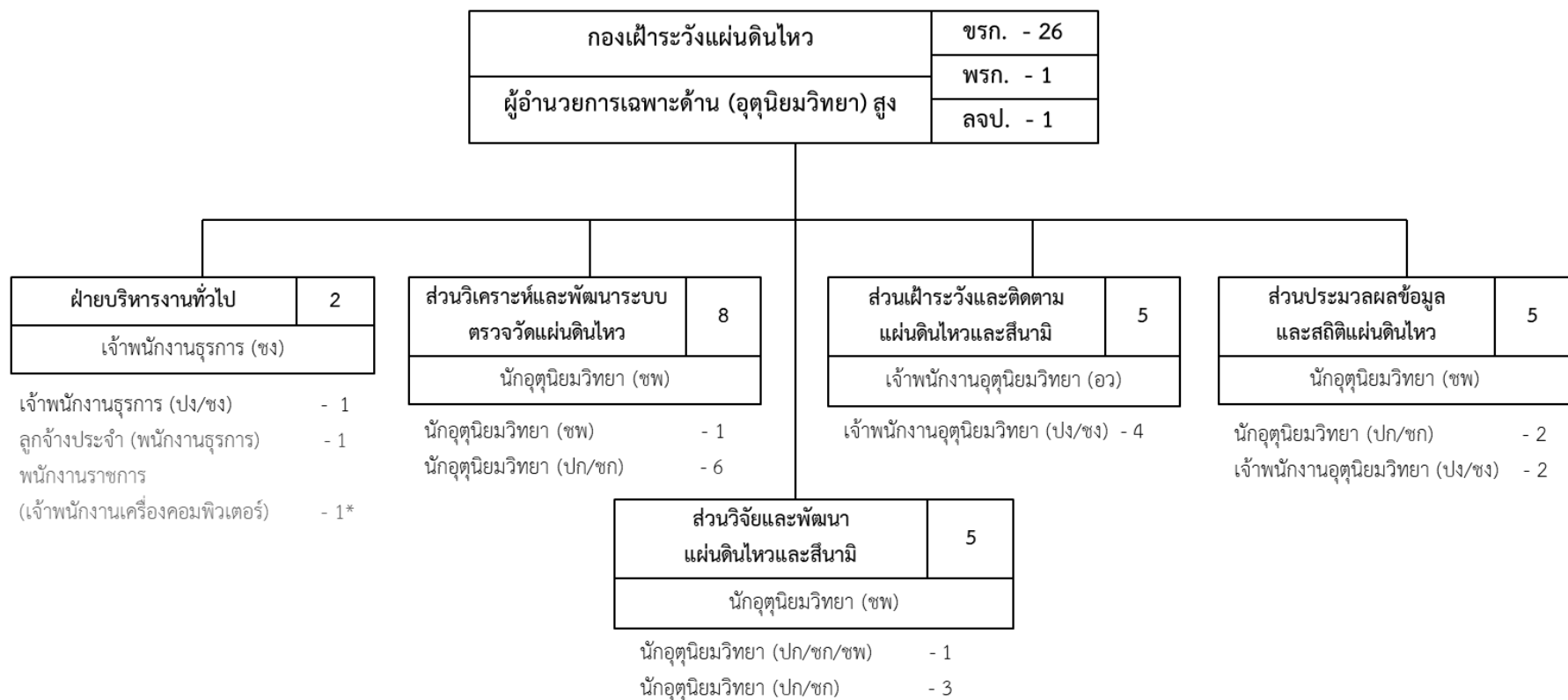
<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาชลบุรี</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 7</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาชลบุรี	8	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 7	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาสระแก้ว</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 5</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาสระแก้ว	6	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 5	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาตราด</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาตราด	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาระยอง</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 7</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาระยอง	8	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 7		
สถานีอตุนิยมวิทยาชลบุรี	8																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 7																												
สถานีอตุนิยมวิทยาสระแก้ว	6																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 5																												
สถานีอตุนิยมวิทยาตราด	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาระยอง	8																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 7																												
<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาชัยนาท</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> <tr> <td>นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาชัยนาท	5	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาฉะเชิงเทรา</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาฉะเชิงเทรา	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาพระนครศรีอยุธยา</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาพระนครศรีอยุธยา	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาราชบุรี</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาราชบุรี	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2
สถานีอตุนิยมวิทยาชัยนาท	5																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาฉะเชิงเทรา	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาพระนครศรีอยุธยา	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาราชบุรี	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยานครปฐม</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยานครปฐม	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาปทุมธานี</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาปทุมธานี	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยานครนายก</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยานครนายก	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาสมุทรปราการ</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาสมุทรปราการ	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2		
สถานีอตุนิยมวิทยานครปฐม	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาปทุมธานี	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยานครนายก	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาสมุทรปราการ	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาเพชรบุรี</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาเพชรบุรี	3	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาสมุทรสงคราม</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>นักอตุนิยมวิทยา (ชพ)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 2</td> </tr> <tr> <td>นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)</td> <td>- 2</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาสมุทรสงคราม	5	นักอตุนิยมวิทยา (ชพ)		เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2	นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2	<table border="1"> <tr> <td>สถานีอตุนิยมวิทยาอุทัยธานี</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)</td> <td>- 2</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 1</td> </tr> </table>	สถานีอตุนิยมวิทยาอุทัยธานี	3	นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 1	<table border="1"> <tr> <td>ส่วนอากาศการบินตราด</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)</td> <td>- 2</td> </tr> <tr> <td>เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)</td> <td>- 1</td> </tr> </table>	ส่วนอากาศการบินตราด	3	นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2	เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 1
สถานีอตุนิยมวิทยาเพชรบุรี	3																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (อว)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาสมุทรสงคราม	5																												
นักอตุนิยมวิทยา (ชพ)																													
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 2																												
นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2																												
สถานีอตุนิยมวิทยาอุทัยธานี	3																												
นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 1																												
ส่วนอากาศการบินตราด	3																												
นักอตุนิยมวิทยา (ปก/ชก)	- 2																												
เจ้าพนักงานอตุนิยมวิทยา (ปง/ชง)	- 1																												

หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง



หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง
 ทั้งนี้ ไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

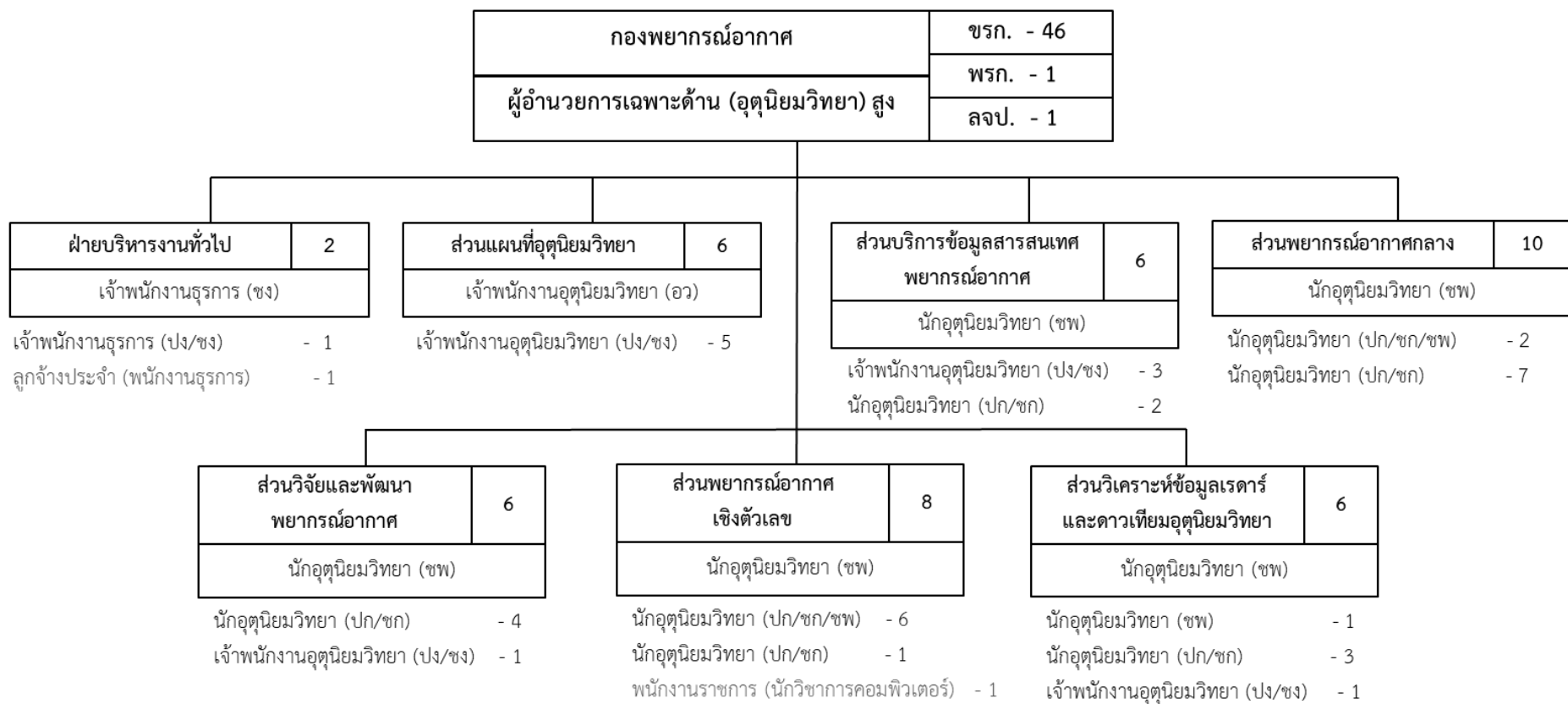
* คือกรอบตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ทั้งนี้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับเดิม (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)



หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง

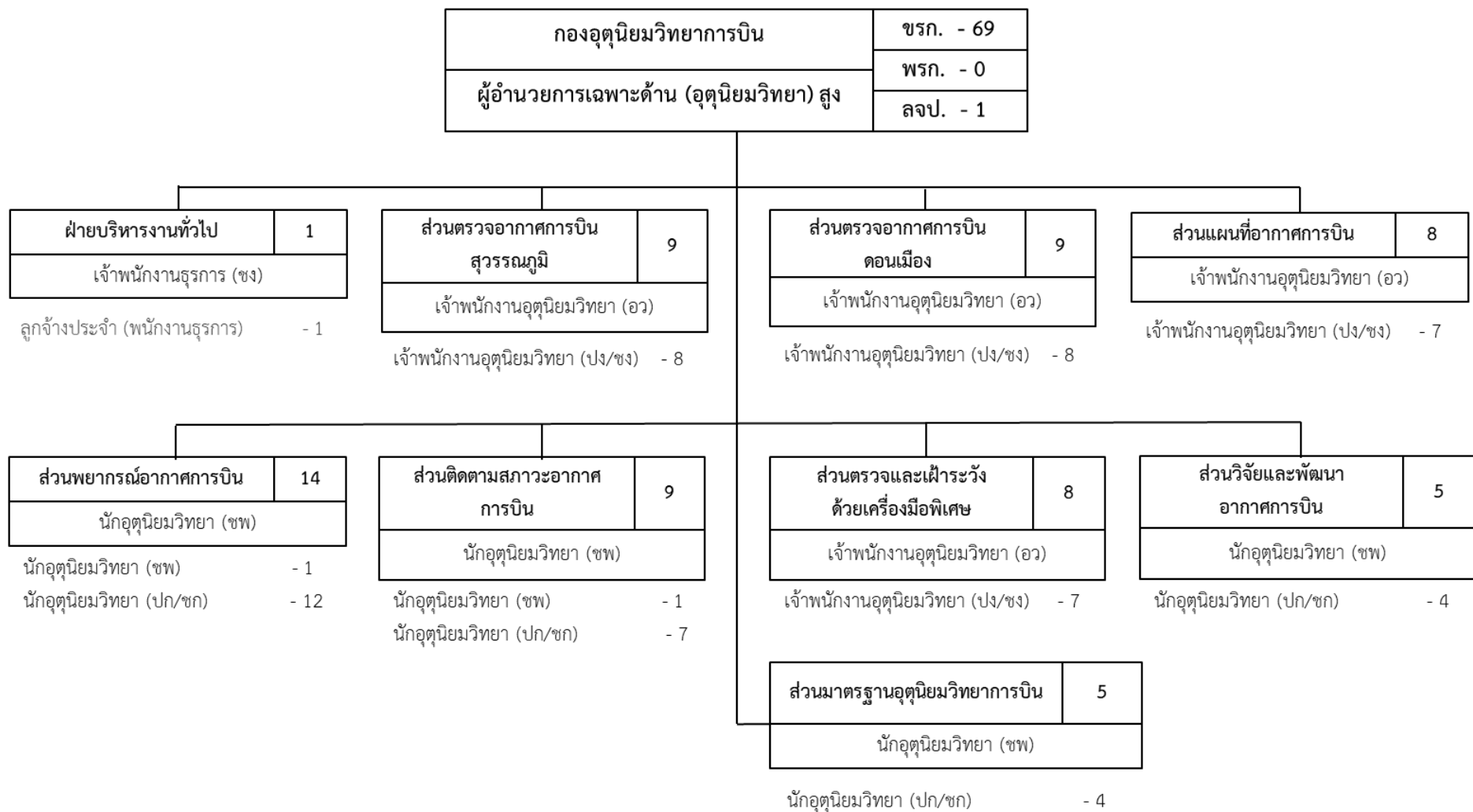
ทั้งนี้ ไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ

* คือกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่จะจ้างได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างประจำที่เป็นฐานกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการนี้ว่างลง และทดแทนได้ในอัตรา ๑:๑



หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของกองพยากรณ์อากาศ มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ทั้งนี้ ไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ อีกจำนวน ๑ ตำแหน่ง

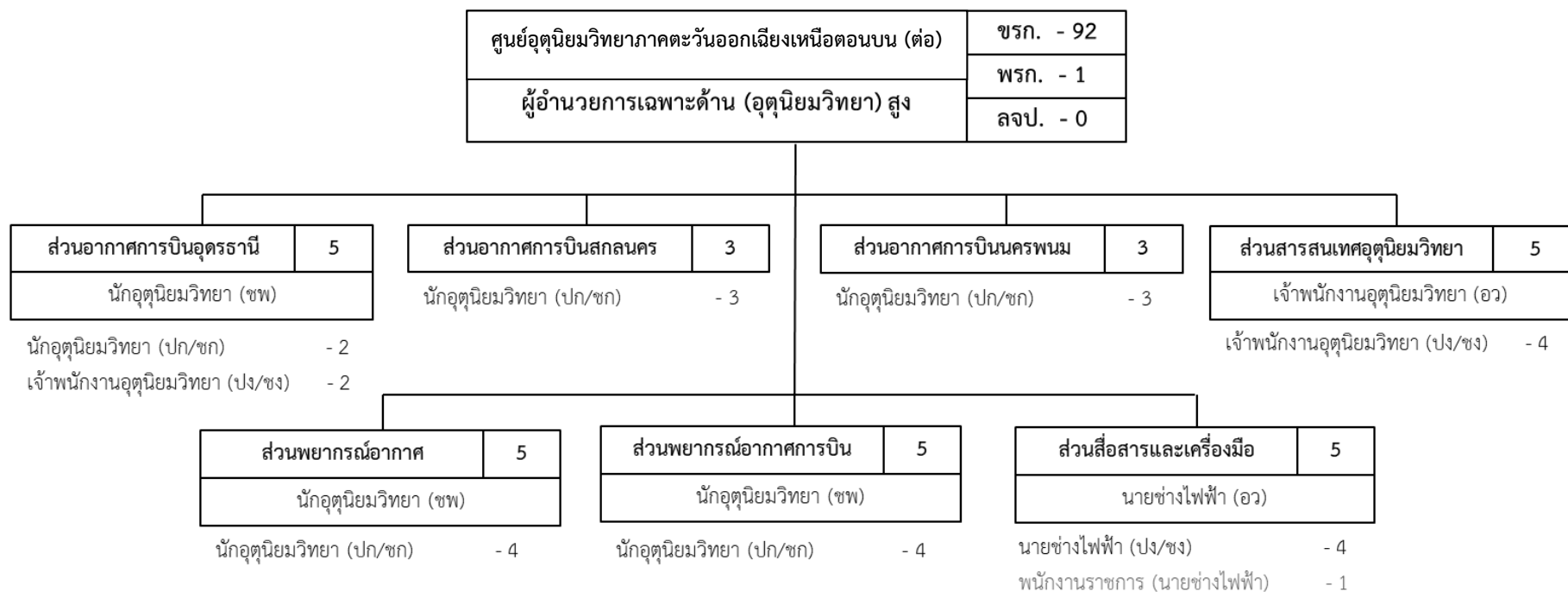




หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ไม่รวมกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

