รอป. 861/19 เม.ย. 62/13.01น.

บันทึกข้อความ

ทจ. 2171/22 เม.ย. 62/14:13
ถก. 0151/2319 ย.12/11.15น.

ส่วนราชการ สถาบันอุตุนิยมวิทยา โทร.6108 ทบ. 2171/25 เมย 62/9.45น.

ที่ ดศ 0304.007/553 **วันที่** 17 เมษายน 2562 ถึง 29 เมษา 62 09.47 น.

เรื่อง แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี 2562 ผอ./รอง ผอ. 62/10.31 น.

(1) เรียน ผอ.บด. ผ่าน ผอ.สอ.

เรื่องเดิม

ด้วยคณะอนุกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ที่ 2/2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 ได้มีการประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาและระดมสมองเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของกรมอุตุนิยมวิทยา เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562 และวันที่ 14 มีนาคม 2562 ซึ่งได้มีข้อสรุปให้จัดทำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2562 เสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยาที่ 534/2560 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2560 ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ได้ประชุมเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2562 และได้มีการพิจารณา และมีข้อสรุปเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ดังนี้

1. ที่ประชุมได้มีมติให้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2562 เนื่องจากแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4 ปี (พ.ศ. 2558 – 2561) ได้สิ้นสุดรอบดำเนินการ และยังไม่มีแผนฉบับใหม่ อาจมีผลให้การประเมิน PMQA ในครั้งต่อไป ไม่ผ่านขั้นพื้นฐาน

2. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ที่ประชุมได้พิจารณาให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรปี 2563 - 2567 โดยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี ซึ่งขณะนี้แผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยาระยะ 20 ปี อยู่ระหว่างการดำเนินการ ยังไม่มีการประกาศใช้ ดังนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้มีมติให้ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรชุดเดิม และแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (ปี 2563 -2567)

ข้อเท็จจริง

1. ฝ่ายเลขาฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2562 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา พันธกิจ ภารกิจ ค่านิยม โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิด นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2562-2565) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) กรมอุตุนิยมวิทยา การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ย้อนหลัง 5 ปี การวิเคราะห์จำนวนบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ/ระดับตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการภายใน 5 ปี และการวิเคราะห์ HR SWOT Analysis

---

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ESIES

1. Expertise on Meteorology เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา
2. Standardization มาตรฐานสากล
3. Integration บูรณาการ
4. Early Warning เตือนภัยทันเหตุการณ์
5. Service Mind พึงพอใจด้วยจิตบริการ

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรมีพื้นฐานความรู้อุตุนิยมวิทยาในระดับสากล

เป้าประสงค์ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความเชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

กลยุทธ์ 1.1 ส่งเสริมพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญตามมาตรฐาน

กลยุทธ์ 1.2 เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 2.1 เสริมสร้างศักยภาพให้เป็นผู้นำชำนาญการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์ 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

กลยุทธ์ 3.3 ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีทันสมัยที่มีหลากหลายช่องทาง

เป้าประสงค์ 2 บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร และมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติบนความโปร่งใส เสมอภาค

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

2. ทั้งนี้ เห็นควรยกเลิกคำสั่งที่ 534/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2560 (ชุดเดิม) ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และเห็นสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (ปี 2563 - 2567) กรมอุตุนิยมวิทยา (ชุดใหม่)

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ หากเห็นชอบโปรดเสนอกรมฯ พิจารณาดังนี้

1. อนุมัติให้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี 2562 ตามเอกสารแนบ

2. พิจารณาลงนามคำสั่งยกเลิกและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ตามร่างคำสั่งดังแนบ

(นางปณาลี บำรุงผล)
นบค.ชก./กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

(นายสราวุธ สมทรัพย์)
เลขานุการกรม
22 เมษ 62

***ค่านิยมกรมอุตุนิยมวิทยา ESIES

1. Expertise on Meteorology เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา
2. Standardization มาตรฐานสากล
3. Integration บูรณาการ
4. Early Warning เตือนภัยทันเหตุการณ์
5. Service Mind พึงพอใจด้วยจิตบริการ

(5) เรียน สนท.

กจ. ตรวจร่างคำสั่งฯ ตามที่ สอ. เสนอข้อ (1) แล้ว เห็นสมควรนำเสนอการมฯ เพื่อพิจารณาลงนามต่อไป

ว.พ.
สอ.กจ.
29 เม.ย. 62

(6) เรียน ออต.

เพื่อดำเนินการต่อไป ตามที่ สอ. เสนอ ตามข้อ (1) ทั้งนี้ เรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณาของ อต.

คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา

ที่ 157 /2562

เรื่อง ยกเลิกและแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 534/2560 สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้ว นั้น

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 534/2560 สั่ง ณ วันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

1. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ	ประธานกรรมการ
2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านวิจัยและพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
3. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ
4. เลขานุการกรม	กรรมการ
5. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
6. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ	กรรมการ
7. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
8. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว	กรรมการ
9. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ	กรรมการ
10. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา	กรรมการ
11. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร	กรรมการ
12. ผู้อำนวยการกองอุตุนิยมวิทยาการบิน	กรรมการ
13. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	กรรมการ
14. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง	กรรมการ

15. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก กรรมการ
16. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก กรรมการ
17. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ กรรมการ
18. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรรมการ
19. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่ กรรมการ
    สำนักงานเลขานุการกรม
20. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน กรรมการ
    สำนักงานเลขานุการกรม
21. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์ กรรมการ
    กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา
22. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา กรรมการและเลขานุการ
    กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
23. นางปณาลี บำรุงผล กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
    นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
    กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
24. นางสาววนิดา ทุมมัย กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
    นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
    กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ 20 ปี

2) นำร่างแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบและติดตามการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

3) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น

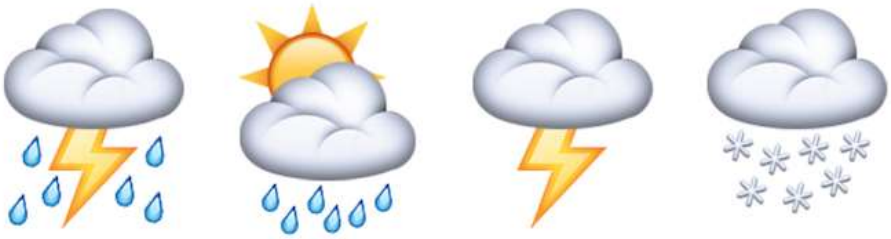
4) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 26 เมษายน พ.ศ. 2562

(นายกิเวียง ประคำมินทร์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี 2562



