



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา โทร.๖๑๐๘

ที่ ดศ ๐๓๐๔.๐๐๗/๓๕๔

วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และ
แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

(๑) เรียน รอป. ประธานกรรมการฯ ผ่าน ผส.สอ. กรรมการและเลขานุการ

๑. เรื่องเดิม

กรมฯ มีคำสั่ง อด. ที่ ๓๒๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วย รอป. เป็นประธานกรรมการ ชช.พอ./ชช.บค./ลกน./ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์/ผอ.พร./ผส.พต./ผส.พบ./ผก.กจ./ผก.วท. เป็นกรรมการ ผส.สอ. เป็นกรรมการและเลขานุการ นางปณาลี บำรุงผล นบค.ชก. และน.ส.วนิดา ทুমัย นบค.ชก. เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีหน้าที่
๑) กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๒) นำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยาประจำปี เสนอผู้บริหารพิจารณาให้ความเห็นชอบ และติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี ๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น ๔) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้มีการประชุมเพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และร่างแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามเอกสารแนบ ๑ (รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา) โดยดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ พิจารณาจัดทำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามเอกสารแนบ ๒ (ร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวหน้าต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐”

พันธกิจ ๑) พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒) สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓) เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔) สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มี ๕ ประเด็น คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัย หรือนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ
ชีวิตที่ดีและมีความสุข

๒.๒ พิจารณาจัดทำร่างแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณ
ที่ได้รับจัดสรรจำนวน ๘๕๔,๓๐๐.- บาท ตามเอกสารแนบ ๓ (ร่างแผนการใช้จ่ายงบประมาณฯ) โดยมีทั้งสิ้น
๑๓ โครงการ ดังนี้

- ๑) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร อดุณิยามวิทยาชั้นสูง รุ่นที่ ๒๒
- ๒) โครงการจัดการศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชาอดุณิยามวิทยา รุ่นที่ ๓๐
- ๓) โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตรวจและรายงานอากาศการบิน (สำหรับบุคลากรด้าน
อดุณิยามวิทยาการบิน)
- ๔) โครงการฝึกอบรมทบทวนความรู้(Recurrent Training) หลักสูตร อดุณิยามวิทยาการบิน
สำหรับนักอดุณิยามวิทยา (Aeronautical Meteorological Forecaster : AMF)
- ๕) โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมและเรียนรู้การวิจัยและนวัตกรรม
- ๖) โครงการพัฒนาผู้ช่วยนักบริหาร "นักบริหารระดับต้นในยุคดิจิทัล" รุ่นที่ ๑
- ๗) โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัล
- ๘) โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ขั้นพื้นฐาน
- ๙) โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ในระดับสากล
- ๑๐) โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการผลกระทบ เชิงลบ (Manage Negative Impacts)
ภายใต้แผน ปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗ ของ
กรมอดุณิยามวิทยา
- ๑๑) โครงการฝึกอบรมการเขียนหนังสือราชการ และระบบงานสารบรรณ
- ๑๒) โครงการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายงาน
- ๑๓) โครงการฝึกอบรมสำหรับหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก

๓. ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอ ออกต. เพื่อพิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร
กรมอดุณิยามวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ หากเห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ ก่อน สอ. ดำเนินการตามแผนฯ และเวียนแจ้ง
หน่วยงานในสังกัดทราบและดำเนินการต่อไป



(นางพนาลี บำรุงผล)

นบค.ชก./กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ



(ผ.ส.สอ. / กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ)

ผ.ส.สอ./กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

เรียน ออด.

เพื่อโปรดพิจารณาตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำร่างแผนเพื่อการพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ตามที่คณะกรรมการฯ ได้ มีการประชุมครั้งที่ ๑/๖๖ ในวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ๒๕๖๗ ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑-๓

หากเห็นชอบตามเสนอข้างต้น โปรดอนุมัติแผนการพัฒนาบุคลากรฯ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตามที่คณะกรรมการฯ จัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรฯ ที่แนบมาพร้อมนี้ ก่อนให้ สอ.(ฝ่ายเลขานุการ) ดำเนินการต่อไป หากชอบด้วยดำริ



(นางสาวพะเยาว์ เมืองงาม)
รองอธิบดีฝ่ายปฏิบัติการ
ประธานคณะกรรมการฯ
๒๐ ต.ค. ๖๖

(๓) - อนุมัติตามเสนอนัย (๑)
- บด. (สอ.) ดำเนินการต่อไป



(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
ออด.