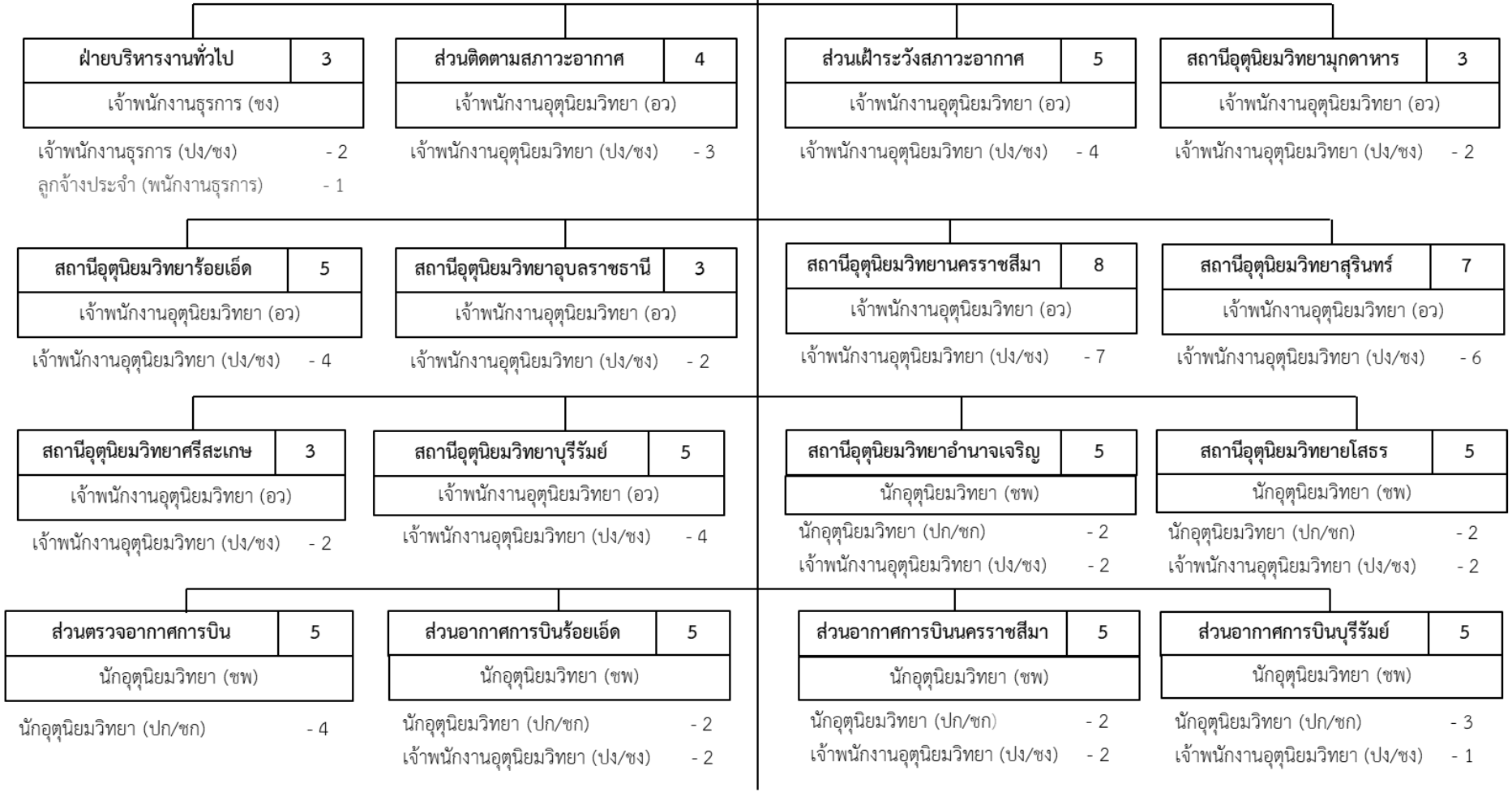
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	ชรก. - 92
	พรก. - 1
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) สูง	ลจป. - 0