สถาบันอุตุนิยมวิทยา

กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยา

คำนำ

กรมอุตุนิยมวิทยามีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน พยากรณ์อากาศ และเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติ เป็นหน่วยงานราชการที่ให้บริการทางเทคนิคเฉพาะด้านในการพยากรณ์อากาศ แจ้งเตือนสภาวะอากาศ รวมถึงข้อมูลสารสนเทศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ

นอกจากนี้ ภาระหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยาเกี่ยวข้องกับกรอบงานขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลกด้านอุตุนิยมวิทยา อุทกวิทยา ภูมิอากาศ อุตุนิยมวิทยาเกษตร อุตุนิยมวิทยาการบิน บรรยากาศศาสตร์ อุตุนิยมวิทยาทะเลและสมุทรศาสตร์ ธรณีวิทยา และสาขาที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะรองรับยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี รองรับแผนยุทธศาสตร์องค์การอุตุนิยมวิทยาโลก

ในบริบทของประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศ และระดับภูมิภาคทำให้กำลังคนเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน จึงต้องวางแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้มีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยามุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับสายงานตามภารกิจที่ปฏิบัติเพื่อประสิทธิผลขององค์กรในการสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

สถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
กรมอุตุนิยมวิทยา

สารบัญ

หน้า

คำนำ ก

สารบัญ ข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

1. วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา 1
2. พันธกิจ 1
3. ภารกิจ 1
4. ค่านิยม 2
5. โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา 2

ส่วนที่ 2 กรอบแนวคิด นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) 3
2. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) 7
3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) 8
4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0) 11
5. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 11
6. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2562-2565) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม 11
7. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ.2561 – 2564) กรมอุตุนิยมวิทยา 11
8. งบประมาณ(การพัฒนาบุคลากร) 12
9. โครงสร้างจำนวนข้าราชการในภาพรวมของกรมอุตุนิยมวิทยา 13
10. จำนวนข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 ถึง ปีงบประมาณ 2566 15
11. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) 17

ส่วนที่ 3 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2562

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร 20
2. แผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา 20

ส่วนที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน

1. วิสัยทัศน์กรมอุตุนิยมวิทยา

"บริการที่เป็นเลิศด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวอย่างทั่วถึง และเตือนภัย ถูกต้อง ทันเวลา ตรงตามความต้องการ"

2. พันธกิจ

2.1 พัฒนาการให้บริการและคุณภาพข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว ที่รองรับกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.2 เพิ่มขีดความสามารถในการตรวจ เฝ้าระวัง พยากรณ์อากาศและเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้าได้ถึง ระดับตำบล

2.3 ส่งเสริมการบูรณาการ งานวิจัย นวัตกรรมวิชาการ และการปฏิบัติการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว รวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2.4 เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือประชาชนและภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งองค์ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติ

2.5 พัฒนาสารสนเทศภูมิอากาศเพื่อรองรับผลกระทบจากความผันแปรและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

3. ภารกิจ

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เล่ม 134 ตอนที่ 103 ก (5 ตุลาคม 2560) หน้า 23 ให้กรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติ และความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ จากภัยธรรมชาติ โดยให้มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

3.1 ตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ

3.2 พยากรณ์อากาศและเตือนภัยที่เกิดจากธรรมชาติอย่างเป็นสากล

3.3 ให้บริการด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวแก่บุคลากรทั่วไปและหน่วยงานต่างๆ โดยระบบและเทคนิคที่ทันสมัย

3.4 ศึกษา วิจัย และพัฒนาด้านอุตุนิยมวิทยา ภูมิสารสนเทศอุตุนิยมวิทยา แผ่นดินไหว รังสี โอโซน มลภาวะ และเทคนิควิศวกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.5 ร่วมมือ ประสานงาน แลกเปลี่ยน และให้ความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหวกับประชาชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.6 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

3.7 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมอุตุนิยมวิทยาหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

4. ค่านิยม

Expertise on Meteorology : เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยา

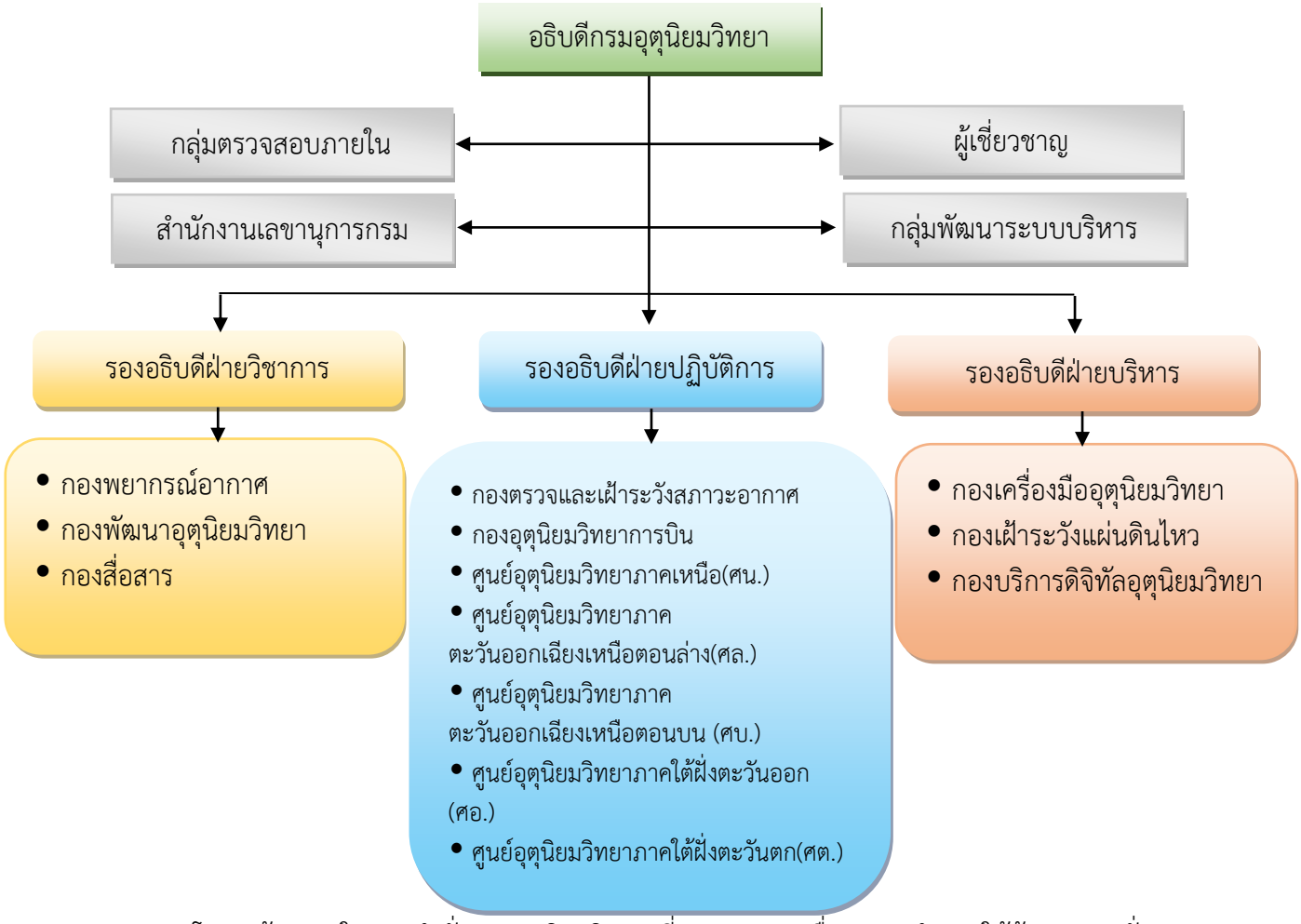
Standardization : มาตรฐานสากล

Integration : บูรณาการ

Early Warning : เตือนภัย ทันเหตุการณ์

Service Mind : พึงพอใจด้วยจิตบริการ

5. โครงสร้างภายในกรมอุตุนิยมวิทยา



หมายเหตุ : โครงสร้างภายในตามคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 339/2561 เรื่อง มอบอำนาจให้ข้าราชการสั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาและคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ 28/2562 เรื่อง แก้ไขคำสั่งมอบอำนาจให้ข้าราชการสั่งและปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

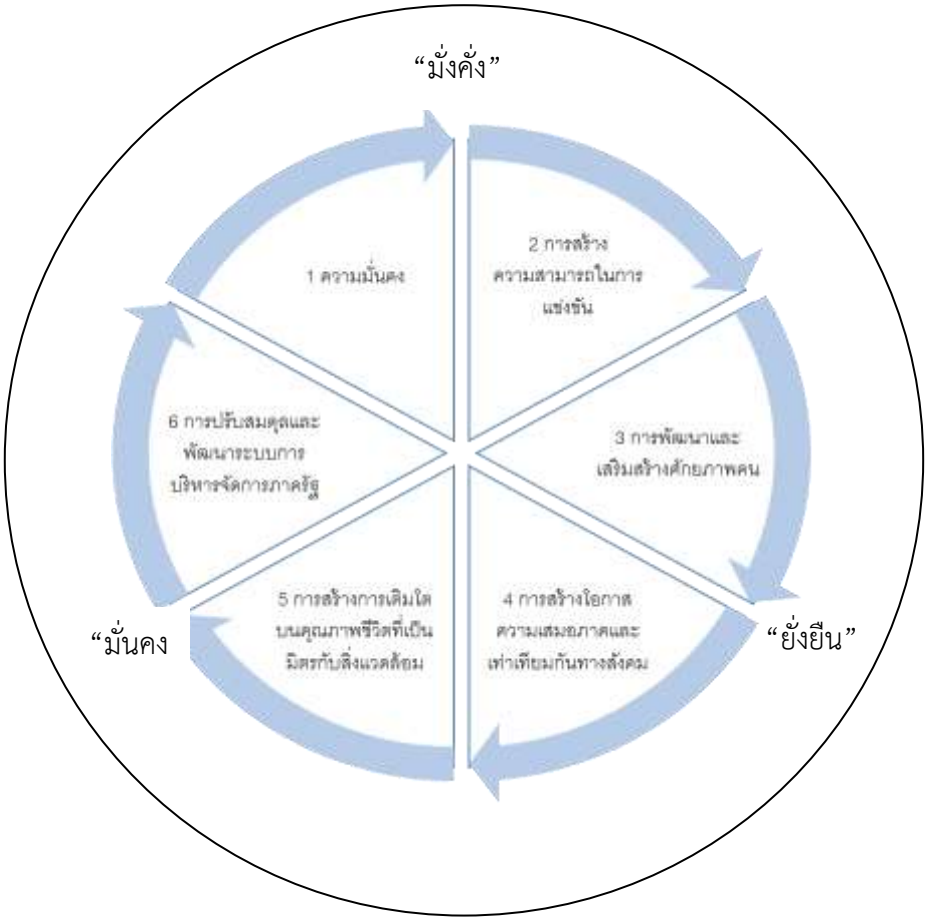
ส่วนที่ 2
กรอบแนวคิด นโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรมอุตุนิยมวิทยาได้นำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2558 – 2564) นโยบายรัฐบาล(พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี) แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) กรมอุตุนิยมวิทยา และบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเชื่อมโยงกับอำนาจหน้าที่ของกรมอุตุนิยมวิทยาและกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศคือ “ประเทศชาติมั่งคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติจะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติมโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยแต่ละยุทธศาสตร์มีเป้าหมายและประเด็นการพัฒนา ดังนี้



<u>ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง</u> มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติสังคม ชุมชน มุ่นเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยีและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่นๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

<u>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน</u> มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด 3 ประการ ได้แก่ (1) “ต่อยอดอดีตโดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์วัฒนธรรม ประเพณีวิถีชีวิตและจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดรับกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (2) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อ

ปูทางสู่อนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคตและ (3) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการพัฒนาคนรุ่นใหม่รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

<u>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</u> มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรมและเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

<u>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</u> มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่นการเสริมสร้างความเข็มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัวชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

<u>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม</u> มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนาไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานและการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้โดยเป็นการดาเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนาไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

<u>ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ</u> มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทาหน้าที่ในการกากับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันมีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับ

วัฒนธรรมการทางานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนานวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทางานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์และสร้างจิตสานึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จาเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนาไปสู่การลดความเหลื่อมล้าและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอานวยความยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ใน 6 ยุทธศาสตร์ข้างต้น กรมอุตุนิยมวิทยาเกี่ยวข้องกับทุกยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จะมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกรมอุตุนิยมวิทยามากที่สุด โดยยุทธศาสตร์นี้มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง 3 ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (1) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (2) สภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (3) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (4) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่

1. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว โดย (1) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (2) อนุรักษ์และฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพในและนอกถิ่นกำเนิด (3) อนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้าลาคลองและแหล่งน้าธรรมชาติทั่วประเทศ (4) รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (5) ส่งเสริมการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน

2. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล โดย (1) เพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจฐานชีวภาพทางทะเล (2) ปรับปรุง ฟื้นฟู และสร้างใหม่ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งทั้งระบบ (3) ฟื้นฟูชายหาดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ชายฝั่งทะเลได้รับการป้องกันและแก้ไขทั้งระบบ และมีนโยบายการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวม และ (4) พัฒนาและเพิ่มสัดส่วนกิจกรรมทางทะเลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3. สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศโดย (1) ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (2) มีการปรับตัวเพื่อลดความสูญเสียและเสียหายจากภัยธรรมชาติและผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (3)