(๔) เรียน รอด./ชช./ลนภ./ผอ.กอง/ผอ.ศูนย์/ผอ.พร./ผอ.ตส./ผก.กจ./
ผก.อบ./ปิดประกาศ ผ่าน ผส.สอ.(กรรมการและเลขานุการ)
ตามนัย (๓) กรมฯ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรฯ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว
๑. จึงเรียนมาเพื่อโปรดเรียนแจ้งหน่วยงานในสังกัด
ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป
๒. ขอความอนุเคราะห์ กจ. ปิดประกาศในเพจหน้า
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ต่อไปด้วย



นบค.ชก./กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๔ ต.ค. ๒๕๖๖



ผส.สอ./๒๔ ต.ค. ๖๖

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗



“บุคลากรมีขีดความสามารถ
ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง
ในยุคระบบราชการ ๔.๐”



HRD

Human Resource Development

- Learning Mode
- ๗๐ On the job experience
 - ๒๐ Mentoring and coaching
 - ๑๐ Classroom, courses, and reading

คำนำ

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการมีทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผลักดันการพัฒนาองค์กรไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ และมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานของกรมอุตุนิยมวิทยาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา และแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ และใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา
กรมอุตุนิยมวิทยา
ตุลาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑
ส่วนที่ ๒ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร	๒
๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร	๓
๒.๓ วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)	๔
ส่วนที่ ๓ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	
๓.๑ วิสัยทัศน์	๕
๓.๒ พันธกิจ	๕
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	๕
๓.๔ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖
ส่วนที่ ๔ การติดตามและรายงานผล	
๔.๑ การติดตามและรายงานผล	๑๕
ภาคผนวก	ค
คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๓๒๙/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา	

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

กรมอุตุนิยมวิทยา มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจ เฝ้าระวัง ติดตาม รายงานสภาวะอากาศ อากาศเพื่อการบิน พยากรณ์อากาศ แผ่นดินไหว และปรากฏการณ์ธรรมชาติ รวมทั้งให้ความรู้และบริการด้านอุตุนิยมวิทยาด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว แม่นยำ และทันเหตุการณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในเชิงเศรษฐกิจและสังคม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม ตลอดจนเป็นการป้องกันการเกิดภัยพิบัติและความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เอกชน และหน่วยงานของรัฐ จากภัยธรรมชาติ และเพื่อให้บรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ กรมอุตุนิยมวิทยาจึงให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในภาพรวมสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการขององค์กร

กรมอุตุนิยมวิทยา มีแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่จะดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมอุตุนิยมวิทยา ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจน การจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบการพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างครบถ้วน ทัดถึง และครอบคลุมทุกมิติ บุคลากรมีขีดความสามารถ มีทัศนคติที่ดี เหมาะสมกับงาน สอดคล้องและสนับสนุนตรงตามยุทธศาสตร์หน่วยงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และศักยภาพที่ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงของบริบท ภาคราชการ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อให้การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ สำหรับการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า ก่อเกิดประโยชน์ และเกิดประสิทธิภาพต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑.๒.๑ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่ช่วยขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและยุทธศาสตร์ของกรมอุตุนิยมวิทยา
- ๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๑.๒.๓ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑.๓.๑ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- ๑.๓.๒ บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา สามารถนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ คุณธรรมและจริยธรรม ที่ได้รับการเสริมสร้าง เพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และพัฒนา ในรูปแบบต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ผลดีขึ้น บรรลุผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

๒.๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ทำการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็น ในการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ที่มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิบัติการราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมี ปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณาในการจัดทำแผน ดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ : พัฒนาให้ทุกคน ทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพโดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมี สุข ภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ : แม่บทหลัก ในการกำหนดทิศทาง เป้าหมายในการพัฒนาปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชน และ ประโยชน์ส่วนรวม ” เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรม ปลอดภัยและเป็นราชการที่สร้างและ ส่งเสริม นวัตกรรม มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของ นานาชาติ โดย การปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน เพื่อให้แต่ละ ส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง ที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี กรมอุตุนิยมวิทยา (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) : ด้านบุคลากร การพัฒนา บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ทั้งสายงานหลักและสายงานสนับสนุน การสร้างบุคลากรทางด้านอุตุนิยมวิทยา ให้กับประเทศไทย การปรับโครงสร้างบุคลากรรองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และการพัฒนาขีดความสามารถ ของบุคลากร