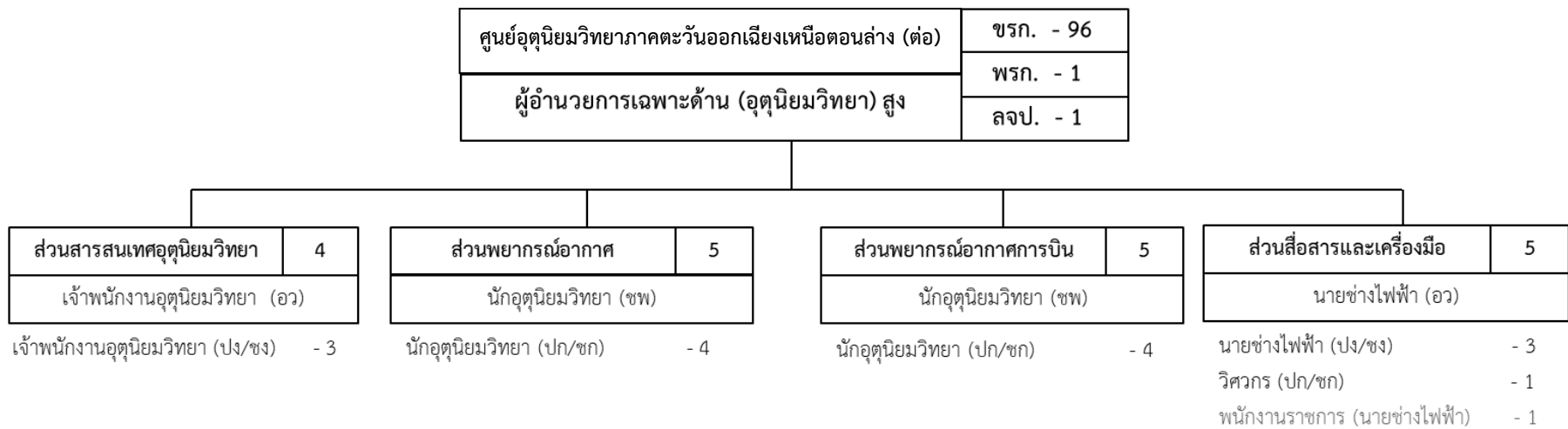




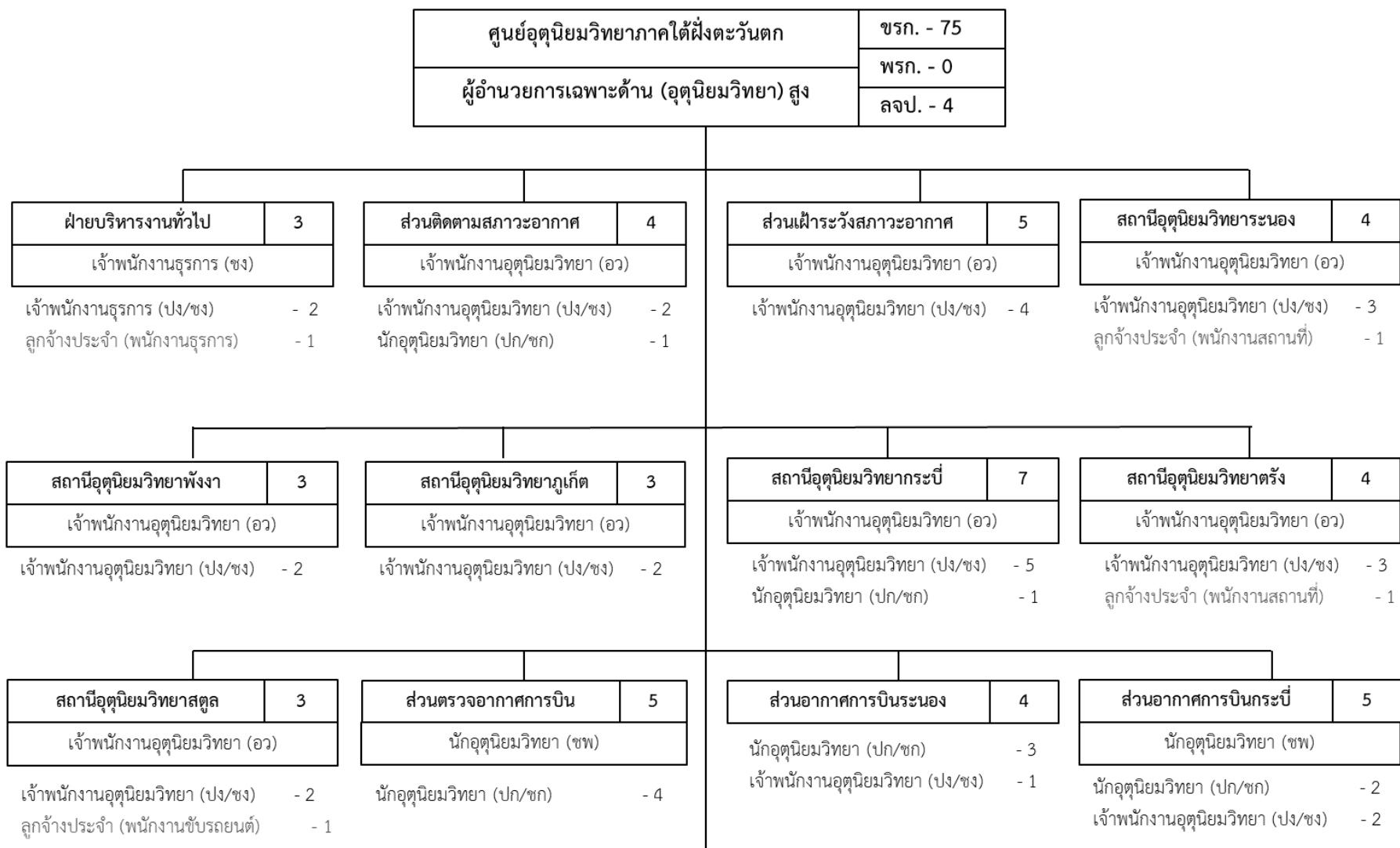
หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของศูนย์อุตสาหกรรมอากาศยานออกเสียงเหนือตอนบน มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ทั้งนี้ ไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ

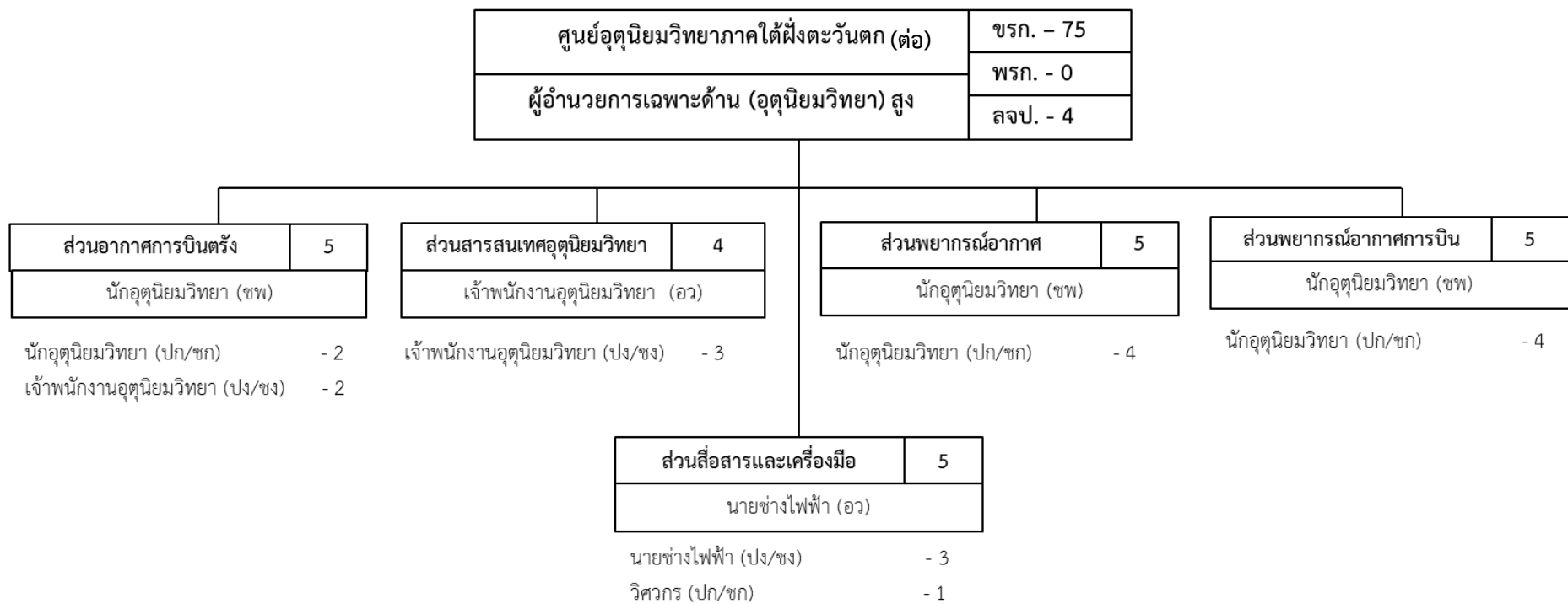
ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	ชรก. - 96
	พรก. - 1
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) สูง	ลจป. - 1