มุ่งเป้าสู่การลงทุนที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของภาครัฐและภาคเอกชน และ (4) พัฒนาและสร้างระบบรับมือปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

4. พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดย (1) จัดท่าแผนผังภูมินิเวศเพื่อการพัฒนาเมือง ชนบท พื้นที่เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม รวมถึงพื้นที่อนุรักษ์ตามศักยภาพและความเหมาะสมทางภูมินิเวศอย่างเป็นเอกภาพ (2) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรม และ อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ ที่มีการบริหารจัดการตามแผนผังภูมินิเวศอย่างยั่งยืน (3) จัดการมลพิษที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสารเคมีในภาคเกษตรทั้งระบบ ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลและค่ามาตรฐานสากล (4) สงวนรักษา อนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ มรดกทางสถาปัตยกรรมและศิลปวัฒนธรรมอัตลักษณ์ และวิถีชีวิตพื้นถิ่นบนฐานธรรมชาติ และฐานวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน (5) พัฒนาเครือข่ายองค์กรพัฒนาเมืองและชุมชน รวมทั้งกลุ่มอาสาสมัคร ด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในท้องถิ่น และ (6) เสริมสร้างระบบสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อมและยกระดับความสามารถในการป้องกันโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ

5. พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมโดย (1) พัฒนาการจัดการน้ำเชิงลุ่มน้ำทั้งระบบเพื่อเพิ่มความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ (2) เพิ่มผลิตภาพของน้ำทั้งระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด รู้คุณค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากการใช้น้ำให้ทัดเทียมกับระดับสากล (3) พัฒนาความมั่นคงพลังงานของประเทศและส่งเสริมการใช้พลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (4) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานโดยลดความเข้มข้นของการใช้พลังงาน และ (5) พัฒนาความมั่นคงด้านการเกษตรและอาหารของประเทศและชุมชน ในมิติปริมาณ คุณภาพ ราคาและการเข้าถึงอาหาร

6. ยกระดับกระบวนทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ โดย (1) ส่งเสริมคุณลักษณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีของคนไทย (2) พัฒนาเครื่องมือ กลไกและระบบยุติธรรม และระบบประชาธิปไตยสิ่งแวดล้อม (3) จัดโครงสร้างเชิงสถาบันเพื่อจัดการประเด็นร่วม ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ และ (4) พัฒนาและดาเนินโครงการที่ยกระดับกระบวนทัศน์ เพื่อกำหนดอนาคตประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม บนหลักของการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

2. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ที่ 6 ของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า โปร่งใส และเกิดความเป็นธรรมในการให้บริการสาธารณะและเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 – 2579) และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ) มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์ สำนักงาน ก.พ. คือ “ให้การรับราชการเป็นทางเลือกแรกและทางเลือกสุดท้ายของการประกอบอาชีพสำหรับคนเก่งที่มีจิตสาธารณะและให้โลกหันมาศึกษาดูงานการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐของไทย”

ยุทธศาสตร์ สำนักงาน ก.พ. คือ การสนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศ**มีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรม มีประสิทธิภาพ** สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่เชื่อถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนเพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการ

1) กลยุทธ์การสรรหาเชิงรุกเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง(First Choice Civil Service)

2) กลยุทธ์การสร้างความคล่องตัวและประสิทธิภาพในการบริหารกำลังคนของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)

3) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ(Civil Service of Integrity & Passion)

4) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ(Smart HR Policy)

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) สำหรับใช้เป็นแผนพัฒนาประเทศไทยในระยะ 5 ปี ซึ่งเป็นการแปลงยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี สู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมและวางรากฐานในการยกระดับประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) มีหลักการที่สำคัญ คือ

1. ยึด “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”เพื่อให้เกิดบูรณาการ การพัฒนาในทุกมิติอย่างสมเหตุสมผล มีความพอประมาณ และมีระบบภูมิคุ้มกันและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดี ซึ่งเป็นเงื่อนไข ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคน มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ สังคมไทยเป็นสังคมคุณภาพ มีที่ยืนและเปิดโอกาสให้กับทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข และอยู่ร่วมกันอย่างสมานฉันท์

2. ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิต และสุขภาวะที่ดี สำหรับคนไทยพัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

3. ยึด“วิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี” มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

4. ยึด“เป้าหมายอนาคตประเทศไทย ปี 2579” ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุใน 5 ปีแรกและเป้าหมายในระดับย่อยลงมา ควบคู่กับกรอบเป้าหมายที่ยั่งยืน (SDGs)

5. ยึด “หลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโต จากการเพิ่มผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม”

6. ยึด “หลักการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจังใน 5 ปีที่ต่อยอดไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ที่เป็นเป้าหมายระยะยาว”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

3. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

4. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

5. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

6. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

7. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

เป้าหมายรวม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

1. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

2. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็งประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

3. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพ

4. ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรมอุตุนิยมวิทยาในยุทธศาสตร์ที่ 4 การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประเด็นท้าทายที่ต้องเร่งดำเนินการในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้แก่ การสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและยกระดับคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชน เร่งแก้ไขปัญหาวิกฤติสิ่งแวดล้อมเพื่อลดมลพิษที่เกิดจากการผลิต และการบริโภค พัฒนาระบบบริหารจัดการที่โปร่งใสเป็นธรรม ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเป็นวงกว้างมากขึ้น ต้องเร่งเตรียมความพร้อมในลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมทั้งบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติ

1. วัตถุประสงค์

1.2 สร้างความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ และบริหารจัดการทรัพยากรน้ำทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ

2. เป้าหมายและตัวชี้วัด

เป้าหมายที่ 2 สร้างความมั่นคงด้านน้ำและบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินให้มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด 2.2 ลุ่มน้ำสำคัญของประเทศ 25 ลุ่มน้ำ มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างสมดุลระหว่างความต้องการใช้น้ำกับปริมาณน้ำต้นทุน และมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

เป้าหมายที่ 5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติ ความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากสาธารณะลดลง

ตัวชี้วัด 5.1 ระบบพยากรณ์และเตือนภัยล่วงหน้าสำหรับภาคเกษตรและการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติในพื้นที่เสี่ยงภัย

3. แนวทางการพัฒนา

3.2 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน โดยมีแนวทางดาเนินงาน ดังนี้

3.2.2 เร่งรัดให้มีแผนบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระดับลุ่มน้ำอย่างบูรณาการทั้ง 25 ลุ่มน้ำ

3.5 สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมีแนวทางดำเนินงาน ดังนี้

3.5.5 สร้างความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนต่างๆ ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

4. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA 4.0)

ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดย “ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน” เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

5. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทย ตามวิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ Digital Thailand” กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 6 ด้าน โดยกรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่ 4 ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบจนพัฒนาสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลโดยสมบูรณ์ โดยลักษณะการบริการภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen Driven)

6. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2562 – 2565) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้มีการทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี พ.ศ. 2562-2565 โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : เพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ โดยการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการให้บริการแก่ประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชนในรูปแบบดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 : พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 6 : สร้างและส่งเสริมความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ซึ่งกรมอุตุนิยมวิทยามีส่วนสนับสนุนในยุทธศาสตร์ที่ 4 : ส่งเสริมการให้บริการแก่ประชาชน ภาครัฐ และภาคเอกชนในรูปแบบดิจิทัล เป้าประสงค์ที่ 2 2. ประชาชน ภาครัฐ และเอกชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอุตุนิยมวิทยา การแจ้งเตือนภัยจากสภาวะอากาศ และการแจ้งข่าวแผ่นดินไหว ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันเหตุการณ์และมีมาตรฐาน

7. แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) กรมอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยาได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด อีกทั้งยังเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของกรมอุตุนิยมวิทยาที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศการบิน และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้ และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำและทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดอีกด้วย โดยแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการให้บริการและคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเพิ่มขีดความสามารถทางด้านการตรวจ การเฝ้าระวัง การพยากรณ์อากาศ และการเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ส่งเสริม และบูรณาการ งานวิชาการ งานวิจัย นวัตกรรม ร่วมถึงความร่วมมือที่เกี่ยวข้อง

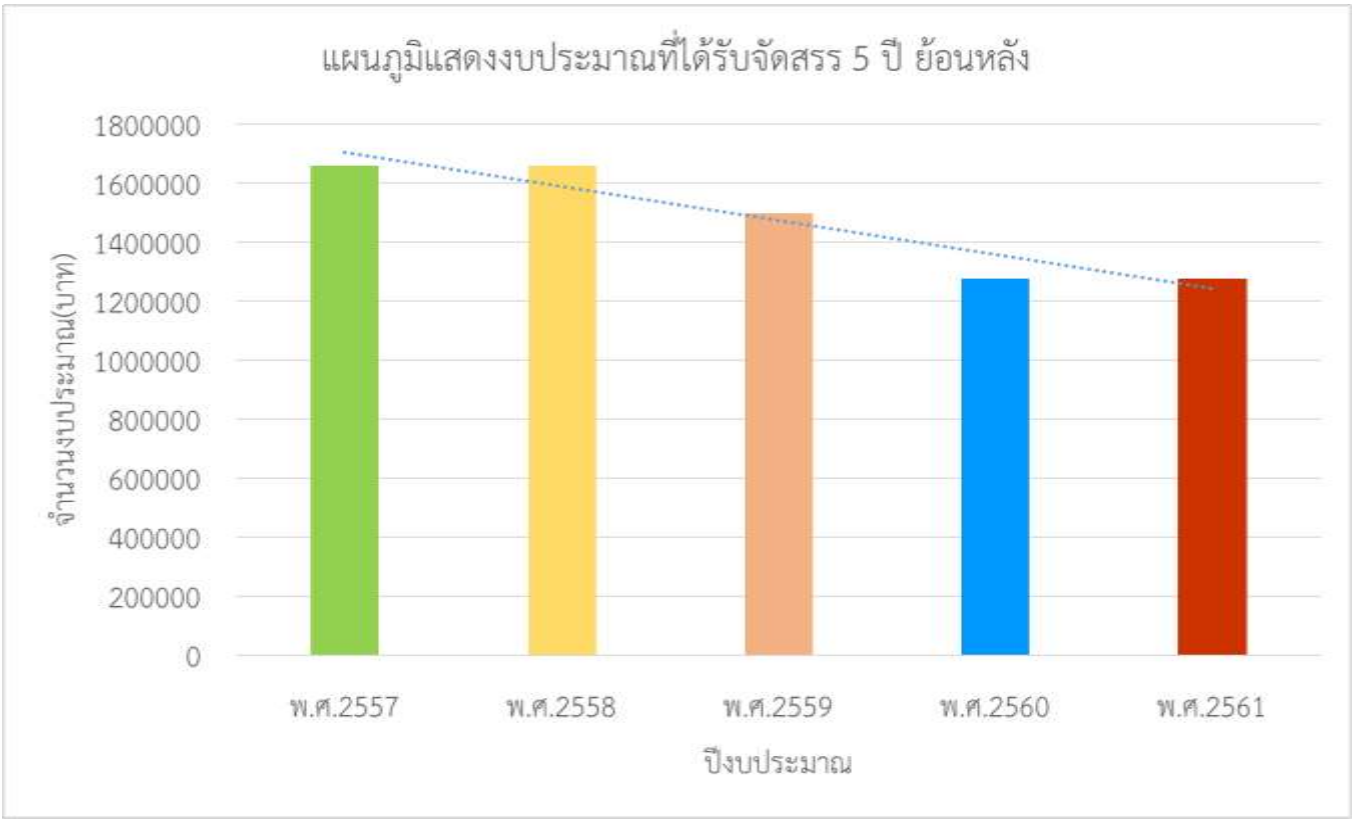
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือภาคประชาชนและภาคส่วนต่างๆ ให้มีความเข้มแข็ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร

8. งบประมาณ

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับจัดสรรงบประมาณตามพระราชบัญญัติจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรย้อนหลัง 5 ปี ดังนี้

ปีงบประมาณ	***งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (บาท)***
พ.ศ. 2557	1,660,400
พ.ศ. 2558	1,660,400
พ.ศ. 2559	1,500,400
พ.ศ. 2560	1,277,000
พ.ศ. 2561	1,277,000