๒.๑.๔ ผลการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ได้ดำเนินการสำรวจความ ต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) ด้วยการสอบถามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรจากผู้บริหารและ ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลที่ได้จากการสำรวจไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สามารถตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน และบุคคล จากการสอบถามพบว่าเรื่องที่ต้องมีการพัฒนา เรียงตามลำดับดังนี้ คือ พัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตร เฉพาะด้านอุตุนิยมวิทยา ทักษะเกี่ยวกับดิจิทัล การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และ ทักษะการเป็นผู้นำ การพัฒนาทีมงาน และระเบียบต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ฯลฯ

๒.๒ รูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร

๒.๒.๑ การฝึกอบรมภายในองค์กร (In house Training) เป็นการจัดการฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยสถาบันอุตุนิยมวิทยา กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการฝึกอบรม

๒.๒.๒ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการ เป็นการแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเป็นการศึกษาทดลองปฏิบัติ และนำผลการประชุมไปปฏิบัติ และพัฒนาการปฏิบัติราชการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒.๓ การฝึกอบรมภายนอกองค์กร (Public Training) และการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุมสัมมนา ต่าง ๆ กับหน่วยงานภายนอก โดยกรมอุตุนิยมวิทยา จะพิจารณาและคัดเลือกบุคลากรในสังกัดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ารับการพัฒนาโดยการส่งไปเข้าร่วมการฝึกอบรม การประชุม สัมมนากับหน่วยงานภายนอก โดยกำหนดเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่มีค่าใช้จ่าย

๒) การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม และสัมมนาที่ไม่มีค่าใช้จ่าย

๒.๒.๔ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อ (Educational) กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยให้มีการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ โดยกำหนดให้มีแนวทางมีหลักเกณฑ์ ที่มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ซึ่ง หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อตกลง และวิธีการต่าง ๆ ได้ยึดวิธีปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรมปฏิบัติการวิจัยและดูงานต่างประเทศ พ.ศ.๒๕๔๙ และระเบียบสำนักงาน ก.พ

อนึ่ง กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรปฏิบัติงานในส่วนกลาง ศูนย์ภูมิภาค และสถานีจังหวัด ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบัน การที่จะพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมแบบ Onsite มีข้อจำกัด ดังนั้นการที่จะพัฒนาบุคลากรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือวิธีการ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยเวลาของผู้ที่เกี่ยวข้องมากมาย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากรผู้นั้น ที่จะต้องให้เวลากับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก อาทิเช่น

(๑) **การมอบหมายงานที่ท้าทายมากขึ้น** ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลอย่างมาก เนื่องจากเป็นวิธีที่ทำให้บุคลากรต้องคิด และลงมือทำจริง ๆ สิ่งที่ว่าหัวหน้างานโดยตรงของบุคลากรจะต้องพิจารณาก็คือ ความรู้ ทักษะของบุคลากรแต่ละคน ว่าเป็นอย่างไร เหมาะสมที่จะรับผิดชอบงานที่มากขึ้น ท้าทายมากขึ้นได้หรือไม่ ถ้าหัวหน้ามอบหมายงานที่มากขึ้นให้ทำ โดยปกติจะเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ดีมากทางหนึ่ง เพราะจะทำให้บุคลากรได้เรียนรู้โดยตรงจากการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ในการทำงาน เพียงแต่ต้องระวังบุคลากรบางคนอาจจะไม่คิดว่า การให้งานที่มากขึ้นเป็นเรื่องของการพัฒนา อาจจะมองว่า เป็นการโยนงาน และกลั่นแกล้งกันก็เป็นได้ ดังนั้นจึงต้องมีการสื่อสารพูดคุยกันอย่างดี ในวิธีการนี้เช่นกัน