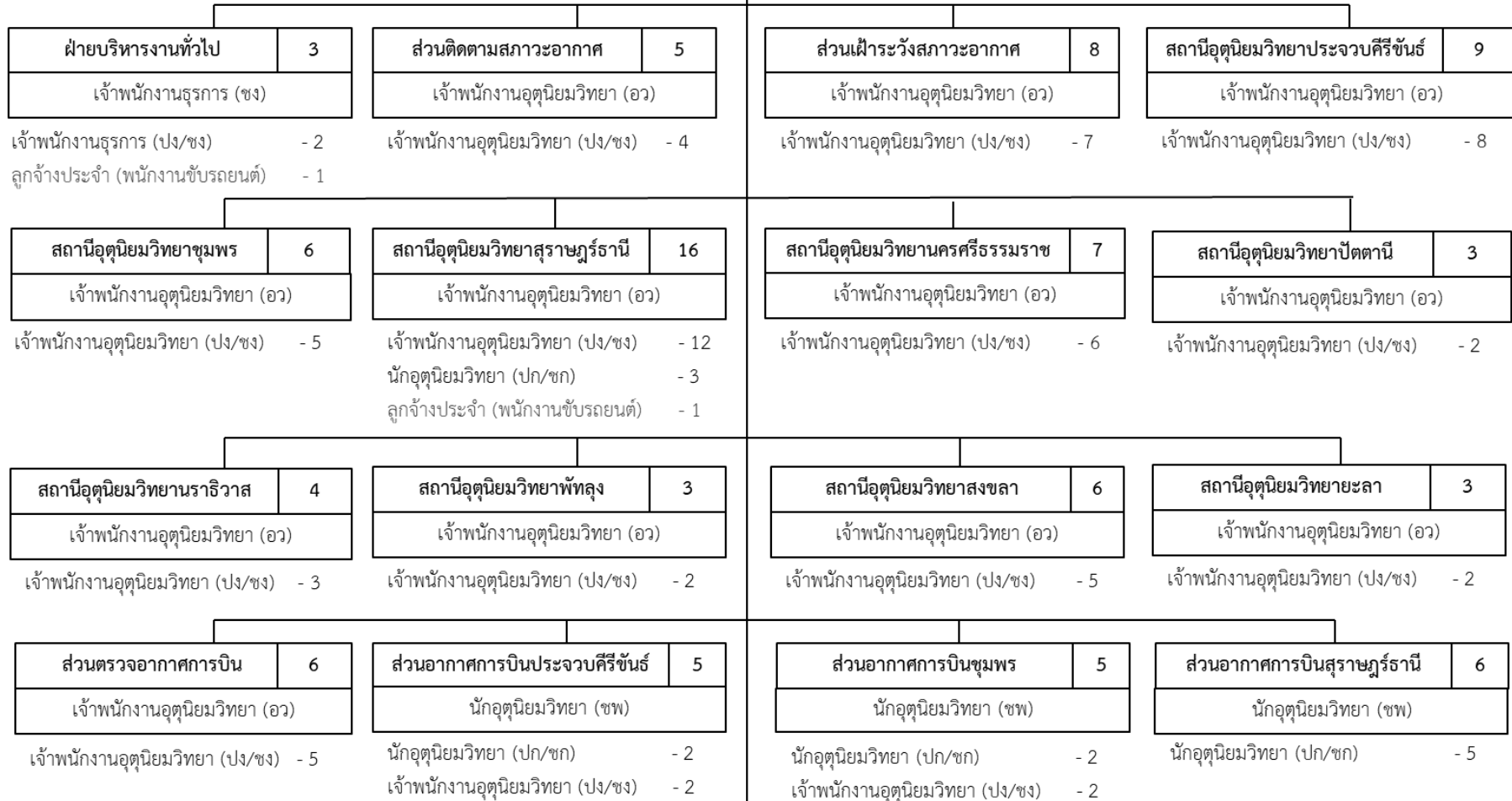


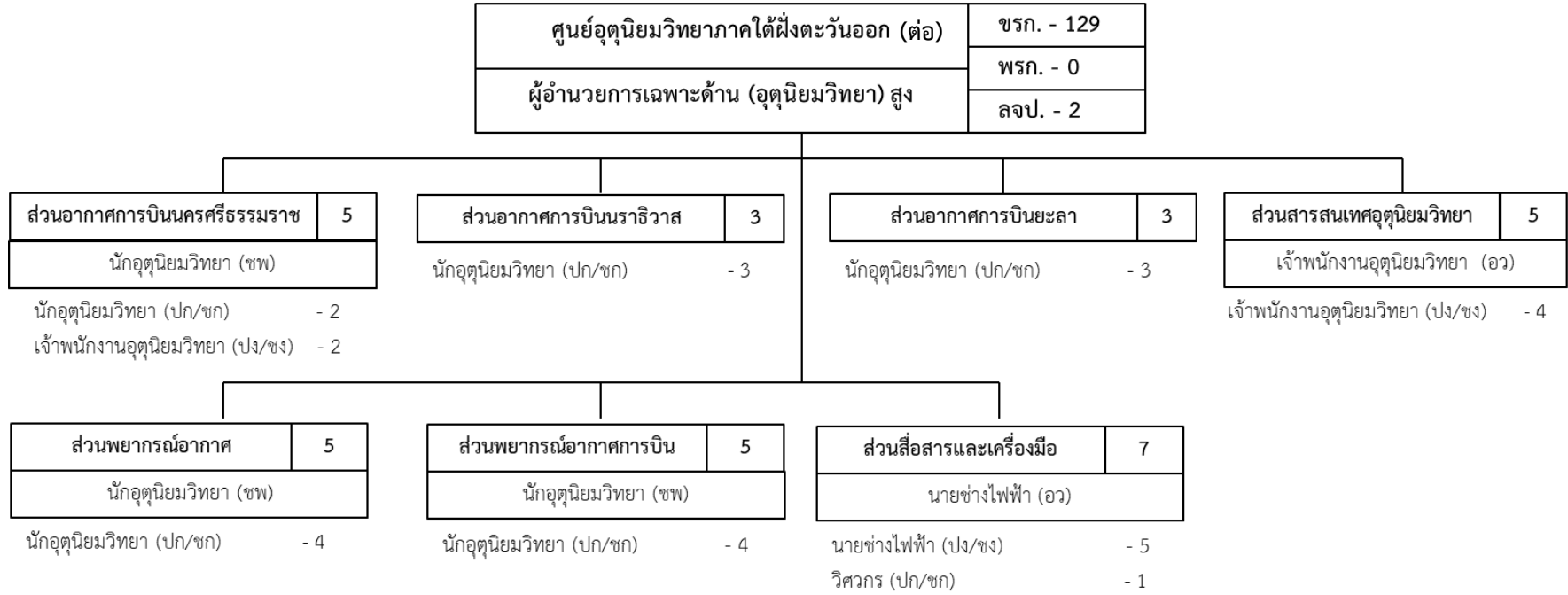
หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของศูนย์อุตสาหกรรมวิทยาทะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง มีจำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ทั้งนี้ ไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ