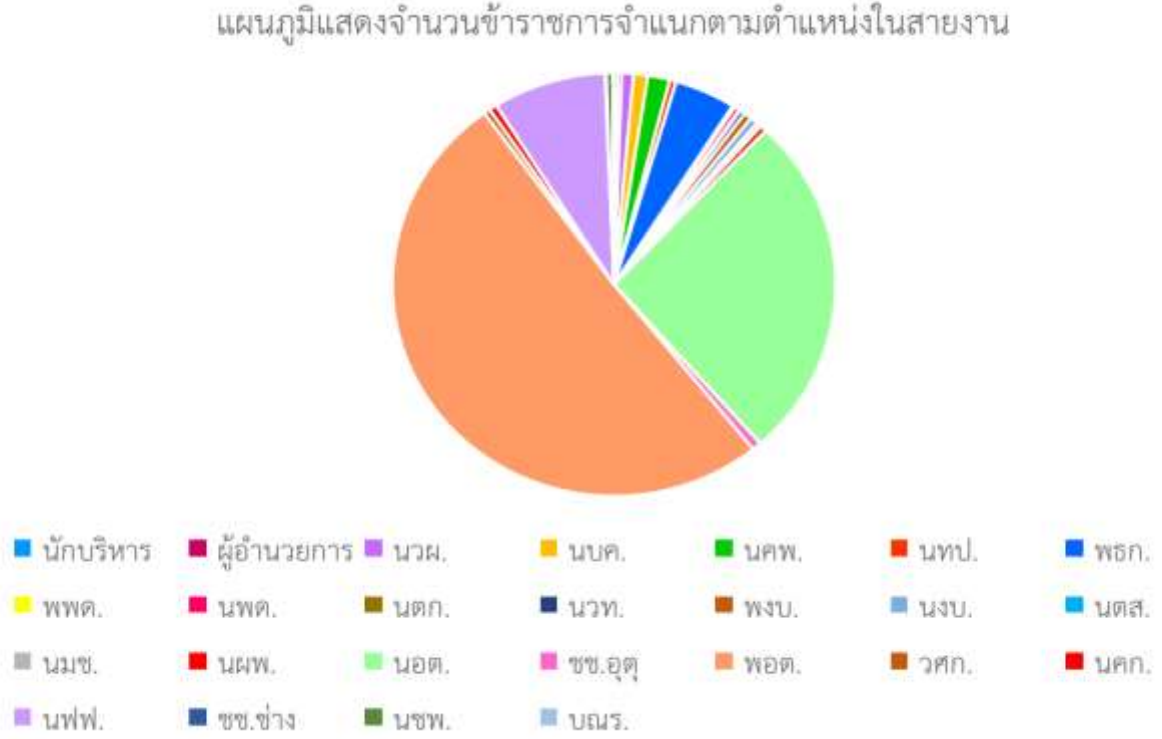


9. โครงสร้างจำนวนข้าราชการในภาพรวมของกรมอุตุนิยมวิทยา

กระทรวง กรม	ระดับตำแหน่ง													รวม	
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	อำนวยการต้น	อำนวยการสูง	บริหารต้น	บริหารสูง	คน	ร้อยละ
กรมอุตุนิยมวิทยา	174	409	105	-	222	85	41	3	-	5	6	2	2	1,053	100.00
นักบริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	3	0.28
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	0.28
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	3	2	3	1	-	-	-	-	-	9	0.85
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	-	3	5	2	1	-	-	-	-	-	11	1.04
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	5	9	3	-	-	-	-	-	-	17	1.61
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	3	1	1	-	-	-	-	-	-	5	0.47
เจ้าพนักงานธุรการ	8	39	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47	4.46
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.19
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	1	3	-	-	-	-	-	-	-	4	0.38
นิติกร	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.09
นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	4	0.38
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0.57
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	3	2	1	-	-	-	-	-	-	6	0.57
นักวิชากรตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	3	0.28
นักสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	0.09
นักวิชากรเผยแพร่	-	-	-	-	2	2	1	-	-	-	-	-	-	5	0.47
นักอุตุนิยมวิทยา	-	-	-	-	197	54	27	1	-	-	-	-	-	279	26.50
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	5	-	-	7	0.66
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา	146	301	88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	535	50.81
วิศวกร	-	-	-	-	2	2	1	-	-	-	-	-	-	5	0.47

กระทรวง กรม	ระดับตำแหน่ง													รวม	
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	อำนวยการต้น	อำนวยการสูง	บริหารต้น	บริหารสูง	คน	ร้อยละ
นายช่างเครื่องกล	1	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	0.57
นายช่างไฟฟ้า	15	57	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	87	8.26
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ปฏิบัติงานช่างเทคนิค)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	0.09
นายช่างพิมพ์	-	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	0.47
บรรณารักษ์	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0.09
รวม	174	409	105	-	222	85	41	3	-	5	6	2	1	1,053	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562



10. จำนวนข้าราชการที่ครบเกษียณอายุราชการในช่วง 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 ถึง ปีงบประมาณ 2566

กระทรวง กรม	ปีงบประมาณ										รวม	
	2562		2563		2564		2565		2566		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	14	9.52	25	17.01	36	24.49	44	29.93	28	19.05	147	100.00
กรมอุตุนิยมวิทยา	14	9.52	25	17.01	36	24.49	44	29.93	28	19.05	147	100.00
นักบริหาร	-	-	-	-	1	100.00	-	-	-	-	1	0.68
ผู้อำนวยการ	-	-	-	-	-	-	1	100.00	-	-	1	0.68
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	2	100.00	-	-	2	1.36
นักทรัพยากรบุคคล	-	-	1	50.00	1	50.00	-	-	-	-	2	1.36
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	-	-	1	100.00	-	-	1	0.68
นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานธุรการ	2	15.38	-	-	4	30.77	4	30.77	3	23.08	13	8.84
เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นิติกร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชากรตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100.00	1	0.68
นักสื่อสารมวลชน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชากรเผยแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักอุตุนิยมวิทยา	-	-	-	-	4	57.14	2	28.57	1	14.29	7	4.76

กระทรวง กรม	ปีงบประมาณ										รวม	
	2562		2563		2564		2565		2566		จำนวน	ร้อยละ
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (อุตุนิยมวิทยา)	-	-	-	-	2	66.67	1	33.33	-	-	3	2.04
เจ้าพนักงานอุตุนิยมวิทยา	11	11.34	18	18.56	22	22.68	29	29.90	17	17.53	97	65.99
วิศวกร	-	-	1	100.00	-	-	-	-	-	-	1	0.68
นายช่างเครื่องกล	-	-	1	100.00	-	-	-	-	-	-	1	0.68
นายช่างไฟฟ้า	1	6.25	3	18.75	2	12.50	4	25.00	6	37.50	16	10.88
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(ปฏิบัติงานเทคนิค)	-	-	1	100.00	-	-	-	-	-	-	1	0.68
นายช่างพิมพ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	**14**	**9.52**	**25**	**17.01**	**36**	**24.49**	**44**	**29.93**	**28**	**19.05**	**147**	**100.00**

ข้อมูล ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2562

11. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูล โดยได้เชิญผู้บริหารจากทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

