



บันทึกข้อความ

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

ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๓๖๘

วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) เรียน ลนค. (ผ่าน ชช.บค.)

ที่มา

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประกอบไปด้วย ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย โดยมีมิติที่ 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 ที่มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีระบบการจัดการด้านบุคลากรที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีการวางแผนกำลังคน และมีการเตรียมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กรมอุดมศึกษาจึงได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ไว้ในแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ข้อ ๑.๕ ตามเอกสารแนบ ๑

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามบันทึกข้อความ ที่ ดศ ๐๓๐๑.๐๐๕/๖๙๘ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบ ๒ ได้สิ้นสุดลง ดังนั้น เพื่อการดำเนินการตามแผนดังกล่าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รอบ. ผอ.กอง/ศูนย์ ชช.บค. ผอ.พร ผส.สอ. และผก.ยศ. หรือผู้แทน จึงได้ร่วมกันพิจารณาในการประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอุดมศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ วันพุธที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ จัดทำแผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว โดยประกอบไปด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ดังนี้

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ

และความหลากหลาย

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

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
และได้กำหนดกิจกรรม/แผนงาน/โครงการต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว ตามเอกสารแนบ ๓

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเสนอ รอบ. พิจารณา เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหาร
กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ก่อน กจ. ปิดประกาศ
เผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการต่อไป

(๒) เรียน รอบ.

เพื่อโปรดพิจารณาเสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบ
แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ก่อน กจ. ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้งหน่วยงาน
ในสังกัดทราบ และดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ

(นายสรารุช สมทรัพย์)
ลก. / ๒๑ มี.ค. ๖๗

(นางบุญเกตุ นุชประมุล)
ผ.กจ.

(๔) - เห็นชอบตามเสนอนัย (๑)
- กจ. ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียน
แจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบ
และดำเนินการต่อไป

(นางสาววิระนันท์ โลหะสวัสดิ์)
ชช.บค.

(นางสาวกรรวิ สิทธิชีวภาค)
อธิบดีกรมอุดมศึกษา
๒๑ มี.ค. ๖๗

(๕) เรียน ลนค./ผอ.กอง/ศูนย/ผอ.พร./ ผอ.ตส. และปิดประกาศ

เพื่อโปรดทราบแผนปฏิบัติการการบริหาร
กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง อต.
ประจำปี ๒๕๖๗ และโปรดเวียนแจ้ง
บุคลากรในสังกัดทราบ และดำเนินการ
ตามแผนฯ ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผ.กจ./๒๒ มี.ค. ๖๗

๓. เรียน ออต.

เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการบริหาร
กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2567 ก่อน กจ. ปิดประกาศ เผยแพร่/เวียนแจ้ง
หน่วยงานในสังกัดทราบ และดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ

รอบ./ ๒๑ มี.ค. ๖๗

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



แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

กรมอุตุนิยมวิทยา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

กรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้ และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำและทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติและความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐจากภัยธรรมชาติ ซึ่งในการผลักดันภารกิจดังกล่าวให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กรมอุตุนิยมวิทยาต้องอาศัยกำลังคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ดังนั้น จึงต้องมีการวางแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การเพิ่มหรือลดลงของอัตรากำลังบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะกรณีของการสูญเสียบุคลากรจากกรณีต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุราชการ การลาออก การโอน การยุบเลิกตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ และการเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานเป็นพนักงานราชการตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ หรือการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างอายุของบุคลากร และการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ต้องพึ่งพาเทคโนโลยีอย่างสูง ทั้งเทคโนโลยีทางด้าน Hardware และ Software ที่มีการพัฒนา และสามารถดำเนินงานได้แทนคนมากขึ้น รวมทั้งสามารถลดความผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์ได้ ทำให้แนวโน้มของกรมอุตุนิยมวิทยาจะมีการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทดแทนบุคลากรมากขึ้นตามไปด้วย

กรมอุตุนิยมวิทยา จึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ขึ้น โดยมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และผลกระทบต่อองค์กร จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ตลอดจนการวิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลังของบุคลากร อุปสงค์และอุปทานกำลังคน การหาส่วนต่างของกำลังคน (Gap Analysis) แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน (Strategic Development) เพื่อให้กรมอุตุนิยมวิทยามีแนวทางในการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

องค์กรสมรรถนะสูงด้านอุตุนิยมวิทยา แจ่มเตือนภัยธรรมชาติ เพื่อคุณภาพและประโยชน์ของสังคม

พันธกิจกรมอุตุนิยมวิทยา

- พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- พัฒนาข้อมูลและการพยากรณ์ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

- ก) เติบโตภัย ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ค) สร้างมูลค่าทางเศรษฐศาสตร์และประโยชน์ให้กับสังคม
- ข) เสริมสร้างภาพลักษณ์ ความเชื่อมั่นงานด้านอุดมศึกษาและการเติบโตภัยให้เป็นที่ยอมรับ

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมอุดมศึกษา

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาพื้นฐานองค์กร
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพยากรณ์และแจ้งเตือนภัยธรรมชาติที่ละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การลดความเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินจากภัยธรรมชาติและ การสร้างประโยชน์ต่อสังคม
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่น