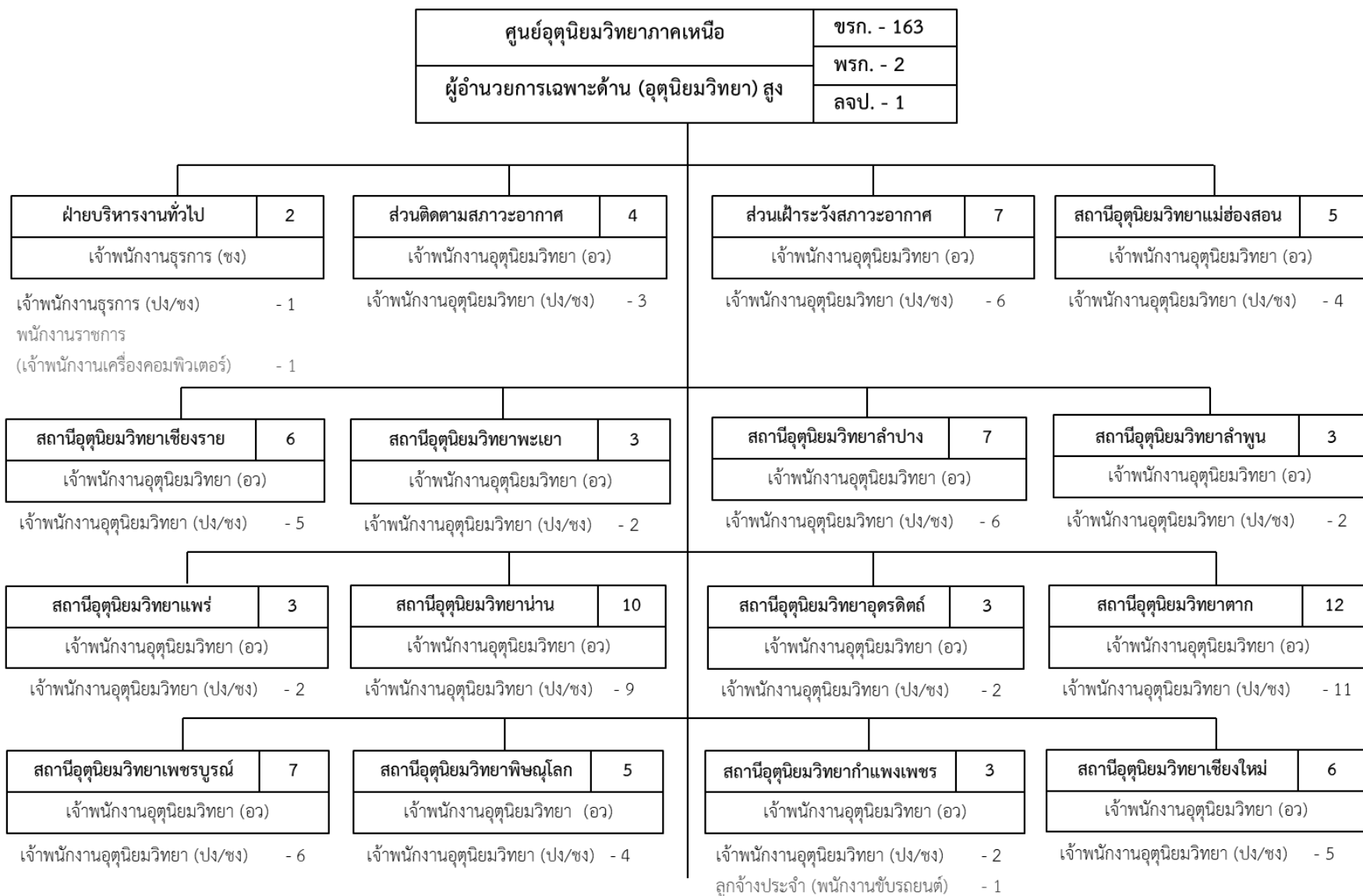


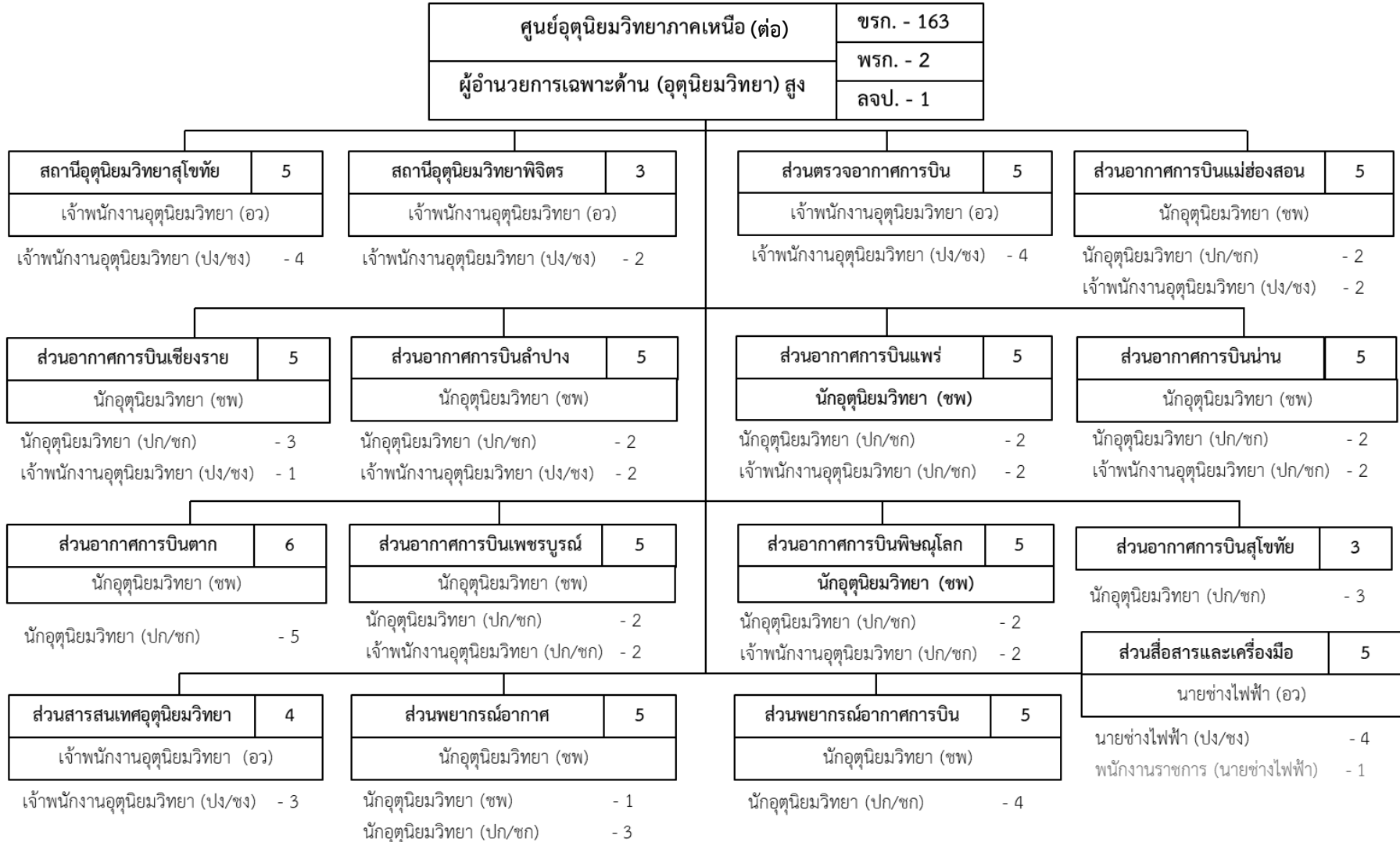


ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก	ขรก. - 129
	พรก. - 0
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) สูง	ลจป. - 2









หมายเหตุ : กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ ๕ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) ของศูนย์อุตสาหกรรมวิทยภาคเหนือ มีจำนวน ๒ ตำแหน่ง
 ทั้งนี้ ไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่ทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุข้าราชการ

๓.๔.๒ พิจารณาการไหลเวียนของกำลังคนในอนาคต

ตารางที่ ๑๓ แสดงการไหลเวียนของกำลังคนกรมอุตุนิยมวิทยาในอนาคต

เปลี่ยน แปลง	ปีงบประมาณ พ.ศ.		
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
Stock	<p>นักเรียนทุน (บุคคลภายนอก) ปริญญาโท ๒ อัตรา</p> <p>๑) สาขาวิชาวิศวกรรม คอมพิวเตอร์/Master Of Science in Electrical & Computer Engineering/ Northeastern University (บรรจุในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ สังกัดศูนย์ โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยา แห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สส.)</p> <p>๒) สาขาวิชา Seismology Earth and Environmental Sciences/Nagoya University (บรรจุในตำแหน่ง นักอุตุนิยมวิทยาปฏิบัติการ สังกัดส่วนวิจัยและพัฒนา แผ่นดินไหวและสึนามิ ผผ.)</p>	-	<p>นักเรียนทุน (บุคคลภายนอก) ปริญญาเอก ๑ อัตรา</p> <p>- สาขาวิชา Hydro Meteorological Model/Department of Geography and Environmental Science/University of Birmingham (บรรจุในตำแหน่ง นักอุตุนิยมวิทยาปฏิบัติการ สังกัดส่วนอุตุนิยมวิทยาอุทก พน.)</p>
Loss	<p>เกษียณ ๒๒ อัตรา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว) ๙ อัตรา (ชง) ๔ อัตรา - นายช่างไฟฟ้า (อว) ๕ อัตรา (ชง) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) ๒ อัตรา - นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ) ๑ อัตรา 	<p>เกษียณ ๒๒ อัตรา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว) ๗ อัตรา (ชง) ๑ อัตรา - นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ) ๔ อัตรา - นายช่างไฟฟ้า (อว) ๓ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) ๒ อัตรา - นักบริหาร (ตั้น) ๑ อัตรา - ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน 	<p>เกษียณ ๓๕ อัตรา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา (อว) ๑๓ อัตรา (ชง) ๓ อัตรา - นักอุตุนิยมวิทยา (ชพ) ๓ อัตรา (ชก) ๔ อัตรา - ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา) (สูง) ๓ อัตรา - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) ๒ อัตรา - นักบริหาร

เปลี่ยน แปลง	ปีงบประมาณ พ.ศ.		
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
		(อุตุนิยมวิทยา) (สูง) ๑ อัตรา - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ชพ) ๑ อัตรา - เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง) ๑ อัตรา - นักสื่อสารมวลชน (ชก) ๑ อัตรา	(ต้น) ๑ อัตรา - ผู้อำนวยการ (สูง) ๑ อัตรา - นักทรัพยากรบุคคล (ชช) ๑ อัตรา - วิศวกร (ชพ) ๑ อัตรา - นายช่างเครื่องกล (อว) ๑ อัตรา - นายช่างพิมพ์ (อว) ๑ อัตรา - นายช่างไฟฟ้า (ชง) ๑ อัตรา

๓.๕ วิเคราะห์ส่วนต่างกำลังคน (Gap Analysis)

โดยอาศัยการเปรียบเทียบจากผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและผลกระทบต่อองค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า ในอนาคตอันใกล้กรมอุตุนิยมวิทยามีปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อต้องการอัตรากำลังเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะปัจจัยการมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ รวมทั้งมีข้าราชการที่มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะเกษียณในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ รวมจำนวน ๗๙ อัตรา แต่มีนักเรียนทุนที่รอเข้ารับการบรรจุเพียง ๓ อัตรา กรมอุตุนิยมวิทยาจึงมีปัญหาคาดอัตรากำลังคนคุณภาพ

๓.๖ กำหนดยุทธศาสตร์กำลังคน (Strategic Development)

จากผลของกระบวนการวิเคราะห์ส่วนต่างกำลังคน ส่งผลให้กรมอุตุนิยมวิทยาจำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อแก้ปัญหาคาดอัตรากำลัง และเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ ๑๔ การกำหนดยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	วิธีการ
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑. วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๑ ทบทวนบทบาทภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาและวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม
		๑.๒ ใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด
	๒. เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญ	๒.๑ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ และสมรรถนะองค์การ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว การใช้/การพัฒนา