Strengthจุดแข็ง	Weakness จุดอ่อน
1. บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยา และแผ่นดินไหว 2. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านเครื่องมือการตรวจอากาศตามมาตรฐานWMOและ ICAO 3. บุคลากรมีการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้มาอย่างยาวนาน 4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์(ด้านอุตุนิยมวิทยา) 5. บุคลากรมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ 6. บุคลากรมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี 7. บุคลากรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาผลผลิตและการให้บริการ 8. บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง 9. มีข้อมูลการตรวจวัดด้านอุตุนิยมวิทยา รวมถึงมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาทักษะของบุคลากร 10.มีการส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายฯ และพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กร	1.บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะในการทำงานเชิงบูรณาการ และการทำงานเป็นทีม 2.บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และบางส่วนยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 3.การปฏิบัติงานของบุคลากรขาดการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างส่วนกลาง ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคและบุคลากรที่ในพื้นที่ 4.การประเมินผลบุคลากรในระดับต่างๆยังไม่สมบรูณ์ 5.การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ ทุกสายงาน และไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 6.ขาดการเตรียมบุคลากรและการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อสืบทอดตำแหน่งอย่างเปิดเผยและเป็นระบบ 7.บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีแผนพัฒนารายบุคคลและขาดการมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวบุคลากรเองในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล 8.ขาดการบูรณาการระหว่างแผนพัฒนาบุคลากรกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในแต่ละตำแหน่งที่ครอบคลุมทุกระดับ ทุกสายงาน 9.บุคลากรบางส่วนไม่ได้ยึดค่านิยมองค์กรแต่ยึดตนเองเป็นหลัก 10.บุคลากรมีเครือข่ายพันธมิตรในการวิจัยร่วมไม่เพียงพอ 11.ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการเป็นตัวแทนของหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ทำให้ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเชิงรุก 12.บุคลากรยังไม่เข้าใจถึงวิธีการและหลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์

Strengthจุดแข็ง	Weakness จุดอ่อน
	13.โครงสร้างและอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ 14.ภาวะผู้นำในผู้บริหารทุกระดับยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ 15.ผู้บริหารที่มาจากภายนอกไม่เข้าใจกระบวนการทำงานและหลักวิชาทางด้านอุตุนิยมวิทยา ทำให้การสั่งการ การประสานงานไม่มีประสิทธิภาพ 16.บุคลากรขาดความกระตือรือร้น การเรียนรู้ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์นวัตกรรม 17.ขาดการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ (ทีมงาน เครือข่าย) 18.ขาดระบบการติดตามประเมินผลการนำความรู้ไปใช้งานอย่างเป็นรูปธรรม
Opportunity โอกาส	**Threat อุปสรรค/ภัยคุกคาม**
1.การเปลี่ยนแปลงของยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ก่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการ 2.ได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่ทันสมัยจากหน่วยงานภายนอก เช่น WMO ICAO 3.ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีช่องทางการพัฒนาที่สะดวกหลากหลาย การเรียนรู้ผ่านระบบe-learning ของหน่วยงานต่างๆ เช่นWMOสำนักงาน ก.พ.ร. กรมอุตุนิยมวิทยา 4.ประชาชนมีความต้องการการบริการที่รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทำให้หน่วยงานต้องเร่งพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร 5.การได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน กพ. ในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถ การพัฒนาบุคลากรของกลุ่มกำลังคนคุณภาพอย่างเป็นระบบ การสร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานราชการทำให้หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็น	1. นโยบายการควบคุมอัตรากำลังภาครัฐ ทำให้ขยายภารกิจและพัฒนาบุคลากรได้ทันตามความต้องการของผู้รับที่เพิ่มขึ้น 2. สถาบันในประเทศไม่มีหลักสูตรของกรม เป็นอุปสรรคในการพัฒนาความรู้บุคลากร 3. ไม่มีสิ่งจูงใจเพียงพอต่อการ Weakness. 4. การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจสังคมการเมืองและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 5.นักวิชาการสถาบันต่างๆมีการใช้ข้อมูลซ้ำซ้อน บางครั้งเป็นข้อมูลที่ขาดข้อเท็จจริงหรือขาดการตรวจสอบความถูกต้อง ทำให้ประชาชนมีความสับสนในข้อมูลที่ได้รับ 6.มีคู่แข่งในงานด้านอุตุนิยมวิทยา 7.เนื่องจากความก้าวหน้าในเทคโนโลยีข่าวสารเปิดโอกาสให้นักวิชาการอิสระสมารถเข้ามาแทรกแซงบทบาทการให้ข้อมูลด้านอุตุนิยมวิทยาได้ง่าย 8.ประชาชนบางส่วนขาดความเชื่อมั่นในกรมอุตุนิยมวิทยา

Opportunity โอกาส	Threat อุปสรรค/ภัยคุกคาม
มาตรฐานเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น 6.การปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการของระบบราชการ ช่วยสร้างแรงจูงใจในการนำคนที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบราชการมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7.ประชาชนมีความตื่นตัวกับภัยธรรมชาติมากขึ้นทำให้มีโอกาสในการเสริมสร้างเครือข่าย และภาคส่วนให้ความเชื่อมั่นบุคลากรในการให้ข้อมูลข่าวสารของกรมอุตุนิยมวิทยามากขึ้น 8.ประชาชนมีความสนใจในข้อมูลด้านอุตุนิยมวิทยาเพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน(เกษตร,การท่องเที่ยว,การบินฯลฯ) 9.หน่วยงานระหว่างประเทศให้ความสนับสนุนบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา 10.มีแหล่งทุนที่ช่วยสนับสนุนในการพัฒนาทักษะความรู้ด้านอุตุนิยมวิทยา 11.มีเครือข่ายการตรวจวัดทั่วประเทศที่ครอบคลุมทั่วถึง	

ส่วนที่ 3
แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2562

1. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร

“เชี่ยวชาญในงาน สรรค์สร้างนวัตกรรม มีคุณธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เป็นที่พึงพอใจของประชาชน และผู้รับบริการ”

2. แผนปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา

1. บุคลากรมีพื้นฐานความรู้อุตุนิยมวิทยาในระดับสากล
2. พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยานั้น ได้กำหนดกลยุทธ์ เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญ พร้อมทั้งได้กำหนดตัวชี้วัด ในการการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรมีพื้นฐานความรู้อุตุนิยมวิทยาในระดับสากล

เป้าประสงค์ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความเชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว

กลยุทธ์ 1.1 ส่งเสริมพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญตามมาตรฐาน

กลยุทธ์ 1.2 เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 2.1 เสริมสร้างศักยภาพให้เป็นผู้นำชำนาญการบริหารเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ 2.2 พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์ 1 เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ 3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ

กลยุทธ์ 3.3 ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีทันสมัยที่มีหลากหลายช่องทาง

เป้าประสงค์ 2 บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กร และมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติบนความโปร่งใส เสมอภาค