(๒) **การปรับเปลี่ยนงานให้มีคุณค่ามากขึ้น** เช่น พยายามให้ลูกน้องได้มีโอกาสได้เข้าประชุมกับทีมบริหารบ่อยครั้งมากขึ้น หรือให้เข้าร่วมทีมในทำโครงการ หรือนอกจากให้ทำ presentation ก็ให้ลองฝึกนำเสนองานด้วย หรือแทนที่จะให้สรุปรายงานตามสั่ง ก็ให้ลองคิดรูปแบบรายงานใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ฯลฯ

(๓) **Job Shadowing** เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ดีอีกวิธีหนึ่ง ลักษณะของ Job Shadowing ก็คือ การให้บุคลากรไปเรียนรู้วิธีการทำงานของบุคลากรคนอื่น ซึ่งทำได้ทั้งงานในหน่วยงานเดียวกัน หรืองานต่างหน่วยงาน เพื่อที่จะได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ข้อจำกัด ความยากง่าย ฯลฯ ของการทำงาน เพื่อที่จะได้เข้าใจงานซึ่งกันและกัน และที่สำคัญก็คือ จะได้มองเห็นมุมมองของคนทำงานในอีกมุมมองหนึ่ง เพื่อเปิดความคิดใหม่ๆ และต่อยอดความคิดในการทำงานให้เปิดกว้างยิ่งขึ้นได้อีก นอกจากนั้น การทำ Job Shadowing นั้น ยังเหมาะสำหรับการ

แก้ไขปัญหของบุคลากรที่มักจะมีมองว่างานอื่นง่ายกว่า ไม่สำคัญเท่างานของตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคลากรคนนั้นได้ เห็นสิ่งที่บุคลากรคนอื่นทำกันว่า ยากง่ายอย่างไร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้นด้วย

(๔) Job Rotation การโอนย้าย และหมุนเวียนงาน เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาบุคลากรได้อย่างดี องค์กรใหญ่ๆ หลายแห่ง ก็ใช้วิธีนี้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เรียนรู้การทำงานในมุมกว้างยิ่งขึ้น บางงานที่มีขั้นตอน การทำงานที่ซ้ำ ๆ กันไปนาน เราก็สามารถที่จะหมุนเวียนบุคลากรเพื่อเรียนรู้งานที่กว้างขึ้นได้ ดังนั้นการหมุนเวียนงาน นั้นจึงสามารถที่จะทำได้ทุกวัน ทุกเดือน หรืออาจจะเป็นระยะยาวก็ยิ่งได้ นอกจากนี้ วิธีการนี้ยังเหมาะสำหรับการ เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการเติบโตไปสู่ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งต้องมองเห็น และเข้าใจถึงมุมมองของงานแต่ละ สายงาน และความเชื่อมโยงกันของงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อที่จะได้เป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง

(๕) Mentoring and Coaching พัฒนาบุคลากรโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสอนงาน ซึ่งเป็น วิธีการที่เริ่มได้รับความนิยมมากขึ้นเรื่อยๆ ระบบการพัฒนาด้วยวิธีที่พี่เลี้ยงนั้น จะเหมาะสำหรับการพัฒนาวิธีคิด และวิธีการทำงาน และค่านิยมองค์กรลงในตัวบุคลากรได้ดี ส่วนการ Coaching นั้น ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับ ความนิยมมากขึ้น เพียงแต่ส่วนใหญ่มักจะเข้าใจคำว่า Coaching ว่าเป็นการสอนงานแบบหัวหน้าสอนงานลูกน้องวันต่อวัน จริงๆ แล้ว การ Coaching นั้นลึกกว่านั้นมาก จะต้องมีการวางแผนกันระหว่างผู้สอน และผู้ถูกสอนว่าจะโค้ชกัน ในเรื่องอะไร และมีการกำหนดตารางเวลาในการโค้ชกัน มีการพูดคุย Feedback กันไปมา จนกว่าบุคลากรจะมี พฤติกรรมในการทำงาน หรือพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาที่ชัดเจนมากขึ้น จากนั้นก็ประเมินผลการโค้ชว่าเป็น อย่างไร วิธีการนี้จะเหมาะสำหรับการพัฒนาบุคลากรแบบตัวต่อตัว และลงลึกในทักษะ วิธีคิดวิธีการทำงานใน แง่มุมต่างๆ โดยเน้นไปที่ผลลัพธ์และการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากร