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	วิธีการ
	เชิงกลยุทธ์	ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เตือนภัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง การบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แม่นยำ ศักยภาพ/ผลงานได้มาตรฐานระดับสากล
		๒.๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพ
๒. พัฒนากำลังคน และสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	๑. เตรียมกำลังคน เพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย	๑.๑ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ
		๑.๒ วางระบบจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งความรู้ ทั้ง Tactic & Knowledge พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดช่วง
		๑.๓ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเพิ่ม รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่งที่สอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานในหน่วยงานภายในของกรม
	๒. พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ
๓. พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง		๓.๑ พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านสมรรถนะของตำแหน่งในทุกสายงาน
		๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง

๔. การจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลง

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกลยุทธ์และมาตรการที่วางไว้ ดังนี้

๔.๑ แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑.๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา	จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและตำแหน่ง สอดคล้องกับภารกิจและอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา	-	✓	-	-	-	พร./ ทุกหน่วยงาน
	๑.๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์	๑.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและสมรรถนะองค์การ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	-	-	-	-	สอ./ ทุกหน่วยงาน
		๑.๒.๒ จัดทำแผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร	แผนเตรียมเพื่อรองรับจัดสรรนักเรียนทุนและทุนการพัฒนาข้าราชการ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผนแม่บทกระทรวง/แผนงาน/โครงการสำคัญ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร	-	✓	✓	✓	✓	กจ./ ทุกหน่วยงาน
๒. พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์	๒.๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย	๒.๑.๑ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	เตรียมกำลังคนเพื่อพร้อมทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จในการวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	✓	✓	✓	✓	✓	กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		๒.๑.๒ โครงการเรียนรู้งาน แบบ “On the job training”	เพื่อให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่จะเกษียณภายใน ๕-๑๐ ปี ถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากร รุ่นใหม่		✓	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงาน
		๑) สํารวจ ผู้บังคับบัญชาสํารวจและดูว่างานใด จำเป็นต้องให้ข้าราชการ มีความความสามารถ และทักษะ ที่จะเกษียณภายใน ๕ - ๑๐ ปี สอนงานทั้งด้านความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานนั้น ๆ รวมทั้งสํารวจดูว่ากลุ่มเป้าหมาย ที่จะฝึกปฏิบัติเป็นข้าราชการใหม่ หรือเป็นข้าราชการที่มีประสบการณ์ การทำงานแล้ว		จำนวนงานและ กลุ่มเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน						
		๒) วางแผน ผู้สอนกำหนดขอบเขตหัวข้อการสอน งาน วางแผนระยะเวลา ระบุความ คาดหวัง แผนการดำเนินงาน เป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ สถานที่ที่ต้องการฝึกปฏิบัติงานจริง รวมทั้งการจัดเตรียมเครื่องมือและ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน		จำนวนแผนการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงาน						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		๓) ประชาสัมพันธ์โครงการ		ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย รับทราบจุดประสงค์ และเป้าหมายการสอน แบบ “On the job training” ในแต่ละงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐						
		๔) นำไปปฏิบัติ ในช่วงการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติ งานนั้นผู้สอนจะต้องอธิบายขั้นตอน ในรายละเอียดอย่างช้า ๆ และมีการสาธิตวิธีการทำงาน อย่างเป็นขั้นตอน		ดำเนินการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงานไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง/เดือน						
		๕) ประเมิน ผู้สอนประเมิน ติดตามผล การทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูล ป้อนกลับกับข้าราชการทันที		ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจในงาน ที่ฝึกปฏิบัติ โดยมีผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐						
		๒.๑.๓ โครงการถอดองค์ความรู้งาน ด้านปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา	๑) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ด้าน การปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา ที่ถูกต้อง ๒) เพื่อจัดทำสื่อการสอนเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานอุตุนิยมวิทยา		✓	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงาน
		๑) กำหนดหัวข้อที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงาน อุตุนิยมวิทยา		จำนวนทักษะจำเป็น ในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน อุตุนิยมวิทยา						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		๒) ระบุตัวบุคคล (เจ้าพนักงาน อุดมศึกษาที่จะเกษียณอายุ ราชการ ภายใน ๕ - ๑๐ ปี) ผู้มีความรู้ ทักษะในการ ปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงาน อุดมศึกษา		จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge)						
		๓) กำหนดรูปแบบ/วิธีการถอด บทเรียน		รูปแบบ/วิธีการถอดบทเรียน						
		๔) ดำเนินกิจกรรมการถอดบทเรียน และสรุปองค์ความรู้ เป็นเอกสาร		จำนวนเอกสาร องค์ความรู้ด้านปฏิบัติงาน อุดมศึกษา ๕ ฉบับ						
		๕) ประมวลและกลั่นกรองความรู้ ได้แก่ ปรับปรุงรูปแบบเอกสาร ให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์		จำนวนเอกสารองค์ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน อุดมศึกษา ที่มีการปรับปรุงเนื้อหา ให้สมบูรณ์ จำนวน ๕ ฉบับ						
		๖) จัดทำเป็นเอกสารความรู้ หรือสื่อการสอน เช่น วิดีโอ e - learning		เอกสารความรู้ หรือสื่อ การสอน เช่น วิดีโอ, e - learning จำนวน ๓ ชิ้นงาน						
		๗) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ เพื่อให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ ต้องการได้ง่ายและสะดวก ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลความรู้ในระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์		จำนวนช่องทาง การประชาสัมพันธ์ จำนวน ๓ ช่องทาง						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		๘) นำสื่อ/องค์ความรู้ไปใช้กับ กลุ่มบุคลากรที่ยังมีประสบการณ์ น้อย		จำนวนบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ที่ใช้เอกสารองค์ความรู้/ สื่อการสอนงาน						
		๙) การติดตามประเมินผล โดยการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ		บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ใช้เอกสารองค์ความรู้/ สื่อการสอนงาน มีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก อย่างน้อย ร้อยละ ๘๐						
		๒.๑.๔ โครงการเรียนรู้งานด้าน อุตุนิยมวิทยาแบบ Coaching	๑) เพื่อให้ข้าราชการกลุ่ม ผู้ที่จะเกษียณอายุถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ทักษะให้กับ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยารุ่นใหม่ ๒) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานให้กับ เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา		✓	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงาน
		๑) ผู้สอนเตรียมการ Coach โดยการสังเกตจุดอ่อนที่ควรได้รับ การพัฒนา และจุดแข็งที่ควรส่งเสริม ให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นของ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงาน อุตุนิยมวิทยา		จำนวนข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงาน อุตุนิยมวิทยาที่ต้องได้รับ การ Coaching						
		๒) ผู้สอน และผู้เรียนกำหนด แผนการพัฒนาร่วมกัน โดยการ กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนา จุดอ่อน หรือจุดแข็งของข้าราชการ		แผนการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ	
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐		
		ผู้ปฏิบัติงานพิถี เพื่อให้เข้าใจ และเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง รวมทั้ง ความคาดหวังของกรม อุดุณิยมหาวิทยาลัยที่ต้องการเตรียมความพร้อมที่ต้องรับงานที่ยาก หรือเป็นผู้ปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงขึ้น									
		๓) การดำเนินการ Coaching ตามแผน โดยผู้สอนให้คำแนะนำ คำชี้แจง การให้ feedback แก่ผู้เรียนเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่กำหนดร่วมกัน		มีการดำเนินการตามแผนการ Coaching ไม่น้อยกว่า ๕ คน/เดือน							
		๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ Coaching		บุคลากรกรมอุดุณิยมหาวิทยาลัย ผ่านการ Coaching มีทักษะการปฏิบัติเพิ่มขึ้น โดยมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐							
		๒.๑.๕ โครงการจัดการความรู้ และการถ่ายทอดความรู้	๑) มีฐานความรู้ในการปฏิบัติงาน ๒) มีคู่มือการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓	✓	พร./ ทุกหน่วยงาน	
		๑) บ่งชี้ความรู้ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร ความรู้ในรูปแบบใด และความรู้ อยู่ที่ใคร		๑) จำนวนองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๒) จำนวนความรู้ที่ปรากฏชัดแจ้งในเอกสาร/คู่มือ/ตำรา							