ยุทธศาสตร์กำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามแผนบริหารกำลังคน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

• ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ

วิธีการ

- ๑) ทบทวนบทบาทภารกิจของกรมอุดมศึกษาและวางแผนการใช้กำลังคนให้เหมาะสม
- ๒) ใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

วิธีการ

๑) พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของส่วนราชการ และสมรรถนะองค์การ ได้แก่ เชี่ยวชาญด้านอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว การใช้/การพัฒนาด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล เติบโตภัยรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง การบริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แม่นยำ ศักยภาพ/ผลงานได้มาตรฐานระดับสากล

- ๒) เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนคุณภาพ

• ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

๒.๑ กลยุทธ์ที่ ๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย

วิธีการ

๑) วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ

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

๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อขอรับการจัดสรรตำแหน่งและอัตราเพิ่ม รวมทั้งการบริหารจัดการตำแหน่งที่สอดคล้องเหมาะสมกับภาระงานในหน่วยงานภายในของกรม

๒.๒ กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

วิธีการ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ

๒.๓ กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

วิธีการ

๑) พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านสมรรถนะของตำแหน่งในทุกสายงาน

๒) พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มี

ความเสี่ยง

แผนปฏิบัติการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด															
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ															
กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗	
๑.๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา	จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และตำแหน่ง สอดคล้องกับภารกิจ และอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรมอุตุนิยมวิทยา <u>ระดับที่ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงานฯ/ คณะกรรมการฯ ปรับปรุงโครงสร้างฯ และรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับที่ ๒</u> คณะทำงานฯ/ คณะกรรมการฯ ประชุมร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ ทบทวน บทบาทภารกิจแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างฯ <u>ระดับที่ ๓</u> ประชุม/ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันจัดทำข้อเสนอการแบ่งส่วนราชการภายในกรม <u>ระดับที่ ๔</u> เสนอกรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ <u>ระดับที่ ๕</u> เสนอคณะกรรมการฯ ระดับกระทรวงฯ พิจารณา	ระดับ ๕												พร./ ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ เตรียมสร้างและพัฒนากำลังคนที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗	
๑.๒.๑ จัดทำแผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร	เตรียมแผนเพื่อขอรับจัดสรร นักเรียนทุนและทุนการพัฒนาข้าราชการ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผนแม่บทกระทรวง/แผนงาน/โครงการสำคัญ	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการเตรียมและพัฒนาบุคลากร <u>ระดับที่ ๑</u> แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน และสำรวจความต้องการในการขอรับการจัดสรรทุนประเภทต่าง ๆ <u>ระดับที่ ๒</u> รวบรวมข้อมูลความต้องการในการขอรับการจัดสรรทุน และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับที่ ๓</u> ประชุมคณะกรรมการ/คณะทำงาน เพื่อพิจารณาการขอรับจัดสรรทุน <u>ระดับที่ ๔</u> จัดทำแผนการขอรับการจัดสรรทุนฯ <u>ระดับที่ ๕</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผนฯ ก่อนจัดส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (กระทรวง/สำนักงาน ก.พ.)	ระดับ ๕														กจ./ ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนากำลังคนและสร้างเสริมความพร้อมเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุและความหลากหลาย

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ		
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗	
๒.๑.๑ การวางแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	เตรียมกำลังคนเพื่อพร้อมทดแทนตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ	ระดับความสำเร็จในการวางแผนสร้าง ความต่อเนื่อง ในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจของส่วนราชการ <u>ระดับ ๑</u> แต่งตั้งคณะทำงาน/คณะกรรมการ <u>ระดับ ๒</u> ศึกษา/รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง <u>ระดับ ๓</u> ประชุมคณะทำงาน/คณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาจัดทำแผนฯ <u>ระดับ ๔</u> เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผน <u>ระดับ ๕</u> ปิดประกาศเผยแพร่/เวียนแจ้ง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามแผนฯ	ระดับ ๓														กจ./สอ./ ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ กำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ (ต่อ)

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

กิจกรรม/แผนงาน/โครงการ	เป้าประสงค์	ผลผลิต และ/หรือ ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ											ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค. ๖๖	พ.ย. ๖๖	ธ.ค. ๖๖	ม.ค. ๖๗	ก.พ. ๖๗	มี.ค. ๖๗	เม.ย. ๖๗	พ.ค. ๖๗	มิ.ย. ๖๗	ก.ค. ๖๗	ส.ค. ๖๗		ก.ย. ๖๗		
๒.๒.๑ จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ และทักษะ	บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนารายบุคคล ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละของข้าราชการ ที่ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	ร้อยละ ๖๐															สอ./ ทุกหน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๓.๑ พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี	บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะอย่างทั่วถึงทุกสายงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	ร้อยละ ๘๐															สอ./ ทุกหน่วยงาน
๒.๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยง	บุคลากรเตรียมพร้อมและสามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงได้	จำนวนหน่วยงานที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานในภาวะวิกฤติ	๕ หน่วยงาน															ทุกหน่วยงาน