สังเกตวิธีการพัฒนาที่กล่าวมาข้างต้น สิ่งที่มีเหมือนกันก็คือ การให้บุคลากรที่ถูกพัฒนานั้นได้มีโอกาส ลงมือปฏิบัติจริง ๆ ในสิ่งที่ต้องการจะพัฒนา ไม่ใช่แค่เพียงการเข้าห้องเรียนแล้วก็จบออกมา โดยที่ไม่เคยได้ลองทำ จริงเลย ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดสำหรับการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานที่แท้จริง และเกิดการ เปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด พฤติกรรมต่าง ๆ ก็คือ การพัฒนาโดยการให้บุคลากรได้มีโอกาสได้คิด และทำงาน นั้นจริง ๆ จะเป็นวิธีการที่ได้ผลมากที่สุด

๒.๓ วิเคราะห์หาความต้องการและความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs) โดยแบ่งออกเป็นการวิเคราะห์ ใน ๓ ประเด็นหลัก ดังนี้

๒.๓.๑ วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนาจากบุคลากร และจากผู้บังคับบัญชาที่มี ต่อบุคลากร โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (e-form) เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ทุกระดับ ทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ได้ตอบแบบสอบถามออนไลน์ โดยมีทั้งคำถามปลายเปิด เพื่อให้ตอบโดย การเสนอหลักสูตรและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และคำถามปลายปิด เพื่อให้เลือกหลักสูตรที่สามารถให้ บุคลากรเลือกตอบได้ หลังจากนั้น นำผลการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของทั้ง ๒ ส่วนมาสรุปผล

๒.๓.๒ วิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเก็บข้อมูลจากการประเมินผล การปฏิบัติราชการจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) เพื่อหาสมรรถนะที่จำเป็นนำมาใช้ในการออกแบบ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสังกัด

๒.๓.๓ วิเคราะห์ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากร สถาบันอุตุนิยมวิทยาเป็นผู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการติดตามประเมินผลรายวิชา และผลการติดตามการประเมินประสิทธิผลและความคุ้มค่า ของแต่ละหลักสูตร นำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ผลการติดตามประเมินผล มาใช้ในการประกอบการวิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๓

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบด้วย
โครงการ หลักสูตร กิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์

บุคลากรมีขีดความสามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคระบบราชการ ๔.๐

๓.๒ พันธกิจ

๓.๒.๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒.๒ สร้างความตระหนักรู้ของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วย
เทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๒.๓ เสริมสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓.๒.๔ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกสายงานอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างสรรค์งานวิจัย หรือนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมทัศนคติในการทำงานเชิงบวก เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมี
ความสุข



เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	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
				<ul style="list-style-type: none"> - ด้านกฎหมาย - ด้านประชาสัมพันธ์ - ด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร - ด้านการเงิน บัญชี และงานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง - ด้านสารบรรณ ๔. โครงการฝึกอบรมทักษะ และสมรรถนะตามสายงาน ประเภท และระดับตำแหน่ง ๕. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ ๖. โครงการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้บริหาร ๗. โครงการเสริมสร้างเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรแก่หัวหน้างาน ๘. โครงการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง 													ทุกหน่วยงาน
		๔. ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล	๗๐	๙. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล													ทุกหน่วยงาน
		๕. ร้อยละความสำเร็จของบุคลากรที่ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลของตนเอง	๗๐	๑๐. การพัฒนาตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-learning)													ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	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. บุคลากรทุกระดับมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๒. ผลักดันการพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๖๕	๑๑. โครงการพัฒนาการบริหารงาน	←														สถาบัน อุดมศึกษา /ทุก หน่วยงาน		
				๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกลุ่มเป้าหมาย (๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ ผู้ทำงานด้านบริการ ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ)	←																
				๑๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล	←																