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร และบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไว้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาต่าง ๆ นั้นมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคคลากร จึงได้มีการจัดทำโครงการ/กิจกรรมการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ **ดังรายละเอียดปรากฏในตารางต่อไปนี้**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 บุคลากรมีพื้นฐานความรู้อุตุนิยมวิทยาในระดับสากล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย 2562	งบประมาณ	หน่วยงาน
พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความเชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมวิทยาและแผ่นดินไหว	1. ส่งเสริมพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญตามมาตรฐาน	ร้อยละบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินประกันคุณภาพ	1.หลักสูตรอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง รุ่นที่ 20	ร้อยละ 100		สอ.
		ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “ISO 9001:2015 Requirement และการตรวจประเมินคุณภาพภายใน Internal Auditor-ISO 9001:2015”	5		ฝผ./พอ./กบ.
		ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	3. โครงการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเบื้องต้น	5		สอ./พน.
		ระดับความสำเร็จในการดำเนินการ	4. โครงการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาเพื่อการพยากรณ์อากาศ	5		สอ./พน.
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ	5. โครงการอุตุนิยมวิทยาเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างไร	ร้อยละ 85	29,946	สอ.
	2. ความรู้และประสบการณ์ด้านอุตุนิยมวิทยา	จำนวนบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านอุตุนิยมวิทยาในต่างประเทศ	1. โครงการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ศึกษาวิจัย/ฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ(ทุนต่างประเทศ)	60 คน		วท./กจ./สอ.
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ	2. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการใช้รหัสข่าวอากาศผิวพื้น(code synoptic)และการรายงานสารประกอบอุตุนิยมวิทยาตามมาตรฐานสากล”	ร้อยละ 85	187,011.-	สอ.
		จำนวนครั้งในการประชุม/สัมมนาใช้ประโยชน์ข้อมูล	3.ประชุมระดมความคิดการใช้ประโยชน์จากข้อมูลอุตุนิยมวิทยาขนาดใหญ่และแนวทางการจัดทำยูสเคส (15 ก.พ.2562)	1 ครั้ง		พน.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาสมรรถนะ ทักษะของบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมายปี 2562	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน
บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1. เสริมสร้างศักยภาพให้เป็นผู้นำชำนาญการบริหารเชิงยุทธศาสตร์	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	1. โครงการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาทักษะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ 5		กองฯ/ศูนย์ฯ
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	2. โครงการส่งข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน(บริหาร ภาษาอังกฤษ ฯลฯ)	ร้อยละ 10		กองฯ/ศูนย์ฯ
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	3. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์การ(30 -31 ม.ค. 2562)	ร้อยละ 10		พร.
		จำนวนครั้งข้าราชการมีส่วนร่วม	4.โครงการ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ จัดทำแผนปฏิบัติการ กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.2563-2567)	1	31,508.-	ยศ.
		จำนวนครั้งข้าราชการมีส่วนร่วม	5. โครงการสัมมนาถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี (โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 20 ปี กรมอุตุนิยมวิทยา)	1		คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธฯ 20ปี
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามที่กำหนด	6. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ การออกแบบกระบวนการให้เกิดความเชื่อมโยง	ร้อยละ 5		พร.
	2. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	1. โครงการฝึกอบรม แนวทางการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ : พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ พ.ศ.2560ฯ	ร้อยละ 5	219,656.-	พด./สอ.
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม	2.โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเขียนหนังสือราชการและการจดบันทึกรายงานการประชุม	ร้อยละ 5	28,561	สอ.
		ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม (สส.)	3. กิจกรรมการเรียนภาษาอังกฤษ Online กับสำนักงาน ก.พ.(ผอ.ทอ.ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาเรียน Online ไม่มี	ร้อยละ 10		ทอ./สส.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย (ปี 2562)	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม	6.โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ตัวแบบ (Model) การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของกรมอุตุนิยมวิทยา(26-27ก.พ.2562)	ร้อยละ 5 (กลุ่มเป้าหมาย)		พร.
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	7. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ยุคดิจิทัล(30-31ตุ.ค.61)	ร้อยละ 5 (กลุ่มเป้าหมาย)		ปส.
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม	8. โครงการฝึกอบรม Data Science & Data Analytics	ร้อยละ 5 (กลุ่มเป้าหมาย)		
			9. โครงการส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ร้อยละ 10		ทุกหน่วยงาน
		ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพ	10.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการสร้าง Infrographic เพื่อการประชาสัมพันธ์	ร้อยละ 85		สอ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปี 2562	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน
1.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรที่ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ในการฝึกอบรมต่างประเทศ	1. โครงการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์จากการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ(ดำเนินการจัดถ่ายทอดความรู้ฯ KMทุกเดือน)	ร้อยละ 80		กอง/ศูนย์/สอ.
	2. ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์องค์ความรู้ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ	จำนวนครั้งในการประชุมความร่วมมือต่างประเทศ	โครงการส่งเสริมความร่วมมือศึกษาวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยากับหน่วยงานต่างๆ ณ ต่างประเทศ	2 ครั้ง		พน.
	3. ส่งเสริมบุคลากรให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีทันสมัยที่มีหลากหลายช่องทาง	จำนวนบุคลากรที่มีการเรียนรู้ผ่าน E-Learning , E-Book หรือ1ช่องทางอื่นๆ	1. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน E-Learning , E-Book หรือ 1ช่องทางอื่นๆ	20		ทุกหน่วยงาน
			2. โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง(Self-Learning)	20		ทุกหน่วยงาน
2.บุคลากรมีวัฒนธรรมการทำงานตามค่านิยมองค์กรและมีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติบนความโปร่งใสเสมอภาค	1. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน	จำนวนครั้งที่จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในหน่วยงาน	1. โครงการฝึกอบรม/สัมมนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของบุคลากรในหน่วยงาน	1 ครั้ง		กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/ทุกหน่วยงาน
		จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรม	2. โครงการฝึกอบรมเพื่อจัดทำแผนส่งเสริมค่านิยมองค์กรสู่ PMQA 4.0	1 ครั้ง		สอ.

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ค่าเป้าหมาย ปี 2562	งบประมาณ (บาท)	หน่วยงาน
		จำนวนครั้งของการจัดอบรมในเรื่อง “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	3. โครงการอบรมในเรื่อง “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ”	1ครั้ง		กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
		จำนวนครั้งของการจัดอบรมหลักสูตร “ผลประโยชน์ทับซ้อน”	4. โครงการอบรมหลักสูตร “ผลประโยชน์ทับซ้อน”	1 ครั้ง		นต./พด./ทุกหน่วยงาน
		จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	5. โครงการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การสร้างเครือข่าย การอบรม/สัมมนา ดูงาน ลดรายจ่ายในครัวเรือน เป็นต้น	100		กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/ทุกหน่วยงาน
		จำนวนครั้งที่จัดให้มีการอบรมให้ความรู้ประมวลจริยธรรม	6. โครงการอบรมให้ความรู้ประมวลจริยธรรม	1 ครั้ง		กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
		จำนวนกิจกรรมที่เสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	7. โครงการกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	3 กิจกรรม		กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/ทุกหน่วยงาน
		มีการจัดสัมมนายกร่างกฎหมายอุตุนิยมวิทยา	8. โครงการสัมมนายกร่างกฎหมายการอุตุนิยมวิทยา	1 ครั้ง		คณะกรรมการยกร่างกฎหมายฯ