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
		๒) สร้างและแสวงหาความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ใหม่ แสวงหาความรู้จากภายนอก รักษาความรู้เก่า กำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว		จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ(information) และความรู้ (knowledge)						
		๓) จัดความรู้ให้เป็นระบบโดยการจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน		คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน ๒ เล่ม/กอง ศูนย์						
		๔) ประมวลและกลั่นกรองความรู้ ได้แก่ ปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน ปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์		คู่มือการปฏิบัติงานได้รับการที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์ จำนวน ๒ เล่ม/กอง ศูนย์						
		๕) การเข้าถึงความรู้ประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก ได้แก่ จัดทำฐานข้อมูลความรู้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) Web board บอร์ดประชาสัมพันธ์		จำนวนช่องทาง การประชาสัมพันธ์ จำนวน ๓ ช่องทาง						
		๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้		จำนวนครั้งในการจัดเวที แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน ๕ ครั้ง						
		๗) การเรียนรู้ - นำคู่มือการปฏิบัติงานไปใช้กับกลุ่มบุคลากรที่ยังมีประสบการณ์น้อย - การติดตามประเมินผล โดยการประเมินความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ		๑) ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้คู่มือในการปฏิบัติงาน ๒) บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาที่ใช้คู่มือการปฏิบัติงานมีผล การปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐						

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือตัวชี้วัดความสำเร็จ	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
					๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
	๒.๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ	บุคลากรของกรมอุตุฯ มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละของข้าราชการที่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	สอ./ ทุกหน่วยงาน
	๒.๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๒.๓.๑ พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างทั่วถึงทุกสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	สอ./ ทุกหน่วยงาน
		๒.๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	บุคลากรเตรียมพร้อมและสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงได้	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ	✓	✓	✓	✓	✓	ทุกหน่วยงาน

๔.๒ แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

กลยุทธ์	กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	ส.ค. ๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด																
๑. เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์	๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการและสมรรถนะองค์การ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้ง คณะทำงาน/คณะกรรมการจัดทำแผนและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๒</u> ประชุม คณะทำงาน จัดทำร่างแผน <u>ระดับ ๓</u> ประชุม คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาร่างแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> แก้ไขปรับปรุง ร่างแผนตามข้อเสนอแนะ คณะกรรมการ <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๕	↔											สอ./ ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	กิจกรรม/ แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์															
๒.๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย	๒.๑.๑ การวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	เตรียมกำลังคนเพื่อพร้อมทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จในการวางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา/รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผน <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๒											กจ./สอ./ทุกหน่วยงาน
	๒.๑.๒ โครงการเรียนรู้งานแบบ “On the job training” โดยมีขั้นตอน ดังนี้	เพื่อให้ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะ ที่จะเกษียณภายใน ๕-๑๐ ปี ถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่		-											ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์	กิจกรรม/ แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ				
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖		
	ขั้นตอนที่ ๔ นำไปปฏิบัติ ในช่วงการฝึกอบรมในขณะ ปฏิบัติงานนั้นผู้สอนจะต้อง อธิบายขั้นตอนในรายละเอียด อย่างช้า ๆ และมีการสาธิต วิธีการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน		ดำเนินการสอนแบบ “On the job training” ในแต่ละงานไม่น้อยกว่า ๑๐ ครั้ง/เดือน	ไม่น้อย กว่า ๑๐ ครั้ง/ เดือน															
	ขั้นตอนที่ ๕ ประเมิน ผู้สอนประเมิน ติดตามผล การทำงานอย่างใกล้ชิด ให้ข้อมูล ป้อนกลับกับข้าราชการทันที		ข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ ความเข้าใจในงาน ที่ฝึกปฏิบัติ โดยมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐															
	๒.๑.๓ โครงการถอดองค์ความรู้ งานด้านปฏิบัติงานอุดมศึกษา	๑) เพื่อให้ได้องค์ความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน อุดมศึกษาที่ถูกต้อง ๒) เพื่อจัดทำสื่อการ สอนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอุดมศึกษา		-														ทุกหน่วยงาน	
	ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดหัวข้อ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติงานอุดมศึกษา		จำนวนทักษะจำเป็นใน การปฏิบัติงานของตำแหน่ง เจ้าพนักงานอุดมศึกษา	๓ ทักษะ															
	ขั้นตอนที่ ๒ ระบุตัวบุคคล (เจ้าพนักงานอุดมศึกษา ที่จะเกษียณอายุราชการ ภายใน ๕ - ๑๐ ปี) ผู้มีองค์ความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานด้านปฏิบัติงาน อุดมศึกษา		จำนวนข้อมูล (data) สารสนเทศ (information) และความรู้ (knowledge)	๓ ข้อมูล/ ความรู้															

กลยุทธ์	กิจกรรม/ แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิตและ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ		
					ต.ค. ๖๕	พ.ย. ๖๕	ธ.ค. ๖๕	ม.ค. ๖๖	ก.พ. ๖๖	มี.ค. ๖๖	เม.ย. ๖๖	พ.ค. ๖๖	มิ.ย. ๖๖	ก.ค. ๖๖		ส.ค. ๖๖	ก.ย. ๖๖
	จุดแข็งของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้าใจ และ เห็นความสำคัญในการพัฒนา ตนเอง รวมทั้งความคาดหวัง ของกรมอุดมศึกษาที่ต้องการ เตรียมความพร้อมที่ต้องรับงาน ที่ยาก หรือเป็นผู้ปฏิบัติที่มีความ เชี่ยวชาญ หรือการเข้าสู่ตำแหน่ง ระดับสูงขึ้น																
	ขั้นตอนที่ ๓ การดำเนินการ Coaching ตามแผน โดยผู้สอน ให้คำแนะนำ คำชี้แจง การให้ feedback แก่ผู้เรียนเป็นระยะๆ ตามแผนที่กำหนดร่วมกัน		มีการดำเนินการ ตามแผนการ Coaching	ไม่น้อย กว่า ๕ คน/ เดือน													
	ขั้นตอนที่ ๔ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ Coaching		บุคลากรกรมอุดมศึกษา ผ่านการ Coaching มีทักษะการปฏิบัติเพิ่มขึ้น โดยมีผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดีมาก	ไม่น้อย กว่า ร้อยละ ๘๐													
	๒.๑.๕ โครงการจัดการความรู้ และการถ่ายทอดความรู้	๑) มีฐานความรู้ ในการปฏิบัติงาน ๒) มีคู่มือการปฏิบัติงาน		-													พร./ ทุกหน่วยงาน
	ขั้นตอนที่ ๑ บ่งชี้ความรู้ ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ		๑) จำนวนองค์ความรู้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑๕ องค์ ความรู้													

ภาคผนวก

บันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๕๔ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖
เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนการบริหารกำลังคน
เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุตุนิยมวิทยา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๒๓๙๙ ๔๐๒๓, ๖๑๑๘, ๖๑๘๕

ที่ คศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๕๔ วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงกรมอุดมศึกษา

เรียน ลนท. ผอ.กอง/ศูนย์ ชช.บค. ผอ.พร. ผอ.ตส. ผส.สอ. หรือผู้แทน และผก.กจ.

ตามที่แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการกรมอุดมศึกษา ไว้ นั้น

จึงขอเรียนเชิญท่านหรือผู้แทน เข้าร่วมประชุมจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงกรมอุดมศึกษา ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม บุษราคัม ชั้น ๒ อาคาร ๕๐ ปี อุดมศึกษา (ศูนย์ภาคฯ ประชุมผ่านระบบ Webex Conference)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว ต่อไปด้วยจะขอบคุณยิ่ง

(นางบุญเกตุ นุชประมุข)

ผก.กจ.



Meeting number: ๒๕๕๓ ๐๕๑ ๐๕๗๘

Password: ๑๕๐๖

ค่านิยมกรมอุดมศึกษา SOSMART

S : Self development พัฒนาตนเอง

O : On Target มุ่งผลสัมฤทธิ์

S : Service mind มีจิตบริการ

M : Moral มีคุณธรรม จริยธรรม

A : Active กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน

R : Responsibility มีความรับผิดชอบ

T : Team work ทำงานเป็นทีม