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	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	
๔. มีการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๕. ส่งเสริมการจัดการความรู้และขับเคลื่อนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	๙. ร้อยละขององค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์	๙๕	๑๖. การดำเนินกิจกรรมภายใต้แผนการจัดการความรู้ เช่น กิจกรรมถ่ายทอดความรู้ เช่น ชุมชนนักปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดประสบการณ์ KM Day	←													คณะกรรมการ KM
๕. บุคลากรมีความรอบรู้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖. กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้รอบรู้และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๕๐	๑๗. โครงการส่งเสริมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย ระเบียบ รวมทั้ง ยุทธศาสตร์ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	←													สถาบัน อุดมศึกษา /ทุก หน่วยงาน
	๗. พัฒนาเครือข่ายให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๑๑. ความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรสำหรับเครือข่าย อุดมศึกษาและแผ่นดินไหว	จัดทำหลักสูตร อุดมศึกษา สำหรับเครือข่าย อุดมศึกษา และเผยแพร่สู่สาธารณะ	๑๘.โครงการสัมมนาวิพากษ์หลักสูตรสำหรับเครือข่ายอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว : ศูนย์อุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน	←													คณะทำงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	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	
		๑๒. ร้อยละของระดับการรับรู้ของเครือข่ายเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับเครือข่ายอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว (ความสำคัญของเครือข่ายอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว และความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ (Natural Disaster))	๖๐	๑๙. โครงการสร้างการรับรู้ข้อมูลสำหรับเครือข่ายอุดมศึกษาและแผ่นดินไหว	←													คณะกรรมการ KM

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	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	
		๑๖. ร้อยละของระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน	๙๐	๒๔. กิจกรรมการประเมิน คุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	←													กลุ่มการเจ้าหน้าที่ /คณะทำงาน
๙. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์ส่วนรวม	๑๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	๑๗. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจิตอาสา/จิตสาธารณะ	๕๐	๒๕. โครงการจิตอาสา/จิตสาธารณะ เช่น - โครงการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - โครงการจิตอาสาพัฒนาสังคม - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ศึกษาดูงาน โครงการตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง - กิจกรรม CSR - การบริจาคโลหิต	←													ทุกหน่วยงาน
		๑๘. ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์ PMQA ๔.๐ หมวด๑ (การดำเนินงาน)	๕	๒๖. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการผลกระทบเชิงลบ (Manage Negative Impacts) ภายใต้อาแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	←													กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม	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
		ผลกระทบต่อสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว)		ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๗ ของกรมอุตสาหกรรมวิทยา													
๑๐. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุข	๑๒. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสุข	๑๙. ร้อยละความพึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	๘๑	๒๗. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานและมีความสุข - สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	←												
		๒๐. ร้อยละการลาออกของบุคลากรที่สมรรถนะสูง	๑๐	- กิจกรรม Happy Workplace - การสร้างความสุขในการทำงาน - การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ - กิจกรรมเพื่อสุขภาพ ๒๘. โครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น - กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ - กีฬาสัมผัส	←												

ส่วนที่ ๔

การติดตามและรายงานผล

การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลและเสนอต่อผู้บริหารกรมอุตุนิยมวิทยา และสามารถนำผลการประเมิน มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยาต่อไป

๔.๑ การติดตามและรายงานผล

๑. สถาบันอุตุนิยมวิทยา ติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา เป็น ๒ ไตรมาส (สิ้นไตรมาส ๒ และไตรมาส ๔) และสรุปรายงานผลไปยังอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ทุก ๖ เดือน

๒. ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา รายงานผลการดำเนินการส่งให้สถาบันอุตุนิยมวิทยา สิ้นไตรมาส ๒ และไตรมาส ๔ ภายในวันที่ ๑๐ ของเดือนถัดไป

.....

ภาคผนวก



คำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา
ที่ ๓๒๙/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา

อนุสนธิคำสั่งกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ ๒๙๗/๒๕๖๔ สั้ ๓ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และ
ที่ ๕๒/๒๕๖๕ สั้ ๓ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
กรมอุตุนิยมวิทยา ไว้แล้วนั้น

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี
และเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การพัฒนาบุคลากรของ
กรมอุตุนิยมวิทยา มีกรอบและทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี จึงยกเลิก
คำสั่งดังกล่าวข้างต้น และให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา โดยมี
องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

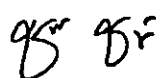
- | | |
|---|---------------|
| ๑. รองอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา ฝ่ายปฏิบัติการ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนาระบบงาน
การพยากรณ์อุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๓. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | กรรมการ |
| ๔. เลขานุการกรม | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองเครื่องมืออุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองตรวจและเฝ้าระวังสภาวะอากาศ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองเฝ้าระวังแผ่นดินไหว | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองพยากรณ์อากาศ | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกองสื่อสาร | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองอุตุนิยมวิทยาการบิน | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก | กรรมการ |

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๑๗. ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศเชิงตัวเลข
กองพยากรณ์อากาศ | กรรมการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการส่วนพยากรณ์อากาศการบิน
กองอุตุนิยมวิทยาการบิน | กรรมการ |
| ๒๑. ผู้อำนวยการกลุ่มการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขานุการกรม | กรรมการ |
| ๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มวิเทศสัมพันธ์
กองพัฒนาอุตุนิยมวิทยา | กรรมการ |
| ๒๓. ผู้อำนวยการสถาบันอุตุนิยมวิทยา
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๔. นางปณาลี บำรุงผล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๕. นางสาววนิดา ทุมมัย
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองบริการดิจิทัลอุตุนิยมวิทยา | กรรมการและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดประเด็นและกรอบแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ กรมอุตุนิยมวิทยา ระยะ ๒๐ ปี และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
 ๒. นำร่างแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี เสนอผู้บริหาร พิจารณาให้ความเห็นชอบและติดตามการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร กรมอุตุนิยมวิทยา ประจำปี
 ๓. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมจำเป็น
 ๔. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวชมภารี ชมภูรัตน์)
อธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา

แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๘๕๔,๓๐๐ บาท

หลักสูตร	หน่วย งาน	จำนวนผู้ เข้าอบรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗												
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร อุตุนิยมวิทยาชั้นสูง รุ่นที่ ๒๒ (onsite) (ระยะเวลาประมาณ ๖ เดือนเศษ)		๒๕	นอต.บรรจุใหม่	๓๑๗,๗๙๐		← →											
๒. โครงการจัดการศึกษาหลักสูตร ประกาศนียบัตรวิชา อุตุนิยมวิทยา รุ่นที่ ๓๐ (ดำเนินกระบวนการรับสมัคร และเปิดเรียนต้น ก.ย.๖๗) (onsite) (ต่อเนื่องงบ ๖๘)		๔๐	บุคคลภายนอก ที่ได้รับการคัดเลือก เข้าเป็นนักเรียนอุตุนิยมวิทยา	๒๐๖,๕๐๐		← →											
๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรตรวจและรายงานอากาศ การบิน (สำหรับบุคลากรด้านอุตุนิยมวิทยาการบิน) (online) (ระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง)		๑๕๐	นอต. ที่ปฏิบัติงาน ด้านการตรวจ รายงานอากาศ การบินและพยากรณ์อากาศ	๗,๒๐๐						← →							
๔. โครงการฝึกอบรมทบทวนความรู้(Recurrent Training) หลักสูตร อุตุนิยมวิทยาการบิน สำหรับนักอุตุนิยมวิทยา (Aeronautical Meteorological Forecaster : AMF) (online) (ระยะเวลา ๑๒ ชั่วโมง)		๑๐๐	บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา ผู้ปฏิบัติงานด้านอุตุนิยมวิทยา การบินและผู้ที่เกี่ยวข้อง	๗,๒๐๐		← →											
๕. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การส่งเสริมและ เรียนรู้การวิจัยและนวัตกรรม (online) (เวลา ๑๘ ชม.)		๕๐	นอต.ทุกระดับ	๒๑,๖๐๐		← →											
๖. โครงการพัฒนาผู้ช่วยนักบริหาร "นักบริหารระดับต้น ในยุคดิจิทัล" รุ่นที่ ๑ (online ระยะเวลา ๖ ชม. และ onsite ระยะเวลา ๑๒ ชม.)		๔๕	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับ ชก./ชง.ไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ ชพ. ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ผอ.ส่วน/กลุ่ม/ฝ่าย	๑๕๐,๕๓๖		← →											
๗. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะดิจิทัล (online) (ระยะเวลา ๑๘ ชั่วโมง)		๔๐	บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	๒๑,๖๐๐		← →											
๘. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อ เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานขั้นพื้นฐาน (online) (ระยะเวลา ๒๔ ชั่วโมงไม่ต่อเนื่อง)		๕๐	บุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยา	๑๔,๔๐๐									← →				

